

FEDERACIÓN

Revista Informativa de la Federación Empresarial Placentina



Número 69

*Asesoramiento
Información
Formación*

*Defensa y
representación
del empresariado*

Franqueo Concertado nº 10/64

El interés general



Visítanos en www.moyauto.es

Avda. Martín Palomino, 2
Plasencia - 927 419 339

Antigua N-V km.180.800
Navalmoral de la Mata - 927 531 462



RENAULT
MOYAUTO



Nuevo Dacia Duster

Sumario



Les detallamos la regulación básica de los permisos laborales que se encuentra en el Art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los trabajadores

EDITA:
Federación Empresarial
Placentina

**COORDINACIÓN
Y**

DISEÑO:
INTERNORTEX CG

Teléfono: 927 414 170
info@internortex.com

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

3 Editorial
El interés general

4 Tributario
Objetivos en 2018
de Hacienda

6 Social
El Autónomo.
Requisitos para
cobrar el paro

7 Laboral
El descuelgue
de los convenios
colectivos

11 Jurídico
Nuevo Reglamento Europeo
de Protección de datos

15 Contable
Responsabilidad de los
Administradores por
irregularidades en la
contabilidad y cuentas
anuales o por falsedades
documentales

18 Recursos Humanos
Los permisos laborales en el
Estatuto de los Trabajadores

**Si quieres que tu empresa o negocio sea conocida
en toda Extremadura, éste es tu escaparate**

FEDERACIÓN

La Revista informativa de la Federación Empresarial Placentina

Si quieres incluir tu publicidad en nuestra revista, ponte en contacto con nuestro departamento comercial a través del teléfono 927 414 170 o por e-mail a publicidad@internortex.com

El interés general

La situación actual de nuestra sociedad es, cuando menos, inquietante. Si analizamos los últimos acontecimientos políticos nos llevarán a la reflexión de que algo no hemos hecho bien. Está claro que debemos tener unas normas consensuadas entre la mayoría y que han de cumplirse. El problema viene cuando alguien pretende, bajo ese paraguas normativo, hacer interpretaciones en interés propio. Y ese no es el camino.

Todos debemos aportar y apoyar que la sociedad, en todos sus ámbitos, sea razonable y tolerante con quien lo merece pero enérgica y firme en las situaciones que lo requieran. Confundir flexibilidad con docilidad es un error importante en el que no debemos caer. Por eso nos dotamos de normas porque necesitamos un marco de juego que nos permita poder avanzar y progresar pero dentro de un orden y donde la subjetividad quede reducida al ámbito personal y no al colectivo.

Estamos en periodos de tensión, por un lado, y de esperanza por otro. Tensa espera en que los acontecimientos se desarrollen y permitan a encajar a cada pieza en su sitio y esperanza en que sea pronto.

El rumbo económico que como sociedad llevamos es razonable. La tendencia positiva. Por eso no podemos ni debemos permitir que asuntos ajenos al interés general nos obliguen a reducir la marcha o a lo peor cambiar el rumbo. Entre todos debemos trabajar para que sea así. Y como siempre hemos dicho desde estas páginas el consenso y el diálogo son virtudes fundamentales que tenemos como pueblo ya demostradas y no debe ser ahora cuando desdijamos a la historia.

Tenemos la responsabilidad de procurar, entre todos, que la situación continúe el proceso de mejora y que esa mejora llegue a todos, especialmente a aquellos que más alejados están de ella y más lo pueden precisar. Eso es el interés general y por ello debemos todos caminar a una.

El 2018 de Hacienda

El pasado 23 de enero se publicó en el BOE el Plan Anual de Control Tributario y Aduanero para el 2018, el cual no es más que la hoja de ruta que pretende seguir la Agencia Tributaria en su lucha contra el fraude.

Son muchas las herramientas que la Agencia Tributaria tiene a su merced para llevar a cabo su cometido. Entre todas ellas debemos destacar, sin lugar a dudas, el Sistema Inmediato de Información (SII), un nuevo sistema de gestión del IVA que se basa en la llevanza de los libros de registro en la sede electrónica de la propia Agencia Tributaria.

Dadas sus características lo convierten en una de las herramientas más eficientes para la obtención de datos y control tributario de los contribuyentes.

