

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

## DESPIDO • MARCAS

¿Cómo afecta la nueva reforma laboral a las indemnizaciones por despido improcedente para los contratos ya en vigor con anterioridad a su publicación?

La publicación del R.D.-Ley 3/2012, cuya entrada en vigor se produjo el día 11, supone una importante modificación del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, reduciendo la indemnización del despido improcedente desde los 45 hasta los 33 días de salario por año de servicio—con un máximo de 24 mensualidades, frente a las 42 que recogía anteriormente el mismo artículo—. Por su parte, la Disposición Transitoria Quinta del R.D. Ley establece que la indemnización por despido improcedente para contratos

con anterioridad a su entrada en vigor se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio, por el tiempo de prestación anterior a su entrada en vigor, y a razón de 33 días de salario por año, por el tiempo de prestación posterior.

En definitiva, para determinar la indemnización por despido relativa a contratos con varios años de antigüedad habrá que realizar un doble cálculo, 45 días por año para las anualidades anteriores a la nueva normativa y 33 días por año para el periodo posterior a su publicación.

¿Puedo incluir en una marca registrada a nombre de mi empresa la bandera de Galicia?

No. Conforme a la Ley de Marcas, no podrán registrarse como marca aquellos signos que reproduzcan o imiten el escudo, la bandera, las condecoraciones y otros emblemas

de España, sus comunidades autónomas, sus municipios, sus provincias u otras entidades locales, a menos que medie la debida autorización al respecto.

## CONSULTORIO FISCAL

## DISOLUCIÓN • INACTIVO

¿Cómo tributa la disolución de una S.L. en la que los socios se adjudican todos los bienes de la empresa en proporción a su respectiva participación?

La disolución de una S.L. es una operación sujeta a la modalidad de operaciones societarias del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD). Los sujetos pasivos del impuesto serán los socios, por los bienes o derechos recibidos, y la base imponible para cada socio el valor real de la respectiva adjudicación—sin deducción de gastos, ni deu-

das, siendo el tipo de gravamen el 1%. Dicho tratamiento fiscal se dispensará siempre que las adjudicaciones de bienes a los socios se hayan realizado en proporción a su participación; en otro caso, además de la tributación por la modalidad de operaciones societarias, el exceso de adjudicación quedará sujeto a la modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas del ITPAJD.

Tengo una sociedad dedicada al arrendamiento de viviendas, no tiene actividad económica desde el punto de vista fiscal, ya que no cuenta con personal contratado, ni local donde desarrollar su actividad ¿Puedo acogerme a los incentivos fiscales para las empresas de reducida dimensión?

La Dirección General de Tributos -DGT-, mediante consulta vinculante de 03-02-2010, resolvió que este tipo de sociedades no pueden acogerse a los incentivos fiscales para empresas de reducida dimensión. De hecho, la Administración Tributaria ha venido practicando liquidaciones que negaban el tipo de gravamen reducido en el Impuesto de Sociedades a las Sociedades

Patrimoniales. Algunos contribuyentes, disconformes con estas liquidaciones, han interpuesto reclamaciones económico-administrativa—concretamente, en las comunidades de Valencia y Galicia— y los tribunales económicos administrativos han estimado que tales sociedades si pueden acogerse a los incentivos fiscales de la empresas de reducida dimensión

**CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.** Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

## 15 millones de bombillas

Durante el 2011 la Asociación para el Reciclaje de Lámparas recogió y recicló 131 toneladas en Galicia, lo que supone un alza del 26 % con respecto al año anterior

## Redacción

Durante el pasado año, la Asociación para el Reciclaje de Lámparas ([www.ambilamp.es](http://www.ambilamp.es)) recogió y recicló 131 toneladas de ese tipo de residuos en Galicia; lo que supuso que la comunidad incrementara en un 26 % el volumen con respecto al año 2010, aupando a Galicia al sexto lugar en la clasificación de las comunidades autónomas por el volumen de bombillas, fluorescentes y otros ingenios similares recogidos y reciclados.

El mayor índice de crecimiento en el 2011 lo han experimentado Melilla, con un 86 % más que en el 2010; Baleares y Castilla La Mancha, ambas con un alza del 39 %.

