

# newsletter

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

## sumario

### Actualidad

**Jornadas-coloquio sobre revitalización empresarial**

PAGINA 1

### Tribunas de opinión

**Revitaliza tu empresa y ponte a crecer**

PAGINAS 2-3

**La ya clásica cuenta con socios**

PAGINA 4

### Novedades Normativas

La Agencia Tributaria no puede iniciar una nueva inspección si acabó otra sin formalizar

PAGINA 5

Comprobación de bases imponibles negativas de ejercicios prescritos

PAGINA 5

Importe global de la cifra de negocios de las sociedades que forman parte de un grupo

PAGINA 5

Condonación de deuda por un socio

PAGINA 6

Requisitos para la exención de la ganancia patrimonial por transmisión de la vivienda habitual

PAGINA 6

Suspensión de la aplicación del derecho de separación del socio en caso de falta de distribución de dividendos

PAGINA 6

Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016

PAGINA 6

Incumplimiento de documentación en un ERE

PAGINA 7

Finalización de un contrato por obra o servicio determinado

PAGINA 8

Convenios colectivos

PAGINA 9

## actualidad

### Jornadas-coloquio sobre revitalización empresarial

Los próximos 28 y 29 de octubre JDA ofrecerá en Sabadell y Granollers sendas conferencias bajo el título "Revitaliza y haz crecer a tu empresa" en las que se presentará un plan de revitalización integral de la empresa desde la perspectiva del negocio, las finanzas y las personas.

En las jornadas se presentará el nuevo portal [www.revitalizaycrece.com](http://www.revitalizaycrece.com) en el que se puede realizar un test de autoevaluación de la empresa de forma gratuita. Mediante un cuestionario con 50 preguntas que tocan diferentes aspectos de la gestión empresarial, la herramienta proporciona un informe con recomendaciones que pretende ser un instrumento de reflexión para revertir la situación de la empresa tras la crisis económica para apostar por el crecimiento.



Joan Diaz, Director General, y Carlos Iglesias, Director Asociado Capital Humano de la compañía serán los ponentes de las charlas.

Las jornadas se realizarán en Sabadell el 28 de octubre en la Cambra de Comerç de Sabadell, y el 29 de octubre en

la sede la Unió Empresarial Intersectorial. Para más información sobre el programa y asistir a las conferencias visite [www.revitalizaycrece.com](http://www.revitalizaycrece.com) o llame al teléfono 902 93 16 86. ●

## tribuna de opinión

### Revitaliza tu empresa y ponte a crecer

#### El Plan del día después

Desde que a principios de 2008 se inició la crisis, nadie sabía cuánto podría durar y cuál sería su profundidad. Lo que en principio fue una crisis financiera internacional, a nivel global se ha transformado en una profunda crisis de sistema y a nivel local todavía estamos sufriendo las consecuencias de la burbuja inmobiliaria y el exceso de endeudamiento.

En todo este tiempo, las empresas han sufrido los cambios en su entorno, en el mercado, en el acceso de los mercados financieros, que han provocado que hayan tenido que realizar ajustes de todo tipo. Desde tener que cerrar plantas, o dejar de fabricar determinados productos, hasta las consecuencias de tener que ajustar el presupuesto y, en especial, tener que ajustar la plantilla.

Normalmente, tras un proceso de reestructuración y ajuste continuo, en el que probablemente se han producido despidos, los sueldos han sido congelados, sino recortados, y especialmente, cuando está siendo tan dilatado en el tiempo, la empresa necesita llevar a cabo un programa de REVITALIZACIÓN, en el más amplio sentido.

Es el plan del día después.

Y ese plan lo vamos a elaborar a partir de **3 enfoques**: El **negocio**, las **finanzas** y las **personas**. Y en cada enfoque, analizando **7 dimensiones** del plan. Esa es la razón de que le denominemos **Revita 3x7**.

Desde el enfoque del negocio, es necesario visualizar su futuro. Obtener una nueva visión de futuro, definirla claramente y comunicarla, primero al equipo directivo y después a la totalidad de la plantilla.

Antes de valorar distintas posibilidades de futuro del negocio orientadas a su revitalización, nos debemos preguntar cuáles son los valores y misión. Si estos están claramente definidos, se puede plantear la creación de la visión concreta de futuro.

La planificación del futuro va siempre enfocada a realizar una serie de acciones concretas encaminadas a conseguir mejoras (por ejemplo, excelencia profesional, liderazgo, enfoque en el cliente, responsabilidad social, aumentar ventas, disminuir gastos, etc.).

La visión debe cumplir:

- Ser convincente y creíble
- Permitir que los integrantes del equipo visualicen el futuro
- Tener un enfoque que permita ser bien entendido por los empleados
- Sencillo de explicar y comunicar
- Ambicioso e inspirador

Para visualizar el futuro, debe analizarse previamente el tipo de futuros clientes, los canales de distribución, la competencia, el valor añadido a ofertar, la fuente de ventas, los márgenes de beneficio y la identificación de los productos, servicios y capacidades tecnológicas necesarias para conseguir el cambio deseado.

Una vez se sabe el destino, se necesita un mapa para llegar a él. **Un plan de acción**.

