



ABRIL 2014

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

NEWSLETTER

ACTUALIDAD NORMATIVA

PAGINAS 1 A 7

Actualidad normativa de la fiscalidad, normas laborales y legales.

ACTUALIDAD

PAGINA 8 y 9

Ley de horarios Comerciales en Catalunya. Protecciónismo vs. liberalism economic.

¿Son la mediación y el arbitraje la solución a la lentitud y estancamiento de la justicia en asuntos civiles y mercantiles?

TARIFA PLANA DE COTIZACION

Ámbito de aplicación

Se podrán beneficiar de esta medida todas las empresas, con independencia de su tamaño, tanto si la contratación es a tiempo completo como si es a tiempo parcial, respecto de los contratos celebrados entre el 25 de febrero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014, siempre que suponga creación de empleo neto.

Cuando se cumplan las condiciones y requisitos detallados más adelante, la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes se reducirá, en los supuestos de contratación indefinida, a las siguientes cuantías:

1 ACTUALIDAD NORMATIVA

Si la contratación es a tiempo completo, 100 euros mensuales.

Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 75 euros mensuales.

Si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, 50 euros mensuales.

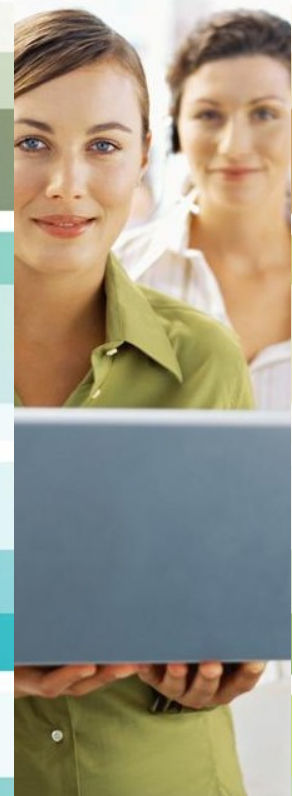
Estas reducciones se aplicarán durante un período de 24 meses, computados a partir de la fecha de efectos del contrato, que deberá formalizarse por escrito. Las empresas de menos de 10 trabajadores podrán beneficiarse, una vez transcurridos los primeros 24 meses, de 12 meses adicionales de una reducción del 50% de la cuota por dichas contingencias.

Cuando las fechas del alta y de la baja del trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda no sean coincidentes con el primero o el último día del mes natural, el importe de la aportación empresarial a que se refiere este artículo se reducirá de forma proporcional al número de días en alta en el mes.

Requisitos para acogerse a la medida

Para beneficiarse de estas reducciones, las empresas deben cumplir con los siguientes requisitos:

Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de efectos del alta de los trabajadores como durante la aplicación de la aportación empresarial reducida. Si durante el período de aplicación de la reducción existiese una falta de ingreso, total o parcial, de las obligaciones en plazo reglamentario, se producirá la pérdida automática de la reducción a partir del mes en que se produzca el incumplimiento.



No haber extinguido contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes o por despidos colectivos en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Este requisito afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 25 de febrero de 2014.

La celebración de estos contratos indefinidos deben suponer un incremento del nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total de la empresa. Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa en los 30 días anteriores a la celebración del contrato.

Mantener durante un periodo de 36 meses, a contar desde la fecha de efectos del contrato indefinido con reducción, tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado, al menos, con dicha contratación.

El nivel de empleo indefinido y del nivel de empleo total, se examinará cada 12 meses. Para ello, se utilizarán el promedio de trabajadores indefinidos y el promedio de trabajadores totales del mes en que proceda examinar el cumplimiento de este requisito.

A efectos de examinar el nivel de empleo y su mantenimiento en la empresa, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados improcedentes

No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de la infracción grave del artículo 22.2 o las infracciones muy graves de los artículos 16 y 23 del texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Contrataciones excluidas

Esta nueva tarifa de cotización no se aplicará en los siguientes supuestos:

Relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en otras disposiciones legales.

Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

De esta exclusión, queda exceptuada la contratación por los autónomos de sus hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos, y los mayores de 30 años que tengan especiales dificultades para su inserción laboral.

Contratación de trabajadores cuya actividad determine su inclusión en cualquiera de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Las contrataciones de empleados que excepcionalmente puedan tener lugar en los términos establecidos en los artículos 20 (personal al servicio del sector público) y 21 (oferta de empleo público), y en la disposición adicional 20ª (contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas) y 21ª (contratación de personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios) de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014.

Contratación de trabajadores que hubieren estado contratados en

otras empresas del grupo de empresas del que formen parte y cuyos contratos se hubieran extinguido por causas objetivas o por despidos disciplinarios que hayan sido unos u otros declarados judicialmente como improcedentes, o por despidos colectivos, en los seis meses anteriores a la celebración de los contratos que dan derecho a la reducción.

Esta exclusión no será de aplicación en el caso de extinciones que se hayan producido antes del 25 de febrero de 2014.

