

# FEDERACIÓN

Revista Informativa de la Federación Empresarial Placentina

Julio - Septiembre de 2016



*Asesoramiento  
Información  
Formación*

*Defensa y  
representación  
del empresariado*

Franqueo Concertado n° 10/64

Comienza un  
nuevo curso

## Nuevo Renault SCENIC y GRAND SCENIC

Proporciones inéditas y un diseño moderno.  
Porque eres único y tu Nuevo Scénic también lo es.



**RENAULT**  
Passion for life



Descúbrelo en **MOYAUTO**  
Renault Navalmoral y Plasencia

# Sumario



El presidente de la Junta de Extremadura, Guillermo Fernández Vara, se ha reunido con los representantes regionales de UGT, Patrocinio Sánchez Escobar; CCOO Julián Carretero, y de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), Pedro Castro, con quienes ha abordado el inicio del curso político.

**EDITA:**  
Federación Empresarial  
Placentina

**COORDINACIÓN  
Y**

**DISEÑO:**  
INTERNORTEX CG

**Teléfono: 927 414 170**  
**info@internortex.com**

**DEPARTAMENTO  
PUBLICIDAD:**  
**publicidad@internortex.com**

## 3 Editorial

## 4 Contable

Sanciones para empresas que no presentan las cuentas anuales en el Registro Mercantil

## 6 Fiscal

Pagos superiores a 2.500€ en efectivo. Procedimiento sancionador

## 10 Actualidad FEP

Fernández Vara se reúne con los representantes regionales de la patronal y los sindicatos

## 12 Tributario

Regularizar el IVA soportado en bienes de inversión cuando se interrumpe la actividad económica

## 13 Social

¿En qué régimen se dan de alta los socios de la empresa?

## 15 Laboral

Tralado del centro de trabajo de los trabajadores

## 18 Prevención de Riesgos Laborales

## 19 Servicio de Orientación



**viveros • agroquímicos • jardinería • obra forestal**

Crtra de Trujillo, s/n - 10600 PLASENCIA  
Teléf. 927 412 504 - 927 411 997 - Fax 927 413 687  
www.agroforex.com · gabriel@agroforex.com