- Está demostrado que cuando se **involucra la propiedad** y el **equipo directivo** en la creación y planificación de cualquier estrategia, siempre se consiguen mejores resultados. Es necesario programar una agenda con las tareas a realizar y su grado de urgencia
- Se recomienda  **fijar objetivos** concisos a realizar en un periodo no superior a 12, 36 meses y que sean **medibles** para evaluar su impacto en los resultados del negocio.
- Los **cambios** no deben ser modestos, sino **significativos**, pero alcanzables y claramente enfocados hacia el posicionamiento deseado.
- Resulta recomendable concentrarse en unos **pocos objetivos** estratégicos prioritarios, fáciles de entender y especialmente motivadores.
- Las alianzas, fusiones y adquisiciones son importantes posibilidades a considerar.
- Los **clientes** deben ser los primeros a los que comunicar las ventajas compe-



titivas por las cuales deberían seguir siéndolo.

- Integre **fuentes adicionales de ingresos**. Especialícese, reinvente el presupuesto de publicidad y RRPP, crea en internet y venda más.
- Especial atención al **control financiero**. Si tiene impagados, trátelos de cobrar o venda la cartera.
- Para posicionar el negocio en el lugar deseado se deberá contar con el **equipo humano** integrado que ayude a la consecución de los objetivos. El modelo de negocio debe estar claramente enfocado a proporcionar los productos y servicios demandados por los clientes, así como ser capaz de generar ventas cruzadas.
- Para conseguir esto último, debe de haber claridad de **puestos y responsabilidades** de los empleados. También se revisarán las claves para conseguir la mayor satisfacción y motivación del grupo. Esto se consigue, en parte, mediante la implantación de una remuneración atractiva y bien estructurada. Tiene que estar compuesta por una importante componente variable.
- Detecte su **personal clave**.
- Evalúe el **rendimiento** de las personas.

También hay otros aspectos que seguro colaborarán en el crecimiento de su compañía.

- Revise la **estructura** de la empresa o del grupo, si este existe. ¿Tiene sentido? ¿Contribuye a los objetivos? Muchas veces definimos estructuras que tienen sentido cuando lo hacemos, pero al cabo de un tiempo, de unos años, dejan de tener sentido y constituyen una pequeña losa para la organización, sin que nos demos cuenta.
- Revise su **política fiscal** y estudie, junto a sus asesores, como disminuir la factura fiscal. Este no es un trabajo sencillo. Requiere conocer cuáles son los objetivos de la empresa y conocer sus estados financieros previsionales de



En [www.revitalizaycrece.com](http://www.revitalizaycrece.com) podrá realizar un test y obtener un informe de actuación personalizado

próximos ejercicios y conocer, al menos, a grandes rasgos, cuáles van a ser sus principales decisiones estratégicas e inversiones en los próximos años.

- Si tiene bases imponibles negativas, hable con su asesor para saber cómo conservarlas. Es parte de sus ahorros.
- Estudie como puede **mejorar las retribuciones** de su equipo directivo aplicando incentivos fiscales y sociales. Le ayudará en el campo de la motivación.
- Implante algún sistema de **retribución flexible** y actualícese implantando un portal del empleado. Sus empleados lo valorarán y verán la empresa como referente en este campo.
- Otro aspecto recomendable y que puede ayudar a medio y largo plazo es conocer si nuestros **sistemas y tratamiento de la información** están al día. Si podemos implantar un cuadro de indicadores, si vamos a tener facilidades o dificultades en transformar los datos en información. Si podemos revisar nuestros procesos y mejorarlos, etc. Si hemos seguido todas las recomendaciones del auditor de calidad o, en caso de no estar certificados, si sería conveniente entrar en un proceso de **normalización**.

También es importante disponer de unas **cuentas correctas**, confeccionadas de acuerdo con principios contables. Si podrían pasar una auditoría contable. Tener las cuentas auditadas, aunque no estemos obligados a ello, suele contribuir a llevar una política de transparencia y a concentrar todos los esfuerzos en lo realmente necesario.

- Haga un **presupuesto** que refleje adecuadamente los efectos económicos de sus objetivos. Sea prudente. Y después haga un **plan de tesorería** para conocer en qué condiciones puede ser financiado, si es de equilibrio o no. No deje de hacer el balance de situación provisional y el de inversiones de la compañía. Todo ello le permitirá realizar un correcto seguimiento de las desviaciones

y tendrá el control de si éstas son lo suficientemente importantes como para tener efectos en la tesorería y en el cumplimiento de los objetivos.

- Cada año, compárese con sus competidores más directos y amplíe su visión comparándose con el sector. Hay en el mercado informes, en ese sentido [www.tuscompetidores.com](http://www.tuscompetidores.com) te permite encargar un informe financiero comparativo, a un precio menor del que te costaría hacérselo tu mismo.
- Y si su empresa es una **empresa familiar**, ha de saber que en España hay más de 2,5 Millones de empresas familiares que representan el 70% de P.I.B. Entre 70 y 80% de éstas no pasan de la tercera generación por problemas de organización interna en la mayoría de los casos, y menos del 50% pasan de la segunda generación. Para garantizar la viabilidad de las empresas familiares es fundamental alinear 3 conceptos que viven realidades muy distintas: La **empresa**, el **patrimonio** y la **familia**. Los tres han de ser tratados y ordenados de modo que no perjudiquen el objetivo de crecer y aumentar el patrimonio. Le recomendamos, sobre todo si se encuentra en la fase de relevo generacional, que es cuando suele darse la fase del declive, que lleve a cabo un plan estratégico del negocio con vistas a largo plazo que garantice la pervivencia de la empresa.
- Toda empresa vive en un **ciclo de vida** parecido a un producto o un ser humano, pero la empresa puede renacer varias veces, si reinventamos el negocio de forma profesional, mediante políticas adecuadas, antes del declive. La clave suele estar en que el fundador o familiar con mayor edad, tenga la inteligencia de retirarse y que sean los más jóvenes quienes piloten los cambios necesarios.
- El **patrimonio** ha de estar bien gestionado y protegido. Es lo que construimos con los dividendos que da el negocio y el negocio es aquello que tenemos la obligación de hacer crecer, evolucionar y proteger para las siguientes generaciones.
- Y la familia, el elemento más comple-

