

CONSULTORIO EMPRESARIAL

INCENTIVO • MODELO 347

? ¿Puede trabajar para otra tercera empresa un trabajador de la nuestra incluido en un ERE de suspensión?

Sí, es posible trabajar en otra empresa estando incluido en un ERE de suspensión de la relación laboral, dado que tal inclusión supone la exoneración para el trabajador y la empresa de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

No existe prohibición alguna para el trabajador afectado de realizar otra actividad, sea por cuenta ajena o por cuenta propia. De todos modos, las colo-

caciones durante la percepción de la prestación por desempleo, deberán ser comunicadas por el trabajador al SPEE, al objeto de suspender la percepción de la prestación, y si la colocación fuese a tiempo parcial el desempleado podrá solicitar la compatibilización de la prestación con el contrato a tiempo parcial, deduciéndose de aquélla la parte proporcional al que corresponde con el tiempo trabajado.

? Soy socio de una sociedad que pretende trasladar su domicilio social al extranjero ¿Qué alternativas tengo si no estoy conforme con dicho traslado?

En primer lugar, ejercer su derecho de voto en la junta general de socios en que se ha acordado dicho traslado. Una vez ejercido tal derecho, los socios que hubieran votado en contra del traslado, vienen facultados para separarse de la sociedad —con el

consiguiente derecho a percibir el importe en que se valore su participación—; y, en todo caso, conviene tener presente que la legislación vigente prohíbe el traslado al extranjero de las sociedades en liquidación y en situación concursal.

CONSULTORIO FISCAL

ERE • DOMICILIO

? Tengo una empresa con menos de 50 trabajadores ¿A qué incentivos fiscales me puedo acoger si celebro un contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la reciente reforma laboral?

Cuando el primer contrato se concierte con un trabajador que sea menor de 30 años: la deducción fiscal será de 3.000 euros.

Adicionalmente, por contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo: deducción fiscal por importe equivalente al 50 % de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de 12 mensualidades, y con conforme a las siguientes reglas:

1. El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, 3 meses en el momento de la contratación.
2. El importe de la deducción fiscal quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
3. La empresa requerirá al trabajador un certificado del SPEE sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

? En el 2010 nuestra empresa realizó una compra, pero en el 2011 devolvimos una porción por importe superior a 5.000 euros, IVA incluido ¿Tenemos que incluir este importe en la declaración del 2011 o rectificar el modelo 347 del 2010?

A partir de este ejercicio, las circunstancias que modifiquen la base imponible de las operaciones —devoluciones, descuentos y bonificaciones— deberán reflejarse en el trimestre natural en que se hayan producido, siempre que el resultado de dichas modificaciones —junto con el resto de

las operaciones de ese mismo año natural con esa persona—, supere 3.005,06 euros. Por tanto, la operación deberá declararse en el primer trimestre del 2011, siempre que las operaciones realizadas en el año con ese proveedor, en valor absoluto, superen los 3.005,06 euros.

! CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. www.caruncho-tome-judel.es

Acuerdo ITG-Breem

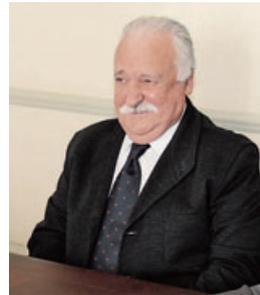
? El Instituto Tecnológico de Galicia da otro paso al frente para fomentar e implantar el urbanismo sostenible

Redacción

El Instituto Tecnológico de Galicia (ITG) ha acordado con Breem Es las tareas de certificación de sostenibilidad de planeamientos urbanísticos. El pacto obedece al criterio de ITG de seguir avanzando en la implantación de los distintos métodos de evaluación y certificación en edificación sostenible.

El certificado Breem, de origen inglés, acumula más 20 años de experiencia en el mercado y está pleno proceso de implantación en España, siendo ITG la entidad designada por BRE Global Ltd para gestionar el certificado en España, donde ya cuenta con 11 certificaciones y 15 proyectos registrados.

La tipología Breem Es Urbanismo permite mejorar, medir y certificar de forma independiente la sostenibilidad de las propuestas urbanísticas en las fases iniciales de planeamiento y constituye, además, una herramienta de diálogo entre pro-



Gabriel López-Companioni, presidente del ITG | ANDY PÉREZ GÓMEZ

motores y agentes de planificación.

Para la adaptación a la normativa y características del mercado español han sido seleccionados tres proyectos de referencia en Madrid, Valencia y Medina del Campo (Valadolid). Estos dos últimos se presentarán en una jornada sobre urbanismo sostenible en el marco de la I Feria Green Up de Sostenibilidad en Urbanismo y Paisajismo que se

celebrará en Valencia del 29 de febrero al 2 de marzo.

El Ecobarrio La Rosilla, en Vallecas (Madrid), abarcará 38.000 metros cuadrados, en los que se habilitarán zonas verdes y equipamientos, amén de 400 viviendas sostenibles de promoción pública.

El segundo proyecto elegido para su estudio es la propuesta ganadora para el diseño y redacción del proyecto de urbanización del Parque Central de Valencia, diseñado por la paisajista norteamericana Kathryn Gustafson y proyectado por un equipo dirigido por Ignacio Muelas y formado por Gustafson Porter Limited, Borgos Pieper Limited, Nova Ingeniería y Gestión, y Grupotec.

Por último, el tercer proyecto es el del Plan Regional de Urbanización Marqués de la Ensenada, en Medina del Campo, realizado Arnaiz Consultores, que supone poner en valor e integrar en la ciudad un vacío urbano y bienes catalogados como patrimonio histórico.

EMPRENDER

María Botana Rocamonde

La percepción del riesgo

En el análisis de las causas de la siniestralidad laboral entran en juego factores técnicos y organizativos, así como el humano. Sobre los dos primeros contamos con legislación, estudios y asesoramiento preciso acerca de los equipos de trabajo, herramientas, productos y procedimientos que una empresa ha de disponer para garantizar un entorno de trabajo seguro, pero sobre el factor humano contamos con las herramientas de la formación e información para abordar todo el problema.

Según W. H. Heinrich (estadounidense pionero de la seguridad industrial en los años 30) que desarrolló la denominada teoría del efecto dominó, el 88% de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10%, por condiciones peligrosas y el 2% restante por hechos fortuitos. Propuso una "secuencia de cinco factores en el accidente", en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó, que van cayendo una sobre otra. He aquí la secuencia: 1. Antecedentes y entorno social; 2. Fallo del trabajador; 3. Acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico; 4. Acci-

dente; 5. Daños o lesiones.

Heinrich propuso que del mismo modo en que la retirada de una ficha de dominó de la fila interrumpe la secuencia de caída, la eliminación de uno de los factores evitaría el accidente y el daño resultante, siendo la ficha cuya retirada es esencial la número 3. Por ello no se deben centrar los esfuerzos preventivos solo en los aspectos técnicos y organizativos sin prestar atención al factor humano.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge las obligaciones para el empresario/a de consulta y participación de los trabajadores/as para aquellas cuestiones que afecten a su seguridad y salud laboral, así como la obligación de facilitar información y formación adaptada a sus puestos de trabajo.

Pero las personas al observar la realidad no lo hacen de una manera neutral, sino que sus necesidades, deseos, expectativas, valores, aprendizajes o conocimientos previos influyen en lo que ven y recuerdan. La percepción de los riesgos, y en concreto la valoración de estos, está influenciada tanto por factores individuales, contextuales, grupales y, por supuesto, objetivos,

que influyen en la aceptación o no de los riesgos.

Mientras que un riesgo no se percibe o no se detecta, no se evita, por grave que sea. Los mecanismos de identificación, memorización y recuperación de los riesgos se basan en aspectos como la novedad o la cotidianidad de dicho riesgo. Es decir, una persona acostumbrada a trabajar con un riesgo lo acepta como una situación de normalidad, puesto que realizará una valoración del mismo muy inferior que otra no habituada a ese tipo de trabajos.

Por todo ello, es importante conocer y analizar el nivel percibido del riesgo en el lugar de trabajo (pueden utilizarse cuestionarios que midan este aspecto) para fortalecer las actuaciones formativas e informativas en la empresa para lograr que los trabajadores/as no solo sean capaces de percibir el riesgo, sino también de tomar conciencia del mismo y actuar para prevenirlo.

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