A su vez, la Agencia Tributaria dispone de numerosos datos de cuentas financieras procedentes de distintas jurisdicciones, además de todos los datos recopilados gracias a la consolidación de los modelos 720 y 750 de bienes y derechos en el extranjero.

Con todo ello, en este 2018 los esfuerzos estarán centrados en la detección de derechos y bienes ocultos así como las rentas no declaradas por los contribuyentes.

La explotación de la información será clave, pero la Agencia Tributaria también anuncia un aumento de su presencia en aquellos sectores y actividades donde la economía sumergida tiene mayor representación, medida que afectará a muchos autónomos, así como su personación en las sedes donde se realiza la actividad



efectiva a fin de controlar la canalización de rentas de personas físicas.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO.

Conforme a la resolución del 8 de enero, se prestará especial atención a todo lo relacionado con las operaciones intracomunitarias e importaciones de bienes y derechos.

La incorporación del SII hizo que todos aquellos contribuyentes que utilicen este sistema dejen de estar obligados a presentar el Resumen Anual de IVA a través del modelo 390, es por ello que la Agencia Tributaria incrementará sus esfuerzos en la detección de cantidades de IVA dejadas de ingresar.

Se anuncian controles preventivos del Registro de Operadores Intracomunitarios (ROI) con la finalidad de permitir el acceso al mismo únicamente a operadores de actividades económicas reales. Además, en este mismo ámbito intracomunitario, la Agencia Tributaria prestará especial atención a todas aquellas operaciones relacionadas con el sector de vehículos.





OTRAS ACTUACIONES DE CONTROL TRIBUTARIO.

Las medidas de control presentadas no van solo encaminadas al control de sociedades o IVA ya que los pequeños contribuyentes también se encuentran en el foco de atención, por lo que en este 2018 se incrementarán el número de contribuyentes inspeccionados por parte de la Agencia Tributaria.

Especial cuidado deberán tener todos aquellos contribuyentes que se encuentren dentro de regímenes especiales de IVA o IRPF, como puede ser estimación objetiva, ya que durante este año se revisará que los integrantes de este régimen sigan cumpliendo las condiciones necesarias para poder aplicarlo, realizando las regularizaciones pertinentes cuando sea necesario.

Del mismo modo, se intensificará el control sobre las fundaciones o entidades sin ánimo de lucro tratando de evitar abusos de su régimen fiscal especial.

Por último, y en cooperación con las Comunidades Autónomas, se controlará el IVA de las operaciones inmobiliarias o los requisitos en aquellas declaraciones de Sucesiones y Donaciones donde se apliquen beneficios fiscales.

Comprobación especial tendrán aquellas importaciones de productos de consumo, textiles y otros de origen asiático dado el alto nivel de fraude que rodea a este tipo de actividades.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES.

En lo referente al Impuesto sobre Sociedades las actuaciones se focalizan en las operaciones vinculadas y la detección de sociedades creadas con la intención de canalizar renta de personas físicas a fin de conseguir una menor tributación en el IRPF.

Además, recordemos que hace unos meses se aprobó el modelo 232, un modelo informativo exclusivamente para operaciones vinculadas y operaciones realizadas con paraísos fiscales.

Del mismo modo que ocurre con las operaciones vinculadas, los establecimientos permanentes también son un punto caliente para el fraude fiscal, por lo que durante este 2018 se controlará de una forma más intensa la tributación interna de los mismos.



El Autónomo: requisitos para cobrar el paro



¿Durante cuánto tiempo está el autónomo cobrando el paro?

Dependerá de la edad del demandante y del tiempo que haya cotizado. De 12 a 17 los menores de 60 años tienen derecho a cobrar dos meses y tres si se supera esa edad. Si la cotización ha sido de entre 18 y 23 meses crece a tres y cuatro meses, respectivamente; en caso de que se haya cotizado entre 24 y 29 meses se cobrará un paro de cuatro y 6 meses respectivamente. Cuando se ha cotizado entre 30 y 35 meses la duración del paro es de cinco meses para los menores de 60 años y ocho para los mayores. Si el periodo ronda entre los 36 y 42 meses aumenta a los 6 meses 10 meses. En caso de haber cotizado entre 43 y 47 meses, el paro se cobra durante ocho y 12 meses respectivamente. Un año es el tiempo máximo de duración de la prestación para los autónomos y para ello se ha debido haber cotizado, sin interrupción, durante 48 meses seguidos.