jo, y normalmente la causa de mortalidad más frecuente de las empresas, organizada y gestionada mediante un protocolo familiar que abarque la profesionalización de la gestión, y todos los aspectos necesarios.

Y no olvide, los cambios normalmente no son bien recibidos, por lo que deberá:

- Demostrar **compromiso** y dedicación frente a los empleados
- Apoyar y reforzar la **visión** y los **objetivos**
- Los **valores de la empresa** deberán estar perfectamente integrados en el modo operandi
- Procurar que el **proceso de cambio** sea algo **divertido**, a pesar de todas las dificultades
- **Explicar bien** el plan a todos los empleados para que puedan **involucrarse** en el proceso de cambio.
- Potenciar los **cambios** que propicien cambios laborales más favorables y que mejoren el **rendimiento** de los empleados.
- Promover un ambiente de trabajo **agradable**, así como **evaluar** los logros alcanzados

Si entra en la página web [www.revitalizaycrece.com](http://www.revitalizaycrece.com) podrá realizar un test y obtener un informe de actuación de acuerdo con sus respuestas. ●



Joan Díaz José  
Director General



## tribuna de opinión

### La ya clásica cuenta con socios

La cuenta núm. 551 del Plan General de Contabilidad, denominada cuenta con socios y administradores, es una cuenta muy utilizada en aquel tipo de sociedades donde la propiedad y la administración suelen recaer en una sola persona u una sola familia.

Algunas empresas familiares practican, de forma intensiva, el uso de esta cuenta, que suele reflejar pagos realizados por la empresa por cuenta del socio u administrador. Es decir, se trata de un préstamo temporal que la empresa realiza al socio.

Si el socio, a corto plazo, devuelve dichas cantidades a la empresa, en principio, no suele traer otras consecuencias. No obstante, en demasiadas ocasiones se observa como dicha cuenta va aumentando mes tras mes y, en ocasiones, año tras año, llegando a acumular cantidades importantes que, en definitiva, reflejan un activo de la compañía que, con toda probabilidad no va a poder realizar. En ese caso, y al margen de otras consideraciones mercantiles, lo que se pone de manifiesto es que, en realidad, no se trata de un préstamo, sino de una distribución de dividendos, por lo que en caso de ser revisado por parte de las autoridades fiscales, la AEAT le girará liquidación al socio por los dividendos percibidos, más intereses y la sanción

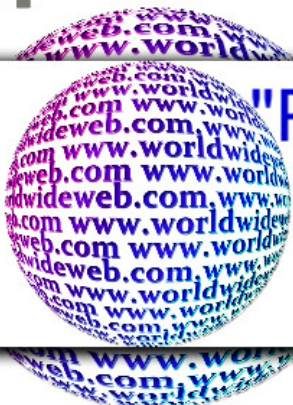


correspondiente y a la empresa por las retenciones que debería haber practicado e ingresado, más intereses y sanciones correspondientes, por lo que las disposiciones habrán salido algo caras para el socio o la familia.

Si se encuentra en ese caso, en el que la cuenta 551 acumula un saldo importante y, sin perjuicio de todas las precauciones que debe tomar en relación a la legislación mercantil (pueden ser importantes, según cada caso), debería formalizar un préstamo con la sociedad,

en el que se pacten intereses de mercado y un plazo razonable de devolución (que podrá llevarse a cabo mediante el pago de dividendos u otras formas de devolución). Ese contrato podrá ser elevado a público o, simplemente liquidarse en una oficina liquidadora del ITP, lo cual le conferirá una cierta veracidad, en particular, en cuanto a la fecha.

Si actúa de ese modo podrá evitarse sorpresas ante la AEAT, aunque es deseable no abusar tanto de dicha cuenta. ●



# novedades normativas

## **LA AGENCIA TRIBUTARIA NO PUEDE INICIAR UNA NUEVA INSPECCIÓN SI ACABÓ OTRA SIN FORMALIZAR**

La Audiencia Nacional en Sentencia 2349/2014 del pasado 28 de mayo de 2014 concluye que la Inspección de Hacienda no puede iniciar y resolver una segunda comprobación inspectora cuando ya se ha producido otra anterior, que fue terminada sin formalizarse acta, liquidación ni deuda.

En ella, por un lado se considera que se da la aparición de la cosa juzgada administrativa, que se opone a que los contribuyentes puedan ser sometidos a comprobación una y otra vez, a voluntad o conveniencia de la Administración, abriendo y cerrando procedimientos. Y de otro lado, observa el principio de confianza legítima, que defiere a los ciudadanos la confianza de no verse sorprendidos por la Administración con actos de voluntad contradictorios con otros anteriores expresos o presuntos, pero inequívocos, máxime tratándose de actos de gravamen, como lo son, por antonomasia, los tributarios.

