

FEDERACIÓN

Revista Informativa de la Federación Empresarial Placentina



Número 72

*Asesoramiento
Información
Formación*

*Defensa y
representación
del empresariado*

Franqueo Concertado nº 10/64

Nuestro rumbo



RENAULT
Passion for life

MOYAUTO

Plasencia y Navalmoral de la Mata

www.moyauto.es

¡Tenemos a disposición, una amplia Gama de Vehículos nuevos, seminuevos, de ocasión y kilómetro 0 a precios increíbles! También contamos con los mejores profesionales en posventa para ofrecerle los mejores servicios con la Garantía Oficial Renault!

Sumario



Dentro de la nueva Normativa de Protección de Datos, analizamos los aspectos laborales introducidos en la nueva Ley

EDITA:
Federación Empresarial
Placentina

**COORDINACIÓN
Y
DISEÑO:**
INTERNORTEX CG

Teléfono: 927 414 170
info@internortex.com

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

3 Editorial

4 Mercantil

La Ley de
Secretos Empresariales

7 Contable

Límite para
auditar las cuentas

9 Temas de Interés

Cuestiones laborales
de la nueva legislación de
Protección de Datos

12 Jurídico

Deudas, ¿cómo reclamar?

14 Laboral

Efectos económicos para
un trabajador que hace huelga

16 Actualidad Normativa

Tarifa plana de cotización a la
Seguridad Social de
autónomos 2019

19 Prevección de

Riesgos Laborales
Desfibriladores Externos
Automatizados en
Extremadura

**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

Elegir rumbo



Vienen tiempos para la reflexión, el análisis y la decisión. Nuestro país en las próximas semanas va a decidir democráticamente quienes serán los responsables de regir los destinos de nuestro país, comunidad autónoma municipio y junto al resto de europeos quienes serán los que nos representen en esa gran familia llamada Comunidad Económica Europea.

Nuevos y conocidos candidatos, nuevos y conocidos métodos, nuevos y conocidos planteamientos así como nuevos y conocidos programas electorales.

A nuestro nivel empresarial y dentro de nuestro marco territorial entendemos que hay que aportar por candidatos, métodos, planteamientos y/o programas electorales que , nuevos o conocidos, nos ayuden, impulsen y garanticen progresos, dinamismo comercial, ausencia de trabas, apoyo al empresariado no teórico sino práctico y compromiso con el desarrollo de nuestra tierra y de nuestra gente. Si es lector habitual de este espacio, desde hace años, venimos pidiendo diálogo, consenso, altura de miras, interés general y unión para afrontar los grandes retos que como sociedad tenemos pendientes. Retos como el desempleo, como las comunicaciones en especial las que vertebran y comunican el territorio, la educación y la sanidad, entre otros, nos deben preocupar y ocupar en las decisiones que, desde el punto de vista electoral, debemos tomar como ciudadanos.

Es hora, hace tiempo lo es, de que nuestros derechos y los de nuestros hijos estén garantizados. En esta tierra nuestra somos fruto, y responsables, de lo que elegimos y de a quienes elegimos. De sus éxitos y fracasos. Cuando en los próximos días, por dos veces, tengamos que depositar nuestro voto, entendemos, debería ser reflexivo, directo a quienes nos generen confianza, comprometido con quienes puedan llevar a cabo lo que prometen, solidario con el resto de miembros de nuestra sociedad, enérgico para rechazar lo que nos aparta del camino y nos desune, flexible para poder empujar al diálogo y al consenso a todos aquellos que, como prometen las encuestas, tendrán que ponerse de acuerdo para sacar adelante un proyecto para nuestro futuro.

Un futuro que necesitamos sea claro y esperanzador a la vez que real. Y para ello toca elegir rumbo.

Ley de Secretos Empresariales



El pasado 13 de marzo de 2019 entró en vigor la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, que va a Esta norma tiene como objeto, como establece su Artículo 1, proteger los secretos empresariales y su razón de ser es la transposición de la Directiva (UE) 2016/943 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2016, relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas.

Los secretos empresariales constituyen una herramienta de competitividad empresarial y las empresas los valoran tanto como los derechos de propiedad industrial o intelectual y, por ello, es necesario adoptar medidas específicas para su protección frente a la apropiación indebida; pues esta práctica supone un freno para la innovación y el emprendimiento y, en definitiva, para el crecimiento económico y el empleo.

La Directiva europea, que esta Ley incorpora al ordenamiento español, establece normas de protección

frente a la obtención, utilización y revelación ilícitas de secretos empresariales.

La Ley considera secreto empresarial cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que reúna las siguientes condiciones:

- 1. Ser secreto, porque no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni fácilmente accesible para ellas*
- 2. Tener un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto*
- 3. Y haber sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto*

A partir de esta definición, la Ley señala que las medidas de protección se reconocen al titular de dicho secreto empresarial y frente a cualquier modalidad de obtención, utilización o revelación de la información constitutiva de secreto empresarial que resulte ilícita.

La Ley distingue entre la obtención lícita (Art. 2) e ilícita de secretos profesionales, y determina que las medidas previstas en la Ley se aplicarán solo a las conductas definidas como ilícitas.

Según el Art. 3 de la Ley, tendrán la consideración de ilícitas las siguientes conductas:

1.La obtención de secretos empresariales sin consentimiento de su titular mediante el acceso, apropiación o copia no autorizadas de documentos, objetos, materiales, sustancias, ficheros electrónicos u otros soportes, que contengan el secreto empresarial o cualquier otra actuación que, en las circunstancias del caso, se considere contraria a las prácticas comerciales leales.

2.La utilización o revelación de un secreto empresarial sin el consentimiento de su titular y por quien haya obtenido el secreto empresarial de forma ilícita, haya incumplido un acuerdo de confidencialidad o cualquier otra obligación de no revelar el secreto empresarial, o quien haya incumplido una obligación contractual o de cualquier otra índole que limite la utilización del secreto empresarial.

3.La producción, oferta o comercialización de mercancías infractoras o su importación, exportación o almacenamiento con tales fines, cuando la persona que las realice sepa que el secreto empresarial que incorporan se había utilizado de forma ilícita.

Se consideran mercancías infractoras aquellos productos y servicios cuyo diseño, características, funcionamiento, proceso de producción, o comercialización se benefician de manera significativa de secretos empresariales obtenidos, utilizados o revelados de forma ilícita.

Una vez determinadas las conductas ilícitas, la Ley reconoce el secreto empresarial como objeto del derecho de propiedad y con un valor económico, que puede ser transmisible, susceptible de cotitularidad, incluso en pro indiviso, y de cesión o concesión de licencia a favor de un tercero.

Se establecen, en consecuencia, normas que regulan los supuestos de cotitularidad pro indiviso y también la concesión de licencias de explotación de esos secretos empresariales; con la obligación legal expresa del licenciario o sublicenciario de adoptar, en su caso, las medidas necesarias para evitar la violación del secreto empresarial.

Y, para proteger el secreto empresarial y los derechos que la Ley reconoce sobre el mismo, se establecen acciones legales de defensa de los secretos empresariales. Esas acciones judiciales tienen carácter civil y se enumeran en el artículo 9 de la Ley.

Van desde la declaración de la violación del secreto empresarial a la indemnización de los daños y perjuicios, pasando por la cesación o, en su caso, la prohibición de los actos de violación del secreto empresarial, la prohibición de fabricar, ofrecer, comercializar o utilizar mercancías infractoras, la aprehensión de las mercancías infractoras y de los medios destinados únicamente a su producción, la entrega al demandante de la totalidad o parte de los documentos, objetos, materiales, sustancias, ficheros electrónicos y cualesquiera otros soportes que contengan el secreto empresarial, y en su caso su destrucción total o



parcial, la atribución en propiedad de las mercancías infractoras al demandante y la publicación o difusión completa o parcial de la sentencia.

Las medidas descritas se aplicarán teniendo en cuenta su proporcionalidad y las circunstancias del caso, y entre ellas el valor y otras características del secreto empresarial en cuestión, las medidas adoptadas para su protección, el comportamiento del infractor, las consecuencias de la violación del secreto empresarial, la probabilidad de que el infractor persista en la violación, los intereses legítimos de las partes, las consecuencias que podría tener para las partes que se estimen o no las acciones ejercitadas, los intereses legítimos de terceros, el interés público y la salvaguarda de los derechos fundamentales.

Respecto a la cesación y prohibición actos de violación del secreto empresarial su duración debe ser suficiente para eliminar cualquier ventaja competitiva o económica que el infractor hubiera podido extraer de la violación del secreto empresarial.

Está previsto en la Ley la posibilidad de establecer una indemnización coercitiva a favor del demandante, por día transcurrido hasta que se produzca el cumplimiento de la sentencia. Su importe se acumulará al que corresponda percibir al demandante como indemnización.

El Artículo 10 establece los parámetros a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por daños y perjuicios, entre los que menciona los perjuicios económicos, el lucro cesante, el enriquecimiento injusto obtenido por el infractor, el perjuicio moral causado al titular del secreto empresarial o los gastos de investigación en los

que se haya incurrido para obtener pruebas razonables de la comisión de la infracción.

En cuanto a la prescripción, las acciones de defensa de los secretos empresariales prescriben por el transcurso de tres años desde el momento en que se tuvo conocimiento de la persona que realizó la violación del secreto empresarial. Su prescripción se interrumpe por las causas previstas en el Código Civil.

Estas acciones se ejercitan ante el orden jurisdiccional civil por el titular del secreto empresarial y por quienes acrediten haber obtenido una licencia exclusiva o no exclusiva para su explotación que les autorice expresamente dicho ejercicio.

Finalmente, la Ley también prevé la posibilidad de solicitar, y que se acuerden, medidas cautelares que aseguren debidamente la completa efectividad del eventual fallo que en su día recaiga. La ley señala las siguientes:

- a) El cese o, en su caso, prohibición de utilizar o revelar el secreto empresarial.*
- b) El cese o, en su caso, prohibición de producir, ofrecer, comercializar o utilizar mercancías infractoras,*
- c) La retención y depósito de mercancías infractoras.*
- d) El embargo preventivo de bienes, para el aseguramiento de la eventual indemnización de daños y perjuicios.*

El solicitante de la medida cautelar deberá prestar caución suficiente para responder, de manera rápida y efectiva, de los daños y perjuicios que la adopción de la medida cautelar pudiera causar al patrimonio del demandado.

Límite para auditar las cuentas



La disposición adicional primera de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas establece los supuestos que de cumplirse ocasionarán que las cuentas anuales deban ser auditadas de forma obligatoria. No obstante, a la hora de establecer magnitudes cuantitativas este precepto hace referencia a otras normas, como el Reglamento de Auditoría o la Ley de Sociedades de Capital, que pueden hacer difícil conocer de forma exacta si estamos obligados o no a auditar las cuentas anuales de nuestra sociedad.

En este sentido, si aunamos toda la normativa sobre el tema, podemos hacer una lista exhaustiva sobre las circunstancias que hacen que la auditoría de cuentas sea obligatoria:

- Cuando la entidad emita valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores o sistemas multilaterales de negociación.
- Cuando la entidad emita obligaciones en oferta pública.
- Si la entidad se dedica de forma habitual a la

intermediación financiera, y, en todo caso, las entidades de crédito, las empresas de servicios de inversión, las sociedades rectoras de los mercados secundarios oficiales, las entidades rectoras de los sistemas multilaterales de negociación, la Sociedad de Sistemas, las entidades de contrapartida central, la Sociedad de Bolsas, las sociedades gestoras de los fondos de garantía de inversiones y las demás entidades financieras, incluidas las instituciones de inversión colectiva, fondos de titulización y sus gestoras, inscritas en los correspondientes Registros del Banco de España y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

- Si la entidad tiene por objeto social cualquier actividad sujeta al Texto Refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, así como los fondos de pensiones y sus entidades gestoras.

- Cuando durante un ejercicio social hubiesen recibido subvenciones o ayudas con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas o a fondos de la Unión Europea por un importe total acumulado superior a 600.000 euros (auditoría obligatoria de las cuentas anuales correspondientes a dicho ejercicio y a los ejercicios en que se realicen las operaciones o ejecuten las inversiones correspondientes).

- Cuando durante un ejercicio económico hubiesen celebrado con el Sector Público contratos por un importe total acumulado superior a 600.000 euros, y

éste represente más del 50 % del importe neto de su cifra anual de negocios (auditoría obligatoria de las cuentas anuales correspondientes a dicho ejercicio y las del siguiente a éste).

Las sociedades mercantiles que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- *Que el total de las partidas del activo supere 2.850.000 euros.*
- *Que el importe neto de su cifra anual de negocios supere 5.700.000 euros.*
- *Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 50.*

Las fundaciones en las que, a fecha de cierre del ejercicio, concurren al menos dos de las circunstancias siguientes:

- *Que el total de las partidas del activo supere 2.400.000 euros.*
- *Que el importe neto de su volumen anual de ingresos por la actividad propia más, en su caso, el de la cifra de negocios de su actividad mercantil sea superior a 2.400.000 euros.*
- *Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 50.*



Las entidades en las que se incluyan en sus estatutos la obligación de auditar.

- *Cuando así lo acuerden los socios en junta general.*
- *Cuando los socios que representen el 5% o más del capital social lo soliciten al registrador mercantil del domicilio social (siempre que no hubieran transcurrido tres meses a contar desde la fecha de cierre de dicho ejercicio).*

Si no se cumple ninguno de los motivos anteriores tu sociedad no está obligada a auditar sus cuentas anuales.

Salvo en los casos indicados expresamente, la persona que deba ejercer la auditoría de cuentas será nombrada por la junta general antes de que finalice el ejercicio a auditar, por un período de tiempo inicial, que no podrá ser inferior a tres años.

Serplase

ASESORÍA // CONSULTORÍA // SEGUROS
FORMACIÓN // IMAGEN // SOLUCIONES TIC

927 423 318
Puerta Berrozana 10, bajo 10600 Plasencia (Cáceres) // info@serplase.com
www.serplase.com



Cuestiones laborales de la nueva legislación de Protección de Datos

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, recientemente aprobada, desarrolla 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 sus datos personales.

En diversos preceptos de la Ley Orgánica 3/2018 se abordan cuestiones relativas a los tratamientos de datos en el ámbito laboral, puestos en relación con el respeto a los derechos, muchos con relevancia constitucional, de los afectados. Vamos a analizarlos a continuación.

Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Especial importancia tiene el tratamiento por el empleador de datos obtenidos a través de sistemas de cámaras o videocámaras, que se regula por lo dispuesto en el Art. 89 de la LO 3/2018. El citado precepto garantiza el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores deben

de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo (cartel) al que se refiere el apartado 4 del Art. 22 de la LO 3/2018.

Está prohibida la instalación de sistemas de grabación de sonidos y de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del Art. 22 de la LO 3/2018, es decir, los datos serán suprimidos en el plazo máximo de un mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un



plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación. En este sentido, debemos destacar que un juez de Pamplona ha dictado la primera sentencia sobre la validez de la videovigilancia para acreditar un despido disciplinario desde la aprobación del Reglamento Europeo de Protección de datos

La sentencia toma en consideración el Reglamento Europeo de Protección de datos y la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 9 de enero de 2018, que consideró vulnerado el derecho a la protección de datos personales porque la empresa no informó a los trabajadores sobre la finalidad del sistema de videovigilancia que implantó y cuyas imágenes sirvieron para despedir a varias trabajadoras de un supermercado por incumplimientos laborales.

Para la validez de la prueba, según esta reciente sentencia, se exige que la empresa cumpla el deber de informar previamente a los trabajadores de la instalación de las cámaras de vigilancia y de la concreta finalidad del sistema instalado. Ello incluye informar si las imágenes se pueden utilizar por el empleador con finalidad sancionadora si se captan incumplimientos laborales de los trabajadores.

No son posibles y quedan absolutamente prohibidas las grabaciones encubiertas u ocultas, que es tanto como

decir no informadas. El magistrado considera que el deber informativo sobre el alcance de las medidas de videovigilancia, incluyendo la finalidad sancionadora, es una exigencia que se impone en todo caso, más allá de la mera colocación del cartel informativo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y al propio Reglamento General de Protección de Datos.

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En el Art. 87 de la LO 3/2018 se reconoce el derecho a la protección de su intimidad a los trabajadores y los empleados públicos en relación con el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. En consecuencia, el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Además, los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización de los dispositivos digitales establecidos por el empleador. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

El Art. 90 de la LO 3/2018 se refiere a otra medida de control laboral muy extendida en los últimos años, la utilización de sistemas de geolocalización.

La ley señala que los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, los empleadores deben informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Se trata de un derecho de nuevo cuño que va tomando carta de naturaleza.

El Art. 88 de la LO 3/2018 reconoce legalmente a los trabajadores y los empleados públicos el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Finalmente, el Art. 91 de la LO 3/2018, como cláusula de cierre, precisa que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.



Deudas: ¿cómo reclamar?



En la situación actual es interesante tener presente la forma de hacer un requerimiento de pago al deudor, paso previo para luego poder reclamar judicialmente las deudas. El primer medio o vía para reclamar de forma amistosa una deuda es el Requerimiento de Pago al deudor o moroso. Este requerimiento de pago es una carta o comunicación dirigida por el acreedor al deudor moroso, que debe hacerse de forma fehaciente, para exigirle el pago de la cantidad que nos adeuda. El requerimiento de pago puede utilizarse para la reclamación de cualquier tipo de deuda, independientemente de que conste o no acreditada documentalmente o de su cuantía. Este requerimiento, para que nos resulte válido y eficaz debe tener unas determinadas características y cumplir unos determinados requisitos, tanto en su contenido como a la hora de su remisión al deudor.

En primer lugar, y en cuanto a su contenido, el requerimiento debe contener la fecha en que se efectúa el mismo y todos los datos del acreedor, es decir, de la empresa o profesional que lo remite, incluyendo su firma. Igualmente, contendrá todos los datos que se posean o se conozcan del deudor o persona a que se dirige. Deben constar también todos los aspectos relativos a la deuda, es decir, su cuantía, su concepto, el origen de la misma, el

plazo en que vencía o debió haberse hecho efectiva y si la misma lleva aparejado algún gasto o ha generado o puede generar intereses. Debe quedar claro al deudor quién reclama, por qué se le reclama y la cuantía total de lo reclamado. Es conveniente conceder al deudor un plazo para hacer efectivo el pago (generalmente se establecen entre 5 y 15 días) e indicarle también el modo o forma y el lugar dónde debe hacer el pago.

Por último, es conveniente también advertir al deudor de que si no responde o no procede a hacer efectivo el pago en el plazo indicado, se procederá a reclamar contra él/ella judicialmente el importe de la deuda. El requerimiento de pago es en realidad una comunicación con la que se pretende intimidar o asustar al deudor o moroso y obligarle así a que proceda a pagar. Por lo que se refiere a la forma, lo más importante a tener en cuenta es que el requerimiento debe ser fehaciente, es decir, debe quedar constancia de su remisión y de su recepción, de las fechas tanto de emisión como de recepción por el deudor, así como del contenido del requerimiento. Es por ello que, con carácter general, recomendamos huir siempre del requerimiento realizado



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

de forma oral, así como del requerimiento realizado mediante un simple escrito entregado en mano o remitido por correo ordinario; pues llegado el caso, el destinatario siempre podrá negar la existencia del requerimiento y/o de su recepción.

El correo ordinario o meramente certificado no es suficiente, ya que, en unos casos no queda constancia del envío y, en otros, no se acredita la recepción por el destinatario. La primera posibilidad es acudir al correo certificado con acuse de recibo; que es la generalmente utilizada en estos casos, pero, no obstante, es conveniente advertir que, aunque se acredite efectivamente la recepción del requerimiento por el deudor; nunca podremos acreditar cuál es el contenido de la comunicación o requerimiento realizado por esta vía, si el deudor lo niega. Una recomendación práctica muy interesante sería la de hacer constar en el acuse de recibo (cartulina de color rosa que se adjunta a la carta certificada) el contenido de la comunicación haciendo constar, por ejemplo, la expresión "reclamación de deuda" o "reclamación importe factura nº.../...."; porque así el receptor no podrá negar que no conocía el contenido de la comunicación que recibe.

No obstante, existen, dos medios que sí nos permiten acreditar el contenido de la reclamación de pago que pretendemos realizar. El primero de ellos es el envío a través de un requerimiento notarial; que dará fe tanto de la realización del envío, como de su fecha, así como del contenido de la comunicación, ya que, en estos casos, el propio Notario en persona se trasladará al domicilio del destinatario y le entregará la notificación. La ventaja principal de este medio es que el requerimiento se considerará producido aunque en el domicilio del destinatario no se encuentre a nadie o nadie quiera hacerse cargo de la comunicación, pues el Notario se ocupará de

reflejar fehacientemente estas circunstancias. Este método permite al destinatario, además, contestar al requerimiento; contestación que el Notario consignará en el mismo acta, siempre que la misma se realice en el momento de efectuar el requerimiento o dentro de los dos días siguientes. El inconveniente de este método, sin embargo, es su coste; dado que habrá que hacer frente a los gastos que implica la intervención del notario y que son, por lo general, elevados.

La segunda forma de llevar a cabo el requerimiento es el burofax; que viene siendo cada vez más utilizado; dadas las garantías que ofrece en cuanto a constancia de la realización de la comunicación, de la fecha de la misma, de su recepción, así como de su contenido. El burofax es una modalidad de envío que permite acreditar la realización de la comunicación, la fecha tanto de realización como de recepción, la constancia de la recepción por el destinatario, goza de un sistema de acuse de recibo, y la certificación del contenido de la comunicación enviada; ya que es posible depositar en la Oficina de Correos copia del requerimiento remitido y solicitar posteriormente que la citada Oficina emita un certificado sobre el requerimiento y su contenido; certificación que puede ser utilizada como prueba en cualquier proceso judicial. Por último, señalar que el burofax, incluyendo el acuse de recibo, tiene un coste aproximado de diez euros; coste que resulta inferior al del requerimiento notarial. Finalmente, hacer constar que, dado que el requerimiento de pago tiene como finalidad el intimidar o asustar al deudor, advirtiéndole de las consecuencias que puede depararle la falta de pago, éste resultará mucho más eficaz si, en lugar de realizarlo el mismo acreedor, lo realiza directamente un/a abogado/a o un notario, aunque, como es lógico, la utilización de estos profesionales para realizar el requerimiento de pago resultará más costoso para el acreedor que si realiza el requerimiento por sí mismo.

Efectos económicos para a un trabajador que hace huelga



Lo primero que debemos indicar es que el secundar una huelga se considera en nuestra legislación como un derecho de todos/as los/as trabajadores.

Se regula en el Artículo 28 de la Constitución y también en el RD-Ley 17/1977, de cuatro de Marzo, sobre relaciones de trabajo y por lo previsto en la Constitución Española.

El derecho a huelga consiste, básicamente, en no asistir al puesto de trabajo el día en que se haya convocado la jornada de huelga, pero hay que saber que esa no asistencia al trabajo tiene sus consecuencias, especialmente desde el punto de vista económico.

Conforme al Art. 6 del RD-Ley 17/1977, durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y la empresa también dará cuenta de los/as trabajadores/as que secunden la huelga a la Seguridad Social, a los efectos procedentes pues el trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.

El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral. Sin embargo, sí se considerará el tiempo de huelga como cotización, a efectos del cómputo de los periodos de cotización mínimos para posteriores prestaciones.

Además, y lo que es más importante, el trabajador no tendrá derecho al salario del día de la jornada de huelga. En consecuencia, la empresa procederá a descontar a los/as trabajadores/as que secunden la huelga la parte correspondiente de su salario.

Para el cálculo correspondiente, en primer lugar, al trabajador/a que secunde la huelga se le descontará la

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 Berazona 10, bajo
10600 PLASENCIA (Cáceres)
Tfno. 927 414 170 - Fax 927 424 577
www.internortex.com - info@internortex.com

parte del salario correspondiente al día (o a las horas) de la huelga. Además, y como es lógico, también se le descontará la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponde con ese día de trabajo.

Por último, también habría que descontar la parte proporcional del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga.

Lo que no puede hacerse nunca es descontar la parte correspondiente a los días de vacaciones porque lo prohíbe expresamente el Estatuto de los Trabajadores y porque tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo han establecido que la huelga legal no restringe el derecho íntegro a las vacaciones y a su retribución íntegra (STC 15-3-1988 y STS 11-12-1994). Asimismo, tampoco se pueden tocar los pluses por absentismo, puntualidad o similares (SSTS 10-12-1993 y 5-5-1997); ni se puede descontar a efectos de antigüedad o de cualquier otro permiso.

Pongamos un ejemplo:

- *Un trabajador con salario mensual bruto de 1.500 euros.*
- *El trabajador tiene además dos pagas extraordinarias de 1.500 euros brutos cada una.*
- *El trabajador realiza una jornada de trabajo de lunes a viernes, con descanso de sábado y domingo.*



- *Para calcular su retribución anual: 1.500 euros x 14 = 21.000 euros.*

- *Para calcular su retribución mensual con pagas extras prorrateadas: 21.000 euros / 12 = 1.750 euros.*

- *Este trabajador tendría, por tanto, una retribución bruta anual de 21.000 euros y una retribución bruta mensual de 1.750 euros, incluyendo ya el prorrateo de las pagas extras.*

- *Para calcular el salario bruto al día: 1.750 euros / 30 = 58,33 euros.*

A ese salario bruto diario, que sería al que corresponde por un día de trabajo habría que añadirle, en nuestro caso, un descuento de 0,4 días de salario, que se corresponden con la parte proporcional de los dos días de descanso semanal, que se calcularía: 58,33 euros x 0.4 = 14,58 euros.