Se cobra en función de las circunstancias familiares

La cuantía del paro para los autónomos se calcula tomando como referencia el 70% de la base reguladora; es decir, de la base de cotización de media que se haya tenido a lo largo del año anterior. La cantidad final que se percibe también es variable en función de una serie de circunstancias. El mínimo variará el 80% y el 107% del IPREM dependiendo de si el trabajador autónomo tiene hijos a su cargo. La cantidad máxima será del 175% de este indicador, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo. En estos supuestos, se cobrará el 200% y el 225% del IPREM, respectivamente.

Los autónomos que tengan contratada la cobertura por cese de actividad, es decir, que abonen a la Seguridad Social además de su cuota mensual un plus, durante al menos 12 meses seguidos, tienen derecho a percibir paro. Pero éste no es el único requisito que la administración pública tiene en cuenta a la hora de concederlo. Te contamos el resto:

El cese de actividad o paro de los autónomos debe solicitarse en las oficinas de la Seguridad Social o ante la Mutua antes de que se cumpla un mes natural del cese de la actividad. Ellos son los encargados de concederla o no y para ello, además de presentar la solicitud en plazo, se debe demostrar que la actividad ha finalizado por alguna de estas causas: tener pérdidas económicas demostrables superiores al 10%, un procesos judiciales, razones de fuerza mayor, perder de la licencia administrativa, ser víctima de la violencia de género, haberse separado o divorciado. Otros requisitos obligatorios son estar al día en el pago de cuotas a la Seguridad Social, no ser mayor de 65 años con excepción de que no se haya alcanzado el máximo tiempo de cotización y haber cotizado de manera continuada, al menos, 12 meses seguidos antes de que se diese finalizada la actividad.

El descuelgue en los Convenios Colectivos

Por "descuelgue" se entiende el procedimiento legal que permite inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a determinadas materias, si se dan determinadas circunstancias previstas en la Ley. Es lo que la Ley denomina una medida de "flexiseguridad" para evitar la destrucción de empleo.



Como punto de partida debemos señalar que los Convenios Colectivos se regulan en los Arts. 82 a 92 del Estatuto de los Trabajadores.

El Art. 82.3 establece:

"Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia."

Con carácter general, el convenio colectivo es aplicable mientras esté vigente.

El Art. 82.3 del ET establece un excepción: el "descuelgue":

¿A qué materias afecta el "descuelgue"?

A contrario de lo que generalmente se piensa, NO afecta solo al régimen salarial, sino que, conforme al Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores afecta:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



Invierte en tu futuro

Formación de Calidad

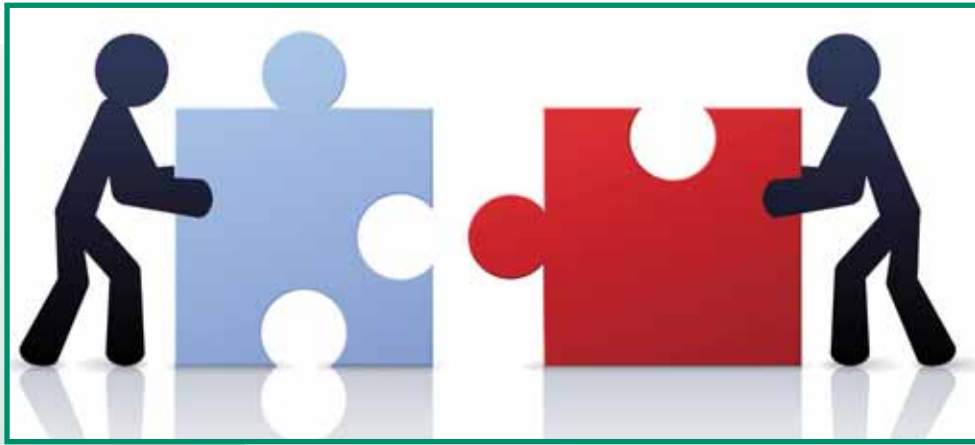
www.academiaatenea.es

Clases particulares de Informática

¡Más de 30 años contigo!