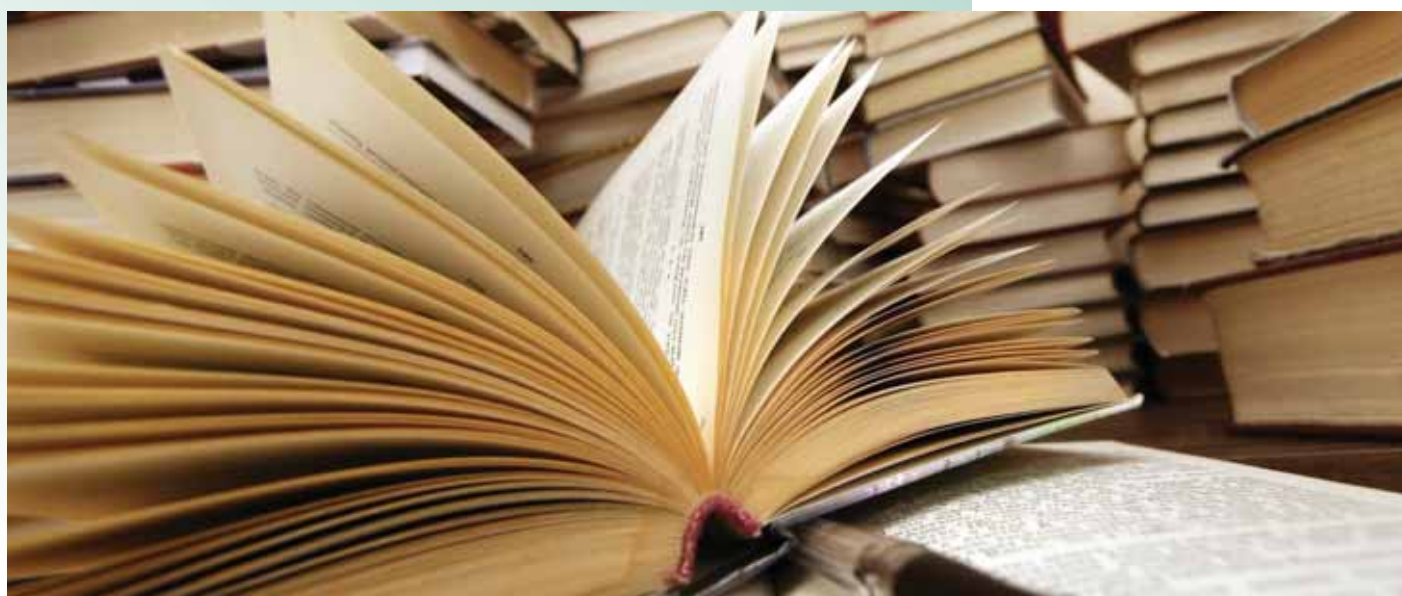
# Altura de miras

Comenzamos un nuevo curso, si es que en este mundo de la empresa podemos denominar así, al estilo académico, lo que son los meses posteriores al verano. Arrancamos este nuevo tiempo manteniendo las incertidumbre, cuando no los miedos, por la marcha de nuestro país que, de manera definitiva afecta a la marcha de nuestras empresas. Un clima como el actual no fomenta la confianza empresarial, ni el consumo interno ni la inversión. Y con esos mimbres pocos cestos podemos esperar.

Estamos en un momento de inestabilidad, con convulsiones políticas, con acuerdos y desacuerdos, con intereses personales y de partido. En definitiva, estamos en una difícil situación

En estas condiciones no solo es difícil emprender sino mantener lo emprendido, porque tan vital o más es el mantenimiento de las actuales pymes y empresas que están soportando el empleo de este país, claro que necesitamos más empleo y, por ello, más actividad empresarial y más emprendedores para poder solucionar la terrible situación de aquellos que no tienen trabajo. Pero sino prestamos atención a aquellos que sostienen día a día el empleo en el país puede darse la paradoja que por un lado se cree empleo pero por otro se destruya. Y eso no es avanzar.

Queremos, deseamos, anhelamos y pedimos dialogo, sentido común, interés general. Este país no puede, no debe seguir como esta. La situación de provisionalidad nos lleva al desastre. Los ciudadanos hemos hecho nuestros deberes, por dos veces, ahora le toca el turno a la clase política que debe demostrar, y en ello confiamos, su altura de miras.



# Sanciones para empresas que no presentan las cuentas anuales en el Registro Mercantil



Como origen en la campaña que según han reconocido fuentes del Registro de Economistas Contables del Consejo General de Economistas, así como artículos publicados en medios informativos de nuestro país, el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) ha aperturado expedientes sancionadores a sociedades que no han cumplido con la obligación de depositar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil, repasamos, de nuevo por ello, los plazos para presentar las cuentas anuales en el Registro Mercantil.

Es el artículo 253 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC), el que establece que los administradores de la sociedad están obligados a formular, en el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales.

Una vez formuladas y dentro de los seis meses posteriores al cierre del ejercicio, dichas cuentas tienen que ser sometidas a la aprobación por parte de la junta general, así como resolver sobre la aplicación del resultado del ejercicio de acuerdo con el balance aprobado.

Finalmente, la presentación de las cuentas para su depósito en el Registro Mercantil estará dentro del plazo reglamentario si se presentan dentro del mes siguiente a fecha de celebración de la Junta en la que se aprueban

(Art. 365.1 del Reglamento del Registro Mercantil y 279 Ley de sociedades de Capital). El cómputo del mes será de fecha a fecha (art. 5º del Código Civil), es decir, si por ejemplo la junta se celebra el 15 de Junio, el último día del plazo es el 15 de Julio).

Teniendo en cuenta que por regla general el ejercicio termina el 31 de diciembre, podríamos resumir:

## PLAZOS PARA PRESENTACIÓN Cuentas Anuales EN REGISTRO MERCANTIL

(si ejercicio económico coincide con año natural)

### Formulación de Cuentas Anuales

Hasta 31 de marzo

### Aprobación de Cuentas Anuales

Hasta 30 de junio.

### Presentación de Cuentas en Registro

Hasta 30 de julio

No estamos hablando de una nueva obligación, si



bien es cierto que no era habitual hasta la fecha ser sancionado por la falta de presentación o la presentación fuera de plazo; de hecho, la presentación fuera de plazo, antes de que finalice el año, no conlleva sanción alguna por parte del Registro Mercantil.

