

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

Entrevista

Joan Sánchez, director general de Vidresif

PAGINA 1

Actualidad-Eventos

Jornada revitalización Sabadell

PAGINA 4

Reunión internacional de Santa Fe Associates International en Puerto Rico

PAGINA 5

Tribunas de Opinión

Reestructuraciones, ajustes y recortes... El día después (1)
Carlos Iglesias

PAGINA 6

Revitaliza tu empresa. El Plan del día después (1)
Joan Díaz

PAGINA 7

Novedades Normativas

Normativa Fiscal

PAGINA 8

Normativa Laboral

PAGINA 11

entrevista

Joan Sánchez, director general de Vidresif

Joan Sánchez Mauri es socio fundador de la empresa Vidresif y desde los inicios de la compañía ha desempeñado el cargo de Director General de la firma. Vidresif inició su actividad en 1994 con la intención de atender las necesidades del mercado local de la provincia de Girona, que dependía en un 80% del vidrio que venía de fuera de la región. Con una inversión inicial de 44 millones de pesetas, se puso en marcha la compañía que se dedicaba a la fabricación y distribución de vidrio aislante.

Tras cinco años de actividad, la primera nave industrial de 1.800 m² quedó totalmente saturada y en 2003 la sociedad se trasladó a una nueva instalación de 7.300 m², a la que en 2011 se añadieron



Joan Sánchez, director gerente de Vidresif

2.700 m² adicionales, hasta alcanzar los 10.000 m² de superficie que ocupan las instalaciones y oficinas de Vidresif en la actualidad.

En 2003, Vidresif puso en marcha una instalación de doble vidrio aislante, que en aquella época era la tercera en Europa

(por especialización) en la fabricación de grandes volúmenes de vidrio aislante, teniendo la capacidad de poder fabricar unidades de vidrio de 1.500 Kg. y hasta 19 m² por unidad. A partir de este momento, Vidresif comenzó una fase expansiva tanto a nivel geográfico como de crecimiento de ventas gracias a la

entrevista



especialización, ya que producían unas unidades de vidrio aislante sin prácticamente competencia.

En 2001, en plena crisis del sector, Vidresif impulsó una nueva inversión de manufactura y vidrio templado y en 2013 creó una instalación para la fabricación de vidrio laminado, incorporando en 2014 nueva maquinaria para la manufactura del vidrio. En la actualidad, Vidresif fabrica doble vidrio aislante en las composiciones más complejas y especializadas, vidrios templados de máximas dimensiones y del máximo nivel de gama, así como manufacturas del vidrio y los vidrios laminados. En los últimos 3 años, la firma, que tiene una plantilla de 82 empleados, ha realizado inversiones en maquinaria e instalaciones que rondan los 4,5 millones de Euros y la cifra de negocios actual es de 11 millones de Euros.

Entre los proyectos más destacados realizados por Vidresif se pueden citar la sede central de la Agencia Tributaria de Palma de Mallorca (2.000 m² de vidrios de grandes dimensiones), la Ciudad de la Justicia de Barcelona (22.000 m² de vidrios selectivos), la Fira de Barcelona en Gran Vía II de L'Hospitalet de Llobregat (1.500 m² de vidrios para la fachada), la sede central de Dragados en Madrid (7.500 m² para fachada), el Hotel Hilton Diagonal Mar (1.500 m² de vidrio selectivo), el Ikea de Sabadell (1.200 m² de vidrio selectivo), la remodelación y la construcción de nuevos establecimientos de Restaurantes Viena, la Biblioteca Municipal de Girona (500 m² de vidrio óptico extraclaro de grandes dimensiones), el centro comercial Alcampo de A Coruña (1.400 m² de lucernarios), el centro comercial Espacio



Mediterráneo de Cartagena (2.000 m² de vidrio para fachadas y 10.000 m² de lucernarios), el centro comercial Espai Gironés de Salt (800 m² de vidrios para la fachada), la sede central de Cajamar en Almería (5.000 m² de vidrios de fachada, lucernarios, interiorismo, etc.). A nivel internacional, destacan los trabajos llevados a cabo para el Museo Soulagés en Rodez, Francia (2.000 m² de grandes volúmenes de vidrio selectivo), el Parque los Príncipes de París (1.200 m² de vidrio templado laminado para los separadores de seguridad para diversas zonas del campo de fútbol), y el centro comercial del aeropuerto Charles de Gaulle de París (2.500 m² de laminados especiales de grandes dimensiones con vidrio extraclaro).

Ahora que parece ser que la crisis comienza a revertir, ¿ha llegado el momento de apostar por la revitalización empresarial e impulsar el crecimiento?

La crisis empieza a revertir muy lentamente. En el sector del vidrio en España la crisis ha representado una disminución de la actividad de más de un 65%, eso quiere decir que en los últimos cuatro años el sector se ha reducido notablemente. Numerosos concursos de

acreedores y empresas de gran tamaño en liquidación forman parte del panorama que nos ha dejado la crisis. La mayoría de las empresas que aún siguen en el sector han tenido que aplicar serenos planes de ajuste.

¿Cuál ha sido la estrategia llevada a cabo por su compañía para superar esta difícil situación?

Después de unas caídas de ventas del 34% en 2009 y el 12% en 2010, Vidresif empezó a abrirse a nuevos mercados tanto a nivel nacional como en el mercado francés. En el futuro tenemos que seguir con la política de especialización de producto y apostando por la diversificación de mercados. Desde 2011 hemos vuelto a la senda del crecimiento pero con un planteamiento diferenciado, mucha más oferta de producto, alto nivel de especialización en todos los productos y expansión geográfica.

¿Qué importancia tiene la I+D en su compañía? ¿Es un pilar fundamental para impulsar el crecimiento?

La I+D en el sector del vidrio es llevada a cabo principalmente por los grandes productores de vidrio, quienes con los desarrollos tecnológicos están consiguiendo cada día productos más eficientes, más resistentes y de más calidad. Vidresif como transformador puede trabajar con garantías los productos de más alto nivel y de más altas prestaciones siendo este uno de los puntos fuertes de nuestra empresa. Internamente estamos trabajando constantemente en la mejora de procesos que nos permitan ser más competitivos en costes y calidad en todos los productos que son más complejos en su elaboración.



¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta su empresa actualmente?

En los últimos tres años hemos puesto en marcha nueva maquinaria y nuevas instalaciones que sitúan a la empresa entre las siete primeras de España por el nivel de especialización en toda la gama de productos especiales y de altas prestaciones en vidrio. El gran reto que tenemos en este momento es la adecuación de nuestro equipo a las nuevas tecnologías que hemos adquirido y nuestro objetivo a corto plazo está en la formación de las personas y en conseguir adaptar nuestra organización a los nuevos requerimientos del mercado actual mucho más exigente en conocimientos de productos, servicio y calidad.

¿Dónde aspira estar su compañía en 2-3 años?

