



NOVIEMBRE 2013

Boletín de Actualidad de JDA, en la que podrá tener una visión de las últimas novedades normativas y recibir consejos prácticos para su empresa

## CONSEJOS PRACTICOS

PAGINA 1 A 7

Las claves para que el sistema de retribución variable que no se vuelva en su contra

No sea un Gerente de una compañía zombie

No se deje sorprender por las notificaciones de Hacienda y Seguridad Social

No pague más, pague mejor

Diversifique sus fuentes de financiación

No hay nada tan valioso como tener alguien a tu lado

## ACTUALIDAD

PAGINA 8

Asamblea Anual de Socios de Santa Fe Associates Internacional

## ACTUALIDAD NORMATIVA

PAGINAS 9 A 18

Actualidad normativa de la fiscalidad, normas laborales y legales.

## CASOS DE ÉXITO

PAGINA 19

### Las claves para que el sistema de retribución variable que no se vuelva en su contra

El Tribunal Supremo acaba de sentenciar que las cláusulas contractuales que fijen una retribución variable deben estar suficientemente claras, ser inequívocas y estar redactadas de forma que no haya ambigüedades.

# NEWSLETTER

# 1

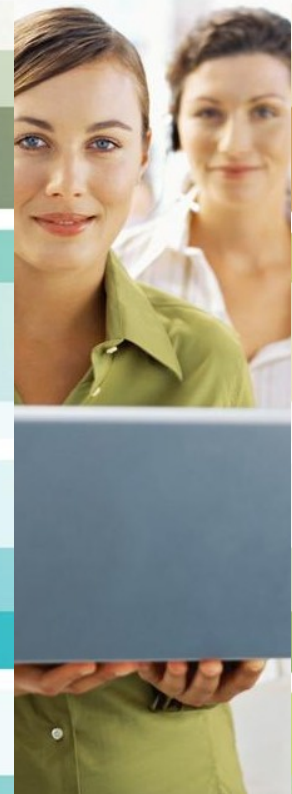
## CONSEJOS PRACTICOS

En caso de que no sea así, este tipo de cláusulas sólo pueden interpretarse a favor de los trabajadores y no de la empresa, que es quien las incluye en el contrato (sent. del TS de 9.07.13, en unificación de doctrina)

Un [sistema de retribución variable](#) permite a su empresa incentivar y motivar a sus empleados y obtener un mejor rendimiento y productividad al estar vinculada la remuneración a la consecución de unos objetivos determinados. Pero para evitar que los tribunales conviertan el sistema variable en una cuantía fija (por considerar que se ha creado un derecho adquirido, por entender que la cláusula es nula por abusiva o fraudulenta...) es aconsejable que siga estas cinco pautas a la hora de diseñar su sistema de retribución variable:

- Que efectivamente sea variable (es decir, que no se pague siempre la misma cantidad).
- Que realmente esté varíe en función de resultados bien sean individuales o de equipo (o ambos) y de empresa.
- Que el trabajador tenga muy claros cuáles son los criterios de medición de ese variable, si hay un mínimo o un máximo que puede percibir y en función de qué criterios.
- Que estén muy claros los objetivos que tiene que cumplir el trabajador para percibirlo, cómo se definen dichos objetivos y que sean alcanzables (y no imposibles de conseguir).

Que se pacte por escrito en una cláusula o anexo al contrato el abono de la retribución variable, donde queden perfectamente definidos e inequívocos los cuatro puntos anteriores, y la no consolidación en salario de las cantidades devengadas/abonadas.



# 1

## CONSEJOS PRACTICOS PARA LA EMPRESA

### No sea Gerente de una compañía Zom-bie

Es innegable que desde hace unos años vivimos un auge mundial de todo lo relacionado con los zombies o muertos vivientes. Podemos encontrarla en el cine, series televisivas, literatura, comics, blogs, llegando incluso a editarse manuales de supervivencia ante holocaustos zombies.

El mundo empresarial parece no haber querido ser ajeno a esta corriente y por ello es muy habitual encontrar compañías zombies operando en los mercados. En su estado terminal suelen encontrarse en los procedimientos concursales, que lamentablemente tanto abundan en estos tiempos. Pero el número de las que operan en el mercado es muy elevado y lo más grave es que no son conscientes de serlo.

Una compañía zombie se caracteriza por operar en el mercado sin disponer de unos objetivos definidos, cuantificados y verificados como viables económica y financieramente junto a un preciso y detallado plan de actuación a ejecutar para alcanzarlos; por carecer de sistemas de información que permitan la detección rápida de situaciones que la desvíen de la consecución de los objetivos y le confieran la oportunidad de una reacción sin demoras que minimice perjuicios y por no haberse dotado de sistemas eficientes de registros que proporcione a la compañía información útil de análisis y de gestión para la toma de decisiones fundamentada.

Así el día a día de una compañía zombie es siempre el mismo: inicia diariamente un ralentizado periplo de rumbo aleatorio en su mercado, a la espera de alguna oportunidad que se le pueda presentar ...o no, e ignorante de la realidad de su estado. Un estado que, paradójicamente, si finalmente se presenta esa esperada y feliz oportunidad, quizás no le permita cogerla ....

Y sin embargo, en ese mismo mercado podemos [encontrar compañías "vivas"](#), operando con información de gestión, detrás de la consecución de unos objetivos y planes que les permiten una limitada pero valiosísima iniciativa frente a la incertidumbre, conscientes de sus capacidades y limitaciones, que no esperan que lleguen oportunidades, sino que provocan que aparezcan, adaptativas a la realidad del mercado y a los cambios de su entorno, ágiles en su análisis de las situaciones y en sus reacciones, ...en definitiva ... mejorando su "chance" en el mercado en que operan.

Como gerente, no puede permitir que su negocio sea una compañía zombie ... porque pese a que aparentemente subsisten en el mercado, ... no dejan de ser, como la palabra zombie define, "muertas en vida".



### No se deje sorprender por las notificaciones de Hacienda y Seguridad Social

No hacer caso a las notificaciones telemáticas de la Agencia Tributaria o las de la Seguridad Social suele conllevar algún disgusto, al margen que, según que casos, costes totalmente innecesarios, que pueden suponer cifras importantes.

Revisar periódicamente los buzones de correos para notificarse o, una vez abierto el buzón, no olvidarse de la notificación y ocuparse de ella, suele ser un trabajo tedioso dentro del conjunto de obligaciones del día a día.

Por otro lado, la Agencia Tributaria, con este sistema, ha encontrado la forma fácil y rápida de notificar y lo suele hacer todos los días y a todas horas. Sólo 30 días al año, y si lo notificamos con 10 días de antelación, estamos libres de notificaciones.

Vd. puede delegar esta ingrata obligación a sus asesores de confianza. De esta forma, son ellos quienes se notificarán y realizarán las gestiones necesarias de forma inmediata, contestando a los requerimientos y realizando los actos de trámite necesarios. Vd. se dará por enterado cuando ya esté todo en orden.

Para que ello sea factible, los asesores, deben estar perfectamente organizados y tener establecido un programa de trabajo específico para este tipo de encargos. O todos los asesores disponen, en la actualidad, de organizaciones capaces de asumir dicha obligación, que no finaliza hasta que el cliente lo decide.

Los clientes de JDA pueden dormir tranquilos en ese sentido, pues JDA dispone de un servicio organizado de notificaciones para sus clientes a un precio realmente muy bajo (posiblemente mucho menor a la utilidad prestada)

Si tiene interés en ello, rellene nuestro [formulario](#).

# 1

## CONSEJOS PRACTICOS PARA LA EMPRESA

### No pague más, pague mejor

La retribución flexible ha pasado de ser, en pocos años, una política retributiva para grandes empresas e innovadoras, a ser un modelo cada vez más habitual de retribuir al empleado en empresas de todos los tamaños y sectores.

Pero, ¿qué es la retribución flexible?

Pues es un sistema que le permite bajar las retenciones en la nómina de sus empleados para que perciban más salario neto, sin que ello represente un incremento en el coste salarial de su empresa. En definitiva, se trata de **DAR** más retribución neta **SIN** aumentar el salario de sus trabajadores.