Si transcurre un año desde la fecha del cierre del ejercicio sin que se hayan presentado las cuentas para su depósito, se procede al cierre provisional de la hoja registral, con lo que no se podrá inscribir ningún documento en el registro, excepto los que constan en el artículo 378.1 del Reglamento del Registro Mercantil.

Las consecuencias de la no presentación en plazo de las cuentas, como ya hemos comentado, el ICAC está comenzando a sancionar a aquellas empresas que no depositan cuentas anuales en el Registro Mercantil (RM).

Hasta la fecha, las implicaciones más reseñables que tenía esta falta de presentación era la posible derivación de responsabilidad de dicha acción contra el órgano de administración de la sociedad por socios o terceras personas que puedan reclamar por los daños causados por



este incumplimiento, como en este sentido señala el artículo 236 de la Ley de Sociedades de Capital

De esta forma, el artículo 283 del TRLSC establece, por la no presentación de las cuentas anuales en el RM, además de no permitir la inscripción de documento referido a la entidad, la imposición a la sociedad por parte del ICAC de una multa por importe de 1.200 a 60.000 euros en función de la dimensión de la sociedad; y estas son las malas noticias, se está empezado llevar a la práctica.

Destacamos, en este breve artículo que, también puede existir una responsabilidad por deudas (regulada en el artículo 367), es decir, por no actuar cuando la situación económica de la sociedad es de insolvencia o incluso de concurso, el cual, en este caso, se calificaría de culpable según el artículo 165 de la Ley Concursal, al no disolver o liquidar la sociedad o por no instar la declaración del concurso de acreedores (en el plazo de dos meses desde el conocimiento de los hechos), situación que se puede dar pero desconocerse al no haber formulado y presentado las cuentas anuales en los plazos marcados por la normativa.



# Pagos superiores a 2.500€ en efectivo. Procedimiento sancionador



La Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, modificada por la Ley 34/2015, de 21 de septiembre, de Reforma de la LGT, estableció una limitación a los pagos en efectivo. Se trata de una norma de naturaleza financiera, aunque su finalidad es, como señala la exposición de motivos de la citada Ley, la lucha contra el fraude fiscal.

sea una persona física que justifique que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe en calidad de empresario o profesional.

A efectos del cálculo de las cuantías indicadas, se sumarán los importes de todas las operaciones o pagos en que se haya podido fraccionar la entrega de bienes o la prestación de servicios.

El artículo 7 de la citada Ley 7/2012, de 29 de Octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, establece que no podrán pagarse en efectivo las operaciones, en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 2.500 euros o su contravalor en moneda extranjera.

Respecto de las operaciones que no puedan ser pagadas en efectivo, los intervinientes en las mismas deberán conservar los justificantes del pago, durante el plazo de cinco años desde la fecha del mismo, para acreditar que se efectuó a través de alguno de los medios de pago existentes distintos al efectivo. Asimismo, están obligados a aportar estos justificantes a requerimiento de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

No obstante, el citado importe será de 15.000 euros o su contravalor en moneda extranjera cuando el pagador

Se entenderá por efectivo los medios de pago definidos en el artículo 34.2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, es decir:

**PRODUCTOS CON COBERTURAS EXCLUSIVAS Y PRECIOS SIN COMPETENCIA PARA:**  
Farmacias, Hostelería (Bar, Restaurante...), Turismo (Hotel, Casa Rural...), Comercios



Puerta Berrozana 10, bajo - 10600 Plasencia - Telf. 927 423 318 - Fax 927 424 577 - [seguros@serplase.com](mailto:seguros@serplase.com)

**CONDICIONES ESPECIALES PARA EMPRESAS Y AUTÓNOMOS FEDERADOS**

Seguros de responsabilidad civil profesional y de caución conforme a art.27 de Ley 26/2006. Inscrita en el Reg. de la Dirección Gral. de Seguros y Fondos de Pensiones CLAVE J-2319



- a) El papel moneda y la moneda metálica, nacionales o extranjeros.*
- b) Los cheques bancarios al portador denominados en cualquier moneda.*
- c) Cualquier otro medio físico, incluidos los electrónicos, concebido para ser utilizado como medio de pago al portador.*

No obstante, esta limitación de pago en efectivo no resultará aplicable a los pagos e ingresos realizados en entidades de crédito ni, cuando estén sujetos a la supervisión del Banco de España y a la normativa de blanqueo de capitales, a las operaciones de cambio de moneda en efectivo realizadas por los establecimientos de cambio de moneda a los que se refiere el Real Decreto 2660/1998, de 14 de diciembre, sobre el cambio de moneda extranjera en establecimientos abiertos al público distintos de las entidades de crédito y a las operaciones a que se refiere éste artículo realizadas a través de las entidades de pago reguladas en la Ley 16/2009, de 13 de noviembre, de servicios de pago.