En los próximos tres años esperamos consolidar nuestra nueva organización y seguir siendo y potenciando aún más nuestra imagen de referente para productos especiales. Queremos seguir creciendo en ventas y resultados diversificando el mercado en el que operamos.

¿Qué tipo medidas, fiscales o laborales, considera que deberían favorecer las administraciones públicas para impulsar el crecimiento empresarial?

Nuestra empresa ha realizado inversiones importantes en los últimos tres años, las ventajas fiscales no solo no han mejorado sino que han empeorado en los últimos tiempos. Volver a implantar la libertad de amortización sería un buen aliciente para animar la inversión, las cotizaciones a la seguridad social son muy altas y son también un impe-

En los últimos 3 años, la firma, que tiene una plantilla de 82 empleados, ha realizado inversiones en maquinaria e instalaciones que rondan los 4,5 millones de Euros y la cifra de negocios actual es de 11 millones de Euros

dimento a la inversión que puede generar puestos de trabajo. Por otro lado las reformas laborales de los últimos años son del todo insuficientes para que las empresas puedan generar puestos de trabajo. El coste del despido sigue siendo el más alto de Europa y el pasivo que tienen que soportar las empresas por este concepto es insostenible. En el sector del vidrio hemos podido comprobar que el coste de los ajustes de personal ha representado el cierre de bastantes negocios. Los impuestos y las cargas laborales y sociales son un impedimento para la recuperación de la economía.

¿Considera que, desde el punto de vista político, se está apoyando el crecimiento empresarial?

La confianza es el motor de la inversión, y en los tiempos actuales el nivel de incertidumbre política y social, los masivos casos de corrupción en toda España y la falta de liderazgo claro del sistema político español no ayudan para nada al desarrollo de una recuperación que si puede llegar lo hará de forma tímida e indecisa por la falta de confianza de los posibles inversores. Nuestro país tiene atractivos muy interesantes y una posi-

ción geoestratégica única pero el modelo de partidos gestionados por individuos a los que no se les exige un buen currículo, un alto nivel de formación y mucho menos un nivel demostrado de conducta moral hace realmente difícil avanzar de forma consistente ya que se mezclan y se priorizan los intereses de partido y, muchas veces, particulares de los políticos con los intereses generales del país.

¿Qué importancia tiene para su compañía contar con un partner estratégico como JDA?

En cuestiones fiscales, laborales, de consultoría de organización, financiera etc., la clave para nosotros es la confianza. Con el tiempo, y hago referencia a 20 años, la profesionalidad y predisposición del equipo de JDA nos ha resuelto todo tipo de situaciones que surgen en los negocios y, la verdad, es que contando con su colaboración sabemos que los temas se resuelven y podemos dedicarnos a otras cosas porque ellos hacen bien su trabajo. En definitiva, JDA nos permite trabajar con la tranquilidad de saber que en cuestiones claves hay quien está pendiente de que nuestro negocio esté cumpliendo con todas sus obligaciones y aprovechando todas las oportunidades y ventajas que puedan presentarse en las áreas fiscales, laborales y financieras. ●

actualidad-eventos

Conferencia sobre revitalización empresarial en Sabadell

El pasado 28 de octubre se llevó a cabo la jornada empresarial “Revitaliza y haz crecer tu empresa” en el auditorio de la Cambra de Comerç de Sabadell, en el que JDA presentó un plan de revitalización integral de la empresa desde una triple perspectiva: Negocio, Finanzas y Personas. Los ponentes del acto fueron Joan Díaz, Director General de JDA, y Carlos Iglesias, Director Asociado de Capital Humano de la compañía.

La ponencia de Joan Díaz giró en torno a la preparación que han de tener las empresas para estar preparadas para afrontar el crecimiento y de esta manera superar la crisis. Para ello, es necesario hacer una diagnosis del “Día Después”, es decir,



JDA presentó un plan de revitalización integral de la empresa desde una triple perspectiva: Negocio, Finanzas y Personas

el periodo posterior a una grave crisis que ha sido una amenaza para la estabilidad de la empresa. Para llevar a cabo esta evaluación, durante el acto se presentó el nuevo portal www.revitalizaycrece.com, una web en que cualquier empresario o emprendedor puede realizar un test de autoevaluación de su empresa de forma gratuita respondiendo un cuestionario de 50 preguntas sobre diferentes aspectos de la gestión empresarial. Tras responder a las preguntas, la plataforma proporciona un informe con recomendaciones para reflexionar sobre la situación de la empresa tras la crisis económica para apostar por el crecimiento.

Una vez realizado este análisis, el director general de JDA, fue tocando dos de las perspectivas (Negocio y Finanzas) y las 7 dimensiones asociadas a cada una de ellas, que van desde la visión empresarial hasta las ventajas competitivas de la empresa, pasando por el análisis de la competencia, la estructura legal del nego-



cio, la eficiencia de la organización o la orientación al cliente.

Carlos Iglesias se encargó de exponer los efectos del “Día Después” entre las personas que forman parte de la organización y cómo abordar una crisis que ha tocado muy directamente a un pilar fundamental en cualquier empresa: los empleados. El Director Asociado de Capital Humano hizo especial énfasis en la importancia que han de tener las empresas por los trabajadores que han superado la crisis, ya que es un elemento capital para impulsar el crecimiento de las empresas. ●





Reunión internacional de Santa Fe Associates International en Puerto Rico

Puerto Rico ha sido la sede de la reunión anual de Santa Fe Associates International, donde del 8 al 11 de octubre se han reunido representantes de más de 25 países, incluyendo 15 de América Latina, 4 de África, Emiratos Árabes, Asia y Europa.

Kermit Lucena, actual Presidente del Colegio de CPA's, tuvo un mensaje de bienvenida durante la sesión inicial del evento.

El representante de Puerto Rico, José Javier Negrón, CPA, CIRA, ganó la sede de este evento el año pasado en la reunión anual que se llevó a cabo en Barcelona.

SFAI es una asociación internacional de despachos profesionales, principalmente de auditores de cuentas, que tiene su sede Central en Estados Unidos. Con presencia en 50 países, esta red de asesores de negocios ayuda a sus clientes en desarrollar soluciones. Sus servicios incluyen desde auditorías financieras a asesoría en todos los ámbitos de negocios desde empresas a entidades gubernamentales. ●



Joan Díaz y Alfredo Spilinger



Miembros del Academic Board

tribuna de opinión

Reestructuraciones, ajustes y recortes ... El día después (I)

Los costes salariales son una parte importante de la mayoría de las estructuras de costes de las empresas y pueden suponer hasta el 60% de sus costes y normalmente rondan entre el 25% y el 35%, según sector y actividad. Por esta razón el personal y los gastos relacionados con él, son uno de los primeros costes que se atacan en las reducciones de gastos. Normalmente, si se da la continuidad de la empresa y se recuperan los resultados, financieramente hablando suele ser una inversión que se recupera en un plazo corto de tiempo en comparación con otras inversiones.