Contratación de trabajadores que en los seis meses anteriores a la fecha del contrato hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato indefinido. Igualmente, tampoco se aplicará esta exclusión a los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubieran extinguido antes del 25 de febrero de 2014.

Incompatibilidad con otros beneficios

La aplicación de estas reducciones será incompatible con la de cualquier otro beneficio en la cotización a la Seguridad Social por el mismo contrato, con independencia de los conceptos a los que tales beneficios pudieran afectar.

Aplicación indebida de las reducciones

El incumplimiento de las condiciones establecidas para la aplicación de esta reducción, las empresas deberán reintegrar las cantidades dejadas de ingresar con el recargo y el interés de demora correspondientes, conforme a lo establecido en la normativa recaudatoria de la Seguridad Social.

En caso de incumplimiento del requisito de mantenimiento del nivel de empleo, la reducción quedará sin efecto y se deberá proceder al reintegro de la diferencia entre los importes correspondientes a las aportaciones empresariales a la cotización por contingencias comunes que hubieran procedido en caso de no aplicarse la reducción y las aportaciones ya realizadas desde la fecha de inicio de la aplicación de la reducción, en los siguientes términos:

Si el incumplimiento de la exigencia del mantenimiento del nivel de empleo se produce a los 12 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 100% de la citada diferencia.

Si tal incumplimiento se produce a los 24 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 50% 100 de la citada diferencia.

En caso de que el incumplimiento se produjera a los 36 meses desde la contratación, corresponderá reintegrar el 33% de la citada diferencia.

El reintegro de los beneficios producido por el incumplimiento del mantenimiento del nivel de empleo, se realizará sin proceder a exigir recargo e interés de demora.



NOVEDADES FISCALES CONTEMPLADAS EN EL REAL DECRETO-LEY 4/2014 DE MEDIDAS URGENTES, REFINANCIACIÓN Y REESTRUCTURACIÓN DE DEUDA EMPRESARIAL

El pasado 8 de marzo se publicó el Real Decreto-ley 4/2014, de 7 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial.

Entre las modificaciones normativas de este Real Decreto-ley se encuentran algunas que hacen referencia al Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, con efectos para los ejercicios iniciados a partir de 1 de enero de 2014 y que comentamos seguidamente.

Tributación de los aumentos de capital por compensación de créditos

De acuerdo con la norma contable de Registro y Valoración 9ª, cuando se efectúa una ampliación de capital por compensación de créditos, la sociedad prestataria reconocerá el aumento de capital por el valor razonable de la deuda que se da de baja, que será menor que el valor de dicha deuda contable si la entidad tiene problemas de solvencia, constituyendo un ingreso dicha diferencia (criterio del ICAC en consulta número 4 del BOICAC 89/2012).

Con efectos para los periodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2014, se establece que la valoración fiscal de las operaciones de aumento de capital por compensación de créditos debe realizarse por el importe de dicho aumento desde el punto de vista mercantil, con independencia de su valoración contable.

En estos supuestos, la transmitente debe integrar en su base imponible, en su caso, la diferencia entre el importe del aumento de capital, en la proporción que le corresponda, y el valor fiscal del crédito capitalizado, calificándose la diferencia como permanente.

Tributación del ingreso correspondiente al registro contable de quitas y esperas

Se establece una nueva regla especial de imputación temporal en las quitas y esperas derivadas de procesos concursales. Así, el ingreso correspondiente al registro contable, consecuencia de la aplicación de la norma concursal, se imputa en la base imponible del deudor según se registren los gastos financieros derivados de la misma deuda y hasta el límite del ingreso.

Si el importe del ingreso resulta superior al importe total de los gastos financieros pendientes de registrar, derivados de la misma deuda, su imputación en la base imponible se realizará proporcionalmente a los gastos financieros registrados en cada periodo impositivo respecto de los gastos financieros totales pendientes de registrar.

En este caso, en el ejercicio en el que se aprueba el convenio o acuerdo se producirá una diferencia temporal negativa que revertirá en los siguientes ejercicios a medida que el ingreso contable se va imputando fiscalmente.

Ampliación de la exención en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

A partir de 9 de marzo de 2014, se declaran exentas las escrituras que documenten quitas o minoraciones de préstamos, créditos y demás obligaciones que se incluyan en los acuerdos de refinanciación o extrajudiciales de pago establecidos en la Ley Concursal, siempre que, en todos los casos, el sujeto pasivo sea deudor.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES. TIPO DE GRAVAMEN REDUCIDO POR MANTENIMIENTO O CREACIÓN DE EMPLEO

En el Impuesto sobre Sociedades, y en los periodos impositivos iniciados dentro de los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014, las entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en dichos periodos sea inferior a 5 millones de euros y la plantilla media en los mismos sea inferior a 25 empleados, tributarán con arreglo a la siguiente escala (salvo que deban tributar a un tipo diferente del general):

- a) Por la parte de base imponible entre 0 y 120.202,41 euros al tipo del 20 por 100.
- b) b) Por la parte de la base imponible restante, al tipo del 25 por 100.

La aplicación de dicha escala está condicionada a que durante los doce meses siguientes al inicio de cada uno de esos periodos impositivos, la plantilla media de la entidad no sea inferior a la unidad y, además, tampoco sea inferior a la plantilla media de los doce meses anteriores al inicio del primer periodo impositivo que comience a partir de 1 de enero de 2009.

Para el cálculo de la plantilla media de la entidad se tomarán las personas empleadas, en los términos que disponga la autoridad laboral, teniendo en cuenta la jornada contratada en relación con la jornada completa. Por tanto, únicamente podrán tomarse en consideración los trabajadores que hayan sido empleados en los términos previstos en la legislación laboral y presten sus servicios en régimen de dependencia y por cuenta ajena, es decir, se manifiesten las siguientes notas características: voluntariedad, remuneración, ajeneidad y dependencia.

La Dirección General de Tributos en reiteradas consultas ha señalado, a propósito de este último requisito que sólo se entenderá cumplido si el contrato es calificado como laboral por la normativa laboral vigente, cuestión ajena al ámbito tributario, y es a jornada completa.

Por otra parte, para el cálculo del promedio de la plantilla es indiferente la modalidad de contrato que regule la relación laboral del trabajador con la empresa. En consecuencia, se tendrán en cuenta tanto los trabajadores que formen parte de la plantilla fija de la empresa como los contratos de carácter temporal, siempre que se trate de personas empleadas en los términos previstos por la legislación laboral.

En consulta vinculante V3570-2013, la Dirección General de Tributos establece que en la medida en que el Estatuto de los Trabajadores establece una duración máxima de la jornada de trabajo ordinaria y no establece una duración mínima de la misma, siempre y cuando la jornada ordinaria fijada por la entidad sea acorde con la legislación laboral, los trabajadores contratados por ésta computarán al 100 por 100 a efectos del cómputo de la plantilla media, en la medida en que la jornada contratada coincida con la jornada completa (considerando como tal la jornada de trabajo ordinaria fijada por la entidad consultante).

Precisión a la consulta comentada: la entidad consultante desarrolla su actividad médica durante diez horas semanales.



ALQUILER DE VIVIENDA HABITUAL. ÚLTIMAS PRECISIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS

Como se recordará, los contribuyentes cuya base imponible sea inferior a 24.107,20 euros anuales podrán deducirse el 10,05 por ciento de las cantidades satisfechas en el período impositivo por el alquiler de su vivienda habitual. La base máxima de esta deducción será de:

- a) cuando la base imponible sea igual o inferior a 17.707,20 euros anuales: 9.040 euros anuales,
- b) cuando la base imponible esté comprendida entre 17.707,20 y 24.107,20 euros anuales: 9.040 euros menos el resultado de multiplicar por 1,4125 la diferencia entre la base imponible y 17.707,20 euros anuales.

A continuación hacemos una recopilación de las últimas consultas evacuadas por la DGT acerca de la deducción por alquiler de vivienda.

Permanencia mínima en la vivienda arrendada. V0101-14 de 20/01/2014

Una vez establecida la residencia habitual en una vivienda arrendada, la normativa reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no exige una permanencia mínima en la misma a efectos de la aplicación de la deducción por alquiler de la vivienda habitual.

Formalización del arrendamiento con uno solo de los cónyuges. V2318-13 de 12/07/2013

Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el contrato de arrendamiento, generador de derechos personales y celebrado entre dos partes que adquieren la condición de arrendador y arren-

datario, así como los derechos y obligaciones creados, afectan sólo a las mismas y sus herederos. Así, si media tal contrato pero es el cónyuge del contribuyente el titular del contrato de arrendamiento y de los derechos que se derivan del mismo, las cantidades que satisfaga el cónyuge no arrendatario por el arrendamiento no darán derecho a la deducción por alquiler de vivienda habitual.

Arrendamiento con opción de compra. V2804-13 de 23/09/2013

La deducción podrá ser aplicada durante toda la vigencia del contrato de arrendamiento, en los términos y condiciones que establece la normativa, sin que del ejercicio de la opción de compra se derive la obligación de realizar una devolución de la deducción por alquiler ya practicada.

Arrendamiento de habitación. V2563-13 de 01/08/2013

Podrá aplicarse desde que el contribuyente haya fijado su residencia en la vivienda. El derecho a la práctica de la deducción deberá acreditarse por cualquier medio de prueba válido en Derecho a requerimiento de los órganos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

Residencia de estudiantes y deportistas. V2816-13 de 24/09/2013

Es requisito para la aplicación de la deducción por alquiler que se trate efectivamente de una vivienda habitual, entendiéndose esto como que tanto por su denominación como por su naturaleza en nada se asemeje a un establecimiento hotelero.

Alquiler de una vivienda en el extranjero. V1319-13 de 23/10/2013

Si en el período impositivo se tuvo la condición de contribuyente del Impuesto, se tendrá derecho a aplicar la deducción por alquiler de la vivienda habitual, toda vez que se cumplen los requisitos para ello, y tomando como base de deducción las cantidades que, en el período impositivo, se haya satisfecho por dicho alquiler. En cuanto a los documentos necesarios para demostrar el alquiler, podrá realizarse por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.



PRÉSTAMOS ENTRE PARTICULARES. IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

En una consulta vinculante CV0257-14, evacuada por la Dirección General de Tributos el pasado 31 de enero de 2014, se define que la constitución de un préstamo, entre otros, es considerada como una transmisión patrimonial sujeta a la modalidad Transmisiones Patrimoniales Onerosas del Impuesto, si bien la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, considera como exentos los depósitos en efectivo y los préstamos, cualquiera que sea la forma en la que se instrumenten.

La concesión de un préstamo entre particulares es una operación que queda sujeta aunque exenta del ITP y AJD a tenor de lo expuesto anteriormente. No obstante lo anterior, la DGT hace hincapié en el hecho de que la citada exención no exime de la obligación de que el sujeto pasivo presente la correspondiente declaración del impuesto ya que la norma legal obliga a presentar declaración por todos los hechos imponibles, con independencia de que estén o no exentos del impuesto y la operación que comentamos no se encuentran dentro de las contempladas en las excepciones de presentación del impuesto.

DEVOLUCIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS MINORISTAS DE DETERMINADOS HIDROCARBUROS (“CÉNTIMO SANITARIO”)

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se ha pronunciado sobre la regulación del Impuesto sobre Ventas Minoristas de Determinados Hidrocarburos (IVMDH) determinando que es contraria a la normativa europea sobre los Impuestos Especiales al considerar que el mismo no persigue una finalidad específica en el sentido de la Directiva y es por ello que podrá reclamarse a la Administración la devolución del impuesto satisfecho.

La Agencia Tributaria ha diseñado un modelo normalizado de solicitud, de utilización voluntaria para quienes hubieran soportado la repercusión del impuesto y deseen solicitar la devolución del impuesto soportado. Este modelo normalizado está disponible para su presentación a través de la Sede electrónica de la Agencia Tributaria. El modelo se acompaña de instrucciones y de un listado de preguntas frecuentes.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

El pasado 1 de marzo se publicó en el BOE la [Ley 1/2014, de 28 de febrero](#), para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Esta ley es el resultado de la tramitación parlamentaria del Real Decreto 11/2013, 2 de agosto, del que ya informamos en nuestro boletín del pasado mes de septiembre.

La redacción de la Ley 1/2014 no presenta, con respecto a la normativa aprobada por el Real Decreto 11/2013, modificaciones destacables, salvo los comentarios realizados a continuación, por lo que recomendamos la revisión del análisis publicado en nuestro boletín.

Se ha incluido una nueva disposición adicional, tras la Propuesta de Recomendación del Consejo de la Unión Europea, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil que elaborará y presentará el plan para su implementación ante las instancias europeas antes de finalizar 2013 y, en el mismo plazo, realizará la distribución territorial de los fondos previstos para España en la Iniciativa de Empleo Juvenil conforme a los datos de desempleo juvenil en cada una de las comunidades autónomas.

A tal efecto, pondrá en marcha en coordinación con las comunidades autónomas, un Programa Operativo de Empleo Juvenil en el marco de la gestión del Fondo Social Europeo en el próximo período de programación 2014-2020 que sirva para canalizar los recursos procedentes de la Unión Europea destinados a posibilitar que todos los jóvenes de hasta 25 años reciban, de forma adecuada a su perfil y en el plazo recogido en la recomendación del Consejo, una oferta de empleo, educación continua, formación o período de prácticas, tras quedar desempleados o haber terminado la educación formal. Dicho programa responderá a las distintas realidades sociales territoriales existentes.

Sobre esta cuestión, el Ministerio de Empleo ha informado que de manera inminente está prevista la materialización de las transformaciones necesarias para su correcta aplicación en todo el territorio, tales como el desarrollo del procedimiento administrativo de aplicación, los desarrollos normativos necesarios para la puesta en marcha de las medidas contenidas en el catálogo, la adaptación de los servicios públicos de empleo, los acuerdos para el intercambio de información y consulta de sistemas de información y la puesta en funcionamiento del sistema de información y la base de datos.



SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El pasado 24 de febrero, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) emitió sentencia estimando la demanda de conflicto colectivo, promovida por los sindicatos CCOO y UGT, anulando la modificación sustancial impuesta por la empresa consistente en una reducción salarial de carácter colectivo aplicable a empleados de distintos centros de trabajo y con diferentes porcentajes de reducción salarial, nunca superiores al 20%.

En el período de consultas iniciado entre la empresa y los trabajadores, la comisión negociadora que representaba a los trabajadores no debatió la concurrencia de las causas económicas y productivas esgrimidas por la empresa. En cambio, los representantes de los trabajadores manifestaron su oposición a la medida y reprocharon a la empresa el trato desigual entre unos y otros trabajadores, puesto que desconocen por qué se aplica la reducción a unos trabajadores y a otros no. La respuesta que recibieron por parte de la empresa fue que los trabajadores no afectados por esta medida percibían retribuciones de mercado.

Tras la finalización del período de consultas, en el que no se llega a ningún acuerdo, la empresa aplica la medida. Los demandantes denunciaron que la empresa demandada incumplió las reglas de buena fe, exigidas por el artículo 41.4 del ET, porque no aportó la documentación requerida por la representación legal de los trabajadores y, así mismo, también denunciaron que la empresa redujo arbitrariamente los salarios, por cuanto lo hizo nominativamente en base a una supuesta inadecuación a las condiciones de mercado, negándose a entregar la información requerida reiteradamente sobre por qué se incluían a unos trabajadores y no se incluían a otros, así como las razones por las que se aplicaban unos porcentajes reductivos diferenciados a unos y a otros, recibándose siempre la misma respuesta: la adecuación o la inadecuación a las condiciones de mercado.

Aunque, tal y como se expone en la sentencia, el mencionado artículo 41.4 del ET no exige ningún tipo de documentación para acreditar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las empresas, no es menos cierto que el período de consultas, contemplado en el mismo, constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, que deberá respetar obligatoriamente las exigencias del artículo 64.1 de la misma norma, por lo que las empresas deberán aportar la documentación precisa para que los trabajadores tengan conocimiento de la modificación propuesta y puedan proceder a su examen, como presupuesto constitutivo para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines.

Para la AN, la entrega tardía de las cuentas anuales auditadas de 2012 y la no aportación de las cuentas anuales de 2013 es lo que justifica que los representantes de los trabajadores no debatieran sobre la concurrencia de causas económicas y productivas, por la sencilla razón de que carecían de la información necesaria para tener cabal conocimiento de la situación de la empresa.

También se indica en la sentencia que el estudio de mercado, realizado por la empresa, según el cual los salarios de parte de la plantilla no eran acordes con la media del mercado, se hizo con posterioridad a la conclusión del período de consultas, como prueba "ad hoc" para este litigio, ya que en la memoria/informe técnico no se contienen elementos de juicio suficientes para comparar las retribuciones de la empresa con la media de las empresas de su competencia, que es el dato relevante, si se quieren reducir salarios, porque sus importes obligan a la empresa a responder a los requerimientos de la demanda en peores condiciones que sus competidores. Puesto que en el informe pericial, practicado du-

rante el juicio, tampoco se contiene una comparativa visible con las retribuciones de las empresas de la competencia, la Sala concluye que la selección de trabajadores afectados se hizo arbitrariamente, impidiendo a los representantes de los trabajadores negociar solventemente durante el período de consultas.

FICHERO CRA, UNA NUEVA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN.

Mediante la Disposición Final Tercera del Real Decreto-ley 16/2013, comentado en nuestro boletín del pasado mes de enero, se modificó el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), estableciéndose, entre otras medidas, la obligación de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social.

Esta comunicación se realizará a través de un nuevo fichero CRA (Conceptos Retributivos Abonados) que cada empresa enviará por cada una de sus cuentas patronales. Por cada trabajador se deberán desglosar los siguientes datos: Concepto retributivo (código según tabla T-84). Indicador de cotización Incluido / Excluido de la base de cotización. Importe.

Esta información se remitirá a la TGSS mensualmente, informando sobre los diferentes conceptos abonados a los trabajadores, con independencia de que éstos coticen o no, y sus importes.

La estructura resumida que deberán tener los ficheros CRA enviados, será la siguiente:

DDE Datos de Empresa. Contendrá:

Régimen
Cuenta patronal
Período de liquidación

TBR Datos de Trabajador. Identificará a cada uno de los trabajadores incluidos mediante su número de afiliación a la Seguridad Social.

CRE Conceptos Retributivos. Informará a la TGSS de los conceptos abonados al trabajador, distinguiendo si los mismos cotizan o no.



SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO: LÍMITES A LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 27 de enero, ha desestimado el recurso de casación para la unificación de la doctrina presentado por los sindicatos y ha rechazado la declaración de nulidad o improcedencia de la modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo referida a las "comisiones" de venta.

La sentencia en cuestión, analiza la decisión del grupo empresarial demandado de modificar el sistema de remuneración variable existente en el mismo. Hasta ese momento, determinadas categorías profesionales percibían un concepto salarial denominado "comisiones" que dependía, directamente, de la venta diaria realizada directamente por el empleado y que se obtenía desde la primera venta de cualquiera de las prendas y productos comercializados en cada una de las tiendas del grupo, sin que hasta la fecha dicha percepción hubiera dependido de la situación y resultados de cada tienda en concreto.

La intención de la empresa, motivada por causas económicas, era que dicha retribución quede vinculada a los resultados del Grupo con el fin de garantizar la viabilidad de éste y asegurar así una mejor productividad de cada empleado. Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, concretamente, una modificación del sistema de retribución variable, vinculándolo no a los resultados de cada trabajador sino a los del conjunto de cada tienda siempre y cuando se cumplieran los presupuestos fijados por la cadena con respecto a los del ejercicio anterior.

Tras la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que desestimó la demanda interpuesta por los sindicatos contra el grupo empresarial, se interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo. Los sindicatos demandantes argumentan su denuncia en que "dada la precaria situación de las ventas en el comercio textil el umbral fijado por la empresa para percibir comisiones, es inalcanzable y contraria a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe, dejando al arbitrio de una de las partes -la empresa- el cumplimiento efectivo de la obligación".

La respuesta del tribunal parte de la redacción del artículo 41 del ET, poniendo de manifiesto que la reforma laboral de 2012 afecta a tres cuestiones fundamentales para el caso analizado:

El ámbito de las modificaciones.

El contorno de las causas.

La instrumentalidad de las primeras -modificaciones- sobre las segundas -causas-.

Menciona la sentencia, a continuación, que el salario puede modificarse a la baja en las cuantías que supongan una mejora sobre lo fijado en el convenio colectivo estatutario. La sentencia prosigue su argumentación, indicando que con la normativa actual no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado de prevenir una evolución negativa o mejorar la situación y perspectivas de la empresa, sino que basta con que las medidas estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica.

Continúa el texto de la sentencia interpretando que con la reforma de 2012, el legislador pretendía potenciar la libertad de empresa y el "ius variandi" empresarial, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las razones y las modificaciones guarden relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del tra-

bajo en la empresa.

Entiende la Sala que aunque no le corresponda hacer juicios de oportunidad, a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también la razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Prosigue la sentencia indicando que la razonabilidad no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella, sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo, excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse, incluso, a lo que se ha llamado «dumping» social, habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede ser admisible en todos los supuestos.

En el caso analizado, una caída de las ventas en torno al 30 % tanto para todo el sector minorista textil como para el grupo empresarial demandado, parece innegable que constituye causa legal que puede justificar la modificación de condiciones consistente en fijar un suelo mínimo para percibir la comisión por ventas fijada extra convenio, en tanto que con tal medida se puede promover el incremento de la productividad y de la competitividad. La cuestión radica en determinar si la medida acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad.

Se vuelve a reiterar que no corresponde a los Tribunales fijar la medida "idónea" de la modificación ni censurar su "oportunidad" en términos de gestión empresarial, pero tampoco pueden hacer dejación de su obligado deber de enjuiciar la racional adecuación de la misma.

Por ello y teniendo en cuenta el dato cierto de la caída de las ventas para todo el sector textil, entiende la Sala que la decisión adoptada se justifica en términos de razonable idoneidad. Por este mismo motivo sería rechazable por ser contraria a derecho la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta.

Lo importante, por tanto, de la sentencia es que se debe valorar cada situación concreta en que se encuentre la empresa, para examinarse si se dan los principios de razonabilidad e idoneidad.

Aunque en este caso se dé la razón a la empresa por las razones expuestas, los fundamentos de derecho de la sentencia finalizan indicando que no serán aceptables medidas que pudiera adoptar la dirección empresarial de manera unilateral como, por ejemplo, modificar los mínimos de ventas necesarios para devengar comisiones. Advierte, finalmente, que cualquier futura modificación adoptada por el grupo empresarial deberá ser evaluada con arreglo a los cánones generales de respeto a los principios de razonabilidad e idoneidad de acuerdo a lo expuesto en la misma.

La nueva Ley 3/ 2014, de 19 de febrero de horarios comerciales de Cataluña y de medidas para determinadas actividades de promoción. **Proteccionismo vs Liberalismo económico.**

El pasado 19 de Febrero de 2014, el Parlamento de Cataluña aprobó la Ley 3/2014 reguladora de horarios comerciales y de medidas para determinadas actividades de promoción. Esta ley fue finalmente publicada el pasado día 24 de febrero en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, y por tanto entró en vigor el día siguiente de su publicación.

Según se establece en el preámbulo de la nueva ley, lo que pretende el Parlamento de Cataluña con esta regulación es literalmente *"adoptar las medidas de ordenación necesarias para preservar el comercio catalán y los derechos de los trabajadores del sector"* ya que *"el comercio urbano de proximidad es un elemento esencial en la configuración del territorio y de la fisonomía de los pueblos, las ciudades y los barrios de Cataluña y garantiza el abastecimiento de las personas, especialmente las que tienen dificultades de movilidad."*

De todos es conocido que el comercio de proximidad catalán se basa en un tejido integrado mayoritariamente por empresas medianas y pequeñas que a pesar de la competencia de los grandes centros comerciales y de las grandes superficies, todavía intentan levantar sus persianas cada día. La ley pues, conocedora de esta problemática, ha intentado limitar la libre competencia estableciendo un máximo de 12 horas diarias de apertura para cada establecimiento; fijando en 10 domingos y/o festivos (8 de designación autonómica y 2 municipal a determinar por cada Ayuntamiento) los que cada establecimiento podrá permanecer abierto, y asimismo restableciendo nuevamente dos periodos de rebajas a lo largo del año (del 7 de enero al 6 de marzo ambos inclusive, y del 1 de julio al 31 de agosto ambos incluidos) ya que hasta ahora era libre y quedaba a criterio de cada comerciante establecer los periodos de rebajas para cada establecimiento, debido a la impugnación realizada por el Gobierno central ante el

Tribunal Constitucional frente el Decreto Ley 4/2012 catalán, que intentaba regular estos periodos pero que había visto suspendida su vigencia por el Tribunal Constitucional. Con esta nueva ley catalana pierde pues todo el interés la resolución definitiva que el Tribunal Constitucional pueda dar a la impugnación estatal de la anterior norma catalana, ya que el citado decreto ley ha sido derogado por la normativa de horarios comerciales que mencionamos.

Esta nueva regulación catalana, intenta pues proteger su comercio autóctono respecto al liberalismo económico que ha predicado el Gobierno estatal cuando con normas como el Real Decreto Ley 20/2012 de 21 de diciembre, modificó la ley estatal reguladora de los horarios comerciales y estableció en 90 las horas laborables de apertura permitida por semana; en 16, los domingos y/o festivos de apertura permitida; y eliminó cualquier limitación a los periodos de rebajas que quedaban bajo el "libre criterio" de cada comerciante. Esta norma ya supuso que el gobierno central impugnara el decreto catalán que limitaba de forma contundente estas medidas tituladas como *"medidas de liberalización comercial y fomento de la internacionalización empresarial"*.

Con la nueva ley catalana pues, la lucha constante entre el liberalismo estatal y el proteccionismo moderado del Gobierno catalán volverá a entrar en conflicto. Veremos cuando tarda el Gobierno estatal en impugnar también ante el Tribunal Constitucional la reciente ley autonómica que como su preámbulo dice, intenta proteger el comercio de proximidad catalán, lo que es totalmente respetable para defender un tejido empresarial formado principalmente por pequeñas y medianas empresas que no pueden competir con las grandes superficies o las empresas multinacionales, pero que en cierto sentido podría también tildarse de iniciativa un tanto hipócrita cuando sobretodo en la zona del área metropolitana de Barcelona se está planteando con visos de prosperabilidad una proliferación abrumadora de grandes superficies comerciales como el enorme centro Comercial que la australiana Westfield planea construir en la zona del Sincrotrón Alba en Cerdanyola del Vallés, la construcción de un importante centro "Outlet" en Viladecans planteado por parte de la constructora Neinver, o las próximas ampliaciones de los centros comerciales de la Maquinista o Glòries, los cuales amenazan con aniquilar este tejido empresarial catalán de proximidad que la nueva ley dice que pretende proteger, todo lo que en mi opinión no deja de ser como mínimo un contrasentido.



Son la mediación y el arbitraje la solución a la lentitud y estancamiento de la justicia en asuntos civiles y mercantiles ?

En los últimos años, sin duda como consecuencia de la crisis generalizada que atraviesa todo el estado, se ha venido produciendo en todas las jurisdicciones pero especialmente en la civil y mercantil un gran incremento de la litigiosidad, lo que ha desembocado en una saturación de los tribunales de justicia y por tanto también en el tiempo medio de resolución de los procedimientos tramitados por esta jurisdicción.

Según los datos publicados por el Consejo General del Poder Judicial el pasado mes de diciembre, y correspondientes al último trimestre del año 2013, la media de duración de un procedimiento civil ha sido de 7,2 meses en todo el España y 6,3 meses en Cataluña para procesos en primera instancia, y de 7,7 meses en todo el estado español y 10,5 meses en Cataluña por los procesos tramitados en la segunda instancia. Éstas son las medias que publica el Consejo, pero todos los profesionales de la justicia somos conscientes de que lamentablemente y salvo el caso de procesos especiales y sumarios donde se acortan estos períodos y hacen rebajar precisamente las medias de duración de los procedimientos, en los demás casos la duración de los procesos se puede alargar considerablemente, lo que puede provocar que la resolución definitiva de un pleito cuando llega sea en algunos casos ineficaz.



Para paliar estos efectos y ofrecer a los ciudadanos otras salidas a la saturación de la justicia, constan aprobadas y vigentes tanto el Real Decreto - Ley 5/2012 de 5 de marzo de **mediación** en asuntos civiles y mercantiles, así como la Ley 60/2003 de 23 de diciembre de **arbitraje**, las cuales pretenden ser una alternativa al estancamiento de la litigiosidad de los tribunales ordinarios de Justicia. La diferencia fundamental de los procesos de mediación y arbitraje es que se siguen obviamente fuera la esfera de los tribunales ordinarios de Justicia y que se resuelven a través de la figura del "mediador" y el "árbitro" respectivamente ; que finalizan (o no) con un "acuerdo" en el caso de la mediación, y un "laudo" en el caso del arbitraje; se elevan a escritura pública una vez firmes, tanto el acuerdo como el laudo, y son ejecutables al igual que las sentencias judiciales, siendo la duración de los procesos siempre en una única instancia limitados en el caso de la mediación a "*las mínimas sesiones posibles*" para intentar llegar al acuerdo, y en el caso del arbitraje a obtener el laudo (salvo casos excepcionales) en el plazo máximo de 6 meses. Son pues una fórmula más rápida y eficaz de resolución de litigios.

Asimismo, en el caso de la mediación es necesario apuntar que se trata de un sistema de resolución de conflictos que no condiciona a las partes, es decir, que a diferencia del arbitraje por ejemplo, cualquiera de ellas una vez iniciado el proceso se pueda echar para atrás en cualquier momento y dejarlo para irse por ejemplo a la vía judicial. También pueden pactar ambas partes que todo el proceso o el "acuerdo" permanezcan en la más absoluta confidencialidad (cosa impensable en la vía judicial). Además, en el caso de la mediación uno de los principios fundamentales que ha de regir todo el proceso es que ambas partes tienen que ganar con el "acuerdo", aunque sea renunciando a algunos aspectos, pero siempre ha de ser beneficiosos para ambas partes.

Lamentablemente y como en todo en la vida hay un "pero". Especialmente en el caso del arbitraje, siendo un procedimiento seguido ante organismos privados o profesionales del derecho, obviamente tienen un coste correspondiente a las tasas y honorarios de los Tribunales arbitrales, y del árbitro en cuestión, que en algunos casos y en atención a la cuantía del litigio pueden ser prohibitivos.

En el caso de la mediación los costes son por regla general muy inferiores a los que habitualmente exigen los organismos arbitrales y por tanto, aunque habrá que abonar por las partes los honorarios del mediador que siempre son un handicap, los costes del proceso son más asumibles y razonables, y más si tenemos en cuenta que en la actualidad y debido a la necesidad de pagar tasas judiciales para acudir a los tribunales ordinarios de justicia, esto ha llevado a que para la mayoría de la gente la justicia ya no sea gratuita.

Asimismo, y más importante aún que los costes, hay que tener en cuenta que tanto la mediación como el arbitraje requieren que ambas partes estén de acuerdo en someterse tanto al proceso de mediación como al de arbitraje, y por lo tanto queda en manos de las propias partes el sometimiento a estos procesos y la posibilidad de que el conflicto se pueda resolver fuera de los canales habituales de la justicia ordinaria.

La **conclusión** pues a la pregunta formulada es que estos procesos pueden ser una solución en determinados casos, pero que habrá de calibrarse siempre los costes e intereses en juego en cada momento, y que lamentablemente para someterse a la mediación o al arbitraje no sólo dependerá de la voluntad de una parte, sino de la decisión y voluntad de las dos partes en conflicto, por lo que muchas veces será imposible acudir a estas vías de solución extrajudicial de conflictos. Para ayudar a encaminar estas dudas los profesionales expertos en este tipo de procedimientos deberemos guiar a nuestros clientes en la decisión más acertada y coherente según los intereses en juego en cada momento.

TRAYECTORIA

Fundada en 1982 por Juan Díaz, ha crecido en dimensión y capacidades hasta hoy, contando con 65 profesionales.

CULTURA EMPRESARIAL

Las premisas básicas siempre han girado en relación al Cliente, a la calidad y la creatividad. No en vano fue el primer despacho en España en ofrecer servicios on line, hace 15 años.

Nuestra misión consiste en prestar servicios profesionales de naturaleza económica, legal y de negocio, siendo fieles a la búsqueda de la mejor solución

SOCIOS

Joan Diaz José
Economista y Auditor Jurado de Cuentas
Jordi Diaz José
Economista
Joan Roura Parramon
Fiscalista
Miguel Orellana Garcia
Laboralista
Silvia Sallarés Gutierrez
Abogado
José M. Vallbona Zubizarreta
Abogado
José M. Caballero Bach
Economista
Miquel Ferrero Campdelacreu
Auditor Censor Jurado de Cuentas



GRANOLLERS

Francisco de Quevedo, 9
08402 Granollers (Barcelona)
Tel. 93 860 03 70
Fax 93 879 49 60

SABADELL

Tres Creus, 92
08202 Sabadell (Barcelona)
Tel. 93 725 91 53
Fax 93 725 98 99

info@jda.es
www.jda.es

Año de constitución:
1982

Especialidad principal:

Asesoramiento en materia fiscal, laboral, consultoría, auditoría, y legal y de negocio

Otras especialidades:

Fosrensic y Compraventa de empresas, Concursal, mediación, procesal Civil y Mercantil, Penal, Derecho Bancario, Contencioso Administrativo, Due diligence, Valoración de Empresas, Optimización de la Organización y Capital Humano, Sistemas y herramientas de gestión RRHH, Gestión el Talento, Planes de Viabilidad, Control de Gestión y Presupuestario, Asesoramiento LOPD, LSSI i CE, Planificación fiscal, Grupos, Precios de transferencia, Protocolo familiar y asesoramiento a familias