Telf. 927 41 83 37

Mail: info@academiaatenea.com



¿Y qué circunstancias o causas deben darse en una empresa para efectuar el "descuelgue"?

Pues señala el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que deben concurrir causas (iguales a las del despido objetivo y colectivo o la modificación de condiciones de trabajo):

- Económicas.
- Técnicas.
- Organizativas.
- De Producción.

Causas técnicas:

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Nos referimos a la innovación en los medios de producción o renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente

vinculados a tales medios.

Causas organizativas:

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Hablamos de introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva, no requiriendo inversión alguna en medios productivos.

Causas productivas:

Cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se refiere a la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del



CENTRO DE DÍA "LA JARA"

Acreditado por el SEPAD

**ASISTENCIA A LAS PERSONAS MAYORES,
DEPENDIENTES Y DISCAPACITADAS**
TERAPIA COGNITIVA, OCUPACIONAL Y SOCIOCULTURAL...
REHABILITACIÓN, GIMNASIA, ACTIVIDADES...

EVITANDO LA SOLEDAD DE NUESTROS MAYORES HACIENDO FAMILIA

Horarios flexibles y adaptados. Asistencia durante todo el día y por la noche a casa no perdiendo así el contacto con la familia y el hogar

C/ Rodrigo Alemán, 39
PLASENCIA (Cáceres)

927 424 224 - 616 000 462
admin@centrodedialajara.es

Síguenos en 
Centro de Día la Jara

mercado, que puede imponer la transformación o reducción de la empresa. La situación que afecte a la demanda de productos de la empresa debe ser continuada y persistente en el tiempo, porque si se trata de una situación coyuntural no daría lugar a un despido objetivo.

Causas económicas:

Concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Con "pérdidas previstas" hablamos de una cuestión de futuro con respecto al momento en que tiene lugar el despido. Además, la previsión de dichas pérdidas la realiza el empresario que es quien toma la decisión de despedir. En cuanto al descenso persistente del nivel de "ingresos ordinarios o ventas" se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (En el



despido son tres trimestres).

El "descuelgue" se realizará por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, porque NO puede realizarse nunca de forma unilateral.

Es necesario un previo período de consultas en los términos del Art. 41.4 del E.T. El convenio afectado puede ser de sector o de empresa, no cabe realizar el descuelgue en convenios extraestatutarios ni respecto de pactos o acuerdos de empresa.

Se puede realizar sea cual sea el número de trabajadores afectados. Sí existen en la empresa, el empresario negociará con los representantes legales de los trabajadores (Art. 87.1 E.T.) También podrán negociar las secciones sindicales, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.





Sí NO existe representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a:

- *Una comisión de máximo tres miembros integrada por trabajadores de la empresa y elegida por éstos democráticamente.*
- *O a una comisión de máximo tres miembros, designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para negociar el convenio colectivo de aplicación a la empresa.*

El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la comunicación de la empresa de su intención de iniciar un periodo de consultas; 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.

En el caso de designación de los miembros de la comisión por los sindicatos, el empresario también podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El siguiente paso es notificar a los trabajadores la intención de realizar el "descuelgue", las causas que lo motivan y el inicio del periodo de consultas (La Ley no exige forma concreta para la comunicación). La duración del periodo de consultas no será superior a quince días. Las consultas versarán 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. Las partes deben negociar de buena fe, intentando conseguir un acuerdo.

El 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.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para el periodo de consultas.



Nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos

El 25 de Mayo de 2018 entra en vigor el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), que supone una de las mayores reformas normativas a nivel comunitario en esta materia.

La primera nota a destacar de este nuevo Reglamento es que su contenido es directamente aplicable en todos los Estados Miembros de la UE, sin necesidad de tener que llevar a cabo una transposición normativa al ordenamiento interno de cada Estado. Por tanto, a partir del 25 de Mayo, el Reglamento resulta de plena aplicación en España.