Un Sistema de Retribución Flexible permite a los empleados elegir los elementos que componen una parte de su paquete retributivo en función de sus necesidades y preferencias individuales, optimizando al mismo tiempo su fiscalidad. Se trata, en definitiva, de pagar determinados conceptos, previamente elegidos por el empleados, directamente del bruto, con lo cual, el salarios neto aumenta.

Las organizaciones siguen reconociendo, cada vez más, la importancia de desarrollar estrategias retributivas que atraigan, mantengan y motiven a los mejores profesionales. Proporcionar el mismo paquete de beneficios a todos los empleados no es la forma más eficaz de responder a las diferentes necesidades individuales. Por el contrario, aumenta el número de empresas que deciden proporcionar a sus profesionales una cierta capacidad de elección sobre la composición de su retribución.

Es habitual no dar al paquete retributivo todo su valor y medirlo únicamente por la retribución dineraria, incluso se llega a pensar que los beneficios sociales no forman parte de la propia remuneración.

A esta situación también contribuye el que muchos empleados apenas reciben información sobre dichos beneficios o elementos de retribución en especie.

La situación habitual hasta hace poco era que la empresa ofreciera paquetes de beneficios extrasalariales en función de las categorías profesionales sin contar con la opinión del empleado.

La retribución flexible es una nueva filosofía retributiva dentro de la empresa. Con ella, cada uno de sus empleados podrá configurar su propio paquete retributivo en función de las necesidades que tenga en cada momento de su vida laboral.

Un Sistema de Retribución Flexible adecuadamente diseñado, comunicado y administrado, proporciona diversas ventajas:

- Los empleados conocen mejor y aprecian más el valor del conjunto de su retribución.
- Además de adaptar el paquete retributivo a sus necesidades y preferencias, y en función de los productos que se ofrezcan, el empleado podrá obtener ventajas fiscales y económicas que le posibilitarán la obtención de un salario disponible mayor.

Pongamos un ejemplo:

Sin retribución flexible

Salario bruto	50.000
Retención a cuenta IRPF (22%)	11.000
Seguridad Social a cargo empleado	2.437
Líquido a percibir (salario-deducciones)	36.563

Imaginemos que adquiere productos susceptibles de formar parte de la retribución flexible, pero sin aplicarla.

Gasto anual en productos:	7.830
Formación	1.000
Seguro de salud	1.350
Guardería	3.500
Comida	1.980
Neto disponible (líquido-gasto)	28.733

El neto disponible, después de satisfacer los gastos personales indicados es de 28.773 euros.

Con Retribución Flexible

Salario bruto	50.000
Salario en productos	7.830
Formación	1.000
Seguro de Salud	1.350
Guardería	3.500
Comida	1.980
Salario dinerario (Salario bruto-salario en productos)	42.170
Retribución en especie	0
Retención IRPF (20%)	8.434
Seguridad Social c/ empleado	2.437
Líquido a percibir (salario-deducciones)	31.299
Neto disponible (líquido-gasto)	31.299



# 1

## CONSEJOS PRACTICOS PARA LA EMPRESA

### No pague más, pague mejor

(Continúa de la página anterior)

Por tanto, existe, para el empleado un ahorro de 2.566 euros y, en consecuencia, un incremento de la disponibilidad neta del 9%

La introducción de un Sistema de Retribución Flexible es el soporte ideal para un cambio cultural en el que se desee potenciar la responsabilidad individual y la involucración de las personas.

Todo ello contribuye a posicionar a la organización como “empleador de referencia” en el mercado, con las ventajas adicionales que esto conlleva en la atracción y retención de los mejores profesionales.

En fusiones y adquisiciones, la retribución flexible es el mejor instrumento para armonizar planteamientos de remuneración diferentes sin elevar los costes totales.

Es importante que previamente a la implantación, se disponga de servicios de consultoría y administración que se pueden adaptar a

sus circunstancias específicas, mediante un adecuado análisis previo a la implantación (estructura retributiva, beneficios sociales existentes...), el diseño de todo tipo de beneficios e integración del paquete retributivo, un adecuado asesoramiento fiscal y laboral, una adecuada comunicación interna, el adecuado soporte informático y una correcta selección y gestión de los proveedores

Abanico de posibles productos /servicios con ventajas fiscales para configurar la retribución flexible:

- Seguro de salud
- Planes de jubilación
- Pago de comida
- Pago de guardería
- Formación externa
- Renting de vehículos
- Equipos informáticos
- Planes de compra de acciones

Una de las alternativas que existe en el mercado es [Flexy Pay Services](#) de JDA. No es la única, pero está entre las mejores.

No deje de contemplar esta posibilidad y sea un referente, motive a su equipo y oriéntelo hacia la productividad.



## Diversifique sus fuentes de financiación

Durante buena parte de la década de 1990 y hasta la emergencia de la crisis financiera en agosto de 2007, el crédito ha experimentado un crecimiento muy significativo, alentado por el relativamente reducido coste de la financiación.

No obstante, tras el estallido de la crisis financiera global, en que confluyeron varias tendencias entre las que destacan el final de un ciclo inmobiliario expansivo, el final de un ciclo expansivo en el mercado de valores, el final de un ciclo expansivo de demanda y un exceso de capacidad productiva industrial, que dieron lugar a una tormenta perfecta, el crédito al sector privado ha disminuido de forma considerable, además de por la terrible voracidad de los déficits públicos, dando lugar a severos problemas a las pequeñas y medianas empresas que no consiguen crédito para financiar sus actividades, tal como lo venían haciendo hasta el momento.

El sector financiero ha venido realizando una reestructuración de importantísimo calado, corrigiendo el exceso de capacidad del sector, preservando la estabilidad financiera a largo, viendo como desaparecen un buen número de bancos y las cajas de ahorro.

Aunque las entidades están capitalizadas y los procesos de ajuste en marcha, no están plenamente concluidos. Todavía se encuentra pendiente de solventar la venta de dos grandes cajas de ahorros (Novacaixa Galicia y Catalunya Banc), alguna que otra absorción y devolver a manos privadas a Bankia. Todo ello con un fuerte coste para los contribuyentes. No obstante, y a pesar de haber superado una de las pruebas más difíciles, no nos podemos dar por satisfechos hasta que Europa no cierre su proyecto de unión bancaria y en el caso de España, hasta que no empiece a fluir el crédito a las pymes y familias.

La falta de crédito, no obstante, viene influenciada por múltiples variables:

En primer lugar, el *crowding out* o efecto expulsión en la que el Estado acapara la mayor parte del crédito disponible en la economía en detrimento del sector privado, quedando éste expulsado del mercado sin posibilidad de obtener financiación.

En segundo lugar, la propia insolvencia del sector privado. Actualmente el sector privado (empresas y familias) se encuentra en pleno proceso de desapalancamiento, como consecuencia del exceso de endeudamiento con el que llegaron hasta aquí.

La deuda del conjunto de las familias españolas se incrementó considerablemente en los últimos 10 años, llegando al máximo histórico, en 2008 de 913.385 millones. Dada la disminución de la renta de las familias, el proceso de desendeudamiento es muy lento, por lo que no se



prevé que en los próximos años las familias aumenten la demanda de crédito ni los bancos suavicen sus condiciones de concesión, debido básicamente a que en este momento están soportando las tasas de morosidad más altas de la historia. Con las empresas sucede lo mismo. En 2008, alcanzaron un volumen de deuda de 1.474.178 millones de euros y su desendeudamiento lo está siendo a un ritmo muy lento. Hasta que los niveles de deuda no vuelvan a cifras más adecuadas, el crédito seguirá restringido.

Y, finalmente, la descapitalización del sistema bancario que se descapitalizó a un ritmo alarmante, con unas pérdidas que se estiman en 312.000 millones de euros, que le ha llevado al proceso de reestructuración antes mencionado.

Al proceso de reestructuración, hay que añadirle los requisitos de la nueva regulación bancaria (Basilea III), que de forma gradual, va a exigirle a los bancos mayor solvencia en relación al importe de sus créditos, y por tanto, mayores necesidades de capital, lo que permite pensar que, a corto, el crédito no es probable que aumente.

Los bancos dicen que el crédito no fluye porque no hay demanda sana, además de las restricciones de las nuevas normativas sobre capital, provisiones y refinanciaciones. I cada vez habrá menos demanda sana, si no existe crédito. Un pez que se muerde la cola.

En la última encuesta del Banco Central Europeo (BCE) sobre el acceso de las pymes de la eurozona a la financiación, las españolas decían que la falta de crédito era el principal problema para el 25% de ellas frente al 16% de la media europea. Solo las pymes griegas superan a las españolas en este asunto. El 31% de las pymes españolas declara que la disponibilidad de crédito bancario ha empeorado en los últimos seis meses, frente al 22% de las pymes europeas.

## Diversifique sus fuentes de financiación

(continua de la página anterior)

El último dado sobre el crédito hasta julio incluido es que se ha reducido en 27.082 millones sobre el mes anterior y acumula una caída del 13% desde julio de 2012. El crédito global alcanza los 1,49 billones en julio frente a los 1,716 billones de hace un año.

Otro elemento a tener en cuenta también, es la excesiva concentración al crédito bancario por parte de las empresas españolas. Se estima que éstas dependen del crédito bancario en más del 80% de su financiación, mientras que en otros países, como estados Unidos, la dependencia al crédito bancario es mucho menor (menos del 50%), porque existen otros mecanismos de financiación distintos al crédito bancario, de forma más habitual.

Por tanto, limitar la dependencia al crédito bancario, ampliando las fuentes de financiación en las empresas, parece un objetivo razonable. Debemos buscar y poner en práctica otros tipos de financiación para ganar en equilibrio y no depender exclusivamente de una sola fuente de financiación.

Para ello, cabe distinguir entre necesidades permanentes, necesidades a largo y necesidades a corto.

Para necesidades de capital permanente, deberíamos de pensar en fuentes de financiación más cercanas al capital social de la compañía, a través de fondos, fondos de capital-riesgo, Bussines Angels, o cualquier forma de captación de capital.

Para necesidades financieras a largo, existen programas de financiación en Instituciones Públicas y privadas. Nuestra experiencia es buena con Entidades como el Institut Català de Finances (ICF) con quien mantenemos un **convenio**, así como también con otras Instituciones similares.

Para necesidades financieras a corto, además de la Banca tradicional, existen canales de financiación a corto, bajo los principios del crowdfunding, que ofrecen líneas de crédito, descuento de pagarés y préstamos hasta 60 meses. El crowdfunding consiste en la financiación a empresas, proyectos o personas por un gran número de inversores, en lugar de por un único o un número limitado de inversores. JDA también mantenemos **convenios** en esta modalidad, y realiza trabajos de rating y de asesoramiento y asistencia para empresas que precisen financiación, colaborando en la preparación de las memoria y dando consejos sobre estructuras óptimas de financiación en escenarios a corto, medio y largo plazo.



## No hay nada tan valioso como tener a alguien a tu lado

Los Directivos de las empresas, se enfrentan, todos los días, a decisiones que tienen implicaciones en todos los ámbitos de la empresa. Decisiones que tienen implicaciones sobre los impuestos de todo tipo (directos, indirectos, retenciones, etc.), tienen implicaciones legales de cualquier clase y que, a veces, incluso son poco evidentes.

Los Directivos de empresa, en sus decisiones, incurren en riesgos continuos. Algunos tendrán efectos claros, otros no, pero en cualquier caso, el directivo, al margen de ponderar las decisiones que su cometido le comporta, tiene la necesidad de ponderar si dichas decisiones van a tener o no otros efectos no deseados en el futuro, lo cual no es tarea fácil y normalmente se escapa de las funciones y capacidades del directivo.

Pongo varios ejemplos.

Decisión de contratar un proveedor de servicios de marketing para que ayude en la difusión de un nuevo producto de una sociedad filial, que se lanzará al mercado en breve. Puede incurrir en dos riesgos importantes y gravosos: que el acceso del proveedor de servicio de marketing a los datos de carácter personal pueda ser considerado una cesión ilegal de datos (infracción tipificada como **muy grave** por la LOPD) y cometer una infracción de la LSSI por comunicaciones comerciales por medios electrónicos no autorizadas, en caso de que se remitan emails a afectados en los que no concorra la condición de clientes de la compañía.

# 1

## CONSEJOS PRACTICOS PARA LA EMPRESA

### No hay nada tan valioso como tener a alguien a tu lado

(continua de la página anterior)

Decisión de satisfacer unos gastos de desplazamiento y manutención a los comerciales desplazados a una feria para la promoción de productos, sin darse cuenta que superan en mucho la cifra considerada como "normal". Riesgo de no imputar una renta en especie y por tanto de no realizar la retención correspondiente.

Decisión de abonar una retribución especial a los trabajadores, como consecuencia de un hecho concreto y muy exitoso, sin tomar las medidas necesarias para no consolidar dicha retribución.

Contratar un agente comercial, con toda urgencia, para una zona concreta, en sustitución del agente habitual que ha sufrido un accidente. Puede incurrir en diversos riesgos importantes, si no se lleva a cabo correctamente.

Podríamos poner miles y miles de otros ejemplos, porque la casuística que se presenta todos los días en la empresa es muy elevada, y en determinadas ocasiones, los directivos tienen muy poco tiempo para tomar una decisión. Es necesario valorar que efectos colaterales pueden tener estas decisiones. Para ello, disponer un profesional especializado al lado para preguntar, no tiene precio.

No estamos hablando de los servicios regulares de asesoramiento legal o tributario o de cualquier otra índole que podamos tener contratado con el bufete de referencia en la compañía. Todos sabemos que las consultas realizadas al bufete de referencia contratado tienen su proceso y su tiempo. Si debe de evacuarse la consulta por escrito, mucho más, pues debe pasar por diversos filtros. Probablemente, también sea cara, con lo que por tiempo, pesadez y coste, se tiende a no realizar la consulta o a realizarla tarde.

Por ese motivo, y consciente de las necesidades reales de los directivos, JDA ha creado un servicio especial, llamado [worker services](#), pensado especialmente para el directivo. Para que pueda llamar, en todo momento, y contar con alguien al lado que le diga, de forma inmediata, qué efectos puede conllevar tal decisión o tal otra, de forma ágil y rápida. Y, si luego, resulta necesario realizar un dictamen, con más tiempo, llevarlo a cabo, si es el caso.

Worker services es un servicio de apoyo al directivo, tenga contratados o no otros profesionales. Porque está pensado para el directivo y, por tanto, tiene un coste excepcionalmente razonable. También le puede servir de servicio de primera o de segunda opinión. Es una opción interesante. Es como contratar un seguro, pero a un precio muy ajustado. Haga una prueba.



jda



Ens preocupem per la seva empresa, com si fóssim vostè  
Complete Services.



La millor opció.  
Truquins

# 2

## ACTUALIDAD

### Assamblea Anual de Socios de Santa Fe Associates Internacional

Los días 9 al 11 de octubre se celebró en Barcelona, la Asamblea anual de socios de Santa Fe Associates Internacional, en la que JDA, al ser el socio local en España, ha actuado como anfitrión.

Estuvieron representados en Barcelona despachos de todo el mundo y fue altamente constructivo debatir con ellos temas de rabiosa actualidad en el mundo.

Santa Fe Associates Internacional es una red mundial de despachos en rápido crecimiento. Hoy, con 82 oficinas en todo el mundo, se espera que para 2014, tenga unas 150 oficinas. SFAI quiere destacar por su diferenciación, por ir un paso más adelante, fijarse el objetivo de cómo las organizaciones pueden crear valor y proveer beneficios recíprocos con sus clientes y con ellas mismas.

La Asamblea acordó estar de acuerdo para avanzar en tres principios fundamentales :

1 . Para enfatizar en su modelo democrático de gobierno. Eso significa respetar la voluntad de los socios locales y su independencia de manera coherente y ejercer conjuntamente como la tercera opción real a lo que el mercado está pidiendo . No se

siguen instrucciones de una sede central (como sucede en los otros dos modelos de los representados por las Big four y las redes seguidoras de éstas), sino una decisión compartida de crecer, de mejorar la cartera de clientes y crear nuevas posibilidades de cada empresa .

2 . Basar nuestro prestigio a través del conocimiento y la formación permanente no sólo de nuestros profesionales propios, sino también de nuestros clientes . Para ello, se ha creado la SANTA FE BUSINESS SCHOOL, que ofrecerá una educación permanente en búsqueda de la excelencia.

3 . Implementar la mejor tecnología de intercomunicación que permita a nuestros socios en todos los rincones del mundo comunicarse con todos los recursos humanos y recursos técnicos de nuestra organización.

Otra intervención interesante verso sobre el crecimiento global de las economías de nuestro planeta y la oferta de servicios dentro de 15 años, 20, 30 años, en la que la ponencia mostraba grandes crecimientos en África y América latina.

No obstante, el principal acontecimiento de una Asamblea Anual es la interacción de los socios y la posibilidad de conversar entre ellos. Socios de distintos países, distintos continentes, con experiencias de negocio distintas, pero en definitiva afianzar la confianza y conocimiento mutuo para poder prestar mejores y más completos servicios internacionales a nuestros clientes.

Al final, los socios votaron la sede de la próxima Asamblea en San Juna de Puerto Rico, el próximo 15 de octubre de 2014.





# 3

## ACTUALIDAD NORMATIVA

### ALGUNAS PRECISIONES ACERCA DE LA “LEY DE EMPRENDEDORES”

**Las Leyes 11/2013 y 14/2013 se referencian ambas como “ley de emprendedores”. Precisamos el contenido de ambas.**

Cuando se habla de la “ley de emprendedores” se puede generar cierta confusión ya que así se denominan dos leyes. La primera es la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, plenamente en vigor ya que fue publicada en el BOE del pasado 27 de julio. Prácticamente todo el texto de esta ley se aprobó primero a través del Real Decreto-ley 4/2013 (BOE del 23 de febrero) si bien al tramitarse posteriormente como ley fueron introducidas algunas modificaciones debido a las enmiendas introducidas. De las novedades fiscales contempladas en dicha norma dimos cuenta en los Apuntes del pasado mes de marzo.

La segunda ley, la 14/2013, publicada en el BOE del pasado día 28 de septiembre, se denomina “de apoyo a los emprendedores y su internacionalización”

Esta última ley ha entrado en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE pero con bastantes salvedades, tales como:

El Capítulo V del Título I, que trata el acuerdo extrajudicial de pagos y reforma la Ley 22/2003 Concursal, ha entrado en vigor el día 18 de octubre.

La redacción dada a los preceptos de la Ley 37/1992 del IVA que hace referencia al criterio de caja, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2014.

Las reformas que afectan a la Ley del Impuesto sobre Sociedades, surtirán efectos para los beneficios que se generen en periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2013.

Las modificaciones que afectan a la ley de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes, y sobre el Patrimonio, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2013.

Y finalmente, la modificación relativa al importe exigido para la cifra mínima del capital social de las sociedades de garantía recíproca, entrará en vigor a los 9 meses a contar desde el 29 de septiembre, fecha en que entra en vigor la “ley de emprendedores”.

### **Novedades Jurídico-Administrativas y novedades mercantiles contempladas en la Ley de Apoyo a Emprendedores y su Internacionalización**



en materia fiscal, de las que dimos cumplida cuenta en la adenda monográfica de Apuntes del mes de octubre, introduce asimismo modificaciones significativas en materia jurídico-administrativa, mercantil y laboral, dando cuenta a continuación de las más significativas que afectan a las dos primeras modificaciones.

### **NOVEDADES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS**

#### **Simplificación de las cargas administrativas**

Se prevén diversas medidas de reducción de cargas administrativas contemplándose dos directrices generales para la consecución del objetivo de su simplificación:

#### **Directrices generales**

Con carácter anual el Ministerio de Economía y Competitividad recopilará y analizará propuestas para la mejora del clima de negocios para la inversión productiva procedentes de operadores económicos, departamentos ministeriales y administraciones autonómicas y locales.

Las Administraciones públicas, que en el ejercicio de sus competencias, creen nuevas cargas administrativas para las empresas, deberán asegurarse de eliminar, al menos, una carga administrativa existente de coste equivalente (lo que se denomina como cláusula “one in-one out”).

#### **Medidas concretas de reducción de cargas administrativas**

Se prevén las siguientes:

Reducción de cargas en relación con la contestación de encuestas para el Instituto Nacional de Estadística (limitación a una encuesta por empresa).

Medidas relativas a prevención de riesgos laborales y libro de visitas

de la inspección de trabajo.

Los apoderamientos y sus revocaciones, otorgados por administradores o apoderados de sociedades mercantiles o por emprendedores de responsabilidad limitada podrán ser conferidos en documento electrónico, siempre que el apoderamiento sea suscrito con la firma electrónica reconocida del poderdante.

En el ámbito de las actividades de servicios, se amplía el umbral de superficie útil de exposición y venta al público máxima de los establecimientos que estarán exentos de licencia municipal (de 300 m<sup>2</sup> a 500 m<sup>2</sup>), así como para ampliar la lista de actividades exentas de solicitar una licencia municipal.

## Medidas para impulsar la contratación pública con emprendedores

Se modifica la Ley de Contratos del Sector Público en los siguientes aspectos:

### Uniones de empresarios

Los empresarios que estén interesados en formar Uniones Temporales de Empresas (UTEs) podrán darse de alta en el Registro Oficial de Licitadores y Empresas Clasificadas del Estado, que especificará esta circunstancia.

Con esta medida se pretende incentivar que se pongan en contacto pequeños emprendedores que se dediquen a una misma actividad para fomentar la creación de uniones de empresarios con el fin de que, en conjunto, puedan alcanzar las condiciones que se les exigen en los pliegos de contratación.

### Exigencia de clasificación

Se elevan los umbrales para la exigencia de la clasificación en los contratos de obras, pasando de 350.000 € a 500.000 €, y de servicios, de 120.000 € a 200.000 €.

### Garantías para la contratación pública

Se establecen las siguientes novedades:

Cuando la tarifa sea abonada por la Administración, la garantía de los contratos de obra, suministro, servicios y gestión de servicios, podrá constituirse mediante retención en el precio.



Se incluye una nueva cláusula de nulidad de derecho administrativo conforme a la cual serán nulas las disposiciones, actos o resoluciones emanadas de cualquier órgano de las Administraciones Públicas que otorguen, de forma directa o indirecta, ventajas a las empresas que hayan contratado previamente con cualquier Administración.

Se acortan los plazos para la devolución de garantías, pasando de doce meses a seis meses en caso de que la empresa adjudicataria sea una pequeña o mediana empresa.

### Reducción del plazo de demora en el pago

Se reduce de ocho a seis meses el plazo de demora en el cobro del precio para solicitar la resolución del contrato en caso de que la empresa adjudicataria sea una pyme.

### Pagos a subcontratistas y suministradores

Se establece un mayor control de los pagos que los contratistas o adjudicatarios deben hacer a los subcontratistas, a cuyo efecto se establecen una serie de obligaciones de información en relación con la justificación del cumplimiento de los pagos a subcontratistas cuya vulneración puede dar lugar a la imposición de las penalizaciones que, a tal efecto, se contengan en los pliegos.



**500 M€**  
**en préstecs**  
per a pimes i autònoms



consultors financers de l'ICF  
Consultins



## NOVEDADES MERCANTILES

### El Emprendedor de Responsabilidad Limitada (ERL)

La Ley crea una nueva figura, el “Emprendedor de Responsabilidad Limitada”, conforme a la cual el emprendedor persona física, cualquiera que sea su actividad empresarial o profesional, mediante la asunción de dicha condición, podrá limitar su responsabilidad por las deudas que traigan causa del ejercicio de dicha actividad, de modo que ésta no afecte su vivienda habitual bajo determinadas condiciones.

La condición de Emprendedor de Responsabilidad Limitada se adquirirá mediante su constancia en la hoja abierta al mismo en el Registro Mercantil de su domicilio, donde además de las circunstancias ordinarias, la inscripción contendrá una indicación del bien inmueble, propio o común, no afecto a la responsabilidad derivada de la actividad empresarial o profesional.

Una vez inscrito, el emprendedor deberá hacer constar en toda su documentación, con expresión de los datos registrales, su condición de “Emprendedor de Responsabilidad Limitada” o mediante la adición a su nombre, apellidos y datos de identificación fiscal de las siglas “ERL”.

Adicionalmente a lo anterior, el “Emprendedor de Responsabilidad Limitada” deberá formular y, en su caso, someter a auditoría las cuentas anuales correspondientes a su actividad de conformidad con lo previsto para las sociedades unipersonales de responsabilidad limitada y depositarlas en el Registro Mercantil. Los empresarios y profesionales que opten por esta figura y tributen por el régimen de estimación objetiva podrán dar cumplimiento a las obligaciones contables y de depósito mediante el cumplimiento de las obligaciones formales establecidas en su régimen fiscal y mediante el depósito de un modelo estandarizado, en los términos que se desarrollen reglamentariamente, de doble propósito, fiscal y mercantil.

La eficacia de la limitación de responsabilidad del “Emprendedor de Responsabilidad Limitada” se condiciona al cumplimiento de los siguientes requisitos:

El valor de la vivienda habitual no debe superar los 300.000 €, valorada conforme a la base imponible del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados en el momento de la inscripción en el Registro Mercantil.

Deberá constar debidamente publicado en la forma prevista en la Ley la no vinculación de la vivienda habitual a las resultas del giro empresarial o profesional en la

inscripción del emprendedor en el Registro Mercantil de su domicilio y en el Registro de la Propiedad en la hoja abierta del bien.

No podrá beneficiarse de dicha limitación de responsabilidad el deudor que hubiera actuado con fraude o negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones con terceros, siempre que así conste acreditado por sentencia firme o en concurso declarado culpable.

Deberá presentar las cuentas anuales en el Registro Mercantil dentro de los siete meses siguientes al cierre del ejercicio o en caso contrario perderá el beneficio de la limitación de responsabilidad en relación con las deudas contraídas con posterioridad al fin de ese plazo y lo recuperará en el momento de la presentación de las cuentas.

### La Sociedad Limitada de Formación Sucesiva (SLFS)

Se modifica la Ley de Sociedades de Capital (LSC), para regular la nueva figura de la “Sociedad Limitada de Formación Sucesiva” para aquellas sociedades en las que no se alcance la cifra de capital mínima de 3.000 euros, fijada con carácter general.

Así, hasta que no se alcance dicha cifra mínima de capital, la sociedad de responsabilidad limitada estará sujeta a las siguientes reglas:

Deberá destinarse a reserva legal una cifra al menos igual al 20 por 100 del beneficio del ejercicio sin límite de cuantía.

Una vez cubiertas las atenciones legales o estatutarias, sólo podrán repartirse dividendos a los socios si el valor del patrimonio neto no es o, a consecuencia del reparto, no resultare inferior al 60 por 100 del capital legal mínimo.

La suma de las retribuciones satisfechas a los socios y administradores por el desempeño de sus cargos durante esos ejercicios no podrá exceder del 20 por 100 del patrimonio neto del correspondiente ejercicio, sin perjuicio de la retribución que les pueda corresponder como trabajador por cuenta ajena o prestación de servicios profesionales.

En caso de liquidación, voluntaria o forzosa, si el patrimonio de la sociedad resultara insuficiente para el pago de sus obligaciones, los

socios y los administradores de la sociedad responderán solidariamente del desembolso de la cifra de capital mínimo establecida en la LSC.

No será necesario acreditar la realidad de las aportaciones dinerarias de socios en la constitución de sociedades de responsabilidad limitada de formación sucesiva, resultando que los fundadores y quienes adquieran alguna de las participaciones asumidas en la constitución responderán solidariamente frente a la sociedad y sus acreedores de la realidad de dichas aportaciones.

Finalmente, se establece que los estatutos sociales de las sociedades de responsabilidad limitada de formación sucesiva contendrán una declaración expresa de la sujeción de la sociedad a dicho régimen. Asimismo los Registradores Mercantiles harán constar de oficio esta circunstancia en las notas de despacho de todo documento inscribible y certificaciones que expidan relativos a este tipo de sociedades.

### Inicio de la actividad emprendedora

La Ley introduce medidas para agilizar el inicio de la actividad de los emprendedores.

Por un lado, se crean los Puntos de Atención al Emprendedor, que serán ventanillas únicas electrónicas o presenciales a través de las que se podrán realizar todos y cada uno de los trámites para el inicio, ejercicio y cese de la actividad empresarial. Se garantiza al menos un Punto de Atención al Emprendedor electrónico en el Ministerio de Industria, Energía y Turismo que prestará la totalidad de los servicios previstos en esta Ley. Por otro lado, los emprendedores podrán constituirse de forma ágil, tanto como empresarios de responsabilidad limitada como en forma societaria, a través de sistemas telemáticos.



Los fundadores de una sociedad de responsabilidad limitada podrán optar por la constitución de la sociedad mediante escritura pública con estatutos tipo en formato estandarizado, cuyo contenido se desarrollará reglamentariamente. No será necesario acreditar la realidad de las aportaciones dinerarias si los fundadores manifiestan en la escritura que responderán solidariamente frente a la sociedad y frente a los acreedores sociales de la realidad de las mismas.

### OTRAS MEDIDAS

#### Legalización de libros.

Los libros que obligatoriamente deban llevar los empresarios se legalizarán telemáticamente en el Registro Mercantil después de su cumplimentación en soporte electrónico y antes de que transcurran cuatro meses siguientes a la fecha del cierre del ejercicio.

#### Apoderamientos electrónicos.

Los poderes y sus revocaciones, otorgados por sociedades mercantiles o por Emprendedores de Responsabilidad Limitada (ERL), podrán ser conferidos en documento electrónico suscrito con la firma electrónica reconocida del poderdante, el cual podrá ser remitido directamente por medios electrónicos al Registro que corresponda (normalmente, el Mercantil).

#### Formulación de cuentas anuales abreviadas y obligación de auditoría.

Se elevan los umbrales que permitirán a las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada formular balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados (lo cual les permitirá evitar formular estado de flujos de efectivo e informe de gestión). Para ello, se han de reunir, a fecha de cierre de ejercicio, al menos, dos de tres de las circunstancias siguientes: a) activo no superior a 4.000.000 € (antes, 2.850.000 €); b) importe neto de la cifra anual de negocios no superior a 8.000.000 € (antes, 5.700.000 €); c) número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no superior a 50 (no varía). Se mantienen, sin embargo, los mismos límites de activo e importe neto de la cifra de negocios anteriores (cifras entre paréntesis) a la entrada en vigor de la Ley para la obligación de auditar las cuentas anuales.

#### Nuevo Reglamento del Registro Mercantil.

Se prevé que, en el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno aprobará un nuevo Reglamento del Registro Mercantil.

### CAMBIOS QUE AFECTAN AL IVA

Mediante el Real Decreto 828/2013, publicado en el BOE del día 26 de octubre, se introducen cambios en cuatro reglamentos tributarios que afectan al IVA, el procedimiento de revisión en vía administrativa, los procedimientos de gestión e inspección tributaria y el Reglamento que regula las obligaciones de facturación.

## Régimen especial del criterio de Caja en el IVA

La principal novedad es el desarrollo reglamentario del nuevo régimen especial del criterio de caja para el IVA, incluido en la nueva Ley de Emprendedores, que permitirá a Pymes y autónomos, a partir de 1 de enero de 2014, aplazar el pago del impuesto hasta que se cobre la factura, sustituyéndose el tradicional criterio de devengo, normalmente vinculado a la facturación, por el de cobro.

El nuevo régimen especial, es aplicable con carácter voluntario a las pymes y autónomos con un volumen de negocio inferior a dos millones de euros.

La entrada en el nuevo régimen especial podrá ejercitarse, con carácter general, en el mes de diciembre anterior al año en que haya de surtir efecto y vinculará por un periodo de tres años. La renuncia al régimen se ejercitará también en el mes de diciembre.

Se prevé la exclusión del régimen especial del criterio de caja cuando el volumen de operaciones durante el año natural que realice el sujeto pasivo supere los 2.000.000 de euros, así como cuando el total de cobros en efectivo que realice respecto de un mismo destinatario durante el año natural supere los 100.000 euros. Dicha exclusión tendrá efecto en el año inmediato posterior a aquél en que se superan dichos límites.

En cuanto a las obligaciones de información se ha establecido un régimen que por motivos de control tributario, se limita a añadir en los libros registro de los empresarios acogidos, las fechas de cobro o pago y el medio utilizado.

Los clientes de pymes y empresarios individuales acogidos al régimen especial, deberán utilizar también el criterio de caja respecto a las operaciones realizadas con ellos.

## Otras novedades

En el Real decreto que comentamos se incluyen otras novedades relacionadas con el IVA; entre ellas, destacamos las siguientes:

Será de aplicación el tipo superreducido de 4 por 100 a los servicios prestados por personas o entidades que presten servicios sociales y en el caso de compra de vehículos para transporte habitual de personal con movilidad reducida o con discapacidad en silla de ruedas.

Se modifica el plazo de presentación de las autoliquidaciones del IVA correspondientes al mes de julio, que deberán ser efectuadas por los obligados tributarios antes del 20 de agosto de cada año, conforme a la regla general del pago mensual, en lugar del 20 de septiembre.

Simplificación del procedimiento de la regla de prorrata especial. Se permite su ejercicio en la última declaración-liquidación del impuesto correspondiente a cada año natural, con la excepción de los supuestos de inicio de la actividad o de sector diferenciado, en que la opción para su aplicación se mantiene en la declaración-liquidación correspondiente al período en el que se produzca dicho inicio; el ejercicio de dicha opción vincula al sujeto pasivo durante tres años naturales, considerando como primer año natural el correspondiente al que se refiere la opción ejercitada.



## NUEVAS MEDIDAS EN TRAMITE PARA 2014

### Impuesto sobre sociedades

Se actualizan los coeficientes correctores del efecto de la inflación, aplicables sobre los valores de adquisición de los bienes inmuebles que sean objeto de transmisión durante el ejercicio 2013. Los nuevos coeficientes oscilan entre 2,313 para inmuebles adquiridos con anterioridad a 1984 y el 1,000 para los adquiridos en 2013.

Dejan de ser deducibles las pérdidas por deterioro de valores en cartera y las rentas negativas obtenidas en el extranjero a través de un establecimiento permanente, que se imputarán en el periodo impositivo en que se transmitan a terceros.

Se prorroga la aplicación del tipo reducido del 20% / 25% al ejercicio 2014, aplicable a empresas con mantenimiento de plantilla media, cifra de negocios inferior a 5 millones de euros y plantilla media inferior a 25 empleados.

La ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, aprobó un tipo del 15% /20% para las entidades constituidas a partir de 1 de enero de 2013 que sólo será de aplicación al primer periodo impositivo en que la base resulte positiva y el siguiente.

Los gastos e inversiones en las TIC para habitar a los empleados seguirán sin ser considerados como retribución en especie durante el ejercicio 2014. Igualmente queda prorrogada la deducción en el Impuesto sobre Sociedades, del 1% / 2% del importe de estos gastos e inversiones.

Se mantiene el tipo del 18% para el pago fraccionado en la modalidad de cálculo sobre la cuota de la última declaración presentada.

Para las entidades que deban calcular el pago fraccionado en base al resultado contable del ejercicio en curso sigue vigente el tipo del 23 por 100 para empresas cuya cifra de negocios sea superior a 10 millones e inferior a 20 millones, del 26 por 100 si la cifra de negocios está entre 20 y 60 millones de euros y el 29 por 100 si la cifra de negocios es superior a 60 millones de euros.

En este último supuesto, continúan las limitaciones en cuanto a la compensación de las bases impositivas negativas, la deducibilidad de los gastos financieros, o la tributación mínima para las sociedades cuyo volumen de negocios en el ejercicio anterior hubiera sido superior a 20 millones de euros.

### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Las principales novedades en cuanto a la tributación por el IRPF son las siguientes:

En la venta de inmuebles afectos a actividades empresariales resultan aplicables los coeficientes descritos en el apartado del Impuesto sobre Sociedades.

En la transmisión de inmuebles no afectos a actividades empresariales serán aplicables unos coeficientes de actualización que oscilan entre el 1,3299 (aplicable a inmuebles adquiridos con anterioridad al año 1994) y el 1,0100 para los adquiridos en 2013.

Los empresarios o profesionales que realicen actividades económicas podrán reducir en un 20 por 100 su rendimiento neto positivo si su cifra de negocios es inferior a 5 millones y su plantilla es inferior a 25 empleados e igual o superior a 1 personas y a la media de 2008. El importe de esta reducción no puede superar el 50 por 100 del importe de las retribuciones satisfechas al conjunto de trabajadores.

Continuarán vigentes los mismos tipos impositivos incrementados para la escala que aplica a la base liquidable general. Dichos incrementos van del 0,75 al 7 por 100.

También quedará prorrogada la escala de los tipos a aplicar en la base liquidable del ahorro, base que se seguirá gravando al 21, 25 o 27 por 100.

Los rendimientos del capital mobiliario procedentes de instrumentos financieros contratados con anterioridad a 20 de enero de 2006 a los que aplicaba una reducción del 40 por 100 hasta 2006, siguen manteniendo una compensación en el IRPF con el fin de limitar su tributación a la que hubiese sido aplicable conforme a la anterior normativa.

. Durante el año 2014 se mantiene vigente el tipo de retención del 21 por 100 aplicable sobre los rendimientos del trabajo derivados de cursos, conferencias, coloquios, rendimientos de actividades profesionales, rendimientos de capital mobiliario, rendimientos procedentes del arrendamiento de bienes inmuebles urbanos, etc.

Además, el tipo de retención sobre los rendimientos del trabajo que perciban los administradores y miembros del consejo de administración continúa siendo del 42 por 100.

### Impuesto sobre la renta de no residentes

Quedan prorrogados para el 2014 los tipos de gravamen (general del 24,75 por 100 y del 21 por 100 para los dividendos, capital mobiliario y ganancias patrimoniales).

### Impuesto sobre el Patrimonio

Se mantiene la vigencia del Impuesto sobre el Patrimonio con efectos para 2014. No obstante, la norma recoge una bonificación de la cuota íntegra del impuesto en un 100 por 100, que se aplicaría a partir de 2015.



## Coeficientes de actualización de valores catastrales

El Proyecto de Ley de Presupuestos fija los coeficientes de actualización de los valores catastrales para el ejercicio 2014, que serán aplicables para los inmuebles cuyos valores fueron revisados con anterioridad a 2009. Esta actualización afectará a aquellos impuestos municipales que toman como referencia para su liquidación el valor catastral, como son el IBI, La Plusvalía Municipal, etc.

## Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte

Con efectos desde uno de enero de 2014 quedarán exentos de este impuesto los medios de transporte matriculados en otro Estado miembro de la UE y que sean alquilados a un proveedor de otro Estado miembro por personas o entidades residentes en España durante un periodo no superior a tres meses.

## Actualización de tasas

Las tasas estatales se actualizarán, con carácter general, al uno por 100 los tipos de cuantía fija, salvo las tasas creadas o actualizadas durante 2013.

## Tipos de interés

Se mantiene para 2014 el tipo de interés legal del dinero en el 4 por 100 y el de demora en el 5 por 100.

## Índice Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

El IPREM, que sirve de referencia para diversos impuestos, se mantiene para el año 2014 en 7.455,14 euros anuales o en 6.390,13 euros si se excluyen las pagas extraordinarias.

## APOYOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL A LOS EMPRENDEDORES

### Cotización aplicable a los trabajadores incluidos en el RETA en los casos de pluriactividad con jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial superior al 50%

Los trabajadores que causen alta por primera vez en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) y con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad a partir de la entrada en vigor de esta norma, podrán elegir como base de cotización en ese momento, la comprendida entre el 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros 18 meses, y el 75% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.

En los supuestos de trabajadores en situación de pluriactividad en que la actividad laboral por cuenta ajena lo fuera a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, se podrá elegir en el momento del alta, como base de cotización la comprendida entre el 75 % de la base mínima de cotización establecida anualmente con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado durante los primeros 18 meses, y el 85% durante los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen Especial.