En lo que se refiere a cifras globales en toda España, durante el pasado ejercicio fueron recogidas un

total de 2.169 toneladas de bombillas de bajo consumo, fluorescentes, lámparas de descarga y *leds retrofit*—en total, casi 15 millones de unidades—; habiéndose registrado un incremento del 14 % con respecto al año anterior. La recogida de esos materiales supuso reducir las emisiones contaminantes a la atmósfera en más de 175.000 toneladas de CO<sub>2</sub>.

Desde que *Ambilamp* inició su actividad, en el 2005, el sistema ya supera los 62 millones de lámparas recogidas y recicladas.

David Horcajada, director de marketing de *Ambilamp*, el incremento en las cifras «se debe a las mejoras que hemos implementado en nuestros canales de recogida, ampliando nuestra red de pequeños contenedores y consolidando los locales ya establecidos».

## VOLÚMENES

## EJERCICIO DEL 2011

COMUNIDAD AUTÓNOMA	TONELADAS
Cataluña	514
Madrid	334
Andalucía	247
Comunidad Valenciana	245
País Vasco	153
Galicia	131
Castilla y León	103
Aragón	68
Canarias	66
Castilla y La Mancha	62
Asturias	56
Baleares	48
Murcia	37
Navarra	36
Cantabria	25
Extremadura	19
La Rioja	18
Ceuta	2
Melilla	2

## EMPRENDER

María Botana Rocamonde

## Retos en prevención

Si echamos la vista atrás, podríamos asustarnos de la cantidad de recursos destinados a actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) desde la entrada en vigor de la Ley de PRL. Si bien es cierto que eran necesarios, también se ha comprobado que no ha dado los frutos esperados, ya que todas las esperanzas que se depositaron en la formación como motor del cambio para generar cultura preventiva en nuestras empresas no ha alcanzado las expectativas deseadas.

En materia preventiva, no se identifican acciones específicas para las empresas, para los distintos puestos de trabajo y mucho menos para los distintos trabajadores/as que de un modo u otro tienen percepciones del riesgo distintas ante las mismas situaciones. Las empresas han destinado muchos recursos en este campo y difícilmente podrán visualizarlo como una inversión, ya que no se recogen frutos cuando la formación no está adaptada al entorno de trabajo y no se personaliza. Además, otra cuestión a señalar es su carácter puramente teórico. ¿Cómo puede un/a responsable de emergencias, que en algunos casos es hasta técnico superior de PRL, no haber manipulado nun-

ca un extintor?, ¿realmente tenemos conciencia de que en una situación de emergencia probablemente nos pongamos nerviosos/as y los conceptos teóricos pueden que no nos afloren con fluidez?. Por ello, cuando en los centros de trabajo se apuesta por formación teórica y práctica personalizada, desarrollando simulaciones, con talleres prácticos o buscando mecanismos que permitan reproducir fielmente una situación de riesgo en la empresa, los trabajadores/as se involucran de forma instantánea en la búsqueda de mejoras preventivas para sus propios puestos de trabajo. Esta utilidad debe viualizarse tanto por el empresario/a como por los trabajadores/as y así, finalmente, si conseguiremos cambios, lentos, pero que irán condicionando nuestras formas de trabajo y nuestras actitudes ante los riesgos laborales.

Las empresas deben esforzarse para exigir criterios de calidad a las entidades formativas y para ello pueden buscar apoyo y/o asesoramiento a través de las asociaciones empresariales o colectivos de profesionales, garantizando que las actuaciones en formación preventiva se adaptan a sus necesidades.

Además de las cuestiones formativas que redundan en la cul-

tura preventiva, otro reto para la mejora de la PRL es la investigación y desarrollo en este campo. Muchos sectores de actividad han experimentado cambios profundos en los últimos años que implican nuevas formas de gestión y de producción que traen consigo nuevos riesgos sobre los que es preciso profundizar para poder controlarlos adecuadamente. Consciente de ello, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) recoge en su objetivo 5 una apuesta por la actividad investigadora en PRL, integrándola en el marco del Plan Nacional de I+D+i y en concordancia con el VII Programa Marco Europeo de Investigación.

Para las empresas la apuesta por la innovación en PRL es una tarea pendiente, y debido a su dificultad la vía más eficaz sería la búsqueda de alianzas y apoyos a través de las asociaciones empresariales que dispongan de los recursos necesarios para impulsar la innovación en materia preventiva.

**María Botana Rocamonde** es la responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de La Coruña.