Asimismo, se argumenta que cuando la Administración, con sus decisiones crea en un administrado la presunción de que su actuación se ajusta al ordenamiento jurídico y resulta legítima, cuando se fía de aquélla y en base a esa creencia programa su actividad y adopta determinaciones, "tiene derecho a que estas últimas sean amparadas por el ordenamiento jurídico".

Este amparo debe matizar las consecuencias inherentes a un entendimiento estricto del principio de legalidad, para impedir a la Administración remover la situación favorable a un administrado en aras de la seguridad jurídica, principio constitucional que inspira otras instituciones como la prescripción, capaz de dejar incólumes y plenamente operativos actos administrativos eventualmente ilegales, o como la fijación de un plazo máximo para recurrirlos, cuyo transcurso los transforma en firmes e inatacables.

## **COMPROBACIÓN DE BASES IMPONIBLES NEGATIVAS DE EJERCICIOS PRESCRITOS**

El Tribunal Supremo en Sentencia 2890/2014 del pasado 4 de julio, en recurso de casación, dictamina acerca de la procedencia o no de la facultad de la Inspección Tributaria para modificar bases imponibles negativas de ejercicios prescritos cuando se pretenden aplicar en ejercicios no prescritos.

En resumen, el Tribunal argumenta que a partir de la vigencia de la Ley 40/1998 del Impuesto sobre Sociedades, el nuevo artículo 23.5, exige al interesado conservar los soportes documentales o contables correspondientes a los ejercicios prescritos para que la Administración, en la comprobación de los ejercicios prescritos, pueda constatar la existencia del crédito (su procedencia, su origen y principio del que procede) y la correlación entre la cuantía o suma compensada en el ejercicio no prescrito y la que se generó en el periodo prescrito. Es decir, que solo en el caso de que la base imponible cuya compensación se pretende no exista (porque no deriva de la declaración del ejercicio prescrito) o si la suma compensada resulta superior a la efectivamente generada con anterioridad, puede la Inspección regularizar el ejercicio no prescrito comprobado y ello no porque se esté comprobando un acto que ha ganado firmeza, sino porque lo que pretende el contribuyente se aparta (cualitativa o cuantitativamente) de lo consignado en un periodo que ya no puede ser objeto de comprobación.

El estado de la cuestión en la jurisprudencia más reciente viene expuesto en la sentencia de 9 de diciembre de 2012 (casa. 2883/2012), donde -después de reconocer que nadie discute que el obligado tributario, tal y

como pide el artículo 23.5 de la Ley 43/1995, debe acreditar, mediante la exhibición de la contabilidad y de los oportunos soportes documentales, la procedencia y la cuantía de las bases imponibles negativas cuya compensación pretende - puntualiza que la incógnita a despejar consiste en si, con ocasión de esa acreditación, le está permitido a la Administración tributaria comprobar el ejercicio prescrito en el que las bases negativas se generaron y, cuando sea menester, proceder a su rectificación o eliminación, y, en su caso, con qué alcance.

La respuesta ha sido dada en la sentencia de 6 de noviembre de 2013 (casa 4319/2011), sentando un criterio que ha sido seguido en la sentencia de 14 de noviembre de 2013 (casa. 4303/2011). En el primero de dichos dos pronunciamientos el TS razona [ FJ 4º.D)] que el artículo 23.5 de la Ley 43/1995: "(...) consagra un deber de acreditamiento (una carga) que pesa sobre quien pretenda la compensación de bases negativas; un medio de acreditamiento que no es otro que la exhibición de la contabilidad y los oportunos soportes documentales; finalmente, el alcance de la carga probatoria: "procedencia" y "cuantía" de las bases negativas cuya compensación se pretenda. Ello implica, en definitiva, que mediante la prueba documental que el precepto menciona el sujeto pasivo ha de demostrar la corrección no sólo del importe de las bases imponibles a compensar, si no de su "procedencia" es decir, de su corrección.

Demostrada por el sujeto pasivo la concordancia de las bases imponibles que se pretenden compensar en el ejercicio "no prescrito" con las consignadas en el "prescrito", si la Administración sostiene que la deducción es improcedente, tanto por razones fácticas como jurídicas, es a ella a quien corresponde acreditar cumplidamente la ausencia de justificación de la discrepancia".

## **IMPORTE GLOBAL DE LA CIFRA DE NEGOCIOS DE LAS SOCIEDADES QUE FORMAN PARTE DE UN GRUPO**

A efectos de determinación del importe global de la cifra de negocios de las sociedades que forman parte de un grupo de empresas, no deben tenerse en cuenta las operaciones internas realizadas entre ellas, puesto que de no ser así, se distorsionaría la realidad económica del grupo y su capacidad económica real.

Este criterio es el recogido en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 27 de enero de 2014, en sentido contrario al defendido por la doctrina administrativa que ha venido considerando que las eliminaciones por operaciones intragrupo no se deben tener en cuenta.

El TSJ de Asturias argumenta en su Sentencia que la razón de ser de la eliminación de las operaciones recíprocas se funda en que si la consolidación de cuentas pretende que las sociedades que constituyen un grupo aparezcan en dichas cuentas como si se tratase de una única entidad, tales relaciones, presentes en el seno de ésta pero no frente a terceros ajenos al grupo, han de desaparecer necesariamente con el fin de suministrar una adecuada imagen fiel del conglomerado que forma el grupo, considerando como lo que en realidad es: una empresa única, a pesar de la pluralidad de personas jurídicas, y ello sin perjuicio de que en el caso de transferencias a terceros del bien transmitido internamente, el resultado sólo se elimine hasta que la operación se considera realizada por el grupo, produciéndose así un diferimiento del resultado (fiscal o de la base imponible) intragrupo que determina cuando el elemento patrimonial, que generó el resultado interno, se enajena a tercero ajeno al referido grupo de empresas.

# novedades normativas

## CONDONACIÓN DE DEUDA POR UN SOCIO

La Agencia Tributaria se remite a una consulta vinculante de la Dirección General de Tributos (V2333-11) de 3 de octubre de 2011 para la consideración del tratamiento de la condonación de la deuda de una sociedad a favor de uno de sus socios.

En la pregunta planteada, un socio y la sociedad mantienen una cuenta corriente entre sí cuyo saldo es positivo a favor del socio, y ante la expectativa de no cobrar el saldo de la cuenta corriente, el socio se plantea condonar la deuda de la sociedad, cuestionándose si este hecho tiene la consideración de ingreso para la sociedad.

En relación con las subvenciones, donaciones y legados otorgados por socios o propietarios, el apartado 2 de la NRV 18 del Plan General de Contabilidad dispone que no constituyen ingresos, debiéndose registrar directamente en los fondos propios, independientemente del tipo de subvención, donación o legado que se trate.

En este sentido se pronuncia el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas en la consulta número 4 de su Boletín 79, de Septiembre de 2009, sobre el tratamiento contable de la condonación de créditos y débitos entre empresas del grupo.

Desde una perspectiva estrictamente contable, la sociedad donataria experimenta un aumento de sus fondos propios y el donante, contabilizará, con carácter general, un mayor valor de su participación salvo que, existiendo otros socios de la sociedad dominada, la sociedad dominante realice una aportación en una proporción superior a la que le correspondería por su participación efectiva.

En tal supuesto, si existiesen otros socios en la sociedad dependiente, y la aportación se realizase en una proporción superior a la que correspondería por su participación efectiva en el capital, el exceso sobre dicha participación se contabilizará de acuerdo con los criterios generales, es decir, se registrará un ingreso para la entidad donataria, atendiendo a lo dispuesto en el apartado 1 de la NRV 18 del PGC.

De acuerdo con lo anterior, la condonación por parte del socio de la deuda que tiene la sociedad con él, tendrá la consideración de aumento de fondos propios para la sociedad, en la proporción que corresponda al porcentaje de participación que dicho socio ostenta en la entidad, y, por la parte restante, la consideración de ingreso del ejercicio, el cual formará parte de la base imponible de periodo impositivo en que se lleve a cabo la condonación.

## REQUISITOS PARA LA EXENCIÓN DE LA GANANCIA PATRIMONIAL POR TRANSMISIÓN DE LA VIVIENDA HABITUAL

El Tribunal Administrativo Central en resolución para unificación de criterio de fecha 11 de septiembre de 2014, establece que para determinar la exención de las ganancias patrimoniales puestas de manifiesto en la transmisión de vivienda habitual, cuando la nueva vivienda habitual se adquirió en los dos años anteriores a la transmisión de aquella, no es preciso que los fondos obtenidos por la transmisión de la primera vivienda habitual sea directa, material y específicamente los mismos que los empleados para satisfacer el pago de la nueva, por lo que no debe distinguirse entre que el importe invertido en la nueva vivienda estuviese a disposición del obligado tributario con anterioridad a la transmisión de la antigua o hubiese sido obtenido por causa de esa transmisión.

En este mismo sentido ya se habían manifestado, entre otros el TEAR Andalucía RG 21/00097/2010, de 27 de septiembre de 2012 y el TSJ de Cataluña en sentencia 354/2013, de 28 de marzo de 2013.

## SUSPENSIÓN DE LA APLICACIÓN DEL DERECHO DE SEPARACIÓN DEL SOCIO EN CASO DE FALTA DE DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS

Con efectos desde el día 7 de septiembre de 2014 y a través del Real Decreto-ley 11/2014, de 5 de septiembre, de medidas urgentes en materia concursal, además de la reforma concursal, en su disposición final 1ª, se introducen otras modificaciones en el ordenamiento jurídico. En concreto, en lo que atañe a la norma mercantil, se prevé para las sociedades no cotizadas, la posibilidad de separación del socio que haya votado a favor de la distribución de los beneficios sociales, si a partir del quinto ejercicio a contar desde la inscripción en el Registro Mercantil de la sociedad, la junta general no acuerda la distribución como dividendo de al menos un tercio de los beneficios propios de la explotación del objeto social obtenidos durante el ejercicio anterior que sean legalmente repartibles.

Este derecho de separación quedó suspendido hasta el 31 de diciembre de 2014 pero con efectos desde el día 7 de septiembre de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2016 se amplía su suspensión.

En el ámbito fiscal, la separación de los socios es una de las operaciones societarias que se valora según valor de mercado, que deben contemplarse de manera separada tanto para la sociedad como para el socio que se separa.

## ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016.

El Gobierno, mediante el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, ha aprobado un paquete de medidas que incluye, entre otras, la Estrategia de Activación para el Empleo 2014-2016.

