

CONSULTORIO FISCAL

FACTURAS SIN CONTROL

i Soy un profesional que tributo en estimación directa simplificada. ¿Cómo puedo tener en cuenta, a la hora de calcular el rendimiento de mi actividad, las facturas potencialmente incobrables?

Los empresarios y profesionales que tributen en estimación directa simplificada, podrán deducirse, en concepto de provisiones deducibles y gastos de difícil justificación, el 5 % del rendimiento neto positivo —ingresos íntegros menos gastos deducibles—, sin tener en cuenta este concepto.

Desde este año, dicho impor-

te tiene un límite máximo: no puede superar los 2.000 euros anuales.

Además, si el contribuyente desarrolla más de una actividad, aunque el porcentaje del 5 % se calcula actividad por actividad, el importe máximo de los 2.000 euros se aplica para el total de las actividades conjuntamente.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

BLANQUEO-VIDEOCÁMARAS

i Soy director de una sociedad y me comentan que soy sujeto obligado por la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo. ¿Es cierto? ¿Qué debo hacer?

Sí, si en su calidad de director, está sujeto a la normativa de prevención de blanqueo de capitales, definida como actividad ilegal que consiste en disimular el origen de fondos procedentes de actividades ilícitas o de naturaleza criminal.

Como sujeto obligado, debe estar vigilante ante la aparición de cualquier indicio de actividad económica de blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo, negándose a negociar con las personas sospechosas

de realizar esta actividad ilícita y comunicándolo inmediatamente al Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias, institución respecto de la cual le atañe un deber de colaboración.

El incumplimiento de tales deberes por los sujetos obligados pudiera ser constitutivo de infracción —conforme al catálogo incluido en la normativa, subdividido en diferentes categorías— castigada con sanciones.

i ¿Se pueden instalar videocámaras en la empresa como medio de control de los trabajadores?

Una reciente sentencia del Tribunal Constitucional entiende que no se vulnera el derecho a la intimidad y a la protección de datos por la instalación de cámaras de videovigilancia en la empresa sin consentimiento ni conocimiento por parte de los trabajadores con la finalidad de llevar a cabo una función de control, ante la existencia de claros indicios de irregularidades cometidas en el desempeño de la relación laboral.

Por tanto, no se requiere el consentimiento del trabajador para recabar las imágenes cuando su finalidad está dirigida al control de la relación laboral, entendiéndose dispensada la empresa de obtener dicho consentimiento con base en la excepción contemplada en el artículo 6.2 de la LOPD, que dispone esta posibilidad para el mantenimiento, desarrollo y control de la relación laboral.

El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato, que implica reconocimiento del poder de dirección del empresario.

Sí existe un deber de información previa, como parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, de acuerdo con un principio de proporcionalidad, entendiéndose suficiente la colocación por la empresa del correspondiente distintivo en el escaparate como cumplimiento de la obligación de información previa, por lo que los trabajadores podían conocer la existencia de las cámaras y la finalidad para la que habían sido instaladas. No es necesario, por tanto, especificar más allá de la vigilancia, la finalidad exacta que se le asigna a ese control y queda descartada la violación del derecho a la intimidad personal, dado que la medida estaba justificada y era idónea, necesaria y equilibrada.

Premiados de la edición anterior formarán parte del jurado de Pyme Gallega

o El plazo para presentar candidaturas a los galardones a los emprendedores que promueven el Banco Pastor y La Voz de Galicia **concluye a finales de este mes**

o Redacción

El jurado que elegirá a los ganadores de la segunda edición de Pyme Gallega contará entre sus miembros con algunos de los participantes que resultaron galardonados en la primera edición, con la intención de que puedan aportar sus conocimientos y apuntar a las iniciativas más interesantes para que sean reconocidas en alguna de las cinco categorías. El premio Pyme Gallega lo impulsan el Banco Pastor (del grupo financiero Banco Popular) y La Voz de Galicia con el objetivo de dar a conocer los proyectos empresariales más sobresalientes que se están desarrollando en la Galicia siglo XXI.

En concreto, junto a miembros del banco, de La Voz de Galicia, del sector empresarial y docente, también estarán en ese jurado un representante de la firma Terminales Marítimas de Galicia, que obtuvo el premio general Pyme Gallega en el 2015; y otro de Genesal Energy, una sociedad a la que se le reconoció por su trayectoria internacional.

Los interesados en participar en la edición de este año tienen hasta final de mes para presentar su candidatura a alguna de las cinco



Imagen del primer premio Pyme Gallega, organizado el año pasado

categorías —se puede hacer para más de una— en las que se dividen los premios: internacionalización; innovación; pyme joven; pyme histórica; y Pyme Gallega, que es la que resume todos los valores anteriores.

La convocatoria está abierta para todos los emprendedores asentados en Galicia. También aquellas empresas que participaron en la cita del 2015 (salvo

las cinco premiadas) pueden volver a presentarse. Para ello solo tienen que cubrir un formulario que se pueden encontrar en la web específica que La Voz de Galicia dedica a las empresas: www.lavozdeg Galicia.es/minegocio.

Los ganadores se conocerán en un foro específico sobre el mundo empresarial que se celebrará durante el mes de junio en el Museo de la Prensa de La Voz de Galicia.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO

i Es válido un anexo al contrato firmado junto al propio documento de trabajo?

La cuestión la plantea un trabajador cuyo contrato refleja que prestará servicios en un centro de trabajo en un municipio de A Coruña. Cuando firma el contrato, la empresa le da un documento diferente, que se adjunta al texto como anexo, en el que acepta trabajar en cualquier centro de trabajo de la empresa dentro de la provincia de A Coruña.

El aspirante plantea la validez de dicho acuerdo reflejado en el anexo que no respeta lo incluido en el contrato de trabajo. El texto vinculado firmado por el trabajador podría ser considerado nulo pese a que formalmente esté aceptado haberse rubricado.

Las razones por las que el documento adjunto podría carecer de validez son varias. La primera de ellas, es que el anexo que acepta el trabajador y que le obliga a desplazarse a cualquier centro de la provincia de A Coruña, al firmarse en el mismo momento que el contrato de trabajo, no supone una novación del mismo y, por ello, dada la contradicción existente entre la cláusula que determina un único centro de trabajo

y la que permite que sean varios, podría determinarse la existencia de la nulidad de una de las cláusulas y, dada la prevalencia del contrato, la cláusula del anexo entendemos que tendría que devenir nula.

El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo refiere, en su art. 2.2 c), que el acuerdo laboral tiene que contener, entre otros datos, el centro de trabajo donde el empleado preste sus servicios habitualmente. Por tanto, es en el acuerdo suscrito entre las partes donde debe fijarse el centro de trabajo, no pudiendo dejarse la determinación del mismo al arbitrio de la empresa, ya que contradeciría el contenido del art. 1256 CC, sobre todo teniendo en cuenta que no nos encontramos ante una empresa, en el caso concreto, con centros de trabajo itinerantes.

! TOMÁS DAPENA CARABEL es abogado, departamento laboral de Iglesias Abogados.