Las sucesivas reformas laborales han ido fomentando la reducción de salarios y personal como forma de respuesta de las empresas ante la crisis, aunque eso, como se está viendo, es "pan para hoy y hambre para mañana", y no sólo desde el punto de vista macroeconómico, ampliamente debatido en los medios de comunicación, si no desde el punto de vista de la posterior recuperación desde el punto de vista de la propia empresa. Los que han pasado una crisis en la empresa, ya sea como empresarios o como empleados, sabrán identificar muchos de los síntomas de la fuerza laboral que voy a comentar a continuación, y el pernicioso efecto que ellos tienen en la recuperación de la empresa y en la "revitalización" (en términos de salud) de sus principales órganos vitales: El desarrollo del negocio, la eficiencia y rentabilidad de la gestión y la relación con los clientes.

"El día después": Para entendernos, nos referimos al "día después" como aquel período posterior a una crisis grave que ha amenazado la supervivencia de la empresa. En este período la empresa está saliendo de la U.V.I. (en términos médicos) y, aun estando fuera de peligro, debe de recuperarse de las drásticas medidas tomadas y que han afectado a partes importantes de sus recursos y elementos

de competitividad. El principal objetivo de este período es aplicar las necesarias medidas de "Revitalización" para volver a poner a la empresa en salud.

Si definimos una empresa sana como "aquella empresa que es capaz de competir adecuadamente en el mercado o mercados elegidos, de forma rentable y sostenible en el tiempo", y pensamos que nuestra empresa ha pasado por un periodo de drásticas medidas de ajustes, nuestro objetivo, cara a poner en marcha un "Plan de Revitalización", es poner a la empresa saludable.

Los elementos afectados por la drástica experiencia no siempre son del todo evidentes, por lo que es importante atender a aquellos síntomas que nos pueden indicar cierta área de actuación.

Para poner cierto orden en la reflexión, voy a cuáles son las tres áreas básicas de revitalización: Negocio, Finanzas, y Personas. En este artículo voy a abordar sólo la última de las dimensiones, que es la que atañe a las personas o capital humano de la empresa, como profesional de este campo de gestión.

Desde mi punto de vista las otras áreas (negocio y finanzas) pueden ser abordadas con enfoque o metodología similar, como se verá en otros artículos de compañeros míos más expertos en esos campos.

La clave del éxito, también desde mi punto de vista, es hacer el Plan de Revitalización con un enfoque "integrado" de las tres dimensiones.

Respecto a la necesidad de revitalización del Capital Humano de la empresa, me permito mostrar algunos síntomas que he podido apreciar en las personas, en casos de salidas de la crisis con fuertes reestructuraciones o ajustes:

1. **"Síndrome del superviviente"**: Recuerdos tóxicos, culpa, insensibilización, sociabilidad, justificación permanente
2. **"Desarraigo de la fuerza laboral"**: poca implicación en nuevas iniciativas
3. **"Sobrecargas de trabajo"**: estrés laboral

4. **"Apatía/desorientación"**: falta de iniciativa y proactividad
5. **"Incompetencia"**: Principio de Peters (personas promocionadas a su nivel de incompetencia)
6. **"Resignación"**: sobrevivir es el objetivo... "es lo que hay"...
7. **"Ineficiencia"**: Elevadas incidencias y errores

En general, estos son síntomas de una baja moral en los empleados, falta de credibilidad de la organización, ausencia de liderazgo eficaz, baja eficiencia de la organización, pérdida de competitividad/competencias clave y, finalmente, resultados más bajos de lo esperado y con una excesivamente lenta recuperación de la productividad...

En fin, el cuadro presentado es preocupante si se dan todos los síntomas, pero no hay que ser pesimista y si se actúa adecuadamente y a tiempo, los "business plans" de recuperación serán llevados a cabo con éxito.

En el próximo artículo abordaré cómo abordar un plan de Revitalización del Capital Humano en esta situación y las principales recomendaciones. ●



Carlos Iglesias
Director Asociado "Human Capital"
JDA Assessors

Revitaliza tu empresa: 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 cambios en su entorno, en el mercado y en el acceso de los mercados financieros, cambios que han provocado que hayan sido necesarios 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.

También hay empresas que han aprovechado determinados sesgos del mercado y han tenido la oportunidad de crecer, pero nos vamos a referir a las que han tenido que reestructurar y ajustar, que son la mayoría.

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 el proceso está siendo tan dilatado en el tiempo, la empresa necesita llevar a cabo un programa de REVITALIZACIÓN, en el sentido más amplio de la palabra.

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 uno de estos enfoques analizaremos 7 dimensiones del plan.



Para saber más sobre este plan de revitalización, puedes realizar un test de autoayuda y obtener un informe con recomendaciones en www.revitalizay-crece.com ●

El plan del día después a partir de 3 enfoques: el negocio, las finanzas y las personas



Joan Díaz José
Director General

novedades normativas

Normativa Fiscal

TRIBUTACIÓN DEL SUELO URBANIZABLE EN EL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

El Tribunal Supremo en su sentencia 2159/2014, Sala de lo Contencioso, de fecha 30 de mayo de 2014, ha declarado que los suelos urbanizables podrán considerarse urbanos únicamente cuando exista el instrumento urbanístico para su desarrollo; en otro caso, mantendrán la calificación de inmuebles rústicos, con todas las implicaciones que ello conlleva.

La calificación como rústico o urbano no es trivial para la determinación del valor catastral del inmueble, y con ello, entre otras consecuencias, la cuota del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI) que resulta más elevada para las fincas urbanas. Es remarcable que si bien se trata de un impuesto local con competencia de los Ayuntamientos, el valor catastral lo determina a nivel nacional la Dirección General del Catastro.

Vista la sentencia, la Federación Española de Municipios y Provincias emitió una circular en la que expresaba que dicha sentencia no declaraba la nulidad de las ponencias de valores catastrales ni de las liquidaciones por IBI anteriores, por lo que las reclamaciones ante los Ayuntamientos debían ser desestimadas. Los efectos de la sentencia, según esta circular, deben ceñirse a instar la aprobación de una ley que recoja los nuevos criterios, por lo que únicamente afectaría a futuras liquidaciones una vez los suelos urbanizables hayan sido objeto de una nueva valoración catastral.

Se deberá prestar especial atención a los posibles efectos retroactivos de las nuevas valoraciones catastrales que se otorguen a los suelos urbanizables, a los efectos de poder solicitar la devolución de las cuotas de IBI de ejercicios anteriores e, incluso, plantear asimismo la impugnación de autoliquidaciones de la Plusvalía Municipal derivadas de la transmisión de los inmuebles.

MEDIDAS URGENTES EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Con fecha 4 de julio de 2014 se aprobó el Real Decreto-ley 8/2014 de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, introduciéndose tres modificaciones que la Ley 18/2014 publicada en el BOE del día 17 de octubre mantiene sin modificaciones.