Y teniendo en cuenta esta circunstancia, lo deseable sería que para esa fecha ya se hubiera aprobado y publicado la Ley que reforme la actual LOPD 15/1999, de 13 de Diciembre, para evitar que puedan producirse distorsiones entre la nueva norma comunitaria y la Ley estatal vigente. Pero, hasta que ello ocurra, el Reglamento UE coexistirá con la Ley 15/1999; lo que, con toda seguridad, causará no

pocos problemas de compatibilidad o contradicción entre ambas normas.

- **Ámbito de aplicación.**

Las disposiciones del Reglamento extienden su aplicación al tratamiento de datos personales derivado de actividades realizadas en la Unión Europea, con independencia de que el tratamiento tenga lugar en la Unión o no, o de que el responsable o encargado de tratamiento no establecido en la Unión, siempre que los interesados o titulares de esos datos sean residentes en la UE.

- **Se suprime la obligación de registro de los ficheros de datos ante la Agencia de protección de Datos.**

Esta es quizá una de las novedades más destacadas de la nueva regulación porque acaba con una obligación muy consolidada.

Sin embargo, sí se establece una obligación de registro interno de actividades de tratamiento de datos personales que se realicen en aquellas entidades que cuenten con más de 250 trabajadores o, si tuviera menos de 250 trabajadores, cuando el tratamiento afecte a datos considerados

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

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

sensibles (de salud, religión o creencias, etnia, afiliación política o sindical, antecedentes penales...).

Hay que mencionar que entre los datos especialmente protegidos se incluyen ahora los datos genéticos o biométricos.

- Creación de la figura del “Delegado de Protección de Datos” (DPO).

No se trata de una figura generalizada. Puede ser personal interno o externo de la empresa.

Su labor es asesorar a la entidad en el cumplimiento de la normativa de protección de datos (identificando riesgos y proponiendo soluciones para solucionarlos), notificar a las autoridades competentes en la materia (en España la AEPD) las violaciones de seguridad y tramitar las autorizaciones que sean necesarias.

Se le considera el enlace entre la entidad y la autoridad de control.

Existe un procedimiento de certificación de la formación en protección datos del DPO que en España es gestionado por la ENAC.

Resulta obligatorio en las AAPP y en empresas cuya actividad implique el tratamiento sistemático de datos a gran escala, de carácter especial o relativos a infracciones penales.

- Derechos de los ciudadanos.

Los derechos de los interesados reconocidos hasta ahora son los denominados Derechos ARCO, que se refieren al derecho de acceso, al de rectificación, al de cancelación y al de oposición; aunque el nuevo Reglamento introduce modificaciones en el procedimiento para ejercitarlos, simplificándolo y contemplando la posibilidad de presentar las solicitudes de forma electrónica.

El plazo para responder a las peticiones ARCO por el responsable de tratamiento es un mes, que puede ampliarse hasta dos meses.

En el derecho de acceso se reconoce el derecho a obtener una copia de los datos; que antes solo se preveía en el caso de la historia clínica.

Se contempla la posibilidad de formular denuncias a través de asociaciones de usuarios, así como la posibilidad de que el responsable de tratamiento establezca un canon para sufragar los costes que el derecho de acceso implique.





La nueva regulación amplía estos derechos reconociendo el tan mencionado "Derecho al olvido", el Derecho a la limitación de tratamiento y el Derecho a la portabilidad de los datos.

El "Derecho al olvido", denominado en el Reglamento como Derecho de supresión reconoce al interesado la facultad de obtener, sin dilación indebida por parte del responsable del tratamiento, la supresión de los datos personales que le conciernan. Se conoce también como Derecho al borrado.

El responsable del tratamiento está obligado a suprimir sin dilación indebida los datos personales cuando concurra alguna de las circunstancias mencionadas en la norma.

Este "Derecho al olvido" incluye la supresión de los datos personales también cuando se hayan hecho públicos y, por tanto, también la supresión de cualquier enlace a esos datos personales, o cualquier copia o réplica de los mismos, en internet y en las redes sociales.

El Derecho a la limitación de tratamiento permite al interesado impedir el tratamiento temporal de sus datos cuando se cumpla alguna de las condiciones expuestas en la norma

Todo interesado que haya obtenido la limitación del tratamiento será informado por el responsable antes del levantamiento de dicha limitación.

