

CONSULTORIO FISCAL

EMPRENDEDORES

? ¿Qué cantidad, y en qué período, puedo deducir por contratar a mi primer trabajador menor de 30 años, con un contrato indefinido de apoyo a emprendedores?

Las empresas que contraten su primer trabajador a través de un contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, definido en el artículo 4 de la Ley 3/2012, menor de 30 años, podrán deducir de la cuota íntegra la cantidad de 3.000 euros. Esta deducción está condicionada al mantenimiento de la relación laboral durante, al menos, 3 años desde la fecha de su inicio.

La deducción se aplicará en el período impositivo correspondiente a la finalización del tiempo de prueba de un año, exigido en el correspondiente contrato. Asimismo, éste trabajador no se computará a efectos del incremento de plantilla, para aplicar el incentivo fiscal de libertad de amortización establecido en el artículo 102 de la LIS, correspondiente a las empresas de reducida dimensión.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

LIBROS-MINORISTA

? Soy administrador de una sociedad limitada y en estos últimos días del plazo para la legalización de los libros ha habido alguna resolución judicial sobre la reciente normativa sobre dicha legalización. ¿Cuáles han sido tales novedades?

Efectivamente, la sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, a través de auto de 27 de abril del 2015, ha acordado la suspensión de la aplicación de la instrucción de la Dirección de la General de los Registros y del Notariado (DGRN) del 12 de febrero del 2015, sobre legalización de libros de empresarios, en aplicación del artículo 18 de la Ley 14/2013 del 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Ante tal situación, la DGRN ha hecho público que promulgará en breve una instrucción en la que se establecerán mecanismos de encriptado para la legalización de los libros, a los efectos de remediar la insuficiencia que ha dado lugar a la adopción de la suspensión comentada. El motivo de la suspensión es que la resolución impugnada no contiene la más mínima regulación sobre las

exigencias de salvaguarda de información confidencial y privilegiada que, a través de los libros de actas de los órganos societarios, va a pasar a los Registros Mercantiles, posibilitando el acceso a dicha información a terceros.

Los efectos prácticos de la medida cautelar se traducen en que «se podrá mantener el sistema que se venía empleando antes de la aprobación de la instrucción, que había resultado suficiente para dar cumplimiento a tal fin y que, por tanto, puede seguirse aplicando más allá del 30 de abril del 2015, hasta que se dicte la sentencia de este recurso». No obstante, tal resolución en nada altera la obligación de los empresarios de cumplimentar la legalización de sus libros, en tiempo (hasta el 30 de abril) y forma (soporte papel o electrónico y por vía presencial o telemática), de acuerdo con el sistema anterior.

? Me han dicho que tengo más posibilidades de vencer en un pleito si tengo la condición de inversor minorista y no de profesional, y no sé qué significa.

Los clientes minoristas son aquellos de quienes no se pueden predicar las condiciones de experiencia, conocimientos y cualificación imputables a los inversores profesionales. Y ello, impone una especial obligación de información a los minoristas por parte de la entidad comercializadora de los productos financieros.

La normativa comunitaria

(MIFID) en relación con la protección del inversor minorista, es una traslación al ámbito financiero de la teoría general de las obligaciones y contratos —buena fe, nulidad actos contrarios a normas imperativas...—. Por otra parte, la carga de la prueba de la información facilitada al cliente minorista corresponde a la entidad financiera.

EL EXPERTO

José Manuel Fernández Alvariño

La seguridad e higiene en el trabajo nos implica a todos

La reducción en los índices de los accidentes laborales durante los últimos años, viene a demostrar el protagonismo y esfuerzo claro e inequívoco de los trabajadores y empresas por el cambio de la cultura en esta materia. Pero no es suficiente. Ahora el avance vendrá dado por la conquista del enfoque que conlleva el mantenimiento de la salud de las personas.

La celebración, el pasado día 28 de abril, como Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, nos sitúa de nuevo en un escenario en el que aún sigue siendo necesario el compromiso de las organizaciones implicadas en la promoción del trabajo seguro, saludable y digno.