Estas modificaciones fueron:

i) Con efectos desde el 1 de enero de 2014 y ejercicios anteriores no prescritos, se declaran exentas las ganancias patrimoniales que pudieran ponerse de manifiesto como consecuencia de la dación en pago o de un procedimiento de ejecución hipotecaria que afecte a la vivienda habitual del contribuyente.

ii) Con efectos desde el 5 de julio de 2014, se establece un tipo reducido de retención del 15 por 100 sobre los rendimientos derivados de actividades profesionales cuando en el ejercicio anterior los rendimientos íntegros derivados de estas actividades obtenidos por el contribuyente hubieran sido inferiores a 15.000 euros, siempre que, además, estos rendimientos representen más del 75 por 100 de la suma de sus rendimientos íntegros de actividades económicas y del trabajo.

iii) Con efectos desde el 1 de enero de 2014, se permite la compensación de las rentas negativas de la base del ahorro derivadas de operaciones de deuda subordinada o de participaciones preferentes, o de valores recibidos a cambio de estos instrumentos financieros, generadas con anterioridad al 1 de enero de 2014, con otras rentas positivas incluidas en la base del ahorro, o en la base general procedentes de la transmisión de elementos patrimoniales.

HACIENDA PUEDE RECTIFICAR SUS ERRORES Y VOLVER A LIQUIDAR AL CONTRIBUYENTE

El Tribunal Supremo en sentencia del pasado 29 de septiembre (Sala Tercera, de lo Contencioso) rechaza la doctrina judicial conocida como de "tiro único" de Hacienda, lo que supone que la Agencia Tributaria tendrá una segunda oportunidad para cobrar un tributo en litigio, en cuyo cobro haya cometido algún defecto de forma, hecho que hasta la sentencia que comentamos le impedía reclamar.

En dicha sentencia, se establece que, cuando una liquidación tributaria sea anulada por incurrir en defectos de fondo, materiales o sustantivos, la Administración puede liquidar de nuevo, siempre que su potestad no haya prescrito y no se retrotraigan las actuaciones.

En el texto se descarta, además, que quepa hablar de "privilegio exorbitante" de Hacienda pues no se otorga una ventaja injustificada, sino una habilitación para hacer cumplir el mandato que el constituyente incorporó en los artículos 31.1 y 103.1 de la Constitución.

Finalmente, la sentencia concluye que con independencia de la prescripción del derecho a determinar la deuda tributaria, la facultad de la Administración de liquidar de nuevo no es absoluta, pues el TS viene negando todo efecto a la liquidación que incurre de nuevo en el mismo error.

NOVEDADES EN LOS MODELOS 347 DE OPERACIONES CON TERCERAS PERSONAS Y 180 DE RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA. RENDIMIENTOS PROCEDENTES DEL ARRENDAMIENTO DE INMUEBLES URBANOS. RESUMEN ANUAL

Mediante la Orden HAP/1732/2014, de 24 de septiembre, se han introducido modificaciones en las declaraciones de referencia, aplicables a partir de las declaraciones informativas correspondientes al ejercicio 2014, que seguidamente detallamos.

Modelo 347 de operaciones con terceras personas

- La declaración será obligatoria para (I) las entidades a las que sea de aplicación la Ley sobre la Propiedad Horizontal y (II) las entidades o establecimientos privados de carácter social a que se refiere el artículo 20.Tres de la Ley del IVA por las adquisiciones en general de bienes o servicios que efectúen al margen de las actividades empresariales o profesionales, incluso aunque no realicen actividades de esta naturaleza.
- Los sujetos pasivos acogidos al régimen simplificado del IVA deberán incluir en la declaración las adquisiciones de bienes y servicios que realicen y que deban ser objeto de anotación en el Libro registro de facturas recibidas.
- Se amplía la obligación de informar en esta declaración para las entidades integradas en las distintas Administraciones Públicas, que deberán relacionar a todas aquellas personas o entidades a quienes hayan satisfecho subvenciones, auxilios o ayudas, cualquiera que sea su importe.

novedades normativas

Paralelamente se especifica que las subvenciones, auxilios o ayudas no reintegrables recibidas también se consideran operaciones a declarar en el modelo 347.

- Los sujetos pasivos que realicen operaciones a las que sea de aplicación el régimen especial del criterio de caja, así como los destinatarios de las operaciones incluidas en el mismo, deberán declarar los importes devengados durante el año natural conforme a la regla de devengo de la Ley del IVA (Art. 75 "devengo del impuesto en entregas de bienes y prestaciones de servicios" y 163 terdecies "régimen especial del criterio de caja").
- Se establece como excepción a la obligación de suministrar la información desglosada por trimestres a los sujetos pasivos que realicen operaciones a las que sea de aplicación el régimen especial del criterio de caja y a las entidades a las que les sea de aplicación la Ley 49/1960 sobre la Propiedad Horizontal, que suministrarán toda la información sobre una base de cómputo anual. Asimismo los sujetos pasivos que sean destinatarios de las operaciones incluidas en el régimen especial del criterio de caja, deberán suministrar la información relativa a las mismas también sobre una base de cómputo anual.
- Se consignarán separadamente de otras operaciones que, en su caso, se realicen entre las mismas partes (i) las operaciones en las que el sujeto pasivo sea el destinatario de acuerdo con el artículo 84.Uno.2º de la LIVA (ii) las operaciones exentas del IVA por referirse a bienes vinculados o destinados a vincularse al régimen de depósito distinto de los aduaneros, y (iii) las operaciones a las que sea de aplicación el régimen del criterio de caja.

Modelo 180 de retenciones e ingresos a cuenta. Rendimientos procedentes del arrendamiento de inmuebles urbanos. Resumen anual

- Se aprueban unos nuevos diseños físicos y lógicos para incluir la información relativa a las referencias catastrales y a los datos necesarios para la localización de los inmuebles urbanos arrendados. Con esta modificación en el Resumen anual de retenciones, las operaciones de arrendamiento de inmuebles urbanos que sean locales de negocio y estén sujetos a retención quedarán excluidas del deber de declaración del arrendador en el modelo 347.

TRATAMIENTO FISCAL DE LOS PRÉSTAMOS PARTICIPATIVOS

Recordemos que por definición, un préstamo participativo es un tipo de préstamo destinado a empresas, que se caracteriza por la participación de la entidad prestamista en los beneficios de la empresa financiada, además del cobro, por regla general, de un interés fijo, siendo una fórmula de financiación intermedia entre el capital social y el préstamo a largo plazo. Su regulación básica se recoge en el Real Decreto-Ley 7/1996, de 7 de junio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica, así como en la posterior Ley 10/1996, de 18 de diciembre, de medidas fiscales urgentes sobre corrección de la doble imposición interna intersocietaria y sobre incentivos a la internacionalización de las empresas.