La Estrategia española de activación para el empleo 2014-2016, se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado. Esta Estrategia se articula alrededor de seis ejes:

- Orientación.
- Formación.
- Oportunidades de empleo.
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Emprendimiento.
- Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Estos seis ejes permitirán clasificar el conjunto de servicios y programas que se desarrollen para reforzar la activación e inserción de los trabajadores desempleados y permitan mejorar sus capacidades y adaptarlas, de manera dinámica, a las necesidades del sistema productivo.

El conjunto de servicios y programas se orienta a la consecución de objetivos comunes previamente fijados que pueden ser de carácter estratégico o estructural, atendiendo los primeros a las prioridades de cada momento, mientras los segundos buscan la mejora en la atención general a prestar por los Servicios Públicos de Empleo.

Para garantizar la efectividad de las medidas y el cumplimiento de los objetivos propuestos, se ha diseñado un sistema de indicadores que permite medir el grado de cumplimiento alcanzado cada año en los citados objetivos. De esta forma se garantiza su adecuada evaluación.



# novedades normativas

El único artículo del Real Decreto, incorpora seis puntos:

## MARCO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016

El Gobierno considera que la reforma del mercado de trabajo aprobada en 2012, es una reforma de naturaleza estructural y como tal solo desplegará plenamente sus efectos en el largo plazo. Precisamente por ello, se hace especialmente importante contar con unas políticas de activación eficaces, capaces de reforzar la empleabilidad de los trabajadores y dotarles, así, de herramientas para hacer frente a la situación que atraviesa el mercado de trabajo español.

## ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

El Gobierno prevé que la mejoría experimentada en el mercado de trabajo, se mantenga en los próximos trimestres, aunque los niveles de desempleo previstos aún son muy elevados, siendo los principales retos el elevado porcentaje de desempleados de larga duración y/o con un nivel de cualificación bajo, la lentitud en salir del desempleo y los problemas específicos de colectivos como son los jóvenes y los mayores de 55 años.

Dentro de este apartado, se analizan las tendencias actuales del mercado de trabajo, clasificando las actividades económicas del siguiente modo:

- Actividades sin buenas perspectivas.
- Actividades que muestran indicadores positivos.
- Actividades que han resistido la crisis y muestran buenas perspectivas.

Por otra parte, se analizan las ocupaciones que presentan mejores perspectivas de empleo y las necesidades formativas, divididas estas últimas en dos categorías: transversales y sectoriales.

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014-2016

La Estrategia Española de Activación para el Empleo cumple un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas Instrumentos: Planes anuales de política de empleo, desarrollos reglamentarios y elementos vertebradores.

Sustituye a la anterior Estrategia Española de Empleo 2012-2014 y tendrá vigencia durante las anualidades 2014 a 2016, sin perjuicio de sus posibles revisiones y mejoras.

Las estrategias individuales y todas las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo en materia de políticas activas de empleo y de intermediación laboral, sin perjuicio de las competencias que les corresponden a las Comunidades Autónomas, se ajustarán a los diez principios rectores que se recogen a continuación:

- De coordinación, colaboración, transparencia, participación activa, mejora y modernización del Sistema Nacional de Empleo.
- De eficacia, servicio a la ciudadanía y orientación a resultados.
- De programación, seguimiento de la gestión y evaluación del resultado de las acciones y del cumplimiento de objetivos.
- De garantía de unidad de acceso y atención a los usuarios.
- De garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación en el mercado de trabajo.
- De tratamiento personalizado de los demandantes de empleo.
- De protección ante el desempleo.
- De ajuste y adecuación de las políticas activas de empleo a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral.
- De apertura a la sociedad, facilitando la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados.
- De fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

## INSTRUMENTOS: PLANES ANUALES DE POLÍTICA DE EMPLEO, DESARROLLOS REGLAMENTARIOS Y ELEMENTOS VERTEBRADORES

Los Planes Anuales de Política de Empleo son la concreción anual de la Estrategia. Se confeccionarán anualmente, de forma conjunta entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios de Empleo Autonómicos.

La presente Estrategia de Activación para el Empleo diferencia conceptualmente entre programas y servicios, y a su vez, entre aquellos que son comunes o de aplicación para todo el Estado, y los que son propios de cada Comunidad Autónoma y del Servicio Público de Empleo Estatal.

Los servicios serán:

- Servicio de orientación profesional.
- Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas.
- Servicio de formación y cualificación para el empleo.
- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

La Estrategia cuenta además con elementos vertebradores que refuerzan la capacidad de los agentes del Sistema Nacional de Empleo para alcanzar sus objetivos. Entre otros cabe destacar:

- Programa de buenas prácticas inspirado en el proceso de aprendizaje mutuo europeo.
- Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con Servicios Públicos de Empleo.
- Portal Único de Empleo.
- Puesta en marcha del sistema de información necesario para la implantación de la Garantía Juvenil.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Anualmente se determinará el índice de cumplimiento por parte de cada Comunidad Autónoma de los objetivos estructurales y estratégicos establecidos en los Planes Anuales de Política de Empleo, mediante un sistema exhaustivo de indicadores, que se desarrolló en 2013.

## MARCO PRESUPUESTARIO

Las fuentes de financiación procederán:

- De los Presupuestos Generales del Estado.
- De los recursos propios de las Comunidades Autónomas.
- Del Fondo Social Europeo.

## INCUMPLIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN EN UN ERE.

El Tribunal Supremo, mediante sentencia de 25 de junio de 2014, ha desestimado el recurso de casación interpuesto por un sindicato contra la sentencia de la Audiencia Nacional, sobre despido colectivo, confirmando íntegramente la resolución judicial impugnada.