Por lo que la cantidad total a descontar sería: 58,33 + 14,58 = 72,91 euros brutos.



Tarifa plana de cotización a la Seguridad Social de autónomos 2019



Con efectos del 1 de Enero de 2019, y como consecuencia del Real Decreto 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se ha modificado la tarifa plana de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos.

Además, se lleva a cabo la extensión a los trabajadores por cuenta propia agraria de los beneficios en la cotización de la tarifa plana de los trabajadores autónomos establecidos en los artículos 31 y 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, creándose a tal efecto los nuevos artículos 31 bis y 32 bis en dicha norma legal.

En consecuencia, la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores o autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, se efectuará de la siguiente forma:

1.- En el caso de cotizar por la base mínima, podrán beneficiarse de una reducción en la cotización por contingencias comunes durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del

alta, que consistirá en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional. De esa cuota de 60 euros, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales.

2.- Los trabajadores autónomos que, cumpliendo los requisitos anteriores, opten por una base de cotización superior a la mínima, podrán aplicarse durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, una reducción del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente por contingencias comunes.

Después del periodo inicial de 12 meses, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores autónomos podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir o bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización



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**

vigente en cada momento por contingencias comunes, por un periodo máximo de hasta 12 meses, hasta completar un periodo máximo de 24 meses tras la fecha de efectos del alta, según la siguiente escala:

a.a) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en los dos primeros párrafos de este apartado.

b.b) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).

c.c) Una bonificación equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

En el supuesto de que los trabajadores autónomos sean menores de 30 años, o menores de 35 años en el caso de mujeres, y causen alta inicial o no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse, además de los beneficios en la cotización previstos en los apartados anteriores, una bonificación adicional equivalente al 30 por ciento, sobre la cuota por contingencias comunes, en los 12 meses siguientes a la finalización del periodo máximo de disfrute de los mismos, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contin-

gencias comunes vigente en cada momento.

Debe tenerse en cuenta además que en este supuesto la duración máxima del disfrute de los beneficios en la cotización será de 36 meses. Además, en los supuestos que el trabajador autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio de menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos no serán de aplicación las reducciones y bonificaciones para los 12 meses posteriores al periodo inicial contempladas en el apartado nº 2 anterior. Para beneficiarse de estas reducciones durante los 12 meses siguientes al periodo inicial, el trabajador autónomo, deberá:

- 1. Estar empadronado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según los datos oficiales del padrón en vigor en el momento del alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.*
- 2. Estar dado de alta en el Censo de Obligados Tributarios de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o de las Haciendas Forales, correspondiendo el lugar de desarrollo de la actividad declarada a un municipio cuyo padrón municipal sea inferior a 5.000 habitantes.*
- 3. Mantener el alta en la actividad autónoma en el antedicho municipio en los dos años siguientes al alta en el*

 **AGROFOREX**
Compañía Agroforestal de Extremadura, S.L.

 **Agroquímicos Álvarez SA**

Avda. Martín Palomino, 86 - 10600 PLASENCIA
Teléf. 927 411 997 - 679 466 390 / Fax: 927 413 687
www.agroforex.es · agroforex@agroforex.com

RETA; así como permanecer empadronado en el mismo municipio en los cuatro años siguientes a dicha alta.

Como es lógico, la Tesorería General de la Seguridad Social realizará el control del cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse de esta reducción. En caso de no cumplir dichos requisitos, el trabajador o autónomo deberá reintegrar la totalidad de las cantidades dejadas de ingresar por la aplicación del incentivo, a partir del día primero del mes siguiente en que quede acreditado el incumplimiento. Finalmente, debe tenerse en cuenta la Disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que establece que los trabajadores por cuenta propia que a 31 de diciembre de 2018 se estuvieran aplicando las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en los artículos 31 y 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, deberán cotizar obligatoriamente a partir de dicha fecha por contingencias profesionales, no así por cese de actividad ni por formación profesional.

En el caso de que se hubiese optado por la base mínima de cotización que corresponda, la cotización durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta consistirá, a partir del 1 de enero de 2019, en una cuota única mensual de 60 euros, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales. De esta cuota, 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2018 tuviesen la cobertura de la protección por cese de actividad continuarán con la misma. En este caso deberá cotizarse obligatoriamente también por Formación Profesional. Y, conforme al Artículo 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos con un grado de disca-

pacidad igual o superior al 33 por ciento, víctimas de violencia de género y las víctimas de terrorismo que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el RETA, se efectuará tal y como hemos señalado antes, pero, con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los apartados 1 y 2 señalados antes, y con independencia de la base de cotización elegida, los trabajadores por cuenta propia podrán aplicarse una bonificación sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el 50 por ciento del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento, por un periodo máximo de hasta 48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años tras la fecha de efectos del alta.

En los supuestos que el trabajador autónomo resida y desarrolle su actividad en un municipio en cuyo padrón municipal actualizado al inicio de la actividad consten menos de 5.000 habitantes, finalizado el periodo inicial de 12 meses de aplicación de los beneficios en la cotización establecidos en los apartados anteriores, tendrá derecho durante los 12 meses siguientes a estos mismos incentivos. En estos casos la aplicación de la bonificación por el 50 por ciento, prevista en el apartado anterior, se aplicará una vez transcurridos los 24 meses iniciales, durante un periodo máximo de hasta 36 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

Finalmente, señalar que la tarifa plana analizada se extiende, como ya hemos dicho, a los trabajadores por cuenta propia agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, pero la cuota única mensual será de 50 euros, correspondiente a contingencias comunes, quedando estos trabajadores excepcionados de cotizar por cese de actividad y formación profesional

Desfibriladores Externos Automatizados en Extremadura

La Consejería de Sanidad y Políticas Sociales ha publicado en D.O.E. el DECRETO 16/2019, de 12 de marzo, por el que se regula la instalación de desfibriladores externos automatizados (DEA) en el ámbito no sanitario, la autorización para su uso y la formación asociada al mismo que deroga el Decreto 10/2008. El objeto de esta norma es regular:

- La obligación de la disponibilidad de desfibriladores externos automatizados, automáticos y semiautomáticos (en adelante DEA), en determinados espacios donde coincidan una alta concurrencia de personas y exista la probabilidad de que ocurra una parada cardíaca.
- La autorización para el uso de DEA en el ámbito no sanitario.
- La autorización a las entidades proveedoras de actividades formativas en uso de DEA en el ámbito no sanitario, así como de las personas instructoras que impartan esa formación.
- La creación del "Registro de DEA Extremadura en el ámbito no sanitario" y del "Registro de formación para uso de DEA en Extremadura"

Artículo 3. Espacios obligados a disponer de DEA: están obligados a disponer de un DEA en condiciones aptas de funcionamiento y listo para su uso inmediato, los siguientes espacios o lugares, públicos o privados:

- Centros y equipamientos comerciales, individuales o colectivos, con una superficie de venta igual o superior a 2.500 m². En caso de estar distribuidos en varias plantas, se deberán instalar al menos dos DEA, uno en la planta baja y otro en la planta superior. En el caso de equipamientos comerciales colectivos, se deberá instalar

un DEA adicional en cada establecimiento comercial del mismo que iguale o supere los 2.500 m² de superficie de venta.

- Instalaciones de transporte: aeropuertos y estaciones de autobuses o de ferrocarril, de poblaciones de más de 30.000 habitantes.
- Servicios de emergencias no sanitarias que puedan ser primeros intervinientes, tales como bomberos, policía local y protección civil en poblaciones con más de 30.000 habitantes.
- Las instalaciones, centros o complejos deportivos o recreativos en los que el aforo, teniendo en cuenta todos sus espacios deportivos disponibles, sea igual o superior a 700 personas. Quedan excluidas las instalaciones deportivas de accesibilidad restringida.
- Los establecimientos públicos, locales e instalaciones en que se desarrollen espectáculos públicos, con aforo autorizado igual o superior a 1.000 personas.
- Los centros educativos con capacidad igual o superior a 500 alumnas/os.
- Centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras

La entrada en vigor del decreto es de tres meses desde su publicación en DOE (publicación el 18 de marzo de 2019), y las personas titulares de los espacios obligados tendrán un plazo de adaptación de:

- seis meses para las que ya cuenten con un DEA.
- doce meses para las que tengan que instalarlo nuevo.



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