La Dirección General de Tributos en su consulta vinculante V1511-14 de 9 de junio de 2014 analiza el tratamiento fiscal de la concesión de un préstamo participativo por una persona vinculada desde la óptica de diversos impuestos que analizamos seguidamente.

Impuesto sobre Sociedades: El préstamo participativo es financiación ajena y debe reunir todos los elementos esenciales de un contrato de

préstamo (entrega de dinero, obligación de devolución en un plazo determinado y existencia de un tipo de interés variable, que puede ir acompañado o no de uno fijo). En caso de existir vinculación entre el prestamista y el prestatario, la operación deberá valorarse a valor normal de mercado. Los intereses estarán sometidos a la limitación de la deducibilidad de los gastos financieros.

Impuesto sobre el Valor Añadido: En el caso de que el prestamista sea sujeto pasivo del IVA, la concesión del préstamo estará sujeta a dicho impuesto, pero exenta.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados: En el caso de que el prestamista sea sujeto pasivo del IVA, la concesión del préstamo estará no sujeta a la modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas (en este caso si existiera garantía hipotecaria, la misma estaría sujeta a la cuota gradual de "Actos Jurídicos Documentados").

En el caso de que el prestamista no sea sujeto pasivo del IVA, la concesión del préstamo estará sujeta al ITP y AJD, pero exenta (en este caso, de existir garantía hipotecaria, la misma no estaría sujeta a la cuota gradual de "Actos Jurídicos Documentados").

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: Los intereses del préstamo tendrán la consideración de rendimientos del capital mobiliario. Si procedieran de una entidad vinculada, se integrarán en la parte general de la base imponible por la parte que corresponda al exceso del capital prestado respecto del resultado de multiplicar por tres los fondos propios, en la parte que corresponda a la participación del contribuyente. El resto se incluirá en la base del ahorro (art. 25.2 LIRPF).

Impuesto sobre la Renta de no Residentes: Los intereses derivados del préstamo participativo podrán quedar exentos de tributación en la medida en que se perciban por un residente en otro Estado miembro de la Unión Europea con el que exista convenio para evitar la doble imposición (la excepción sería Chipre, territorio con el que aún no existe dicho convenio).

NO TIENE CARÁCTER DE SANCIONADOR EL RECARGO POR PRESENTACIÓN EXTEMPORÁNEA DE UNA DECLARACIÓN TRIBUTARIA

El mero retraso de un día en la presentación de una declaración tributaria con importe a ingresar comporta que la Administración gire el recargo por presentación extemporánea del 5%.

Este recargo no es recurrible, no por ausencia de proporcionalidad ni por falta de motivación, como resuelve el Tribunal Económico-Administrativo Central en su resolución de 17 de julio de 2014 al aducir que:

- El Tribunal Constitucional, a diferencia de las sanciones tributarias, dice que los recargos por declaración extemporánea constituyen obligaciones tributarias accesorias que deben satisfacer los obligados tributarios como consecuencia de la presentación de autoliquidaciones o declaraciones fuera de plazo sin requerimiento previo de la Administración.
- Las prestaciones accesorias se devengan "ope legis" (por imperativo legal), por el hecho de la presentación de la declaración fuera de plazo, sin que esté condicionada su exigencia a que se demuestre la culpabilidad o negligencia del obligado tributario.
- Sólo podría evitar el nacimiento de esta obligación accesoria la concurrencia de caso fortuito o causa de fuerza mayor.

novedades normativas

PRECISIONES EN CUANTO A LAS PERCEPCIONES EN FORMA DE CAPITAL DE PLANES DE PENSIONES

Las prestaciones de planes de pensiones se consideran, en todo caso, rendimientos del trabajo y deben ser objeto de integración en la base imponible general del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del perceptor.

Además, si la prestación se percibe en forma de capital, podrá aplicarse la reducción del 40 por 100 a la parte de la prestación que corresponde a aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006, siempre que hayan transcurrido más de dos años entre la primera aportación a planes de pensiones y la fecha de acaecimiento de la contingencia que origina la prestación.

Por tanto, la posible aplicación de la reducción del 40 por 100 se circunscribe a la cantidad que se cobre como capital.

La Dirección General de Tributos en respuesta a la consulta vinculante V1626-14 del pasado 24 de junio, estima que la prestación en forma de capital consiste en una percepción de pago único, por así establecerlo el art. 10.1 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y en consecuencia, de cada plan de pensiones sólo se puede percibir un capital (definido como pago único), bien por la totalidad de los derechos económicos del plan o bien combinado con rentas y por lo tanto, cuando sólo existe un plan de pensiones, la reducción del 40 por 100 sólo podrá aplicarse a un pago, pero no a varios pagos percibidos a lo largo del año.

novedades normativas

Normativa Laboral

CALENDARIO LABORAL 2015.

Andalucía

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
28 de Febrero	Día de Andalucía	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
2 de Abril	Jueves Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Aragón

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
23 de Abril	San Jorge	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Asturias

1 de Enero	Año Nuevo	8 de Septiembre	Día de Asturias
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
15 de Agosto	Asunción de la Virgen	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Baleares

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril	Lunes de Pascua	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Canarias

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor
30 de Mayo	Día de Canarias		

Cantabria

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	15 de Septiembre	Festividad de la Bien Aparecida
2 de Abril	Jueves Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
6 de Abril	Lunes de Pascua	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

novedades normativas

Castilla - La Mancha

1 de Enero	Año Nuevo	4 de Junio	Fiesta del Corpus Christi
6 de Enero	Epifanía del Señor	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
2 de Abril	Jueves Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril	Lunes de Pascua	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Castilla y León

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
23 de Abril	Fiesta de la Comunidad	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Cataluña

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	11 de Septiembre	Fiesta Nacional de Cataluña
3 de Abril	Viernes Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
6 de Abril	Lunes de Pascua	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor
24 de Junio	San Juan	26 de Diciembre	San Esteban

Comunidad Valenciana

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	9 de Octubre	Día de la Comunitat Valenciana
19 de Marzo	San José	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril	Fiesta de la Comunidad	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Extremadura

1 de Enero	Año Nuevo	8 de Septiembre	Día de Extremadura
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
15 de Agosto	Asunción de la Virgen	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Galicia

1 de Enero	Año Nuevo	25 de Julio	Santiago Apóstol
6 de Enero	Epifanía del Señor	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
20 de Marzo	Día sig. San José	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Madrid

1 de Enero	Año Nuevo	2 de Mayo	Fiesta de la Comunidad de Madrid
6 de Enero	Epifanía del Señor	4 de Junio	Corpus Christi
19 de Marzo	San José	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
2 de Abril	Jueves Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

novedades normativas

Murcia

1 de Enero	Año Nuevo	9 de Junio	Día de la Región de Murcia
6 de Enero	Epifanía del Señor	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
19 de Marzo	San José	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Navarra

1 de Enero	Año Nuevo	1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
6 de Enero	Epifanía del Señor	25 de Julio	Santiago Apóstol
19 de Marzo	San José	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
2 de Abril	Jueves Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
6 de Abril	Lunes de Pascual	25 de Diciembre	Natividad del Señor

País Vasco

1 de Enero	Año Nuevo	1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
6 de Enero	Epifanía del Señor	25 de Julio	Santiago Apóstol
19 de Marzo	San José	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
2 de Abril	Jueves Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
6 de Abril	Lunes de Pascua	25 de Diciembre	Natividad del Señor

La Rioja

1 de Enero	Año Nuevo	9 de Junio	Día de La Rioja
6 de Enero	Epifanía del Señor	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
2 de Abril	Jueves Santo	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
6 de Abril	Lunes de Pascua	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

Ciudad de Ceuta

1 de Enero	Año Nuevo	25 de Septiembre	Festividad de la Pascua del Sacrificio
6 de Enero	Epifanía del Señor	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	2 de Noviembre	Lunes siguiente a Todos los Santos
3 de Abril	Viernes Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
15 de Agosto	Asunción de la Virgen	25 de Diciembre	Natividad del Señor

C.A. Melilla

1 de Enero	Año Nuevo	15 de Agosto	Asunción de la Virgen
6 de Enero	Epifanía del Señor	25 de Septiembre	Fiesta del Sacrificio
19 de Marzo	San José	12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
2 de Abril	Jueves Santo	7 de Diciembre	Lunes siguiente Día de la Constitución
3 de Abril	Viernes Santo	8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo	25 de Diciembre	Natividad del Señor

En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 42/2014, de 15 de mayo, por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2015 (B.O.C. de 23-5-2014) dispone que: En las Islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, Lanzarote, La Palma y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: En El Hierro: el 24 de septiembre, Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: 18 de septiembre, Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 5 de octubre, Nuestra Señora de Guadalupe; en Lanzarote: el 15 de septiembre, Nuestra Señora de los Dolores; en La Palma: el 5 de agosto, Nuestra Señora de las Nieves; en Tenerife: el 2 de febrero, Virgen de la Candelaria.

novedades normativas

MEDIDAS URGENTES PARA EL CRECIMIENTO, LA COMPETITIVIDAD Y LA EFICIENCIA

Las medidas de fomento de la empleabilidad y la ocupación contenidas en el título IV Real Decreto-Ley 8/2014, son, básicamente las recogidas en el Real Decreto-ley 8/2014 que ya comentamos en nuestra Adenda del pasado mes de julio.

Los mínimos cambios respecto al Real Decreto-ley 8/2014 consisten en lo siguiente:

- Se modifican los requisitos para la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil y para ser beneficiario de las medidas y acciones previstas, añadiendo que a aquellos interesados que hayan finalizado su participación en el sistema educativo o puedan ser destinatarios de programas de segunda oportunidad, donde se reduce de 90 a 30 días el arco temporal previo a la solicitud en el que no habrán de haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales.
- En lo referente a la bonificación por la contratación de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se incluyen los siguientes cambios:
 - El requisito de mantener en plantilla al trabajador al menos 6 meses desde el inicio de la relación laboral, no se entiende incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario no declarados improcedentes, ni debido a extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. Del mismo modo, a efectos del examen por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del mantenimiento del nivel de empleo indefinido y el nivel de empleo total a los 6 meses de la celebración del contrato bonificado.
 - Si la aportación empresarial a la cotización del trabajador que da derecho a la bonificación es inferior al importe de ésta, el exceso puede descontarse de la aportación empresarial final, siempre que no resulte negativa.
- Se establece que la forma de acreditar el cumplimiento y el mantenimiento del requisito de estar al corriente en las obligaciones tributarias para poder acogerse a cualesquier bonificación y reducción en cuotas a la Seguridad Social, se llevará a cabo mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática por el órgano competente, que tendrá una validez de 6 meses.

CÁLCULO DE HORAS SINDICALES

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 18 de julio, analiza la situación planteada en una empresa que tiene una plantilla de más de 1.000 trabajadores, repartida en diversas Comunidades Autónomas si bien en ningún centro de trabajo alcanza la cifra de más de 250 trabajadores.

El sindicato que interpuso el recurso de casación, demanda que se tiene que aplicar la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores (ET), disfrutando los delegados sindicales de 40 horas mensuales como crédito para actividades sindicales y no solamente las 20 horas que reconoce la empresa.

La empresa alega que permite 20 horas mensuales a cada delegado sindical porque los centros de trabajo tienen entre 101 y 250 trabajadores, correspondiendo ese número en base al artículo 68 del ET. El sindicato, por el contrario, entiende que esa escala se refiere al centro de trabajo porque está establecida para los representantes unitarios

pero que para los Delegados Sindicales, que representan a una Sección Sindical de Empresa, debe hacerse la correspondiente adaptación y aplicar, con referencia al conjunto de la empresa, el nivel 5º de la escala que dice así: "De 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas".

En el cuerpo de la sentencia, se reproduce literalmente el contenido del mencionado artículo 68 del ET que dice:

"Artículo 68. Garantías:

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

(.../...)

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas."

La demanda interpuesta por el sindicato recurrente ante la Audiencia Nacional fue desestimada, afirmando este órgano lo siguiente: "Aplicando la jurisprudencia citada al presente supuesto, debemos desestimar necesariamente la demanda, aunque la empresa demandada haya reconocido a la sección estatal de USO, así como a los delegados sindicales elegidos por esta, porque los requisitos, exigidos por el art. 10.1 LOLS para constituir secciones sindicales y nombrar delegados LOLS, como subrayamos más arriba, están referidos al centro de trabajo y no a la empresa, como defiende el sindicato demandante. Por consiguiente, no habiéndose probado por USO, quien cargaba con la prueba, a tenor con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC, que alguno de los centros de trabajo de la empresa tenga más de 250 o 751 trabajadores, debemos concluir que las horas sindicales, disfrutadas por sus delegados sindicales, no traen causa en la LOLS, sino en el reconocimiento de la empresa demandada, no correspondiéndoles, en ningún caso, 40 horas semanales, porque los artículos 10.3 LOLS y 68.e ET exigen, como anticipamos más arriba, que el centro de trabajo tenga más de 750 trabajadores, lo que ni se ha probado, ni se ha intentado probar, por lo que desestimamos la demanda de conflicto colectivo promovida por USO".

En nuestro caso, la empresa reconoce a los Delegados Sindicales un crédito horario para actividades sindicales como a los representantes unitarios, si bien les reconoce solamente 20 horas mensuales a cada uno de ellos, en lugar de 40, porque interpreta que la escala del artículo 68 ET debe aplicarse literalmente -en relación con cada centro de trabajo- y no en relación con el conjunto de los trabajadores de la empresa.

Lo único que la empresa discute es si para determinar el número de horas de ese crédito aplicando la escala del artículo 68 ET hay que tomar como referencia el conjunto de trabajadores de la empresa o bien el número de trabajadores del centro de trabajo.

Sobre ese punto, que es el esencial, la jurisprudencia de esta Sala Cuarta ha experimentado una evolución en tres pasos. En un primer

novedades normativas

momento, se inclinó por considerar que sí era posible tomar como referencia la empresa en su conjunto para cumplir el requisito de ese número de trabajadores -más de 250- necesario para poder tener Delegados Sindicales/LOLS. En un segundo momento, cambió el criterio, exigiendo que existieran centros de trabajo con más de 250 trabajadores. Y en un tercer momento, se mantuvo el segundo criterio, si bien con una matización que comentaremos más adelante.

Con respecto al primer criterio la sentencia cita el siguiente fundamento jurídico: "Siguiendo doctrina del Tribunal Constitucional y en virtud del artículo 28 de la Constitución, esta Sala ha establecido la doctrina consistente en que es el Sindicato quien libremente adecua su acción y presencia en cada empresa a la táctica que entiende ser más favorable. De ahí se ha deducido la conclusión de que puede establecer la sección sindical a nivel empresa, globalmente, y no a nivel de centro de trabajo. Con ello se salva en ocasiones el límite mínimo del censo laboral de 250 trabajadores, fijados por el precepto de la Ley Orgánica".

Dicha doctrina cambia y ahora el Tribunal Supremo establece que "es claro que la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que quede al arbitrio del sindicato sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de participación en la empresa; artículo 4.1.g y 61 del Estatuto de los Trabajadores, es decir que hay que atenerse a lo dispuesto en el artículo 63 de este Texto legal, en su consecuencia en el caso de autos los Trabajadores participan en la empresa mediante Comités de Empresa en centro de trabajo, pues estos tienen más de 50 trabajadores cada uno, de acuerdo con el mencionado artículo 63 y por ello la exigencia de 250 trabajadores del artículo 10.1 de la ley de Libertad Sindical ha de referirse a cada centro de trabajo y no al conjunto de la Empresa".

Recientemente se planteó un caso en el que se daba la particularidad de que en una empresa no existían centros de trabajo con 50 o más trabajadores por lo que no podían constituir Comités de Empresa pero sí alcanzaban dicha cifra sumando los trabajadores de varios centros de una provincia por lo que, haciendo uso de la posibilidad abierta por el artículo 63.2 del ET, constituyeron un Comité de Empresa conjunto. Pues bien, en este caso dado que esos trabajadores de todos los centros de trabajo de la provincia sumaban más de 250 se reconoció el derecho a un sindicato a tener un Delegado Sindical, pero se insistió en la idea del paralelismo entre la representación unitaria y la representación sindical, de tal manera que si la representación unitaria toma como referencia el centro de trabajo, la Sección Sindical de Empresa y sus Delegados Sindicales también deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa.

Dicho esto, concluye la sentencia afirmando que "En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo".

DESPIDO DISCIPLINARIO: VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES

El Tribunal Supremo, en sentencia de 13 de mayo de 2014, desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la empresa demandada, confirmando la nulidad del despido disciplinario de la trabajadora.

La cuestión planteada es determinar si existe una vulneración empresarial de los derechos fundamentales del artículo 18.4 de la Constitución Española (CE), derecho a la protección de datos de carácter personal, provocada por la utilización de cámaras de video-vigilancia para sancionar a una trabajadora por el incumplimiento de sus obligaciones laborales; vulneración que, en su caso, resultaría de la utilización no consentida ni previamente informada de las grabaciones de imagen para un fin, desconocido por la trabajadora afectada y distinto del expresamente señalado por la empresa al instalar el sistema con carácter permanente, de control de su actividad laboral; y con la consecuencia, conforme a la jurisprudencia constitucional y ordinaria, que de haberse producido tal vulneración, el despido debería calificarse necesariamente como nulo.

La sentencia de suplicación (TSJ País Vasco 9/04/2013), da una respuesta positiva a la referida cuestión, decretando la nulidad del despido. Se argumenta que la empleadora, titular del supermercado que constituye el centro de trabajo, se basa exclusivamente en imágenes captadas por una cámara de seguridad permanente para intentar acreditar los hechos imputados en la carta de despido (evitar en la caja el escaneo de diversos productos en alegado beneficio de su pareja). Esta prueba, se ha obtenido ilegítimamente con vulneración del artículo 18.4 de la CE, sin que las razones de utilidad empresarial sean legítimas para restringir tal derecho, no habiéndose dado información previa a la trabajadora, manifestando la empresa que el sistema de vigilancia por cámaras fue instalado únicamente para la prevención de hurtos por clientes y no para el control de la actividad laboral, que en el caso enjuiciado se usó expresamente para controlar la actuación de la trabajadora despedida y que, aunque se alega por la empleadora que la información de un cliente es la que produjo la sospecha sobre tal actuación de la trabajadora y la utilización de las cámaras de seguridad con tal fin, se trata de un simple alegato de parte que no ha resultado acreditado.

La sentencia destaca la sentencia del Tribunal Constitucional 29/2013, de 11 de febrero, que establece los siguientes criterios para determinar si se ha producido la mencionada vulneración constitucional:

1. Todas las imágenes grabadas en un soporte físico constituyen un dato de carácter personal que queda integrado en la cobertura del artículo 18.4 de la CE.
2. El derecho a la intimidad personal es vulnerado cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento.
3. El afectado tiene derecho a ser informado de quién posee los datos personales y con qué fin. Ese derecho de información opera también cuando existe habilitación legal para recabar los datos sin necesidad de consentimiento.
4. No existe una habilitación legal expresa para esa omisión del derecho a la información sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de las relaciones laborales. Tampoco podría fundamentarse en el interés empresarial de controlar la actividad laboral a través de sistemas sorpresivos o no informados de tratamiento de datos que aseguren la máxima eficacia en el propósito de vigilancia.
5. Es jurisprudencia reiterada que las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales. Por tanto, aunque el tratamiento de datos pueda resultar lícito, por estar amparado por artículo 6.2 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y por el artículo

novedades normativas

20 del ET, el control empresarial por esa vía, aunque podrá producirse, deberá asegurar también la debida información previa al empleado.

En el caso analizado, la empleadora no facilitó información previa a la trabajadora de las grabaciones que se iban a realizar ni de la finalidad de dichas cámaras instaladas permanentemente, ni, lo que resultaría más trascendente, tampoco se informó, con carácter previo ni posterior a la instalación, a la representación de los trabajadores de las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, ni explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo; por el contrario, al requerir tales representantes de los trabajadores a la empresa, una vez instaladas, se les indicó que su finalidad era evitar robos por terceros y no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral.

Añade la sentencia, que la ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, era necesaria, además, la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida.

Por todo ello, el TS confirma la sentencia de instancia que declaró nulo el despido de la trabajadora.

DISPOSICIONES AUTONOMICAS

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Con el fin de consolidar la recuperación de Lorca a consecuencia del terremoto de 2011, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2016 el plazo de vigencia de los beneficios fiscales extraordinarios aprobados a tal efecto.