Finalmente, el Derecho a la portabilidad de los datos reconoce al interesado el derecho a recibir los datos personales que le incumban, que haya facilitado a un responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin que lo impida el responsable al que se los hubiera facilitado; e incluso a que los datos personales se transmitan directamente de responsable a responsable cuando sea técnicamente posible.

- Desaparece el consentimiento tácito del interesado.

La nueva regulación elimina el "consentimiento tácito" del afectado para llevar a cabo el tratamiento de sus datos personales, y lo sustituye por un consentimiento libre, expreso e inequívoco, acompañado de derecho revocación en cualquier momento.

Las entidades deben revisar la forma en que recaban y conservan el consentimiento del interesado, porque éste debe ser siempre verificable.



Debe ser manifiesto para el tratamiento de datos sensibles.

- Se incrementan las obligaciones de información.

Las entidades que realicen el tratamiento de datos personales están obligadas por la nueva norma a facilitar al interesado una mayor información, más completa, más comprensible y más sencilla; especialmente cuando el interesado sea menor de edad.

Cabe facilitar la información en dos fases, en el momento de recabar el consentimiento se facilitará la información más básica, y con posterioridad se ampliará esta información con aspectos tales como la identidad del delegado de protección de datos, la información sobre cesiones o transferencias internacionales de datos

Cabe la utilización de iconos normalizados para informar del tratamiento de los datos.

- Incremento sustancial en las sanciones.

En el Reglamento se fijan sanciones que pueden alcanzar hasta los 20 millones de euros. No se establece una cuantía mínima de sanción y se fija como criterio para cuantificarlas un porcentaje de hasta el 4% del volumen global negocio anual de la entidad infractora.

El Reglamento no excluye de las sanciones a las AAPP, aunque la transposición normativa estatal puede acordarlo así.

- Responsabilidad proactiva y análisis de riesgos.

La citada responsabilidad implica poder acreditar que el tratamiento de datos es conforme al Reglamento, especialmente en el tratamiento de datos sensibles.

El análisis de riesgos supone establecer mecanismos para analizar los posibles riesgos para los datos personales que supone el tratamiento y establecer las medidas de protección adecuadas a su nivel y a la finalidad del tratamiento.

Finalmente, se establece la realización de evaluaciones de impacto en la protección de datos que puede tener un determinado sistema de tratamiento, producto o servicio, antes de su implantación.

- Reporte de los problemas o brechas de seguridad.

Se establece la obligación del responsable de tratamiento de notificar los fallos de seguridad a la AEPD en un plazo máximo de 72 horas y también a los afectados, si se ponen en riesgo sus derechos.

- Regulación más estricta de de las transferencias internacionales de datos fuera de la UE.

Adaptación de las pymes y profesionales

Las pymes y los autónomos y profesionales son los responsables de tratamiento de los datos personales que utilizan en el desarrollo de sus actividades y ello les obliga a adaptarse a las previsiones del nuevo Reglamento Europeo.

Responsabilidad de los Administradores por irregularidades en la contabilidad y cuentas anuales o por falsedades documentales



En primer lugar nos referimos a las conductas que se refieren a las obligaciones de carácter formal que las leyes, tanto el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de Julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, como la Ley Concursal imponen al administrador y cuyo incumplimiento puede dar lugar a responsabilidad por su parte.

Señala el artículo 282 del Real Decreto Legislativo 1/2010, denominado "Cierre registral", que el incumplimiento por el órgano de administración de la obligación de depositar, dentro del plazo establecido, los documentos a que se refiere el artículo 279 de la Ley, dará lugar a que no se inscriba en el Registro Mercantil documento alguno referido a la sociedad mientras el incumplimiento persista.

Por su parte, el artículo 279, referido al depósito de las cuentas, señala que dentro del mes siguiente a la

aprobación de las cuentas anuales, los administradores de la sociedad presentarán, para su depósito en el Registro Mercantil del domicilio social, certificación de los acuerdos de la junta de socios de aprobación de dichas cuentas, debidamente firmadas, y de aplicación del resultado, así como, en su caso, de las cuentas consolidadas, a la que se adjuntará un ejemplar de cada una de ellas. Los administradores presentarán también, si fuera obligatorio, el informe de gestión y el informe del auditor, cuando la sociedad esté obligada a auditoría o ésta se hubiera acordado a petición de la minoría.