Pero hay que resaltar que el incumplimiento de las limitaciones a los pagos en efectivo será constitutivo de infracción administrativa. Así:

## PAGAR EN EFECTIVO POR ENCIMA DE LOS LÍMITES ESTABLECIDOS

Es un Tipo de infracción Grave donde la Base de la Sanción es la Cuantía pagada en efectivo en las operaciones de importe igual o superior a 2.500 euros o 15.000 euros, o su contravalor en moneda extranjera.

Y la sanción es una Multa económica proporcional del 25 por ciento de la base de la sanción. La infracción prescribirá a los cinco años, que comenzarán a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. La sanción derivada de la comisión de la infracción prescribirá a los cinco años, que comenzarán a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

Resulta importante señalar que esta sanción lo es únicamente por realizar el pago de una operación en efectivo, independientemente de si la operación es fraudulenta en sí misma o no. Es decir, podemos estar realizando una operación perfectamente legal como el pago de una factura declarada por ambas partes y sufrir esta sanción por incumplir la restricción normativa existente en el medio de pago a utilizar. Si además, la operación ocultara alguna infracción tributaria, además de la sanción aquí estudiada (limitación pago en efectivo) habríamos de sumar la posible sanción por la infracción tributaria cometida.

Es decir, la sanción derivada de la comisión de esta infracción será compatible con las sanciones que, en su caso, resultaran procedentes por la comisión de otras infracciones tributarias o por incumplimiento de la obligación de declaración de medios de pago establecida en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

Serán sujetos infractores tanto las personas o entidades que paguen como las que reciban total o parcialmente cantidades en efectivo incumpliendo la limitación indicada. Tanto el pagador como el receptor responderán de forma solidaria de la infracción que se cometa y de la sanción que se imponga.

La Agencia Estatal de Administración Tributaria podrá dirigirse indistintamente contra cualquiera de ellos (o contra ambos).

La norma contempla que el contribuyente que voluntariamente comunique (denuncie) el pago en efectivo a Hacienda dentro de los tres meses siguientes a la fecha del pago efectuado en incumplimiento de la limitación, será exonerado de la sanción. Para ello, la Agencia Tributaria ha puesto a disposición de los contribuyentes un enlace en su página web [www.aeat.es](http://www.aeat.es) que deseen realizar cualquier tipo de "comunicación-chivatazo-denuncia":

El Procedimiento para denuncia de pagos en efectivo será, en concreto, el siguiente: Un denunciante que podrá identificarse o bien por la casilla de la renta correspondiente si ha presentado declaración del IRPF o bien aportando un número de cuenta bancaria en la que sea titular a 1 de enero del ejercicio fiscal al que se refiera la denuncia. En ambos



casos deberá adjuntar también su NIF. En cuanto a los datos del denunciado, deberá comunicar su NIF, sus apellidos o razón social, la dirección de su domicilio, el municipio en el que reside y el motivo de la denuncia.

La denuncia que pudiera presentar con posterioridad la otra parte interviniente se entenderá por no formulada. La presentación simultánea de denuncia por ambos intervinientes no exonerará de responsabilidad a ninguno de ellos.

Por lo que se refiere al procedimiento sancionador, y con respecto a la redacción inicial de la Ley 7/2012, se

**MAQUINARIA PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS**

**COMAEX**

Avda. Martín Palomino, 3  
10600 PLASENCIA  
Tfno. 927 417 215  
Fax. 927 424 536  
[www.comaex.es](http://www.comaex.es)

Grupos  
Electrónicos  
Insonorizados

Bomba de  
Mortero  
Yesos  
Autonivelantes



produce, por Ley 34/2015, de 21 de septiembre, una modificación en el régimen jurídico de las notificaciones en el seno de los procedimientos sancionadores a seguir en el caso de infracción de la limitación de pagos en efectivo, a fin de agilizar las notificaciones y armonizar su régimen con el que, con carácter general, se sigue por la Agencia Estatal de Administración Tributaria en los procedimientos tributarios.

Por tanto, y con la redacción actual, el procedimiento sancionador se regirá por lo dispuesto en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto. No obstante lo anterior, el régimen de las notificaciones en dichos procedimientos será el previsto en la sección 3.ª del Capítulo II del Título III de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que se refiere a las normas comunes sobre actuaciones y procedimientos tributarios.

La competencia para la tramitación y resolución del procedimiento sancionador corresponderá en todo el territorio español a la Agencia Estatal de Administración



Tributaria, atribuyéndose al órgano concreto que se determine mediante una disposición normativa que deberá ser objeto de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Para la tramitación de los procedimientos sancionadores, el órgano competente podrá requerir a los sujetos obligados los datos, antecedentes y documentos relacionados con el cumplimiento de las limitaciones establecidas en el apartado uno del artículo 7 de la citada Ley 7/2012. Asimismo, dichos requerimientos podrán efectuarse con carácter previo al inicio, en su caso, del procedimiento sancionador.

Los datos, pruebas o circunstancias que obren o hayan sido obtenidos en alguna actuación o procedimiento de aplicación de los tributos y vayan a ser tenidos en cuenta en el procedimiento sancionador deberán incorporarse formalmente al mismo antes de la propuesta de resolución.

La gestión recaudatoria de las sanciones impuestas corresponderá a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, tanto en periodo voluntario como ejecutivo.



## Fernández Vara se reúne con los representantes regionales de la patronal y los sindicatos

El presidente de la Junta de Extremadura, Guillermo Fernández Vara, se ha reunido con los representantes regionales de UGT, Patrocinio Sánchez Escobar; CCOO Julián Carretero, y de la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), Pedro Castro, con quienes ha abordado el inicio del curso político.

A la reunión, que se ha desarrollado en la sede de la Presidencia, en Mérida, han asistido también el secretario general de la CREEX, Francisco Javier Peinado, y el consejero de Economía e Infraestructuras, José Luis Navarro.

En el transcurso de la reunión, el responsable del Ejecutivo regional les ha explicado las causas que han motivado el cierre presupuestario el pasado 31 de agosto, así como las actuaciones a llevar a cabo para la elaboración de un presupuesto regional para el próximo año, a pesar de las dificultades.

Al final de la reunión, en declaraciones a los medios de comunicación, los representantes de los sindicatos y la patronal han agradecido la información recibida y han mostrado su apoyo para que sea posible la aprobación de unos presupuestos regionales que respondan a los problemas de los ciudadanos.



## Adios Víctor, hasta pronto



El pasado día 8 de Septiembre, Día de Extremadura, cuando todos descansábamos en nuestra Comunidad autónoma, una noticia nos sacudió hasta lo más hondo. Víctor Prieto, gerente de la UTE Jardines de Plasencia, había fallecido. Persona afable, trabajador infatigable, comprometido con sus deberes profesionales, siempre con una sonrisa en la boca.

Miembro de la Junta Directiva de la Federación Empresarial Placentina, Vocal de la Junta Directiva de la Confederación Regional de Empresarios (CREEX) y plenario de la Cámara de Comercio e Industria de la provincia de Cáceres. Una pérdida irreparable para todos cuantos hemos tenido el privilegio de conocerle en especial para su mujer y sus dos hijos y para sus amigos.

El recuerdo que deja es el de la disponibilidad, el dialogo, el consenso, el compromiso y la mano tendida para ayudar a quién se lo pudiera pedir o a quien él pudiera entender que pudiera necesitarlo.

Siempre le recordaremos entrando en nuestras instalaciones con la sonrisa en la boca, con el optimismo que desprendía y con la educación que le acompañaba. Hombre hecho a sí mismo, persona que no tenía horario ni días, al que todos le hemos podido ver cualquier día a cualquier hora cumpliendo con sus obligaciones empresariales y profesionales como el primero y como uno más.

Desde el dolor por la pérdida, queremos desde estas líneas trasladar nuestro sentimiento de pésame y cercanía a su esposa e hijos, mostrar nuestra condolencia por su marcha, y sobre todo, nuestro reconocimiento a un hombre bueno, a un buen hombre que se nos ha ido.

*Descansa en paz, querido Víctor*

diseño web - imagen corporativa - cartelería gran formato - rotulación señalética - lonas publicitarias y de obra  
reclamos publicitarios - publicidad en prensa - revistas profesionales - libros y publicaciones - papelería - consumibles



**internortex**  
COMUNICACIÓN GLOBAL

Puerta Berrozano 10, bajo  
10400 PLASENCIA (Cáceres)  
Tfno. 927 414 170 - Fax 927 424 577  
www.internortex.com - info@internortex.com

# Regularizar el IVA soportado en bienes de inversión cuando se interrumpe la actividad económica



De acuerdo con el apartado 5 del artículo 105 de la Ley 37/1992 del Impuesto sobre el Valor Añadido (LIVA):

*" (...) Cinco. En los supuestos de interrupción durante uno o más años naturales de la actividad empresarial o profesional o, en su caso, de un sector diferenciado de la misma, el porcentaje de deducción definitivamente aplicable durante cada uno de los mencionados años será el que globalmente corresponda al conjunto de los tres últimos años naturales en que se hubiesen realizado operaciones (...)."*



Por otro lado los artículos 107 y 109 de la LIVA establecen "cuándo" y "cómo" habrá de efectuarse el procedimiento de regularización de los bienes de inversión a efectos de la correcta aplicación del impuesto.

De esta forma, podemos concluir completando los recogido en estos artículos con la consulta vinculante V2845-15 de 1 de octubre de 2015, cuando establece entre otras conclusiones:

*• Si el período de interrupción de la actividad empresarial fuese de uno o más años naturales, procederá durante ellos aplicar el porcentaje de deducción que corresponda a la actividad empresarial durante los tres últimos años de actividad.*

*• Si no se ejerciese actividad empresarial alguna con posterioridad a la interrupción de la actividad ni existieran motivos razonables de que se vaya a realizar en un futuro próximo, la deducción practicada, en su caso, el primer año de utilización de los bienes muebles de inversión deberá regularizarse considerando que los años sucesivos a ese primer año de utilización no se han empleado en actividades que originan el derecho a la deducción*

**CADEMIA**  
**TENEIA**

**Cursos de formación**

**Ofimática Internet 2.0**

Photoshop    **Diseño Web**    Autocad

**Mecanografía**    **Gestión**

**C/ de los Toros 14 (Plasencia) 927 41 83 37**

Consulta nuestros cursos en la web

**www.academiaatenea.es**



## ¿En qué régimen se dan de alta los socios de empresa?



Las funciones y el capital determinan el régimen en el que deben darse de alta. Esta es la clave.

Los socios trabajadores que constituyan una empresa están obligados a darse de alta en la Seguridad Social. También están obligados a cotizar los socios capitalistas no trabajadores cuando son administradores activos retribuidos o poseen el control de la sociedad. El régimen al que deben acogerse los socios dependerá del capital que posean y de las funciones que ejerzan en la empresa.

En las sociedades anónimas y limitadas el socio que ejerza la función de administrador, que realice funciones de gerencia con retribución y no posea más del 25% del capital deberá darse de alta en el Régimen General Asimilado. El mismo régimen les corresponde a los administradores o consejeros que no sean socios.

Los socios trabajadores deberán darse de alta en el Régimen de Autónomos si poseen un capital superior al 50%, si tienen funciones de dirección y gerencia y controlan más de un 25% del capital de la sociedad y los familiares del

empresario hasta el segundo grado que posean un 50% de las acciones. En cambio, los socios que ejercen funciones distintas a las de dirección y no poseen un porcentaje superior al 33,33% cotizarán en el Régimen General.

En las sociedades laborales, los socios trabajadores que formen parte del órgano de administración tendrán que darse de alta en el Régimen General, mientras que los socios que tengan funciones de dirección o gerencia cotizarán en el Régimen General Asimilado. En el caso de los socios que sean familiares hasta segundo grado y posean el 50% del capital su régimen de cotización será el de Autónomos.

Los socios trabajadores de las sociedades civiles tienen que darse de alta en el Régimen de Autónomos, excepto en el caso de que alguno de ellos posea un porcentaje inferior al 25% del capital que podría cotizar en el Régimen General. En las cooperativas son los propios socios los que deciden el régimen en el que desean darse de alta, pero, una vez decidido, todos deben ir al mismo.



## ¿Cómo deducir gastos anteriores al inicio de actividad?



La Agencia Tributaria establece que los gastos realizados antes del inicio de la actividad no pueden desgravarse, ya que la factura no puede llevar una fecha anterior al comienzo de la actividad en sí. Sin embargo, existe una fórmula para que estos gastos puedan ser deducibles.

Para poder deducirse los gastos previos al inicio de una actividad hay que solicitar el alta en Hacienda a efectos de IVA e IRPF. De esta forma, el autónomo puede pedir facturas a su nombre y deducirse esos gastos en los pagos fraccionados.

A continuación, detallamos el procedimiento que deben seguir los autónomos que quieran desgravarse los gastos realizados antes de abrir su negocio.

En primer lugar, hay que ir a Hacienda y solicitar el alta previa a través del modelo 036 o del simplificado 037, informando a la Agencia Tributaria de que se va a incurrir en gastos antes de que la empresa entre en funcionamiento. Los gastos e inversiones deben ser fiscalmente deducibles y estar relacionados con la actividad que se vaya a desarrollar.



El alta previa se solicita marcando en el modelo 036 la casilla 504. En el momento del alta definitiva hay que volver a Hacienda y rellenar el mismo modelo 036, pero en esta ocasión marcando la casilla 508.

Desde ese momento, el autónomo tiene un mes para darse de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social e iniciar su actividad.

Aunque, como regla general, Hacienda no admite la deducción de las facturas con fecha anterior al inicio de la actividad, hay que distinguir entre las deducciones de IVA y de IRPF.

En el caso del IVA, la Agencia Tributaria establece que no es obligatorio presentar el modelo 036, pero si no se presenta se comete una infracción tributaria simple, por lo que lo más recomendable es presentarlo.

Respecto al IRPF, Hacienda es más restrictiva y exige como requisito imprescindible el alta previa al inicio de actividad





## Traslado de centro de trabajo de los trabajadores

La regulación de la movilidad geográfica la encontramos en el Artículo 40 ET.

Según este precepto, el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En este sentido, y como ha establecido el Tribunal Supremo, el traslado de centro de trabajo que no implique un cambio de domicilio, y en el que además se respete la categoría y las funciones del trabajador, no exige acreditar la concurrencia de una causa justificada, ni una negociación previa con los representantes de los trabajadores porque, según el Alto Tribunal, no se estaría ante un supuesto de los previstos en el artículo 40 del ET, que regula la movilidad geográfica, pero solo cuando comporta cambios definitivos o temporales de residencia.

El traslado de centro de trabajo que no implique un cambio de domicilio no conlleva tampoco indemnización

económica, salvo que se establezca lo contrario en convenio colectivo.

En consecuencia, lo primero que debe tenerse claro al hablar de movilidad geográfica es si el traslado implica o no cambio de residencia; puesto que el régimen legal aplicable es distinto en uno y otro caso.

Centrándonos ya en aquellos traslados que sí implican cambio de residencia; señala el Art. 40 del ET que, una vez sea notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Por tanto, en caso de que el traslado implique un cambio de residencia sí que habrá lugar a indemnización.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.



Por otra parte, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Y si el traslado a efectuar tiene carácter colectivo, señala el ET que deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

Debe tenerse en consideración que cuando la empresa realice traslados en periodos sucesivos de

noventa días en número inferior a los umbrales antes señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

El periodo de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y



transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, en la forma señalada anteriormente para los traslados individuales.

Contra las decisiones relativas al traslado colectivo se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual de cada trabajador afectado; tal y como se ha señalado ya. Eso sí, la interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

Asimismo, señalar que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

Finalmente, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.



# Prevención de Riesgos Laborales

más información: [www.prl-creex.es](http://www.prl-creex.es) - [www.feplacentina.com](http://www.feplacentina.com) - [www.creex.es](http://www.creex.es)

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Regional Empresarial Extremeña –CREEX- en estrecha colaboración con la FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA –F.E.P., continúa con las actuaciones del Proyecto Global de Prevención de Riesgos Laborales 2016. Este año el Proyecto se ha centrado en la elaboración de una guía denominada “Guía del Recurso Preventivo”. Además de continuar como cada año con las acciones del Programa de Visitas de Asesoramiento Técnico a las Empresas.