DL Murcia 3/2014, BORM 27-9-14.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Nuevos modelos de autoliquidación

Con efectos desde el 1 de enero de 2014, se han aprobado nuevos modelos para su utilización en las declaraciones, autoliquidaciones y declaraciones-liquidaciones relativas a las operaciones sujetas al impuesto que se practiquen a través de la página Web de la Agencia Cantabria de Administración Tributaria.

Los nuevos modelos son:

- 660 WEB Declaración Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, modalidad Sucesiones;
- 661 WEB Declaración Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, modalidad Donaciones;
- 652 WEB Declaración-Liquidación de Consolidación de Dominio por Extinción de Usufructo;
- 650 WEB Autoliquidación Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, modalidad Sucesiones;
- 651 WEB Autoliquidación Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, modalidad Donaciones.

O. Cantabria HAC/46/2014, BOC 30-9-14.

DIPUTACIÓN FORAL DE ARABA

Impuesto sobre Sociedades

Se ha aprobado el Modelo 20R de comunicación de la opción para la aplicación del régimen especial de reorganizaciones empresariales en el IS, para las comunicaciones que se realicen a partir del 1 de octubre de 2014.

OF Araba 565/2014, BOTHA 26-9-14.

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Impuesto sobre el Valor Añadido

Con efectos a partir del 17 de septiembre de 2014, se ha aprobado un nuevo modelo 309 "Impuesto sobre el Valor Añadido. Declaración-liquidación no periódica". Como novedad, se incluye el contenido de la declaración-liquidación modelo 319 "Impuesto sobre el Valor Añadido. Adquisición intracomunitaria de medios de transporte nuevos. Declaración-liquidación no periódica" en el modelo 309, al objeto de armonizar los impresos entre las diferentes administraciones tributarias, derogándose el modelo 319 así como la carta de pago 725.

OF Navarra 235/2014, BON 16-9-14.

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Nuevo reglamento

Con efectos desde el 1 de enero de 2014 se ha aprobado el nuevo Reglamento del IRPF en, salvo el porcentaje de retenciones e ingresos a cuenta sobre determinados rendimientos de actividades profesionales, que surte efectos desde el 5-7-2014.

DF Gipuzkoa 33/2014, BOTHG 17-10-14.

Sistema de terminal fiscal

Con efectos a partir del 23 de octubre de 2014, se determinan los sectores de actividad en los que es aplicable el sistema de «terminal fiscal» para el IRPF y las condiciones para su aplicación.

Este sistema permite que durante 2014, 2015 y 2016 determinados contribuyentes que hayan aplicado el método de estimación objetiva en 2013 puedan aplicar un porcentaje del 75% en concepto de gastos deducibles para la determinación del rendimiento neto por la modalidad simplificada del método de estimación directa.

OF Gipuzkoa 553/2014, BOTHG 22-10-14.

Coefficientes de actualización

Se han aprobado los coeficientes de actualización aplicables en las transmisiones patrimoniales, onerosas o lucrativas, que se realicen en el ejercicio 2014, a fin de calcular el importe de las ganancias o pérdidas patrimoniales, generadas en las mismas y que resulten sujetas al IRPF.

DF Gipuzkoa 33/2014, BOTHG 17-10-14.

Modificación de ciertas obligaciones formales

Se ha modificado el Reglamento de obligaciones tributarias formales, con efectos desde el 1 de enero de 2014.

DF Gipuzkoa 33/2014, BOTHG 17-10-14.

novedades normativas

CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	CC	BOE	2/10/2014
Instalaciones deportivas y gimnasios.	CC	BOE	2/10/2014
Fútbol profesional.	CC	BOE	9/10/2014
Industria del calzado.	CC	BOE	9/10/2014

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Albacete	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	10/10/2014
Almería	Comercio textil.	CC	BOP	19/09/2014
Ávila	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	14/10/2014
Badajoz	Comercio de la madera, el mueble y la marquetería.	CC	DOE	15/09/2014
Bizkaia	Centros de la Tercera Edad.	AC	BOP	24/09/2014
Cáceres	Derivados del cemento.	CC	DOE	22/09/2014
	Hostelería.	SE	DOE	8/10/2014
Cádiz	Derivados del cemento.	RS	BOP	17/09/2014
	Industria almadradera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia.	CC	BOP	17/09/2014
	Oficinas y despachos.	RS	BOP	17/09/2014
	Agencias marítimas.	CE	BOP	25/09/2014
	Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción.	CC	BOP	1/10/2014
	Comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista.	CC	BOP	14/10/2014
Castellón	Limpieza de Edificios y locales.	RS	BOP	23/09/2014
	Comunidades de regantes.	RS	BOP	9/10/2014
Cataluña	Comercio para subsectores y empresas sin convenio propio.	AC	DOGCI	15/10/2014
Gipuzkoa	Artes Gráficas e industrias auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.	CC	BOG	26/09/2014
	Mayoristas de Pescados y Mariscos.	CC	BOG	26/09/2014
Girona	Pompas fúnebres.	CC	BOP	13/10/2014
Guadalajara	Transporte de viajeros regulares y discrecionales.	CC	BOP	3/10/2014
Huelva	Industria de hostelería.	CC	BOP	22/09/2014
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB	25/09/2014
La Rioja	Talleres de reparación, mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.	AC	BOLR	17/09/2014
	Actividad agropecuaria.	AC	BOLR	24/09/2014
Madrid	Confección de guantes de piel y similares.	CC	BOCM	4/10/2014
	Prevención-extinción de incendios forestales.	RS	BOCM	4/10/2014
	Comercio del metal.	CE	BOCM	8/10/2014
	Alquiler de vehículos con y sin conductor.	CC	BOCM	11/10/2014
Málaga	Agrario.	RE	BOP	26/09/2014
	Clínicas dentales.	CC	BOP	14/10/2014
Navarra	Obradores y Fábricas de Pastelería, Confeitería y Repostería.	CC	BON	6/10/2014
Palencia	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	26/09/2014
Pontevedra	Transporte público de mercancías por carretera.	CC	BOP	13/10/2014
Santa Cruz	Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo, gas butano y propano.	CC	BOP	26/09/2014
	Hostelería.	RE	BOP	13/10/2014
Segovia	Transporte de viajeros urbanos por carretera.	RS	BOP	8/10/2014
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP	10/10/2014
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP	13/10/2014
Tarragona	Fabricantes de galletas.	CC	BOP	30/09/2014
Toledo	Panaderías.	CC	BOP	13/10/2014

AC: Acuerdo
EX: Extensión
RE: Resolución

CA: Calendario laboral
IM: Impugnación
RS: Revisión salarial

CC: Convenio Colectivo
LA: Laudo
SE: Sentencia

CE: Corrección errores
NU: Nulidad

DE: Denuncia
PA: Pacto

ED: Edicto
PR: Prórroga

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



www.jda.es