

CONSULTORIO FISCAL

DOMICILIO · IVA REDUCIDO

? ¿Puede una empresa tener un domicilio fiscal distinto al de la escritura de constitución como domicilio social y en caso afirmativo, cuál debe figurar en las facturas?

El domicilio fiscal de las sociedades radicadas en España debe coincidir con el domicilio social, siempre que en el mismo esté, efectivamente, centralizada la gestión administrativa y la dirección de sus negocios. En otro caso, se atenderá al lugar en que se realice dicha gestión o dirección. En aquellos supuestos en los que no pudiera establecerse el lugar del domicilio fiscal, prevalecerá aquel donde radi-

que el mayor valor del inmovilizado.

Respecto al domicilio que deba figurar en las facturas—en caso de discordancia entre domicilio social y fiscal—, aunque el Decreto de facturación establece la obligación de consignar en la factura el domicilio del expedidor, debe entenderse referida a su domicilio fiscal. En cualquier caso, nada impide que en las facturas consten ambos domicilios.

? Voy a vender un vehículo adquirido hace 2 años por el que, como discapacitado, abone un IVA del 4 % con la intención de comprar otro nuevo, ¿cuáles son las condiciones?

La aplicación del tipo reducido del IVA para comprar vehículos para personas con movilidad reducida requiere, entre otras cosas, que el vehículo no sea objeto de transmisión en el plazo de 4 años. Si se vende con anterioridad, se pierde

el beneficio fiscal, debiendo ingresar en la Agencia Tributaria la diferencia resultante entre el tipo general y el reducido. Solo una vez cumplido esto, a la nueva adquisición también se le aplicará el tipo impositivo reducido.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ABSENTISMO LABORAL

? Atendiendo al recientemente aprobado decreto-ley de la reforma laboral, ¿cómo ha resultado modificado el asunto del absentismo?

La reforma laboral—que aún no ha sido ratificada definitivamente en trámite parlamentario, pero que ya ha entrado en vigor porque fue aprobada mediante real decreto gubernamental— ha introducido una trascendental novedad en el tratamiento del absentismo, pues ha eliminado el cómputo basado en las tasas de absentismo colectivo de la plantilla, y ahora solo computará el individual.

De tal forma que si el trabajador falta nueve días al trabajo de forma intermitente en el plazo de dos meses consecutivos—o bien 22 días en cuatro meses discontinuos, incluso con baja médica justificada—, la empresa puede optar por el despido por causa objetiva—en cuyo caso la indemnización es de 20 días de salario bruto por año trabajado con un máximo de 12 meses de sueldo.

Antes de la reforma, se establecía el despido objetivo por absentismo vinculándolo a un índice de absentismo colectivo de la plantilla, que había de superar una tasa del 2,5 % para que el despido fuese legal-

mente procedente.

La reforma elimina ese límite y cada trabajador se convierte en único responsable de su absentismo, constituyendo causa de despido objetivo las faltas de asistencia, aún justificadas, intermitentes y que lleguen al 20 % de las jornadas hábiles en el plazo de dos meses consecutivos, o cuando alcancen el 25 % de las jornadas hábiles a lo largo de cuatro meses discontinuos en un período global de un año.

Aunque es obligado reseñar que no computan las ausencias por huelga legal, faltas derivadas de representar legalmente a los trabajadores, accidentes, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral—baja acordada por los servicios sanitarios oficiales cuya duración sea superior a 20 días consecutivos, ni las faltas motivadas o derivadas de violencia de género que protagonicen las víctimas de este tipo de delitos

! **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPALURIS. www.caruncho-tome-judel.es

Galicia exporta más, pero sigue perdiendo empleo

● En el 2011 las ventas en el exterior aumentaron un 17,6 % y los puestos de trabajo descendieron un 3,2 %

● Redacción

Durante el año pasado Galicia exportó por valor de 17.532 millones de euros, que supone un incremento del 17,6 % respecto al 2010, cuando sumaron 14.912 millones, según constata el estudio de la consultoría Torres y Carrera (www.torresycarrera.com), basado en datos del Instituto de Comercio Exterior (ICEX).

El informe apunta que la debacle financiera—que desembocó en crisis económica— provocó sendas caídas de las exportaciones gallegas durante los ejercicios del 2008 y 2009, pero en el 2010 repuntaron con fuerza, superando incluso resultados anteriores al estallido de la crisis.

El documento actualiza las variables analizadas en *Galicia 2007-2010. Claves para una interpretación económica*, elaborado por la misma consultoría, y concluye que en el



Xurxo Torres, socio cofundador de la consultoría Torres y Carrera

2011 los exportadores gallegos empezaron a superar la crisis, registrándose una tendencia al alza prácticamente todos los sectores productivos.

A excepción de la industria gallega de componentes, todas las demás

han mejorado sus cifras en el 2011, y en numerosos casos con tasas de crecimiento de dos dígitos, según subrayan los autores del estudio.

La industria de la automoción se mantiene como líder de las exportaciones gallegas, con 4.551 millones de euros en el 2011. Sin embargo, analizando la serie histórica, la del 2011 no es la mayor cifra alcanzada por esa industria, pues en el 2007 superó los 5.484 millones de euros.

Por su parte, sectores como el textil y moda con 3.380 millones, o alimentación y bebidas, con 2.184 millones, en el 2011 marcaron los registros más altos de su historia.

Sin embargo, esa mejoría en comercio exterior no ha sido suficiente para frenar la destrucción de empleo. A finales del 2011, según el Instituto Galego de Estadística, en Galicia trabajaban 956.525 personas, un 3,2 % menos que en el mismo mes del 2010, cuando sumaba 987.713.

! EMPRENDER
María Botana Rocamonde**Discapacidad y prevención de riesgos**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), discapacidad abarca las deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. La discapacidad es, pues, un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del cuerpo humano y las de la sociedad donde vive.

La En el ámbito laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge en su artículo 25 la protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, estableciendo que el empresario/a debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores/as que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en la elaboración de la evaluación de riesgos y, en función de esta, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

Las evaluaciones de riesgos generales deberían considerar las características individuales de cada uno de los trabajadores/as, ya que es importante no dar por sentado que todos los trabajadores son iguales, ni formular hipótesis sobre los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada. En la evaluación de riesgos habría que tener en cuenta las discapacidades específicas que afectan a los trabajadores/as y los riesgos asociados a dichas discapacidades. Distinguiendo entre discapacidad física, discapacidad sensorial y discapacidad psíquica.

Un principio básico en prevención es el de adaptar el trabajo a la persona. Por eso, es fundamental conocer las limitaciones tanto físicas, como psíquicas o sensoriales del trabajador/a. Para evitar que los trabajadores/as con discapacidad puedan encontrarse con ciertas dificultades en su centro de trabajo, deben analizarse sus necesidades específicas para poder adecuar el entorno de trabajo, garantizando así su integración y la igualdad en el trabajo. Para que la adaptación sea un proceso eficaz, es necesari-

rio realizar las siguientes tareas: descripción del puesto de trabajo, descripción del entorno de trabajo, conocimiento de las habilidades y capacidades del trabajador/a, estudio de necesidades y definición de las medidas concretas a adoptar.

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento. En los años venideros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, por ello en el entorno laboral deben existir los mecanismos que garanticen la total adaptación de personas con discapacidad al funcionamiento diario de la empresa.

! **María Botana Rocamonde** es la responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de La Coruña (www.ccec.es).