La aplicación de esta medida será incompatible con cualquier otra bonificación o reducción establecida como medida de fomento del empleo autónomo, así como con el derecho que asiste a los trabajadores autónomos que, por su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen, respecto de las contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hagan en el año 2013, por cuantía igual o superior a 11.633,68 euros a la devolución del 50% del exceso de aquella

cantidad con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en el RETA, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

### Reducciones a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos de 30 años o más

Se establece la posibilidad de que los autónomos que tengan 30 o más años de edad y que causen alta inicial en el RETA o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, se apliquen las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

- 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- 50 % durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- 30 % de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b).

Este incentivo no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena ni a los autónomos menores de 30 años, o de 35 en el caso de mujeres, que se beneficien de las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social reguladas por la Disposición Adicional 35ª de la LGSS.

En cambio, sí es aplicable, siempre que reúnan los requisitos, a los socios de sociedades cooperativas, miembros de comunidades de bienes, socios de sociedad civil, socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de compañías comanditarias, no así a los socios de sociedades de capital. Esta última exclusión no consta en estos términos en la Ley, surge de la interpretación que a este respecto se contiene en la Instrucción de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones, de fecha 31 de julio de 2013.





### **Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia**

Se establece una nueva graduación de la cuantía de las reducciones y bonificaciones por tramos temporales y su aumento en el primero de los tramos para los discapacitados en grado igual o superior al 33% que causen alta inicial en el RETA. Se mantiene inalterada la duración, la cuota sobre la que procederá aplicar las reducciones y bonificaciones y su forma de cálculo (sobre la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la IT).

Se aplicarán las siguientes reducciones y bonificaciones:

Reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta. Esta reducción no resultará de aplicación para el autónomo con discapacidad que emplee a trabajadores por cuenta ajena.

Bonificación equivalente al 50 % de la cuota durante los 54 meses siguientes.

Estas reducciones y bonificaciones también serán de aplicación para los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos reglamentarios.

### **Actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro**

Mediante la Disposición Adicional 16ª de la norma analizada, se establece que, en el plazo de cuatro meses desde su aprobación, el Gobierno procederá a realizar un estudio de la naturaleza de la relación jurídica y, en su caso, encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social de la actividad desarrollada en clubs y entidades deportivas sin ánimo de lucro que pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.

## **APOYO AL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE PROYECTOS EMPRESARIALES**

De entre las medidas aprobadas para simplificar las cargas administrativas, a nivel laboral, destacamos las siguientes:

### **Prevención de riesgos laborales en las PYMES**

Se amplían los supuestos en que las PYMES podrán asumir directamente la prevención de riesgos laborales, en caso de empresarios con un único centro de trabajo y hasta 25 trabajadores. Para asumir directamente la prevención, el empresario debe desarrollar de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y debe tener la formación necesaria.

También, se añade a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, una disposición adicional en la que se establece que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta 25 trabajadores. Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

### **Libro de Visitas electrónico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Se elimina la obligación de que las empresas tengan, en cada centro de trabajo, un libro de visitas a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En su lugar, será la Inspección de Trabajo la que se encargue de mantener esa información a partir del libro electrónico de visitas que desarrolle la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pondrá a disposición de las empresas, de oficio y sin necesidad de solicitud de alta, un Libro de Visitas electrónico por cada uno de sus centros de trabajo, en el que los funcionarios actuantes, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación.

Mediante Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se determinarán los hechos y actos que deban incorporarse al Libro de Visitas electrónico, así como los obligados, la forma de remisión a los mismos y los sistemas de verificación electrónica de su integridad. Asimismo, se establecerán los supuestos excepcionados de llevar Libro de Visitas electrónico, el medio sustitutivo al mismo y el régimen transitorio de aplicación de esta medida.

### **Embargo de la vivienda habitual por deudas con la Seguridad Social**

Se modifica el apartado 5 del artículo 10 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, con el objetivo de facilitar una segunda oportunidad a los autónomos afectados por un procedimiento administrativo de ejecución de deudas, consistente en la ampliación, de uno a dos años, del plazo que debe mediar entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación, cuando afecte a la residencia habitual de un autónomo.

Así, a efectos de la satisfacción y cobro de las deudas de naturaleza tributaria y cualquier tipo de deuda que sea objeto de la gestión recaudatoria en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, embargo administrativoamente un bien inmueble, si el trabajador autónomo acreditara fehacientemente que se trata de una vivienda que constituye su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo.





## MUJER EMBARAZADA, BAJA POR NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

El pleno del Tribunal Constitucional (TC), mediante sentencia del pasado 10 de octubre, ha resuelto que la prohibición de despedir a una mujer desde el inicio del embarazo hasta que da a luz, establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET) desde 2007, no es aplicable si ésta se encuentra dentro del período de prueba establecido por contrato.

Así lo indica en una sentencia a partir de la demanda de una trabajadora que habiendo sido contratada por un periodo de seis meses, con dos meses de prueba, fue descartada finalmente por la empresa al no cumplir los objetivos de ventas marcados. En el momento de la formalización del contrato, no consta que la empresa empleadora tuviera constancia del estado de la trabajadora. La trabajadora interpuso demanda contra la decisión extintiva, solicitando que se declarara su nulidad, por entender que la empresa había puesto fin a la relación laboral al saber que estaba embarazada.

El ET, mediante su artículo 55.5.b) establece que será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de descanso por maternidad, aunque la empresa empleadora desconozca su estado. Sin embargo, el TC señala que este principio no puede extenderse en los casos de "desistimiento empresarial durante el periodo de prueba" ya que este supuesto de extinción de relación laboral tiene distinta naturaleza jurídica y regulación específica en el artículo 14 del ET.

El TC precisa que, evidentemente, el supuesto de desistimiento en período de prueba no puede quedar al margen de la protección que en general dis-

pensa el artículo 14 de la Constitución, de la misma manera que tampoco podrían quedar excluidas las consecuencias de cualesquiera otras decisiones empresariales en las que se llegara a conculcar el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, pero en cualquiera de estos casos el parámetro para juzgar la hipotética lesión del derecho fundamental habría de ser el genérico del ofrecimiento por la trabajadora de indicios de una actuación discriminatoria y la consiguiente inversión de la carga de la prueba, mediante la que el empresario acreditara, en su caso, la inexistencia de móvil discriminatorio en su actuación. De este modo, si el desistimiento en período de prueba se debiera al conocimiento empresarial del embarazo de la trabajadora, sin duda habría de calificarse tal desistimiento como nulo, por discriminatorio por razón de sexo.

En el caso enjuiciado de esta trabajadora, el tribunal acredita además que el mismo día en que se le comunicó la rescisión de su contrato por no superación del periodo de prueba, la empresa hizo lo propio con un compañero que había entrado a trabajar el mismo día que ella. Esta circunstancia, según la sentencia, "vendría a demostrar que la decisión extintiva fue completamente ajena a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales, al no tener por causa el estado de embarazo de la trabajadora demandante, que la empresa desconocía".

## CAMBIO UNILATERAL EN EL SISTEMA DE PAGO DE DIETAS.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo

(TS), dictada el pasado 22 de julio, resuelve un recurso de casación sobre la modificación de las condiciones del contrato, con respecto al pago de dietas, llevada a cabo por la empresa demandada, recurrente ante este tribunal, por si la misma merece o no el calificativo de sustancial y si el procedimiento seguido para acordarla era correcto, habida cuenta que no había existido acuerdo al respecto con la representación de los trabajadores.

La empresa decide sustituir el pago en metálico de las dietas por el sistema de una tarjeta electrónica. La tarjeta se activa exclusivamente en determinadas horas y si el trabajador no la utiliza en esas horas o utiliza un importe inferior al que tiene derecho lo pierde y no se acumula, mientras que con el pago de dietas el trabajador la percibe íntegra gaste o no su importe.

La cuestión que se plantea controversia es si la empresa puede adoptar este cambio unilateralmente, el TS en contra de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 30 de marzo de 2012, considera que sí, lo que puede constituir un ahorro considerable para las empresas.

El TS fundamenta su decisión indicando que la sentencia recurrida de la Audiencia Nacional, aunque acierta cuando entiende que el Acuerdo no es un convenio estatutario, sino extraestatutario, yerra cuando entiende que, aunque hubo diálogo, la negociación no basta para modificar el sistema compensatorio del pago de dietas, sistema cuya modificación requiere la negociación y el acuerdo conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por tratarse de un concepto retributivo, aunque no salarial. Con ello olvida nuestra doctrina sobre los acuerdos extraestatutarios y que el mencionado artículo 41 da un tratamiento diferente en sus números 5 y 6 a las modificaciones contractuales colectivas, según vengán establecidas en convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios. Para el primer supuesto debe seguirse el trámite del artículo 82.3 del ET y se requiere acuerdo, mientras que en el segundo la modificación la puede acordar el empresario, tras la negociación, aunque esta finalice sin acuerdo.



## CONTROL DEL EMAIL CORPORATIVO DE LOS TRABAJADORES.

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, mediante sentencia del pasado 7 de octubre (recurso de amparo nº 2907/2011), ha denegado su amparo a un trabajador despedido que reclamó la nulidad del mismo argumentando que la empresa había vulnerado su intimidad y su derecho al secreto de las comunicaciones al intervenir su correo electrónico corporativo.

La empresa del trabajador le notificó su despido disciplinario por transgresión de la buena fe, en la que, entre otros hechos, le imputaba haber mantenido durante mucho tiempo una conducta de máxima deslealtad por haber proporcionado indebidamente información confidencial de la empresa a personal de otra entidad mercantil, sin haber pedido nunca autorización para ello y utilizando en dicha transmisión medios que eran propiedad de la empresa –en concreto, teléfono móvil y correo electrónico–. De manera específica, desde el correo electrónico de la empresa, el demandante había transmitido todos los datos relativos a la previsión de producción de dos años a esa otra entidad, incluyendo extremos especialmente sensibles de cuya importancia era conocedor, por lo que no debían transmitirse en ningún caso a nadie de fuera de la empresa.

Para el tribunal, el despido es válido, entre otras razones, porque se trataba de un correo electrónico corporativo. El convenio colectivo de aplicación en la compañía demandada (XV Convenio Colectivo de la Industria Química), fijaba lo siguiente: *“El correo electrónico es de exclusivo uso profesional. No obstante lo anterior, los Representantes de los Trabajadores podrán hacer uso del mismo únicamente para comunicarse entre sí y con la Dirección de la empresa. Para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, se requerirá el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa”*

En la sentencia se analiza si la conducta empresarial supuso la vulneración del derecho fundamental a la intimidad del trabajador demandante, llegando a la conclusión de que este derecho no ha sido vulnerado ya que en el caso analizado, no existía una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad sobre el contenido de los correos electrónicos, ya que el contexto normativo permitía saber al trabajador que el correo electrónico propiedad de la empresa podía ser sometido a control empresarial. Tal contexto normativo estaría integrado por el poder de dirección del empresario regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en el propio convenio sectorial aplicable.

Así mismo, la sentencia considera lo siguiente: *“La expresa prohibición convencional del uso extralaboral del correo electrónico y su consiguiente la limitación del*

*empleo del correo electrónico a fines profesionales llevaba implícita la facultad de la empresa de controlar su utilización al objeto de verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”.*

El Tribunal también valora si el acceso por la empresa al contenido de los correos electrónicos del trabajador registrados en el ordenador de la entidad, ha comportado una vulneración de su derecho a la intimidad reconocido constitucionalmente. En este caso, tampoco aprecia lesión del derecho a la intimidad. Sobre esta cuestión, vuelve a cobrar protagonismo el carácter previsible del control empresarial, pues se trata de un elemento que marca la diferencia entre el presente caso y otros en los que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos sí ha detectado vulneración del derecho a la intimidad.

Finalmente, el Tribunal Constitucional, aplicando doctrina judicial consolidada, rechaza que el acceso de la empresa al contenido de los correos electrónicos fuera una medida desproporcionada y considera que la medida de control empresarial sobre los correos electrónicos reunía las exigencias requeridas por el juicio de proporcionalidad, por los siguientes motivos:

Se trataba de una medida justificada, puesto que, conforme consta en la sentencia de instancia, su práctica se fundó en la existencia de sospechas de un comportamiento irregular del trabajador.

Era idónea para la finalidad pretendida por la empresa, consistente en verificar si el trabajador estaba revelando a terceros de datos empresariales de reserva obligada; al objeto de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.

Podía considerarse necesaria, dado que, como instrumento de transmisión de dicha información confidencial, el contenido o texto de los correos electrónicos serviría de prueba de la citada irregularidad ante la eventual impugnación judicial de la sanción empresarial

Se llevó a cabo mediante la intervención de un perito informático y un notario.

Ninguno de los aportados por la empresa en el proceso de despido contienen aspectos específicos de la vida personal y familiar del trabajador, sino únicamente información relativa a la actividad empresarial, cuya remisión a terceros, conforme a la sentencia recurrida, implicaba una transgresión de la buena fe contractual.



# 4

## CASOS DE EXITO

### “Los concursos de acreedores no tienen por que acabar mal, si se hacen las cosas bien”

No podemos resistir la tentación de reproducir el email que hemos recibido de uno de nuestros clientes, un empresario que pasó por la experiencia de presentar un concurso de acreedores. Creemos que la experiencia y vivencia que transmite puede ser de ayuda a otros empresarios en dificultades, para tomar decisiones correctas, por muy difíciles y duras que parezcan.

*“El proper dia 12 de novembre, farà .... del ....., que va ser el detonant junt amb els numeros negatius de la empresa a presentar concurs aconsellat per vosaltres, ja que consideraveu que no ni havia altre alternativa.*

*En aquell moment la perspectiva de futur de la meva vida i de la meva família, era tremendament difícil i en el millor dels cassos molt i molt complicada. Vaig pendre la millor decisió i la més important de la meva vida, i va ser la de confiar en vosaltres a gestionar com resoldre el gran lío que ens havia'm ficat, per no haver fet els deures anys anteriors a la nostre empresa.*

*Actualment el meu panorama ha canviat radicalment i amb la vostra professionalitat, dedicació i sacrifici, heu aconseguit que en el meu futur i el de la meva família, tingui llum del sol.*

*Avui tenim continuïtat de tots els nostres clients i disposem de bons projectes de treball que fa que estigui molt ilusionat i tot això, gracies a vosaltres!!*

*Moltes gracies a ....., i a tota la resta del vostre equip per ajudar-me a tornar a ser feliç*

**GRACIÈS JDA!!!**

*....”*

por nuestra parte, decirle que sus palabras nos llenan de satisfacción y darle, a su vez, a él las gracias por su decisión de depositar su confianza en nosotros, lo que constituyó el primer paso para poder llegar a este feliz desenlace.

## CONVENIO DE ACREEDORES

Nuevo éxito alcanzado por **JDA** al conseguir la aprobación de un convenio de acreedores tras llevar la dirección legal del correspondiente procedimiento

concurral de una importante empresa del sector maderero que arrastraba un pasivo de más de OCHO MILLONES DE EUROS.

El convenio ya aprobado, así como el acuerdo prácticamente alcanzado con todo el pool bancario, permite la continuidad y el crecimiento de la actividad de la empresa, así como el mantenimiento de todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Los casi cuatro años de fuertes pérdidas de la sociedad, debilitaron financieramente a la compañía, que se enfrentó a una clara situación de insolvencia. Pero, la compañía, siguiendo las directrices y el camino fijado por los expertos de **JDA**, ha realizado acciones encaminadas tanto a frenar la caída de las ventas, como a mejorar los márgenes de los productos, así como a optimizar y reducir los costes de funcionamiento de la empresa.

Ha realizado cambios en su catálogo de productos y ha ampliado su oferta con nuevos productos, apostando por productos que proporcionen mayores márgenes de contribución, lo que ha logrado con muy buenos resultados.

Ahora, con el apoyo de sus acreedores, y con unas directrices claramente marcadas por nuestros profesionales, se ha conseguido salvar “de la quema” a una importante empresa del sector más perjudicado por la crisis, dándole viabilidad y garantía de futuro.