Concretamente, uno de los sindicatos mayoritarios de una empresa interpuso una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional (AN) para solicitar que declarase la nulidad del ERE llevado a cabo por la empresa por incumplir sus obligaciones informativas durante el período de consultas.

Con fecha 10 de junio de 2013, la Sala de lo Social de la AN dictó sentencia desestimando la demanda del sindicato. En la sentencia dicho órgano razona que, efectivamente, la designación genérica de toda la plantilla como potencialmente afectada, no cumple con la exigencia legal y reglamentaria. No obstante, acaba aceptando que, en supuestos como el enjuiciado, quepa afectar inicialmente a toda la plantilla y concretar posteriormente a los trabajadores en atención a la continuidad o no de la actividad a la que estén adscritos, dada la previsibilidad de la disminución de proyectos en ejecución. Añade a ello el dato de que la

# novedades normativas

Memoria presentada en la documentación permitía conocer las cuentas de clientes con alto riesgo de desaparición. Tal circunstancia conduce a la Sala de la AN a entender que la representación social negociadora pudo conocer cuál era el colectivo de trabajadores con mayor potencialidad de afectación.

Contra dicha sentencia, se interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo en el que el único motivo de casación que formula el sindicato sostiene que la empresa no cumplió con sus obligaciones informativas durante el periodo de consultas. En concreto, señala que no se facilitó el detalle de la categoría profesional de los trabajadores afectados ni su desglose por centros de trabajo, provincia o comunidad autónoma.

En su sentencia, el TS reconoce que “efectivamente, la designación genérica de toda la plantilla como potencialmente afectada no cumple con la exigencia legal y reglamentaria”. Y esto es así, puesto que la empresa está obligada a facilitar el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y, en el caso de que el ERE afecte a más de un centro de trabajo, como en este caso, deberá desglosarse la información por centro de trabajo, provincia y comunidad autónoma.

Así mismo, reconoce en su sentencia que en materia documental la empresa tiene la obligación de facilitar a los representantes de los trabajadores información suficientemente expresiva de las causas de los despidos, de suerte que puedan afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Por consiguiente, no todo incumplimiento de las obligaciones de carácter documental conlleva la nulidad de la decisión extintiva, sino tan sólo aquél que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada.

No obstante, pese a este incumplimiento, el tribunal considera que debe aceptarse que, en casos como éste, es posible afectar inicialmente a toda la plantilla y concretar posteriormente a los trabajadores afectados en función de la previsibilidad de la disminución de los proyectos en ejecución.

Por todo ello, concluye el Supremo, a la hora de declarar o no la nulidad por incumplir alguna obligación en materia documental, lo que debe tenerse en cuenta es si se incumple o no la garantía del derecho a negociar.

## **FINALIZACIÓN DE UN CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**

En las próximas líneas analizamos si es causa lícita de extinción del contrato de trabajo de obra o servicio determinado la previsión de una cláusula que permita su extinción por la empresa si, cuando el contrato se vincula a una contrata, la empresa comitente comunica a la contratista que en la contrata se precisa menos mano de obra.

Es importante destacar que la validez de un contrato de obra o servicio determinado va unida al cumplimiento, como mínimo, de los siguientes requisitos:

- 1) La obra o servicio que constituya su objeto ha de ser de duración incierta y tener una autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad ordinaria en la empresa.
- 2) Que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituyen su objeto.
- 3) En el desarrollo del contrato el trabajador tiene que ser ocupado en la ejecución de la obra o servicio en cuestión y no en tareas diferentes.
- 4) El contrato no puede tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) remite a la negociación colectiva, para establecer la determinación de los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de obra o

servicio. Esta remisión implica que este tipo de contratos no se pueden utilizar para tareas o trabajos diferentes de los que marque el convenio colectivo aplicable.

Sobre la admisibilidad de contrato de trabajo de obra o servicio vinculado a una contrata o subcontrata, la actual línea jurisprudencial establece que es totalmente lícito el contrato de obra o servicio con duración limitada a la vigencia de la contrata al afirmar que “aunque pueda cuestionarse la existencia de un contrato de obra o servicio determinado en sentido estricto, no cabe duda que una contrata para la prestación de servicios de seguridad para otra empresa tiene sustantividad y autonomía propia dentro de la esfera de actuación del empresario, de modo que, aunque tal actividad no pudiera incluirse en el artículo 15.1.a) del ET, sí tendría acogida en los apartados 1.b) o 1.c) del artículo 49 del ET.”.

Por tanto, el Tribunal Supremo viene a admitir la validez de la temporalidad del contrato por dos razones:

1. La necesidad empresarial cubierta con el contrato de obra es siempre temporal, con lo que cabe su extinción al amparo del artículo 49.1.b) del ET (por condición resolutoria por causas consignadas en el contrato) o en virtud de un término atípico del artículo 49.1.c) del ET.
2. Porque existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa, lo que permite la formalización de contratos de trabajo temporales de obra o servicio, vinculados a la existencia de una contrata o concesión administrativa.

