

Núm. 56. Julio 2018

LA GACETA JURÍDICA

DE LA EMPRESA ANDALUZA

REVISTA DE hispacólex

BUFETE JURÍDICO

Javier González de Lara

Presidente de la Confederación de
Empresarios de Andalucía (CEA)

«NOSOTROS SEGUIMOS
EMPEÑADOS EN EL
VALOR DEL DIÁLOGO
SOCIAL»

LA CLAVE

Cesión ilegal de
trabajadores: las 'kellys'
y otros fenómenos de
descentralización productiva

DE ACTUALIDAD

El Delegado de Protección
de Datos, una figura que
ha venido para quedarse

INVERTIR EN LA EMPRESA

Deducibilidad de las
atenciones a clientes y
trabajadores

A TENER EN CUENTA

Protocolo de Empresa
Familiar. Qué es y cómo
se hace

Sumario



- 2 **CARTA DEL DIRECTOR**
"Del cerrado por vacaciones a la desconexión digital".
- 3 **LA CLAVE**
Cesión ilegal de trabajadores: las 'kellys' y otros fenómenos de descentralización productiva.
- 3 **DE ACTUALIDAD**
El Delegado de Protección de Datos, una nueva figura que ha venido para quedarse.
- 4 **ENTREVISTA**
Javier González de Lara, presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).
- 6 **INVERTIR EN LA EMPRESA**
Deducibilidad de las atenciones a clientes y trabajadores.
- 6 **A TENER EN CUENTA**
Protocolo de Empresa Familiar. Qué es y cómo se hace.
- 7 **EL ABOGADO RESPONDE**
¿Cómo reclamar por unas vacaciones frustradas?
- 7 **NOTICIAS HISPACOLEX**
LEGAL PLAN Empresas PLUS, un servicio de asesoramiento jurídico integral para la empresa.

'Del cerrado por vacaciones a la desconexión digital'

A punto de adentrarnos en el mes de agosto, un mes tradicional de vacaciones para muchos, me viene a la memoria el habitual cartel que se podía leer en la mayoría de comercios fijado a la cancela o sobre la persiana del establecimiento que rezaba "cerrado por vacaciones". Con el tiempo esos carteles han ido desapareciendo a la par que agosto ha ido dejando de ser considerado el mes de referencia para el descanso.

Mucho hemos cambiado y por muy diversas razones. Quizá la más importante de todas tenga que ver con el concepto de cliente que ha ido calando en la mayoría de sectores económicos. Entender que la empresa se debe al servicio del cliente es el paso en la dirección correcta. Y comprender que el cliente puede necesitarnos, -durante todo el año-, es vital para desterrar el cartel -sea real o imaginario- de cerrado por vacaciones.

De un tiempo a esta parte vengo observando que al escribir un correo por estas fechas, el destinatario me envía una respuesta automática con el aviso de que se encuentra de vacaciones. Es curioso ver como empezamos a implantar la llamada desconexión digital, aun cuando en España no disponemos de normas al respecto, como sí ocurre en otros países de nuestro entorno, salvo en algún convenio colectivo de empresa y por decisión propia.

Sigo creyendo que la desconexión digital no dista mucho del cartel en la persiana provocando la misma sensación de frustración. Es cierto que todos tenemos derecho al descanso, empresarios, trabajadores, proveedores, clientes... es más, es necesario, saludable y obligatorio para que podamos seguir adelante dándolo todo con fuerza, energía, ganas y pasión por lo que hacemos, pero sin perder de vista que una persiana cerrada, en la era digital, es caldo de cultivo para nuestra competencia. Existen muchas fórmulas para satisfacer al cliente también durante las vacaciones.

En HispaColex llevamos más de 25 años sin



Javier López y García de la Serrana.
Socio-Abogado. Director General HispaColex Bufete Jurídico.

cerrar en agosto. Y estamos orgullosos de ello, sobre todo cuando hemos atendido necesidades de clientes que no pueden esperar a ser resueltas y es entonces cuando la sensación de estar al lado del cliente los 365 días del año cobra más sentido que nunca.

"Siempre ha sido una prioridad para nosotros enlazar el derecho de nuestro equipo a disfrutar de unas merecidas vacaciones con la atención al cliente"

Siempre ha sido una prioridad para nosotros enlazar el derecho de nuestro equipo a disfrutar de unas merecidas vacaciones con la atención al cliente.

Desde aquí, os animo a consultar nuestro ya tradicional

calendario de guardias en nuestra página web, gracias al que se mantienen en activo todos los departamentos y áreas del bufete. Si bien, el mérito de que este sistema lleve tantos años dando resultados positivos no es sólo mío, sino de cuantos forman parte del equipo de HispaColex, a los que felicito por su implicación y por haber entendido la importancia que merece el cliente, también en verano.



hispacollex

BUFETE JURÍDICO



Despacho socio de HISPAJURIS

EDITA: HISPACOLEX Servicios Jurídicos S.L.P.
Trajano nº8-1ª Planta-18002 Granada. Teléf.: 958 200 335
e-mail: info@hispacolex.com - hispacolex.com
DIRECTOR: Javier López y García de la Serrana
COORDINADORA: Elena Nogueras Ocaña
FOTOGRAFÍA DE LA ENTREVISTA: Jesús Domínguez
CREATIVIDAD Y DISEÑO: GRUPO TRES EDICIONES, S.L.
IMPRIME: Corporación de Medios de Andalucía, S.A.
DEP. LEGAL: 1023/2006

Cesión ilegal de trabajadores: las 'kellys' y otros fenómenos de descentralización productiva

Juan José González Hernández.
Socio-Abogado. Dpto. de Derecho Laboral
HispaColey Bufete Jurídico

De un tiempo a esta parte venimos escuchando las quejas y reivindicaciones de un colectivo que pretende mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de empresas que se dedican a la limpieza de habitaciones de hotel. Las llamadas "kellys" están reclamando mejoras laborales en su situación, pero es conveniente que nos centremos en si estas reivindicaciones, aparentemente justas, pueden tener encaje jurídico laboral.