Esta conducta, además de la imposibilidad de inscribir nuevos documentos de la sociedad en el Registro, también dará lugar, conforme al artículo 283 del Real Decreto Legislativo 1/2010, a la imposición a la sociedad de una multa por importe de 1.200 a 60.000 euros por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Cuando la sociedad o, en su caso, el grupo de sociedades tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros el límite de la multa para cada año de retraso se elevará a 300.000 euros.

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

En consecuencia, y respecto al administrador, éste vendrá obligado a indemnizar el daño causado al patrimonio social. Y, no obstante lo anterior, este incumplimiento también implica la calificación de culpabilidad del concurso, conforme al apartado 3º del artículo 165 de la Ley Concursal; pues, como ha señalado la SAP de Madrid, de 24 de Septiembre de 2009, esta conducta justifica por sí sola la calificación de culpable del concurso.

Relacionada con la anterior conducta, hay que mencionar, la conducta consistente en la ausencia de formulación y depósito de las cuentas anuales de los tres ejercicios anteriores al concurso de acreedores. A la misma también será aplicable lo dispuesto en el artículo 283 del Real Decreto Legislativo 1/2010, es decir, la imposición a la sociedad de una multa por importe de 1.200 a 60.000 euros por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Cuando la sociedad o, en su caso, el grupo de sociedades tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros el límite de la multa para cada año de retraso se elevará a 300.000 euros.

En consecuencia, y respecto al administrador, éste vendrá obligado a indemnizar el daño causado al patrimonio social. Y, del mismo modo, este incumplimiento también implica la calificación de culpabilidad del concurso, conforme al apartado 3º del artículo 165 de la Ley Concursal; pues, como ha señalado la SAP de Madrid, de 24 de Septiembre de 2009, esta conducta justifica por sí sola la calificación de culpable del concurso.

Nos referimos en este caso a la conducta consistente en la NO llevanza de la contabilidad de la sociedad, pero también a otras conductas, tales como el incumplimiento sustancial de la llevanza, llevar doble contabilidad o incluso

NO formular ningún balance sobre la situación de la sociedad, que la jurisprudencia ha ido delimitando como conductas del administrador generadoras de responsabilidad. La consecuencia de estas actuaciones es la culpabilidad del concurso, conforme al apartado 2.1º del artículo 164 y al apartado 3º del artículo 165 de la Ley Concursal. Igualmente, la conducta consistente en no realizar auditoría cuando exista obligación de hacerla, también determina la culpabilidad del concurso, conforme al apartado 3º del artículo 165 de la Ley Concursal.

Así lo han señalado los tribunales en distintas resoluciones; citando, además de las que constan en el apartado de jurisprudencia de este boletín, otros pronunciamientos, tales como la SAP de Pontevedra, de 8 de Enero de 2010, que señala que esta conducta impide a la administración concursal hacerse una composición seria del estado financiero de la concursada; o la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil Nº 1 de Málaga, de 13 de Febrero de 2009, que declara la culpabilidad del concurso por la falta de rigor en los registros contables.

En el mismo sentido, la SAP de Málaga, de 9 de Febrero de 2010, señala que las irregularidades en la contabilidad relevantes para la comprensión de la situación patrimonial o financiera de la compañía; y la SAP de Barcelona, de 15 de Enero de 2009, concluye que el incumplimiento sustancial de la obligación de llevanza de la contabilidad en la forma exigida por los artículos 25 y siguientes del Código de Comercio implica la culpabilidad del concurso. De las irregularidades contables relevantes como causa de la declaración de la culpabilidad del concurso se pronuncia también la SAP de La Rioja, de 16 de Abril de 2010.

Dejando al margen la responsabilidad en la que, conforme a la normativa tributaria, podrían incurrir tanto la propia sociedad como, en su caso, el administrador, la NO presentación o presentación incorrecta o fuera de plazo de las declaraciones o autoliquidaciones fiscales, también puede dar lugar a responsabilidad mercantil del administrador; por los daños que esta conducta pueda causar a la sociedad, a los socios o a terceros. La Sentencia de la Sección 9ª de la Audiencia Provincial de Valencia, de 26 de Marzo de 2008 aborda la imputación de responsabilidad a los administradores sociales por las deficientes declaraciones tributarias de la empresa, incluso aun no siendo ellos mismos los redactores de dichas declaraciones; aunque en el caso concreto concluye que no cabe la condena, pero por las particulares circunstancias resultantes de la prueba practicada.

Y en relación con las conductas de los administradores encaminadas a "maquillar" la situación de la sociedad para aparentar solvencia, nos referimos a la realización de actos que simulen una situación patrimonial ficticia u oculten la situación real de la sociedad.

La conducta consistiría en la presentación de balances falsos para obtener créditos de los bancos, es decir, presentar ante el banco una situación no real de la sociedad para obtener financiación. Esta actuación implica la calificación de culpabilidad del concurso, conforme al apartado 2.6º del artículo 164 de la Ley Concursal; que se refiere a que, antes de la fecha de la declaración de concurso, el deudor hubiese realizado cualquier acto jurídico dirigido a simular una situación patrimonial ficticia.

Es una variante de la conducta anterior, consistente en realizar actos tendentes a aparentar solvencia; actos que simulen una situación patrimonial ficticia u oculten la

situación real de la sociedad. La misma determina la culpabilidad del concurso, conforme al apartado 2.6º del artículo 164 de la Ley Concursal; pues como señala la Sentencia del Juzgado de lo Mercantil N° 1 de A Coruña, de 20 de Junio de 2006, ello supone que la contabilidad de la sociedad no refleja su verdadera situación patrimonial y financiera.

Comentamos en este caso la conducta consistente en cometer irregularidades que afecten a la situación patrimonial o financiera de la sociedad; y que el apartado 2.1º del artículo 164 de la Ley Concursal refiere como la de aquel deudor legalmente obligado a la llevanza de contabilidad cometa una irregularidad relevante para la comprensión de su situación patrimonial o financiera de la sociedad; lo que determinará la culpabilidad del concurso.

Así lo han establecido la SAP de Málaga, de 9 de Febrero de 2010, que menciona las irregularidades en la contabilidad relevantes para la comprensión de la situación patrimonial o financiera de la compañía; y la SAP de La Rioja, de 16 de Abril de 2010, que cita las irregularidades contables relevantes como causa de la declaración de la culpabilidad del concurso.



Los permisos laborales en el Estatuto de los Trabajadores



La regulación básica de los permisos laborales se encuentra en el Art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. El apartado 3 de este precepto establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Respecto al disfrute del permiso retribuido por matrimonio, tenemos que apuntar que, de acuerdo con la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009, cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, el plazo de disfrute comenzará a contar desde el primer día laborable y no desde el día de la boda. Por ejemplo, en el caso del personal de jornada ordinaria que trabaja de lunes a viernes, y se casa un sábado, el cómputo del permiso debe comenzar el lunes que es su primer día laboral.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Sobre estos permisos nos hacemos eco de una reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de Febrero de 2018, que señala que el disfrute de estos permisos debe iniciarse en día laborable: el primero que siga al día feriado en que se produjo el hecho que lo motiva; y que ello se deriva de la dicción del Art. 37 del ET de "ausentarse del trabajo con derecho a remuneración".

c) Un día por traslado del domicilio habitual.



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



d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. Para aclarar un poco más a qué supuestos se aplica este permiso, la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de Mayo de 2009 antes citada señala que se considera el deber inexcusable de carácter público como una obligación que incumbe a una persona, impuesta por una norma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad civil, penal o administrativa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El apartado 4 del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el denominado permiso de lactancia

al establecer que, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses. Esta hora se podrá disfrutar también dividida en dos fracciones de media hora cada una. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En este sentido hay que señalar que la jurisprudencia de los tribunales interpreta que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada y, por tanto, en este caso, y salvo que el convenio de aplicación disponga otra cosa, el permiso se reconoce en la modalidad de reducción de jornada en media hora.

También puede el trabajador optar por acumularlo en jornadas completas; pero solo cuando lo prevea el convenio colectivo o exista un acuerdo con la empresa en ese sentido. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Por su parte, el apartado 5 del Art. 37 del ET establece que, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



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