Por tanto, es válido el contrato de trabajo de servicio determinado cuya duración sea coetánea con la vigencia de una contrata, siempre y cuando la finalización de la misma sea por causa distinta a la voluntad empresarial. Por esta razón, se niega la posibilidad de que antes de finalizar la obra o servicio pactado se ponga fin con el fundamento de la existencia de un acuerdo que ponga fin a la contrata, ni por la finalización anticipada de la contrata por decisión unilateral de la empresa contratista o encargada.

Para el TS, en los supuestos en que la obra o servicio pueda irse extinguiendo paulatinamente, se debe aceptar, como prueba suficiente de la extinción de los contratos de trabajo, la prueba de la finalización paulatina y natural de la obra o servicio sobre la que el contrato se articuló, siempre que no se acredite la concurrencia de fraude relacionado con dicha finalización.

No es válido el cese del trabajador si la contrata finaliza por mera voluntad del contratista. Por ello no se podrá invocar, como causa de extinción del contrato, la finalización de la contrata en los siguientes supuestos:

- a) Si el contratista denuncia el vencimiento del término de la contrata o si el cese de la contrata es debido a la voluntad de la empresa contratista.
- b) Si la contrata termina por causa imputable al contratista.
- c) Si la contrata termina por acuerdo del empresario principal y el contratista.

Es decir, el empresario no puede extinguir la relación laboral antes de la finalización pactada, sino existe tal previsión al respecto en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, dado que si fuese así se dejaría al arbitrio de uno de los contratantes la apreciación de la validez y el cumplimiento del contrato. En esta modalidad se puede pactar un plazo resolutorio determinado o indeterminado, según las circunstancias de la obra o servicio a ejecutar o de la concesión obtenida, pero lo que no es posible es que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza del mismo. Por ello, mientras subsista la necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de éste continúa, al no haber vencido el plazo pactado para su duración.



# novedades normativas

## CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2014.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Minería.	AC	BOE	18/08/2014
Transporte de viajeros por carretera.	AC	BOE	18/08/2014
Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.	CC	BOE	19/08/2014
Industria de fabricación de alimentos compuestos para animales.	CC	BOE	21/08/2014
Transporte Aéreo.	AC	BOE	22/08/2014
Oficinas de farmacia.	AC	BOE	5/09/2014

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2014.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Instalación de piedra y mármol.	CE	BOP	11/09/2014
Álava	Comercio textil.	CC	BOTHA	10/09/2014
Alicante	Industria, servicios y tecnologías del sector del metal.	CE	BOP	18/08/2014
Asturias	Derivados del cemento.	CC	BOPA	28/08/2014
	Madera.	AC	BOPA	2/09/2014
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOPA	3/09/2014
Barcelona	Empresas estibadoras portuarias.	CC	BOP	19/08/2014
	Comercio del metal.	RS	BOP	20/08/2014
	Campings y ciudades de vacaciones.	CC	BOP	28/08/2014
	Comercio de la piel.	CC	BOP	28/08/2014
Cádiz	Mayoristas de frutas y hortalizas de Mercaderes.	RS	BOP	18/08/2014
Cantabria	Empleados de fincas urbanas.	CC	BOC	19/08/2014
Córdoba	Derivados del cemento.	CC	BOP	19/08/2014
Comunidad	Comercio minorista de carnicería-charcutería.	RS	DOCV	21/08/2014
Valenciana	Derivados del cemento.	CC	DOCV	22/08/2014
	Empleados de fincas urbanas.	EX	DOCV	26/08/2014
	Servicios de la Asociación Patronal Valenciana de Seguridad y Servicios.	CC	DOCV	1/09/2014
Extremadura	Industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados.	CC	DOE	27/08/2014
Illes Balears	Transporte de viajeros por carretera.	AC	BOIB	9/09/2014
La Rioja	Industrias vinícolas y alcoholeras.	RS	BOR	5/09/2014
	Residencias privadas de personas mayores.	RS	BOR	5/09/2014
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP	5/09/2014
Madrid	Limpieza pública viaria.	CC	BOCM	30/08/2014
	Campo.	RS	BOCM	1/09/2014
	Oficinas de importación y exportación.	RS	BOCM	2/09/2014
	Derivados del cemento.	CC	BOCM	6/09/2014
	Limpieza de contenedores herméticos.	CC	BOCM	6/09/2014
Málaga	Automoción.	CC	BOP	26/08/2014
Navarra	Comercio de ganadería.	CC	BON	29/08/2014
	Comercio del metal.	AC	BON	2/09/2014
Palencia	Comercio en general.	AC	BOP	20/08/2014
	Industrias Siderometalúrgicas.	AC	BOP	22/08/2014
	Comercio del metal.	AC	BOP	27/08/2014
Salamanca	Piscinas e instalaciones deportivas.	CE	BOP	19/08/2014
Santa Cruz	Limpieza de aviones.	AC	BOP	29/08/2014
Toledo	Campo.	CC	BOP	18/08/2014
Valencia	Comercio de actividades diversas.	RS	BOP	3/09/2014
Zaragoza	Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares.	CC	BOP	12/09/2014

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia

# jda

# newsletter

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



---

## JDA ASSESSORS CONSULTORS PROFESSIONALS, S.L.P.

CENTRAL Francisco de Quevedo, 9  
08402 GRANOLLERS  
Tel. 93 860 03 70  
Fax 93 879 49 60

OFICINA SABADELL Tres Creus, 92  
08202 SABADELL  
Tel. 93 725 91 53  
Fax 93 725 98 99

[www.jda.es](http://www.jda.es)



---

[www.jda.es](http://www.jda.es)