La actuación de asesoramiento técnico a las empresas consiste en la realización de visitas a los centros de trabajo de las empresas que lo soliciten, de forma que el empresario reciba un asesoramiento técnico individualizado y personalizado a sus necesidades, en la gestión integral de la Prevención de Riesgos Laborales. Posteriormente, se aporta un informe de situación, completamente confidencial, con propuestas de mejora y soluciones a las posibles deficiencias detectadas durante la visita.

En otro orden, desde la web de nuestro Gabinete ([www.prl-creex.es](http://www.prl-creex.es)) continuamos con la promoción de la empresa saludable. El concepto de empresa saludable y su promoción en el espacio común europeo surge de la Declaración de Luxemburgo, resultado final de la reunión mantenida por los miembros de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo en noviembre de 1997 en la capital del pequeño país europeo. La citada declaración de intenciones se fundamentaba en la promoción de la cultura de la salud en el seno de la empresa y en el intercambio de experiencias empresariales, mediante tres pilares fundamentales:

- *La mejora de la organización y las condiciones de trabajo.*
- *La promoción de la participación activa de los trabajadores.*
- *El fomento del desarrollo individual del trabajador.*



Los lugares de trabajo influyen sustancialmente en la salud del trabajador, llegando incluso a ocasionar enfermedades si los trabajadores tienen que trabajar en condiciones que puedan perjudicar su salud. Sumamente importante es la falta de formación de los trabajadores en este tipo de situaciones. La promoción de la empresa saludable promulga una serie de actuaciones que influirán positivamente en la salud de los trabajadores, éstas son:

- *Medidas procedentes de la dirección de la empresa que reconozcan al trabajador como un elemento fundamental en la organización de la empresa.*
- *Instauración de una cultura empresarial que incluya la participación de los trabajadores, alentando su motivación y responsabilidad.*
- *Una política de recursos humanos que incorpore la promoción de la salud.*
- *Un servicio de prevención de riesgos laborales completamente integrado.*
- *Una organización del trabajo que equilibre la demanda de trabajo, el control del mismo, la formación del trabajador y su reconocimiento social.*

En resumen, para conseguir una empresa saludable, además del cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales, se debe gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado y hay que considerar la salud en todas las políticas de la empresa.

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Regional Empresarial Extremeña –CREEX-, pretende que los Proyectos desarrollados desde su seno, sean adecuados a la demanda empresarial, es por ello que, son bienvenidas críticas, demandas y sugerencias de cara a futuras actuaciones.



## Servicio de Orientación, Planificación y Emprendimiento

Desde el Servicio de Orientación, Planificación y Emprendimiento en el que venimos trabajando en la Federación Empresarial Placentina (F.E.P) queremos comentaros el tipo de actuaciones encaminadas a la mejora de las Competencias Profesionales de los trabajadores en las actividades de Orientación.

La formación podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta.

Entre los planes de formación existentes, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, están los planes intersectoriales y sectoriales.

La formación de oferta tiene por finalidad ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Asimismo, se dirige a proporcionar a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y el acceso al empleo, promoviendo la realización de itinerarios integrados de formación para la inserción profesional y favoreciendo que los trabajadores puedan optar a un reconocimiento efectivo de la formación que reciban.

Los planes de formación intersectorial estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales comunes a varios sectores de la actividad económica y los sectoriales a la adquisición de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de dichos sectores.

En otras secciones de nuestro boletín podéis tener acceso a las acciones formativas que se van ejecutando en los diferentes planes de formación según las convocatorias que estén abiertas.





CEPYME

*negociación de los convenios colectivos*

*representación y defensa de los intereses del empresario ante la administración*

*tramitación de subvenciones, asesoramiento jurídico, fiscal, económico, comercial y financiero*

*planes de formación para empresarios, autónomos, trabajadores y desempleados*

*convenios con proveedores financieros y de servicios, con condiciones especiales para afiliados*

*asesoría en consumo y representación del empresariado ante la OMIC*

*asesoramiento comercial*

**Federación Empresarial Placentina**

Avda. Juan Carlos I, nº15, Entreplanta

Teléf. 927 413 600 - 927 414 964 - Fax 927 424 936

10600 PLASENCIA (Cáceres)

www.feplacentina.com · e-mail: info@feplacentina.com