Este año el tema elegido *Únete a la construcción de una cultura de la prevención en materia de SST* no puede ser de mayor actualidad. Un día celebrado en todo el mundo pero prácticamente coincide en nuestro país con la aprobación de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Un programa fruto del trabajo conjunto desarrollado entre el Gobierno, comunidades autónomas e interlocutores sociales en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y resultado del marco de diálogo y coordinación entre todos ellos.

Su aplicación supondrá un enorme avance en esta materia dado que conlleva las acciones generales en el marco de la prevención de riesgos laborales. Conlleva la definición de medidas concretas en función de las prioridades y recursos disponibles de cada momento y su articulación se realizará en tres planes de carácter bianual.

Es, en este nuevo marco, donde todos los agentes e instituciones implicados tendremos que renovar el compromiso asumido en este propósito, y a fin de que

el esfuerzo desarrollado en la mejora permanente de la calidad de nuestro sistema preventivo manifieste su recompensa en los resultados.

Y si bien las responsabilidades son netamente empresariales, las organizaciones empresariales hemos querido sumarnos a todos los foros de interlocución con el propósito de trasladarles los objetivos programáticos que en esta materia mantiene el sector empresarial.

Así, nuestra apuesta por la simplificación de la

normativa para la aplicación de la normativa, sobre todo para nuestras pymes y micropymes, así como el establecimiento de medidas que sirvieran de verdadero estímulo para aquellos que mejores resultados preventivos consiguen. Aspectos que aguardamos puedan ser acogidos en medidas concretas de la estrategia española.

Ahora, también aguardamos que se puedan alcanzar acuerdos consensuados y dialogados en el ámbito de nuestra comunidad autónoma, acuerdos que permitan continuar la senda iniciada por el anterior Plan Estratégico que remató su vigencia el pasado año 2014.

De ahí que la organización empresarial gallega mantenga en firme su propuesta de colaboración permanente en materia de prevención de riesgos laborales. Sin cejar en el empeño de lograr la mejora de nuestro sistema preventivo, dotándolo de herramientas que faciliten la aplicación de las acciones preventivas por nuestras empresas y con el compromiso de las personas trabajadoras.



! JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ ALVARIÑO es presidente de la Confederación Empresarios de Galicia (CEG).

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO IMPROCEDENTE

? En la empresa en la que trabajaba se ha declarado improcedente el despido colectivo realizado por la Audiencia Nacional. Como el centro de trabajo ha cerrado durante la tramitación del recurso al Tribunal Supremo, ¿pueden obligarme a cambiar de residencia para reincorporarme a otro centro de trabajo?

En el caso planteado, si el trabajador solicita la ejecución provisional de la sentencia, la AN requerirá a la empresa para que manifieste si, durante la tramitación del recurso de casación, va a exigir o no la prestación de servicios laborales de sus respectivos trabajadores en las condiciones que regían con anterioridad a su despido. Si la empresa condenada notifica su decisión de exigir la prestación de servicios, ha de comunicar directamente a los trabajadores la reincorporación en centros de trabajo.

Si esta decisión exige el cambio de residencia del trabajador, la AN puede eximirle de la prestación de servicios durante la tramitación del recurso.

La exigencia de la readmisión en las mismas condiciones y en sus propios términos supone que el trabajador se integre nuevamente en la empresa en la situación que mantenía con anterioridad; en cuanto al sueldo, categoría, actividad, régimen de trabajo..., pues lo contrario conduciría a una novación del contrato, impuesta unilateralmente por la

empresa, sin voluntad adhesiva del trabajador; y el elemento del centro de trabajo es fundamental. La actitud de la empresa solicitando la reincorporación en un centro de trabajo que exige el traslado del trabajador provoca un grave perjuicio, porque durante este período se suspende el abono de las prestaciones por desempleo, a los trabajadores, que no se han incorporado a los puestos de trabajo indicados, porque les obligaba a cambiar de residencia.

La imposibilidad de readmisión en los propios términos en ejecución provisional no tiene más alternativa que el abono de los salarios sin exigencia de contraprestación profesional, de conformidad con lo dispuesto en el art. 1134 CC, donde se precisa que el deudor perderá el derecho de elección cuando de las prestaciones a que alternativamente estuviese obligado, solo una fuera realizable.

! CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados