



CONCEPTO

01

Forma jurídica del negocio. Pros y contras de cada supuesto.

Cuando se inicia una actividad empresarial, se ha de elegir una forma jurídica: autónomo/a (persona física); sociedad de responsabilidad limitada (S.L.), sociedad anónima (S.A.), sociedad limitada unipersonal (S.L.U.); sociedad cooperativa; comunidad de bienes; entre otras.

Centrándonos en las pymes de comercio del sector de la distribución de "Electrodomésticos y Otros Equipamientos del Hogar", **destacarían mayoritariamente 2 formas jurídicas:**

- Persona individual (**autónomo/a**)
- **Entidad mercantil** (destacando las **S.L.**)

CASUÍSTICAS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

CASO 1

Autónomo/a

Si se inicia la actividad, como **persona física**, enclavado en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**, existen **ventajas a tener en cuenta:**



Ventaja 1

Inmediatez

En el caso de iniciar la actividad como autónomo/a, **no es requisito legal la aportación de ningún capital inicial** como tampoco resulta obligatoria la entrega a la Administración de unos **balances de cierre de año**. Debe recordarse que para operar con una sociedad mercantil hay que abordar los costes de constitución, inscripción en el registro mercantil, notaría, etc. Por consiguiente, un autónomo/a goza de la **inmediatez a la hora de iniciar su actividad**, sin perjuicio de cuestiones relacionadas con el local de negocios donde se vaya a desarrollar la actividad.

Ventaja 2

Tipos impositivos, al menos, inicialmente.

Cuando el tipo que grava el beneficio en el IRPF se sitúa por debajo del aplicable en el Impuesto sobre Sociedades. Aunque dependerá de los márgenes que sean aplicables a las distintas líneas de negocio, conforme aumente la facturación con el desarrollo y evolución del negocio, menor será la ventaja fiscal en el régimen de autónomos con respecto a las entidades mercantiles.

Sería recomendable analizar con el asesor de la empresa a partir de qué niveles de facturación interesaría fiscalmente cambiar de forma jurídica a una S.L. u otra modalidad de empresa mercantil.

** En este sentido, el tipo aplicable general en sociedades en el año 2024 se sitúa en el 23%, en caso de facturación inferior a un millón de euros; siendo del 25 % cuando se sobrepasa ese importe.*

*** Asimismo, existe un tipo reducido de IRPF (15 %) para sociedades de nueva creación y para sociedades emergentes o start ups.*

Ventaja 3

En caso de nuevo proyecto empresarial a través del pago único desempleo.

Resulta importante destacar que quienes estén **cobrando “el paro”**, tendrán la opción de solicitar el (antes de darse de alta como empresario individual) pudiendo solicitar una parte para **bienes de inversión y** otra (según edad) para destinarla al **pago de la cuota de la seguridad social en régimen de autónomos.**

Igualmente, en estos casos existe la posibilidad de acogerse a **BONIFICACIONES EN LA CUOTA DE AUTÓNOMO (RETA)** de la Seguridad Social.



No obstante, existen otras cuestiones que podrían suponer una desventaja al desarrollar un negocio bajo la forma jurídica de empresario/a individual (autónomo/a). Las principales son las siguientes:

Inconveniente 1

Responsabilidad individual ilimitada

La desventaja de iniciar la actividad como empresario individual persona física se sitúa, principalmente, en la **RESPONSABILIDAD ILIMITADA**. Esto es, el empresario responde frente a sus acreedores con todos sus bienes presentes y futuros.

No existe, en cuanto a su responsabilidad, distinción alguna entre sus obligaciones civiles y mercantiles.

Inconveniente 2

Desventajas fiscales

Cuando el tipo impositivo en IRPF se sitúa por encima del aplicable en el Impuesto sobre Sociedades, en relación a los beneficios que pudieran estar generándose, el régimen de autónomos dejaría de ser interesante desde el punto de vista fiscal. Por tanto, será importante tener identificado a partir de qué niveles de facturación será más interesante fiscalmente una forma jurídica mercantil (en función, claro está, de los márgenes/rentabilidades que genere el negocio).

Inconveniente 3

En caso de cese de la actividad

Los trabajadores autónomos no tienen derecho a la prestación por desempleo en caso de cese de la actividad: el SEPE no abona prestación alguna porque no lo considera un supuesto de hecho a considerar para determinar que un trabajador/a autónomo pueda ser beneficiario/a de dicha prestación por desempleo.

No obstante, **sí existe la prestación por cese de actividad que abonan las Mutuas.**



CASO 2

Forma Jurídica Mercantil

Si se toma la decisión de desarrollar la actividad a través de una entidad mercantil, p. ej. una **sociedad limitada**, se goza de ventajas importantes; siendo las más relevantes las siguientes:

Ventaja 1

Responsabilidad limitada

En las entidades mercantiles **la responsabilidad de los socios, con carácter general, queda restringida a su participación en el capital de la sociedad.** Por tanto, salvo casos excepcionales, el patrimonio personal de los empresarios/as quedaría salvaguardado.



Ventaja 2

Gestión Empresarial

La obligación de llevar un **sistema contable**, más que un problema, es una **oportunidad**. Muchas pymes de comercio bajo el régimen general de autónomos, al no tener dicha obligación, en muchas ocasiones tienen un conocimiento impreciso de la verdadera estructura económico-financiera de la empresa, lo que le supone una pérdida de información en la toma de decisiones, pudiendo generar una desventaja competitiva.

En este sentido, también cabría decir que el disponer de un sistema contable es una condición necesaria, pero no suficiente. Para obtener una ventaja competitiva hay que hacer un buen uso y **exigir a la asesoría económico-financiera de la empresa un servicio de mayor valor añadido y no la mera llevanza de los estados contables y presentación de los modelos fiscales, aportando información analítica que sirva de base para la optimización de la toma de decisiones.**



Inconveniente 1

Desventajas fiscales

Las desventajas de constituir una S.L., al menos inicialmente y hasta alcanzar determinados volúmenes de facturación/beneficios, pueden venir por el **diferencial entre el tipo fijo de gravamen en el Impuesto sobre Sociedades frente al tipo variable en IRPF.**

Inconveniente 2

No bonificación en cuota de autónomo

En el caso de empresa mercantil, el empresario/a no podría acogerse a bonificaciones en la cuota de autónomo (RETA) de la Seguridad Social.

Recomendación

Una empresa de comercio del sector de electrodomésticos y otros equipamientos del hogar, según su facturación y márgenes de beneficio, tendrá **unos volúmenes de negocio a partir de los cuales, fiscalmente sería más recomendable una empresa mercantil.** Asimismo, en base a **criterios de responsabilidad empresarial y de gestión, también** podría ser más interesante la adopción de una **forma jurídica mercantil**, al menos a partir de alcanzar el negocio cierto nivel de desarrollo. No obstante, **se recomienda contar con asesoramiento profesional especializado** para tomar, de forma motivada, la decisión más adecuada en cada caso.

Promueve:



Financia:





CONCEPTO

02

Elementos importantes en la relación empresa-plantilla de trabajo

La plantilla de trabajo la constituyen todos los empleados/as fijos y temporales que desempeñan una función en la empresa.

Es importante tener controlado este aspecto fundamental de cualquier negocio pues ha de detallarse los cargos y salarios de cada trabajador/a de la empresa.



PRINCIPALES ELEMENTOS A TENER EN CUENTA

Recomendación 1

Control de Costes y Flujos Financieros

A la hora de configurar la plantilla de trabajo, es clave tener un cálculo preciso, mes a mes, de los gastos de personal que incluyen no sólo las nóminas sino también los seguros sociales.

Controlando este aspecto esencial de la empresa se evitarán posibles desajustes en las corrientes de pagos/cobros y/o gastos/ingresos.

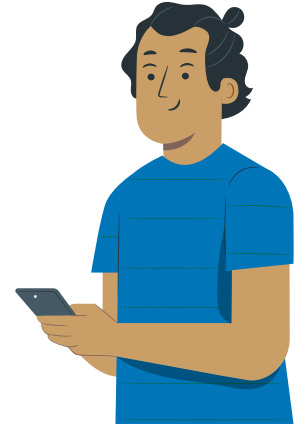


Recomendación 2

Cuestiones claves de la empresa: cómo y cuándo se han de comunicar a los trabajadores

Se aconseja a las empresas que, salvo cuestiones menores, siempre opten por la comunicación por escrito con acuse de recibo demostrable (p. ej. correo electrónico) de aquellas cuestiones importantes que afectan a los elementos propios del contrato de trabajo o a servicios que han de prestarse y que puedan entrañar, por su complejidad, algún problema para la empresa.

Por ejemplo, asuntos relacionados con vacaciones, horarios, cuestiones económicas y tributarias, entre otras.



Recomendación 3

Verificación de la correcta consignación del grupo profesional en los contratos de trabajo y nóminas.

El **grupo profesional del puesto de trabajo** ha de pactarse por escrito **en el contrato laboral y debe reflejarse en la nómina**.

Generalmente, las pymes de comercio suelen externalizar estos servicios en una gestoría, la cual será la encargada de consignar este dato en contrato como en nómina, siendo ésta una función primordial. El grupo profesional sirve para fijar las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

ALGUNAS POSIBLES CASUÍSTICAS A DESTACAR

Movilidad funcional del empleado/a

El empresario/a tiene la posibilidad de establecer la **movilidad funcional del empleado/a**.

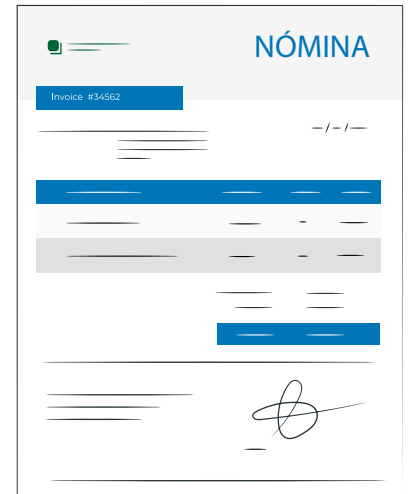
Se trata de una decisión unilateral de la empresa de modificar las tareas propias del grupo profesional para ajustarlas a aquellas que sean precisas en cada momento según las necesidades de la empresa.

IMPORTANTE_ Siempre se podrá realizar una movilidad funcional aunque no se cumplan los requisitos anteriormente indicados si existe un acuerdo entre las partes.

TIPOS

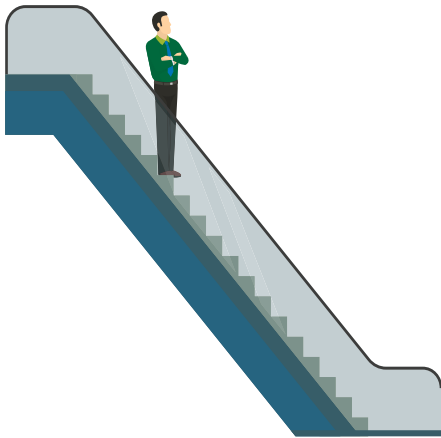
| | |
|----------------------|--|
| MOVILIDAD VERTICAL | ASCENDENTE O DESCENDENTE (cambia el nivel de la categoría profesional) |
| MOVILIDAD HORIZONTAL | TIPOLOGÍA DE FUNCIONES (sin cambio del nivel de la categoría profesional) |

OJO: La movilidad vertical es más compleja y determina que no se realicen funciones que corresponden con el grupo profesional del trabajador y, por ello, sólo se podrá realizar cuando exista una causa objetiva que la justifique. Si la causa fuera arbitraria, por ejemplo, un vendedor al que se le destina a limpiar el almacén, no sería justificable la movilidad y podría interpretarse como ACOSO LABORAL, por parte de la Inspección de Trabajo.



OJO: El **salario** sólo ha de variar obligatoriamente en los casos de **movilidad extraordinaria ascendente (aumenta el salario** según corresponda). En este sentido, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice del grupo profesional superior.

Sin embargo, en los casos de **movilidad extraordinaria descendente, no puede reducir el salario** al trabajador/a.



OJO: En los casos de movilidad funcional del trabajador/a, está **PROHIBIDO despedir a un trabajador/a por FALTA DE ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO AL QUE HA SIDO DESTINADO Y QUE NO SE CORRESPONDE CON SU GRUPO PROFESIONAL.**

Esto sería un despido objetivo que daría derecho a una indemnización de 20 días por año de antigüedad al trabajador/a.

OJO: Tampoco se permite una degradación del puesto de trabajo, con unas **funciones inferiores**, de manera prolongada sin existir una causa suficiente que lo justifique, lo cual podría conllevar consecuencias legales.



Promueve:



Financia:





CONCEPTO

03

Modalidades de contratación del personal

Con la reforma laboral operada con el RDL 32/2021, se llevaron a cabo una serie de cambios relacionados con las modalidades contractuales que se centran principalmente en los **contratos temporales**.

En este sentido, se modifica el art. 15 del ET en relación con el **contrato por circunstancias de la producción** que ahora presenta dos modalidades en función de que concurran incrementos ocasionales imprevisibles o previsibles, en el que se incluirán expresamente los supuestos para cubrir ausencias por vacaciones de otros trabajadores.

Asimismo, se unifican y reconstruyen los antiguos **contratos para la formación y el de prácticas en un solo contrato denominado formativo**.



Cuadro-Resumen de los tipos de contrato tras los cambios normativos del año 2021:

Tipos de contratos fijos/temporales

| | |
|------------|---|
| INDEFINIDO | Indefinido |
| | Fijo discontinuo |
| TEMPORALES | Por circunstancias de la producción imprevisibles |
| | Por circunstancias de la producción previsibles |
| | Sustitución |
| FORMATIVOS | Formación en alternancia |
| | Obtención de la práctica profesional |

* los distintos contratos pueden ser a jornada completa o parcial

CONTRATO INDEFINIDO

El contrato indefinido es aquel que **se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato**. El contrato de trabajo indefinido podrá ser verbal o escrito y **podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos**.

CONTRATOS TEMPORALES

El contrato de trabajo de duración determinada **sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora**. El contrato de trabajo de duración determinada podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando la duración del contrato por circunstancias de la producción sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El contrato de trabajo de formación en alternancia tendrá por objeto **compatibilizar la actividad laboral retribuida** con los correspondientes **procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.**

CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

ALGUNAS CONSIDERACIONES DESTACABLES A TENER EN CUENTA TRAS CAMBIOS NORMATIVOS

Consideración 1

Se reemplaza y deroga el anterior **contrato de interinidad por un contrato de sustitución.** Éste se podrá celebrar para sustituir personas durante la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto, para cubrir una jornada reducida por causa legal o convencional y para cubrir vacantes durante los procesos selectivos.

Consideración 2

De acuerdo con la nueva normativa, el **contrato por circunstancias de la producción** se ha desdoblado en **dos modalidades:**

1. Circunstancias relacionadas con el **incremento ocasional e imprevisible** de la actividad.
2. Para atender **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una **duración reducida y acotada en el tiempo.**



Consideración 3

Reconocimiento del contrato como fijo

Cuando se produzca la **concatenación de contratos temporales**, se reconoce la condición de fija a aquella persona trabajadora que hubiese ocupado un puesto de trabajo, **con o sin solución de continuidad, en un periodo de referencia de veinticuatro meses, durante al menos dieciocho meses mediante contratos por circunstancias de la producción, concertados directamente o mediante ETTs.**

Consideración 4

Contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo **se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Asimismo, **podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida.**

El contrato fijo discontinuo **debe formalizarse siempre por escrito y recoger ciertos elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.**

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, **se deberán establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.** Deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada **con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.**



Otras consideraciones

- En los casos de prácticas, formación dual u otros casos similares, habrá que estar pendiente del desarrollo del estatuto del becario para poder valorar su verdadero alcance.

- **No cabe periodo de prueba** en el contrato en alternancia y se reduce a un mes en el contrato en prácticas.

* *Formación Dual: formación en alternancia con el trabajo retribuido (con compensación económica) por cuenta ajena. El desempeño de esta actividad laboral estará destinado a adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios de la persona trabajadora.*

Recomendaciones finales

- Dadas las diferentes casuísticas posibles y su complejidad, se recomienda **contar con asesoramiento profesional** para la correcta gestión relativa a las contrataciones laborales.

- Las **pymes de comercio, generalmente, externalizan la contratación de determinadas funciones** (gestión laboral, contable, gestión de la página web y redes sociales, entre otras). En este sentido, y guiados por el asesoramiento profesional en la materia, **en los casos de necesidades puntuales de contratación** por circunstancias de la producción o similar, será conveniente **valorar la conveniencia de utilizar los servicios de una ETT o realizar el contrato laboral directamente**, teniendo en cuenta las posibles ventajas/desventajas de cada opción en los distintos casos.



Promueve:



Financia:





CONCEPTO

04 Inspección de trabajo

La Inspección de Trabajo tiene atribuidas, a través del ordenamiento jurídico, potestades administrativas que le facultan para:

- ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social
- exigir las responsabilidades pertinentes.
- así como el asesoramiento y facultades de conciliación, mediación y arbitraje.

Para la consecución de estos objetivos, dispone de facultad de planificación y programación de la actuación inspectora, así como la de establecimiento de instrucciones de organización de los servicios, criterios operativos generales y criterios técnicos vinculantes, en los términos y con el alcance previsto en la norma.



Entre otras cuestiones, la Inspección de Trabajo presta:

Servicios

Servicios de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos

Ordenación del trabajo y relaciones sindicales

Prevención de riesgos laborales

Normas en materia del campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la S.S.

Igualmente, dentro de su ámbito competencial, la Inspección de Trabajo puede realizar actuaciones inspectoras encaminadas a:

Actuaciones

Practicar **requerimientos o actas de advertencia** cuando no se deriven perjuicios directos a los trabajadores

Iniciar **procedimientos sancionadores** mediante la extensión de Actas de Infracción

Proceder a **liquidaciones por débitos a la Seguridad Social** y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de Actas de liquidación

Iniciar **procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores** en el régimen correspondiente de la Seguridad Social

Así como procedimientos para el **encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de Seguridad Social que corresponda**

Esto es, la Inspección, al visitar a una empresa, examinará si ésta cumple sus obligaciones respecto del primer listado y determinará alguna de las decisiones del segundo listado.

A MODO DE RESUMEN

La Inspección de Trabajo velará por el correcto cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social por parte de las empresas.



La empresa, persona física o persona jurídica, debe estar al día con sus obligaciones y no obviar el cumplimiento de la ley en materia laboral, contratando para ello el asesoramiento experto necesario.



Con carácter general, la Inspección de Trabajo puede realizar una visita al comercio en 2 situaciones:

1) En una visita no concertada:

En este caso, la empresa siempre debe tener en cuenta algunos elementos fundamentales que, generalmente, siempre van a ser verificados por el inspector actuante:

- 1.- Horarios de trabajo, si se controlan o no.
- 2.- Prevención de riesgos laborales en la empresa.
- 3.- Contratos y nóminas.
- 4.- Pago de los seguros sociales.
- 5.- Correcto encuadramiento de los trabajadores en su grupo profesional.
- 6.- Otros

2) En visita concertada por la Inspección de Trabajo:

Se recomienda en estos casos, que la persona responsable de la empresa siempre esté acompañada de un profesional que guíe los pasos a seguir a fin de atender en debida forma la ley.

Siempre es aconsejable a las empresas que presten la mayor colaboración a la Inspección de Trabajo cuando sean requeridos para aportar cualquier tipo de información o dato, así como a adoptar aquellas medidas correctoras a implementar en la empresa que se aconsejen por este organismo.



Promueve:



Financia:





CONCEPTO

05

Prevención de riesgos laborales

ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

1) **La Prevención de Riesgos Laborales (PRL)** abarca al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.



2) **Riesgo laboral** es la posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se consideran **daños derivados del trabajo** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

3) La **LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)** establece de forma expresa el **derecho de los trabajadores** a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo **deber del empresario/a** de protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

ELEMENTOS FUNDAMENTALES QUE LA EMPRESA HA DE CUMPLIR PARA EVITAR LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

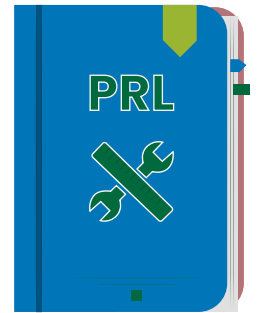
Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ello implica que la empresa debe garantizar el correcto cumplimiento de los siguientes derechos de los trabajadores en el normal desarrollo de la actividad laboral:

- **Información, consulta y participación** de los trabajadores y/o sus representantes.
- **Formación** en materia preventiva.
- **Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.**
- **Vigilancia preventiva de la salud.**

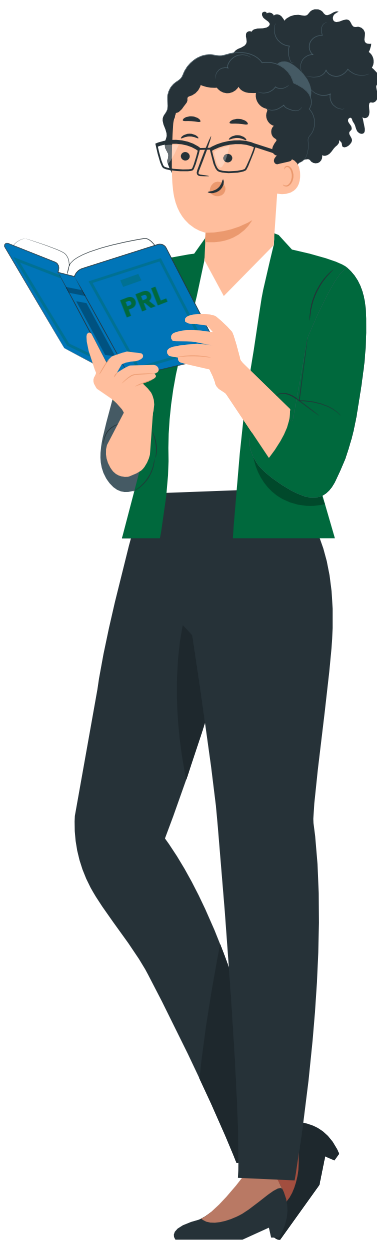
Recordatorio 1

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es una obligación de la Empresa.

El artículo 15 de la LPRL insta al empresario a aplicar las medidas que sean necesarias para cumplir de forma adecuada con el deber de prevención, que debe **integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales**. Los instrumentos esenciales para la aplicación del plan de prevención de riesgos son **la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva**.



Recordatorio 2



El plan de prevención de riesgos laborales incluirá la **estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios** para realizar la acción preventiva en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Recordatorio 3

EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES POR PARTE DEL EMPRESARIO PUEDE CONLLEVAR:

INCUMPLIMIENTO DE DEBERES

SANCIONES. Las multas dinerarias pueden ser cuantiosas.

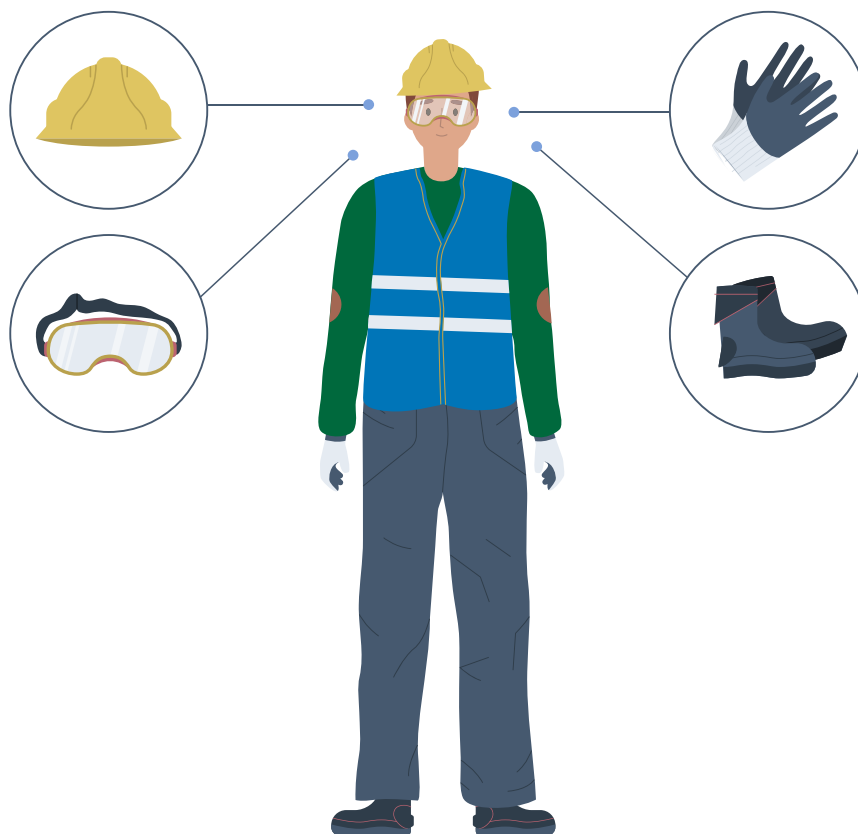
RECARGO SOBRE LAS PRESTACIONES QUE PERCIBA EL TRABAJADOR POR SUS LESIONES (30-50%).

RECLAMACIONES DE INDEMNIZACIONES POR LAS LESIONES/ENFERMEDADES PRODUCIDAS.

Recordatorio 4

Los trabajadores también tienen obligaciones en materia PRL

No sólo el empresario/a tiene obligaciones en PRL. Los trabajadores también tienen sus obligaciones y **deben siempre** usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo, al igual que los medios y equipos de protección individual (EPIs) facilitados por la empresa, conforme a la información y formación que hayan recibido al respecto.



Recomendación

Si bien existen opciones de sistema de gestión de PRL tales como “asunción de la actividad preventiva por parte del propio empresario” o “por trabajadores designados”, en el caso de las pymes de comercio se recomendamos acudir a la implantación de un sistema de prevención ajeno, tanto si se trata de empresario individual o de sociedad mercantil (u otras figuras societarias). Generalmente tanto su gestoría de confianza como su asociación empresarial de referencia (FAEL/AAEL) podrá facilitarse información más detallada sobre estos servicios.

Promueve:



Financia:





CONCEPTO

06 Protección de datos

La **protección** de las personas físicas en relación con el tratamiento de **datos** de carácter **personal es un derecho fundamental** reconocido en los artículos 18.4 de la Constitución, 8.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y 16.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión, pudiendo existir distintos niveles de protección en función de la tipología de los datos.

MAYOR NIVEL DE PROTECCIÓN

Se **protegerán de forma especial cualquier información sobre las personas que contenga información de raza, color, inclinación sexual, religión e ideología política.**



ELEMENTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA EN UN COMERCIO:

- 1.- Imagen de trabajadores, proveedores y clientes, en las cámaras de videovigilancia o similar (CCTV)
- 2.- Datos de proveedores y clientes.
- 3.- Datos de trabajadores.

Obligaciones de la empresa.

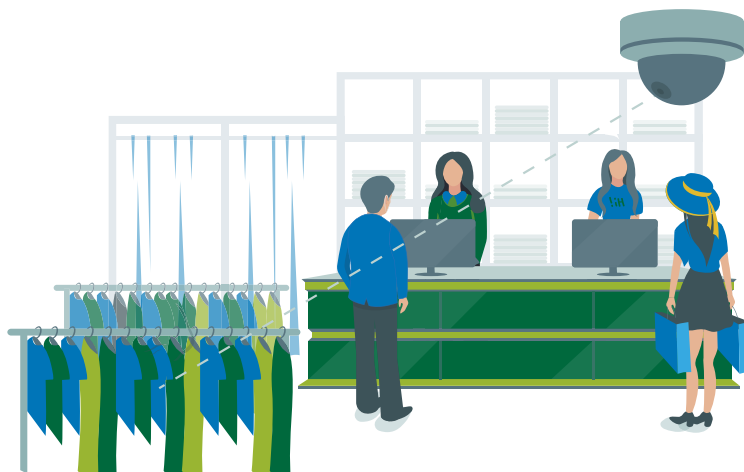
A nivel de empresa, al tratarse diariamente datos de carácter personal en el desarrollo de la actividad habitual, **las empresas están obligadas a cumplir con la normativa vigente en cada momento.**

Recordatorio 1

Cuando existan cámaras de videovigilancia se deberá exponer en cartel visible o similar que la zona de comercio es objeto de videovigilancia y que las imágenes captadas son objeto de tratamiento.

Recordatorio 2

Se debe informar y recabar autorización expresa de las personas físicas cuyos datos personales (empleados, clientes, socios, proveedores...) vayan a ser tratados mediante el correspondiente sistema.



Debe subrayarse que **ley de protección de datos para empresas no distingue entre pymes y grandes empresas**, ya que independientemente de su tamaño y volumen de facturación, cualquier empresa que trate datos de carácter personal, está obligada a cumplir con la ley.

Para una empresa, conocer los datos personales que maneja o prevé manejar, resulta necesario para identificar y determinar a qué riesgos están expuestos y poder aplicar las medidas de seguridad necesarias para garantizar la integridad y privacidad de datos.

En definitiva, la empresa, sea del volumen que sea, está obligada a disponer de responsables y encargados de tratamiento, para establecer las medidas de protección de datos que deban aplicarse, así como ser capaces de demostrar dicho cumplimiento.



Recordatorio 3

El empresario/a deberá adoptar las medidas de seguridad técnica y organizativas para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.

Recordatorio 4

Las campañas de mailing, newsletter u otras comunicaciones deberán informar adecuadamente del cumplimiento de la normativa en el tratamiento de datos, así como del derecho de acceso y revocación por parte del interesado/a.



RECOMENDACIONES FINALES

Dada la especificidad del asunto y la capacidad técnica, se considera muy importante y aconsejable **acudir a profesionales en la materia para que asesoren y guíen al empresario/a en el cumplimiento de la normativa, para evitar problemas de seguridad en el tratamiento de los datos, así como la imposición de sanciones que se pudieran imponer.**



Las sanciones por incumplimiento de la normativa pueden conllevar la imposición de importantes multas pecuniarias, por lo que lo más recomendable es la contratación de un servicio externo especialista en la materia.

Respecto de los trabajadores es fundamental que sean informados, a la hora de suscribir el contrato de trabajo, del protocolo de confidencialidad de la empresa, que es de obligado cumplimiento. Dicho compromiso debería ser firmado por el trabajador/a que tenga acceso al tratamiento de datos.

Promueve:



Financia:





CONCEPTO

07

Convenio colectivo

El convenio colectivo, generalmente es fruto de la **negociación entre los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los representantes de los empresarios (organización empresarial representativa en el sector y territorio de referencia)**. En el caso de las pymes de comercio el ámbito territorial de referencia es el provincial.

El Convenio Colectivo viene recogido en la Constitución, dentro de la garantía del derecho a la negociación colectiva, y en el Estatuto de los Trabajadores.

Tiene rango de norma, es una de las fuentes del derecho aplicable a la relación laboral y es de obligado cumplimiento.

El Convenio Colectivo contiene los derechos y obligaciones de la relación laboral, tanto para el empresario como para el trabajador.



PRINCIPALES ELEMENTOS, GENERALMENTE REGULADOS EN EL CONVENIO COLECTIVO:

1. Las condiciones de trabajo y de productividad.
2. Cuestiones económicas (salario, pluses, etc.).
3. Aspectos laborales (jornada, descansos, clasificación profesional, duración de contratos).
4. Aspectos sindicales (comités de empresa, delegados de personal).
5. Las condiciones de empleo.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL APLICABLE

Recordatorio 1

El convenio colectivo de aplicación no es elegible, ya que se debe **tener en cuenta la actividad económica** en la que se haya dada de alta la empresa (**IAE** - Impuesto sobre Actividades Económicas).

** En el sector del comercio de Electrodomésticos, dependiendo de la provincia, se aplica el convenio de comercio o el del sector metal.*

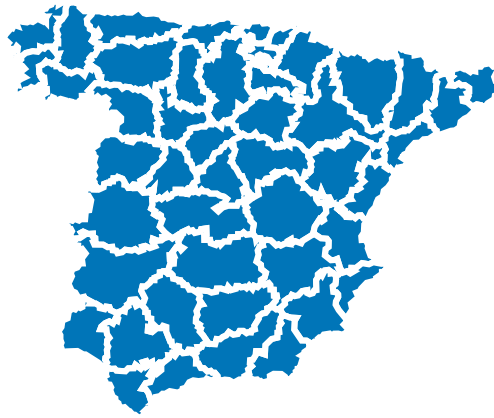
Recordatorio 2

Se aplicará el **convenio colectivo sectorial en el que se encuentre la empresa por su actividad y en función de su ubicación geográfica**, siguiendo el orden de prioridad de aplicación.

(excepción: cuando la empresa cuente con su propio convenio de empresa, lo cual no suele ocurrir en pymes y micropymes).

Recordatorio 3

El **orden de prioridad de aplicación de los convenios colectivos**, con carácter general es en el siguiente orden: Provincial y en caso de no existir se aplicará el autonómico o el estatal. En caso de no poder aplicar ninguno, la relación se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



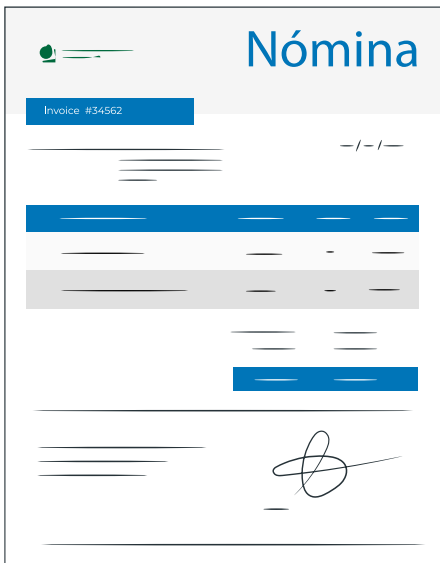
Recordatorio 4

Cuando la empresa desarrolle varias actividades laborales al mismo tiempo, se aplicará el convenio colectivo de aquella actividad que se realice con más frecuencia o de forma mayoritaria. También puede darse el supuesto de que las diferentes actividades en la empresa estén claramente separadas. Entonces pueden aplicarse diferentes convenios en una misma empresa.



Recordatorio 5

Pactos con los trabajadores



Cuando un trabajador o grupo de trabajadores alcanza un acuerdo con el empresario que **mejora las condiciones establecidas en convenio, no deben renunciarse a ellas.** Si el empresario ha otorgado de forma unilateral, o mediante pacto con el trabajador, la mejora de las condiciones laborales establecidas en convenio, éstas deben ser aplicadas en la relación laboral.

Recordatorio 6

Los derechos adquiridos por los trabajadores, no se pueden eliminar ni modificar de forma unilateral por la empresa; sólo podría hacerse a través de la **modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**



Recordatorio 7

En Andalucía, para el sector del comercio de electrodoméstico, según la provincia se aplica el convenio sectorial de comercio o el convenio sectorial del metal.

Pendiente de verificación final que no haya habido cambios en las provincias

ALMERÍA – Dependencia Mercantil (Comercio)

[Pincha aquí](#)

- Revisión salarial:

[Pincha aquí](#)

GRANADA – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

JAÉN – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

- Revisión salarial:

[Pincha aquí](#)

ENLACE JUNTA DE ANDALUCÍA PARA CONSULTAR ACTUALIZACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

[Pincha aquí](#)

CÁDIZ – Comercio del Metal

[Pincha aquí](#)

CÓRDOBA – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

HUELVA – Comercio Único

[Pincha aquí](#)

MÁLAGA – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

SEVILLA – Comercio, maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico y electrodomésticos.

[Pincha aquí](#)

Recomendación

Ejemplo.-

En caso de que las nóminas de los trabajadores estén calculadas conforme convenio que no resulte de aplicación a la actividad, nos podemos encontrar con problemas de reclamación de nóminas y regularización en el pago de seguros sociales, lo que puede conllevar problemas con la Seguridad Social; de ahí la importancia de que la gestoría ajuste debidamente la redacción de los contratos y la elaboración de las nóminas de acuerdo al Convenio de correcta aplicación.



Promueve:



Financia:





CONCEPTO

08

Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación familiar implica el poder alcanzar un equilibrio razonable entre la vida familiar/personal y laboral por parte de las personas trabajadoras.

En este tipo de supuestos podemos encontrarnos con supuestos tales como:

- maternidad-paternidad
- lactancia
- excedencia por cuidado de hijo o familiar
- y conciliación vida laboral y personal, entre otros

PRINCIPALES MEDIDAS LEGALES

Las distintas situaciones para solicitar una medida de conciliación habrán de cumplir determinados requisitos. Entre las medidas que se contemplan en nuestro ordenamiento jurídico, destacarían:

- **permisos de nacimiento**
- **excedencias laborales**
- **y reducción de jornada, entre otras.**



Ejemplo práctico 1

En concreto, para poder disfrutar de una **reducción de jornada por cuidado directo de menor de 12 años, de persona discapacitada o de familiar dependiente**, conlleva que la persona que vaya a recibir los cuidados se encuadre dentro de alguna de las categorías y con los **requisitos definidos legalmente**. Este tipo de conciliación se podrá solicitar con respecto a personas de **hasta segundo grado de consanguinidad**.

Recordatorio 1

Cualquier trabajador/a que cumpla los requisitos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación **para la medida** que desee solicitar, tendrá derecho a hacerlo.

La empresa no puede ser un obstáculo a este derecho del trabajador/a, al ser **derechos irrenunciables**.

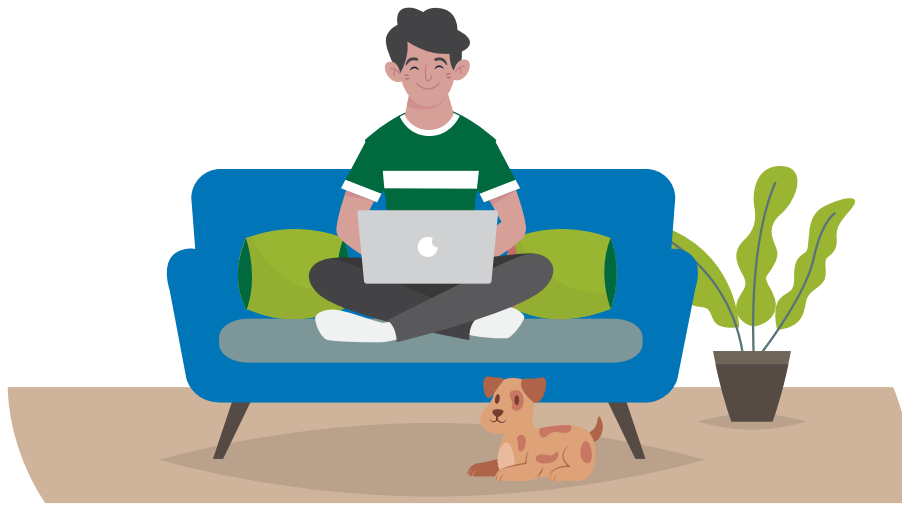


Ejemplo práctico 2

En caso de baja por maternidad, existe un número de semanas de disfrute obligatorio (al que la trabajadora no puede renunciar).

Recordatorio 2

El Estatuto también prevé la **conciliación de la vida laboral, personal y familiar del trabajador**, permitiendo a las personas trabajadoras solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluyendo el teletrabajo: en este último supuesto habrá de estar al caso concreto.



ALGUNOS ELEMENTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

ELEMENTO 1

Reducción salarial

El trabajador debe saber que su salario se verá reducido en proporción a la reducción de la jornada, afectando también a los complementos salariales.

ELEMENTO 2

Obligación a la empresa de no obstrucción

La empresa no puede negarse a conceder esta reducción, salvo argumento motivado. Sí podrá negarse al horario solicitado por el trabajador, proponiendo otro.

ELEMENTO 3

Riesgo de despido nulo o improcedente

Debe advertirse que el despido de un trabajador en esta situación podría conducir a la declaración de un despido nulo o improcedente, salvo que pueda justificarse la procedencia de tal medida.



SOLICITUD DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

Pasos a seguir cuando se pide la conciliación laboral.

- 1) Cuando el trabajador formalice una solicitud en esta materia, la empresa abrirá un **proceso de negociación** durante un periodo máximo de **30 días hábiles**.
- 2) **Finalizado este plazo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación o la negativa, o bien una propuesta alternativa.**
- 3) Si no se llega a ningún acuerdo, y en caso de negar este derecho, se deberá argumentar el motivo.
- 4) En cualquier caso, la norma sólo prevé el derecho del trabajador para solicitar una modificación en su jornada, no para exigirla.

Recordatorio 3

IMPORTANTE DATO A TENER EN CUENTA: ES UNA POSIBILIDAD QUE LA LEY OFRECE Y LA EMPRESA NO ESTÁ OBLIGADA A CONCEDERLA AUTOMÁTICAMENTE.

En general, cada caso se discutirá de forma individual, teniendo en cuenta cómo afecta la medida propuesta tanto a la empresa como al resto de trabajadores.



Ejemplo práctico 3

SOBRE LA EXCEDENCIA Y LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores también disfrutan del **derecho a excedencia, con independencia** de que el **contrato de trabajo lo sea a tiempo completo como a tiempo parcial**. Para ello, es necesario que sea por cuidado de hijo o por cuidado de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad. En este supuesto, la empresa no puede negarse a conceder este derecho al trabajador que disfruta del derecho a **la reserva del puesto de trabajo durante el primer año**.



RECOMENDACIONES

- 1) Dado que los casos que se pueden presentar son múltiples, se aconseja que la **empresa se asesore por su gestoría profesional** en cada caso que se presente, puesto que el tratamiento de estos supuestos debe realizarse de forma individualizada.
- 2) Es necesario **atender las obligaciones legales** cuando se presenten los **supuestos recogidos en la Ley pero también tener en cuenta las necesidades de la empresa y del resto de miembros de la plantilla a fin de evitar problemas no sólo jurídicos sino también personales entre los trabajadores.**
- 3) Hay que **cuidar la redacción de los contratos de trabajo del personal que sustituya a los trabajadores en excedencia, a fin de evitar conflictos innecesarios en el futuro.** Ésta es una función esencial de la gestoría profesional que guíe el día a día de la empresa.



Promueve:



Financia:



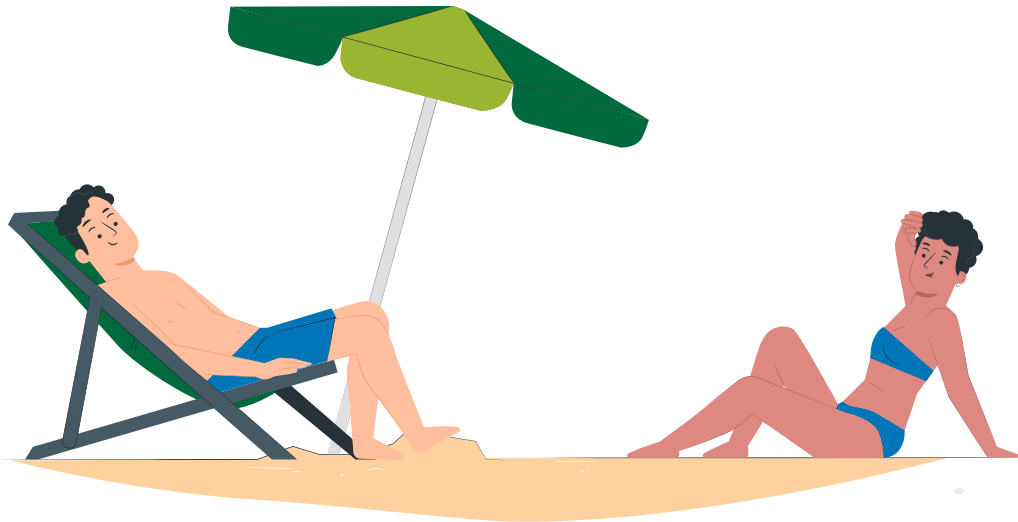


CONCEPTO

09

Vacaciones

Las vacaciones son el período de descanso anual laboral retribuido, no sustituible por compensación económica y será fijado conforme a lo pactado en Convenio Colectivo y/o contrato individual.



Recordatorio 1

Las **vacaciones no pueden, en ningún caso, ser inferiores a 30 días naturales**. Este período mínimo **no puede ser sustituido por una compensación financiera salvo en supuesto de finalización de la relación laboral**.

Recordatorio 2

¿Cómo establecer las vacaciones?

El periodo o periodos de su disfrute **se fijará de común acuerdo** entre el empresario/a y el trabajador/a, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecusable. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. **El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.**



Recordatorio 3

Salario

La retribución a percibir por la persona trabajadora, durante el periodo de vacaciones, ha de ser **la misma que percibe habitualmente**, lo que supone incluir en la mensualidad los pagos que se perciban con regularidad el resto del año.

Recomendación 1

Se recomienda que la **notificación de los términos acordados** para los periodos de vacaciones, se comunique **vía correo electrónico** y no por mensaje de texto, dada la importancia de este elemento en la relación laboral.

La razón de este consejo es que los mensajes de texto carecen de la fuerza probatoria de un mensaje escrito o un mensaje de audio través de una aplicación de telefonía móvil. Por ello, siempre se debe pedir el correo electrónico del trabajador a la hora de su contratación y consignar este dato en el contrato de trabajo.

** Cuando por alguna circunstancia no fuera posible la comunicación vía correo electrónico, se recomienda utilizar otro medio que sea igualmente fehaciente. P. ej. Comunicación escrita entregada con copia firmada de acuse de recibo.*

ALGUNAS CASUÍSTICAS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

CASO 1

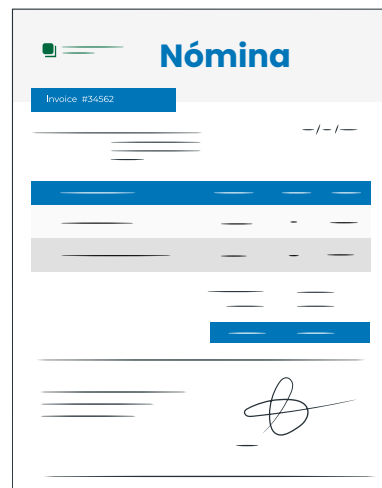
Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto para supuestos de nacimiento-adopción de hijo-riesgo durante el embarazo: **se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso** que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



CASO 2

Vacaciones incluidas en el finiquito

Cuando finalice la relación laboral y el trabajador/a no haya disfrutado de todos los días de vacaciones que le correspondieran, **se incluirá la compensación económica en el finiquito, salvo que la empresa pruebe que ha tenido una conducta activa de ofrecimiento al trabajador/a del disfrute de las vacaciones** con la advertencia de que, de no hacerlo dentro del año, podría perder los derechos correspondientes.



CASO 3

¿Y si el trabajador está en excedencia? ¿Se genera derecho a vacaciones?

Durante el periodo de excedencia **no se generan derecho a salario**, incluida la parte proporcional de **pagas extraordinarias**, ni tampoco derecho a **vacaciones**.

Recomendación 2

Además de tener en cuenta adecuadamente el **convenio colectivo** que pudiera corresponder y lo establecido en los **términos específicos de la relación laboral**, se recomienda aplicar el **sentido común** a la hora de tratar el calendario de las vacaciones de la empresa, **a fin de evitar conflictos innecesarios no sólo entre el empresario y el trabajador sino también entre los propios empleados**.

Recomendación 3

Se recomienda contar con **asesoramiento de gestión profesional** para el correcto cumplimiento de los derechos y obligaciones de empresa y trabajador/a en la relación laboral. En el caso de las vacaciones, también habría que prestar especial atención a situaciones específicas de incapacidad temporal de la persona trabajadora por embarazo, maternidad u otras causas análogas.



Promueve:



Financia:





CONCEPTO

10

Principales causas de extinción de los contratos de trabajo

PRINCIPALES CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador, puede ser, entre otras, por los siguientes motivos:

MOTIVOS DE DESPIDO

| |
|--|
| Mutuo acuerdo entre las partes |
| Causas consignadas válidamente en el contrato |
| Expiración del tiempo convenido |
| Dimisión |
| Muerte o incapacidad total o absoluta del trabajador |
| Despido disciplinario |
| Despido basado en causas objetivas |
| Jubilación |



Recordatorio 1

Notificación.

La empresa, en el momento de notificar a los trabajadores la carta de despido o, en su caso, el preaviso de la extinción de la relación laboral, deberá acompañar una **propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.**

CASUÍSTICAS A DESTACAR EN LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

CASO 1

Reclamación de indemnización por parte de la persona trabajadora.

El trabajador al formular **solicitud de la extinción del contrato de trabajo** y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente ha de basarse en alguna de las siguientes causas:

1) **Modificación sustancial** de las condiciones de trabajo con incumplimiento de la Ley por el empresario que produzcan, además, un menoscabo de la dignidad del trabajador.

2) **Falta de pago o retrasos continuados** en el abono del salario pactado. .



3) Cualquier **otro incumplimiento grave** de las obligaciones del empresario.

CASO 2

Falta de capacitación profesional del trabajador.

La empresa también podrá despedir al trabajador por **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo**, si bien se prevé que el empresario ha de facilitar al empleado la formación en las novedades técnicas e innovaciones aplicables a las tareas y funciones de su puesto de trabajo a fin de que esté al tanto de las mismas.





CASO 3

Incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente

En estos supuestos, **el trabajador**, después de un proceso, más o menos largo de tratamiento de la enfermedad, **ya no va a poder a volver a desempeñar su profesión** y/o cualquier otra, pues **su patología le limita gravemente** para estas labores.

La norma señala que cuando la Seguridad Social determine esta situación de incapacidad, **la relación laboral con la empresa se habrá extinguido de pleno derecho y sin derecho a indemnización**, sin perjuicio de que deban finiquitarse los conceptos que quedasen pendientes de pago.

CASO 4

Despido disciplinario

En caso de **despido disciplinario** apuntamos como nota fundamental tener **medios de prueba contundentes** que sostengan esta postura pues, de lo contrario, el empresario podría sufrir una sentencia judicial que declare la nulidad o improcedencia del despido, lo que supondría una carga económica difícil de soportar, sobre todo para un empresario persona física o para una PYME.



RECOMENDACIÓN

Un despido puede suponer una situación grave para la empresa, sobre todo, a efectos económicos.

Por consiguiente, para amortiguar el impacto del despido, se aconseja que el empresario acuda inmediatamente a su asesor profesional de confianza a efectos de que se atiendan todos los requisitos legales y su actuación se ajuste en todo momento a la normativa vigente, evitando así actuar de forma impulsiva o poco reflexiva y que ello conduzca a una grave y significativa pérdida económica.



Promueve:



Financia:

