



No estar al tanto de la normativa vigente puede hacer

¿Seguro que cumples

La actividad diaria de una empresa abarca muchos ámbitos y a veces puede resultar imposible tenerlos todos bajo control. En ocasiones podemos estar incumpliendo la normativa vigente en varios campos sin saberlo, arriesgándonos muy seriamente a una sanción o incluso poniendo en juego nuestro propio patrimonio personal.

Poner en marcha una empresa puede ser una tarea bastante complicada si no tenemos demasiados conocimientos financieros, contables, legales..., pero también lo es controlar todos los aspectos de la actividad cotidiana. Los riesgos legales en los que podemos incurrir son muchos y algunos de ellos son mucho más frecuentes de lo que se cree.

Los más importantes son aquellos que acarrear sanciones cuya cuantía puede poner en peligro la actividad de nuestra empresa o incluso el patrimonio personal del emprendedor. De hecho, alguno de estos 'descuidos' pueden conllevar penas de prisión.

Por este motivo, debemos tener especial precaución para no traspasar la frontera

de la legalidad sin saberlo. En estas páginas vamos a analizar ejemplos de lo más variopinto, desde asuntos relacionados con la responsabilidad de los administradores y socios hasta aspectos relativos a la protección de patentes, pasando por los siempre polémicos temas de la utilización del correo electrónico e Internet o materias vinculadas a la contratación.

No sólo nos limitamos a señalar dichos riesgos, sino que ofrecemos algunos consejos e ideas para tratar de evitar que se produzcan las situaciones enumeradas. En cualquier caso, la mejor recomendación, y las más generalizada, es que es preferible prevenir antes que curar. Y si hay dudas al respecto, consultar a un especialista.



David Ramos

AUSENCIA DE CONTRATO

Como destaca Amparo González, responsable del área jurídica del portal de asesoramiento *creacion-empresas.com*, "en sectores de actividad donde la rotación de personal es alta, ya sea por tratarse de puestos de trabajo no cualificados, cuyas condiciones no son muy favorables, o aquellos que tienden a cubrirse con trabajadores muy jóvenes y sin experiencia –construcción, hostelería, comercio, etc.–, es frecuente que el empresario, cansado de realizar los trámites de alta en la Seguridad Social y contrato para que al día

siguiente o a los pocos días el trabajador no acuda a su puesto o directamente avise de que se va, a veces opta por no realizar ni el contrato de trabajo ni el alta en Seguridad Social hasta pasados algunos días".

INFRACCIONES GRAVES

"Esto conlleva muchos riesgos porque la no realización por escrito del contrato de trabajo cuando quede establecido por ley –por ejemplo, los contratos a tiempo parcial, los contratos para realizar una obra o servicio determinado o los eventuales

cuya duración exceda de cuatro semanas–, o cuando lo exija el trabajador, constituye una infracción grave en materia laboral, sancionable con una multa de entre 626 a 6.250 euros, según el grado", señala la asesora de *creacion-empresas.com*.

Además, según el Estatuto de los Trabajadores, "adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho". A todo ello hay que sumar los riesgos de que el trabajador no dado de alta sufra un accidente de trabajo.



CONSEJO

González recomienda realizar todos los trámites de afiliación y contratación desde el momento de la prestación efectiva del trabajo, aunque esto suponga en ocasiones anular el alta y romper el contrato porque el trabajador ni siquiera se presente. "Si esos trámites son muy gravosos también puede acudir a las empresas de trabajo temporal que ofrecen, entre otras ventajas, la selección de personal", aconseja.

peligrar tu actividad empresarial

todas las leyes?

CONTRATOS TEMPORALES

Rubén Agote, socio del bufete Cuatrecasas y profesor de Derecho del Trabajo del Instituto de Empresa, afirma: "La modificación introducida el pasado año en materia de contratación temporal es de significativo impacto en las empresas si se tiene en cuenta que el porcentaje de este tipo de contratación en España podría alcanzar el 34%". Uno de los principales cambios es la prohibición de la concatenación de contratos para el mismo puesto de

trabajo con la misma empresa. Según Agote, "cuando en un periodo de 30 meses, un empleado hubiera estado contratado directamente o por una empresa de trabajo temporal durante un plazo superior a 24, con o sin solución de continuidad, con la misma o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de trabajador fijo. Por otra parte, de modo análogo a como ocurre en materia de igualdad, la norma remite a la negociación

colectiva como instrumento para el establecimiento de requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de la contratación temporal así como

al fomento de la contratación indefinida mediante determinados incentivos económicos y reducción de cotizaciones de Seguridad Social".

CONSEJO

Puede que no sólo corramos este riesgo al contratar temporalmente, sino que nos puede salir más caro que formalizar un contrato indefinido desde el principio. Así, conviene revisar los incentivos y reducciones contemplados en la norma para ver si existe alguno al que nos podamos acoger, generando un ahorro y evitando vulnerar la norma.



Tras la aprobación de la Ley de Igualdad se vigilan especialmente los despidos tras permisos de maternidad o paternidad

ENVÍO MASIVO DE CORREO ELECTRÓNICO ('SPAM')

Como señala Sánchez Almeida, socio del bufete Almeida, "los envíos masivos de correo electrónico no autorizado o *spam* pueden suponer sanciones graves en materia tanto de protección de datos como de la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información. Son sanciones que pueden llegar a ser en algunos casos extraordinariamente graves: de 600.000 euros. Normalmente, el que envía *spam* no remite *spam* personal, sino de la empresa, por lo que se va a

poder atribuir esa responsabilidad a la compañía y hay que tener mucha precaución. Con la ley en la mano, solamente se pueden enviar correo de carácter comercial a aquellos que te hayan dado la autorización previa o que sean destinatarios con los que ya hemos participado en algún tipo de relación mercantil. Fuera de esos casos, cualquier envío a través de Internet de publicidad no autorizada sería sancionable administrativamente, aunque no un acto delictivo".

CONSEJO

Si existe una relación comercial no debe haber demasiados problemas, pero si no la hay, tendremos que pedir autorización expresa. En cualquier caso, hay que señalar que es muy diferente la protección otorgada por la ley si el destinatario es un particular que si es una empresa. Así, los correos empresariales estarían protegidos por la Ley de Internet, pero no por la Ley de Protección de Datos.

INTERESES MORATORIOS EN CASO DE IMPAGOS DE FACTURAS

Las disputas por asuntos de facturación son frecuentes, por lo que conviene resaltar ciertos riesgos generados por los impagos. "El impago de una factura genera el derecho de la empresa acreedora a reclamar no sólo el principal y los costes en

los que incurra para cobrar, sino además un interés moratorio que, por aplicación de la Ley, se establece en el interés legal aprobado semestralmente por el Banco Central Europeo incrementado en siete puntos", recuerda González.

CONSEJO

Este es obvio: estar al día en el pago de facturas. Sin embargo, conviene resaltar que esta ley sólo se aplica a las relaciones entre empresas y no cuando el deudor es un consumidor. "Según dicha norma, si las partes no han establecido otra cosa, se entiende que el plazo de pago es de 30 días a contar desde la fecha de la factura o de la entrega de bienes o servicios si ésta se produce con posterioridad", señala.

REPERCUSIONES DE LA LEY DE IGUALDAD



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los reconocimientos médicos deben hacerse como lo señale el convenio colectivo de aplicación y, si no lo recoge, al menos una vez al año. La falta de realización de los reconocimientos médicos supone una infracción grave y la cuantía de la

posible sanción queda establecida según su grado –mínimo, medio o máximo– en una horquilla entre 2.046 y 40.985 euros. Por otra parte, en el caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el abogado de Cuatrecasas indica que,

“además de sanciones económicas, la empresa puede tener que hacer frente a un recargo de entre un 30 y un 50% de las prestaciones de Seguridad Social derivadas de dicha enfermedad o accidente. Todo ello sin perjuicio de reclamaciones de daños que el trabajador pueda interponer por razón de culpa contractual o extracontractual del empresario”.

CONSEJO

No conviene escatimar en gastos a la hora de realizar el reconocimiento médico obligatorio. Por otra parte, como explica el socio de Cuatrecasas, “el modelo de evaluación de riesgos laborales deberá atender necesariamente a la detección de riesgos cuyas causas son relativamente desconocidas hasta ahora, como los efectos del acoso laboral en la salud psíquica de los empleados”.



La recién aprobada Ley de Igualdad contempla múltiples medidas referidas al fomento y la protección de la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la maternidad o paternidad. Por otra parte, se vigilan especialmente los despidos tras permisos de maternidad o paternidad. Algunas de las consecuencias son:

Maternidad. Agote destaca “la presunción de nulidad del despido que se produzca en los nueve meses siguientes –a contar desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo– respecto de trabajadores que se hayan reintegrado al trabajo tras permisos de maternidad o paternidad”. El socio del bufete Cuatrecasas también resalta que “en las indemnizaciones por despido, se

realizará el cómputo del salario que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada en su caso, sin olvidarnos de la posibilidad de reclamar la indemnización derivada de discriminación o de lesión de derechos fundamentales”.

Guarda legal. Agote apunta la “modificación del régimen de la reducción de jornada por guarda legal, reduciéndose de un tercio a un octavo el porcentaje mínimo de reducción de jornada y ampliándose de seis a ocho años la edad máxima del menor que genera el derecho a dicha reducción”.

Paternidad. También recuerda que “se reconoce un permiso (suspensión) de paternidad de 13 días –ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento

múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo– y que se podrá ejercer en régimen de jornada completa o de jornada parcial con un mínimo del 50%”.

Excedencias. Las excedencias han reducido de un año a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria, mientras que la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares

se ha ampliado de uno a dos años.

Otras medidas. “Mediante la negociación colectiva o los acuerdos entre empresarios y trabajadores podrán concretarse otras medidas tales como la adaptación de la jornada de trabajo del empleado que quiera conciliar vida personal familiar y laboral, así como para la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas”.

CONSEJO

Es recomendable estar al día de las novedades para no vulnerar los derechos de los trabajadores si nos piden el acogimiento a alguna de estas fórmulas. Asimismo, quizá interese aprovechar la previsión que ofrece la Ley para la colaboración de empresas en el establecimiento de medidas para evitar la discriminación laboral y, especialmente, el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

RESPONSABILIDAD DE ADMINISTRADORES POR DEUDAS

Según Amparo González, “hay una creencia generalizada y errónea según la cual, cuando ya no hay actividad, con comunicar el cese de la sociedad a la Agencia Tributaria mediante el modelo 036, ya se han cumplido las obligaciones y no es necesario nada más”. Pero eso no es así. “Con el cese de la actividad de una sociedad no desaparecen las obligaciones de pago de la misma y, si ésta es insolvente, las deudas pueden ser exigidas a sus administradores como responsables solidarios en aquellos supuestos en los que éstos incumplan con la obligación de convocar en el plazo de dos meses la junta general que ha de decidir sobre la disolu-

ción de la sociedad”, aclara González. Dicha disolución debe ser acordada, entre otros, en los siguientes casos:

- Si hay paralización de los órganos sociales. “La paralización de la junta no es otra cosa que la imposibilidad de tomar acuerdos con carácter definitivo. Es frecuente en sociedades donde ningún socio tiene una mayoría suficiente como para evitar, en caso de diferencias irresolubles entre los socios, el bloqueo de las votaciones. En estos supuestos, dado que es posible que ni siquiera pudiera adoptarse válidamente el acuerdo de disolución, sería preciso pedir la disolución de la sociedad ante el Juez de Primera

Instancia del domicilio social”.

- Si no se ejerce la actividad o actividades que constituyen el objeto social de la compañía durante tres años consecutivos.
- Por pérdidas que reduzcan el patrimonio contable. Si las pérdidas registradas disminuyen el patrimonio con-

table a menos de la mitad del capital social, salvo en el caso de que “éste se aumente o se reduzca en la medida suficiente y siempre que no sea procedente de solicitar la declaración de concurso conforme a lo dispuesto en la Ley Concursal”, puntualiza González.

CONSEJO

“Si eres administrador de una sociedad que, debido a su situación económica, se ve obligada a cerrar, acude a un profesional que te informe de las obligaciones que debes cumplir para evitar sorpresas. En la mayoría de los casos en los que el acuerdo de disolución no se adopta es por desconocimiento, porque los costes de dicho acuerdo no son elevados y su adopción puede evitarte disgustos”, recuerda González.

VIOLACIÓN DEL CORREO DE LOS TRABAJADORES

Es frecuente leer en los medios o conocer a alguien que cuente el caso de empleados que antes de irse de una empresa han estado “robando” información o recursos de la empresa, en muchas ocasiones utilizando como herramienta el propio correo electrónico de la compañía. En estas circunstancias, es fácil caer en la tentación de revisar el contenido de la correspondencia de esos trabajadores sobre los que se tiene sospechas. Sin embargo, conviene pensárselo dos veces antes de actuar. La violación del correo electrónico

puede llegar a ser entendida como una intromisión en la intimidad de las comunicaciones del empleado, equiparable a la violación de la correspondencia en papel. Así, el secreto de correspondencia –incluir

do expresamente el correo electrónico– queda protegido por el Código Penal (art. 197) y la transgresión de este derecho puede llegar a suponer penas de prisión de uno a cuatro años y multa de 12 a 24 meses.

CONSEJO

Como explica Sánchez Almeida, “lo ideal es tener una ‘política de Internet’, donde se informe al trabajador exactamente de cuáles son sus limitaciones. Lo mejor es que eso se firme como cláusula adicional al contrato de trabajo. Muchas empresas optan por hacer unas ordenanzas internas de uso de Internet y comunicación. Considero que deberían estar firmadas por el trabajador y notificadas al comité de empresa, quedando constancia de que está convenientemente comunicado”. De cualquier manera, Sánchez opina que “el control del correo no puede llegar nunca al contenido de la comunicación”.



LA FIGURA DEL AUTÓNOMO DEPENDIENTE

La nueva Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo introduce la figura del trabajador autónomo dependiente. Según Agote, “la figura del trabajador autónomo dependiente se crea con el fin de otorgar cierta protección y garantías –que anterior-

mente sólo se otorgaban a los trabajadores en sentido estricto– a determinados autónomos que trabajan principalmente para un solo cliente. Este trabajador autónomo dependiente se concibe por ley como aquel que percibe de un solo cliente al

menos el 75% de sus ingresos por rendimientos del trabajo o actividades económicas o profesionales”. Si el nuevo Proyecto de Ley sigue adelante en estos términos, el autónomo dependiente podrá gozar de garantías como la necesidad de un contrato por

escrito por el que accederá a un registro no público y del que tendrán conocimiento los representantes legales de los trabajadores.

“La creación de esta figura no sólo conllevará en las empresas la necesidad de revisar las actuales redes de proveedores autónomos para verificar la existencia de tales autónomos dependientes, sino también la de seguir periódicamente un control sobre el mantenimiento de dicha circunstancia, toda vez que el porcentaje de ingresos de un determinado autónomo procedentes de la misma empresa puede modificarse en cualquier momento por una variación en su estructura de clientes y sin que la facturación a dicha empresa tenga por qué variar”, señala el abogado de Cuatrecasas.

CONSEJO

Lo más adecuado es mantener una relación fluida con aquellos proveedores y prestadores de servicios que actúan de manera autónoma para así conocer su situación respecto a nuestra empresa y coordinar nuestras actuaciones en caso de ser necesario.

Debemos hacer comprobaciones para no incurrir en una violación de patentes que nos acarree sanciones e, incluso, la cárcel

VIOLACIÓN DE PATENTES

Muchas tecnologías e innovaciones tienen dueño y éste es quien tienen registrada como patente o modelo de utilidad en la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM) o en otras oficinas nacionales fuera de nuestro país. Por ello, debemos realizar todas las comprobaciones pertinentes para no incurrir en una violación de patentes que nos pueda acarrear sanciones, el embargo de los productos o incluso la cárcel. En el caso de producirse una vulnera-

ción, tal y como recuerdan desde la OEPM, “de acuerdo con la Ley de Patentes, el titular puede solicitar un conjunto de acciones, como la cesación de los actos que violen su derecho, la indemnización de los daños y perjuicios sufridos, el embargo de los objetos producidos o importados y de los medios exclusivamente destinados a tal producción o a la realización del procedimiento patentado, la atribución en propiedad de los objetos o medios embargados, etc.”.

CONSEJO

Las empresas españolas deberán saber si la patente que pueden vulnerar está en vigor en España y, si son empresas exportadoras, también si está en vigor en los países de destino. Comprobar el estatus legal de una patente es fácil y gratuito. “Desde la base de datos Esp@cenet (es.espacenet.com) puede accederse directamente a INPADOC, base de datos de la situación jurídica de expedientes, que contiene datos de los principales países. Además, la OEPM (www.oepm.es) ofrece acceso a la situación de patentes y también se puede acceder a la Oficina Europea de Patentes a través del portal www.epoline.org.