Debemos partir indicando que la descentralización productiva, es un fenómeno legal permitido por el artículo 38 de la CE, por tanto el problema no radica en la externalización o subcontratación de servicios, sino más bien en las condiciones en que ésta se desarrolla que en algunos supuestos llegan a ocultar una cesión ilegal de trabajadores.

Pero, ¿qué es realmente una cesión ilegal de trabajadores? Estamos ante esta figura cuando una empresa (que no es ETT), pone a disposición de otra empresa a sus trabajadores con el único fin de cederlos, perdiendo, por tanto, el carácter de empresario y las facultades inherentes a tal condición (control, responsabilidad, organización, etc.). Así la empresa que cede mano de obra se limita a mantenerlos en alta en seguridad



La externalización de servicios es un fenómeno legal permitido por el artículo 38 de la CE

social, abonar la nómina y otros aspectos formales de la relación laboral.

El problema de las "kellys" radica en que algunos establecimientos y con el único fin de abaratar costes, externalizan este servicio, pero no quieren perder el control efectivo sobre el mismo. Se abaratan costes porque la actividad de externalización u "Outsourcing" no se encuentra reglada y por tanto a falta de convenio sectorial, aplican el Estatuto de los Trabajadores o en todo caso convenios de empresa propios.

Las administraciones están indicando que existe cesión ilegal en la externaliza-

ción de las camareras de pisos, porque es una actividad esencial y por tanto no es externalizable. En este aspecto debemos discrepar ya que la Sentencia del TS de 20 de noviembre de 2015 (caso MELIÁ) indica, en el supuesto donde se discute si el ERE efectuado es ajustado a derecho despidiendo a las camareras de pisos y contratando a una empresa externa para realizar esa tarea que, la posibilidad de externalizar la realización de trabajos propios de la actividad de la empresa encomendándoselos a otra, lo que es lícito, y así lo reconoce el art. 42.1 del ET cuando se refiere a la contratación

o subcontratación para "la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa".

Partiendo del hecho de la licitud de la externalización, lo que se debe evitar es que exista esta cesión ilegal y para ello, la empresa que ha externalizado debe tener presente que la forma de trabajar tiene que cambiar y por tanto no puede organizar el trabajo directamente, no puede controlar el servicio directamente, no puede dar instrucciones de cómo desarrollarlo, ni sancionar, ni efectuar cuadrantes... tiene que ser consciente que pierde el control sobre la prestación de dicho servicio. De ahí que la externalización no debe efectuarse solo por criterios de coste directo, sino más bien por criterios organizativos y de eficiencia.

Si la prestación de servicios se efectúa de forma correcta, el riesgo de cesión ilegal se difumina. Incluso si la empresa de Outsourcing posee convenio colectivo propio, éste será de aplicación.

No podemos olvidar los importantes riesgos de la cesión ilegal:

- El trabajador cedido ilegalmente puede elegir a qué empresa pertenecer
- Responsabilidad solidaria en materia de seguridad social y salarial
- Aplicación del convenio colectivo de la empresa principal

A modo de conclusión podemos indicar que el problema de las "kellys" no es tanto de cesión ilegal (que pudiera existir en algunos casos), sino más bien en las condiciones de trabajo que algunas empresas de Outsourcing imponen. Y no podemos dejar de indicar que la externalización puede suponer una gran ventaja competitiva para las empresas, ya que permite concentrar sus esfuerzos en las actividades clave de su negocio externalizando las actividades no estratégicas.

El Delegado de Protección de Datos, una nueva figura que ha venido para quedarse

Plácido Ladrón de Guevara Hernández.
Socio-Abogado. Dpto. de Protección de Datos
HispaColey Bufete Jurídico

El Reglamento Europeo 679/2016 de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD), aplicable desde el pasado 25 de mayo de 2018, ha introducido una nueva figura en el campo de la Protección de Datos, el Delegado de Protección de Datos (DPD).

Con esta nueva figura las Autoridades de Control de Datos Personales de la Unión de la Europea han querido dar un paso más en la implicación de entidades públicas y privadas hacia la autorregulación y el autocontrol en protección de datos. El RGPD dispone que los responsables y encargados de tratamiento deberán designar un DPD en los supuestos que el propio RGPD establece, así como en otros casos en que la legislación de los Estados Miembros lo considere también obligatorio.

Entre los supuestos en que habrá de designarse un DPD se encuentra el de que "el tratamiento lo lleve a cabo una



El DPD se revela como una profesión de futuro

autoridad u organismo público", tanto en calidad de responsable como en funciones de encargado de tratamiento (art. 37.1.a RGPD).

Además, en el ámbito de las entida-

des del sector privado el RGPD establece algunos supuestos en los que es también obligatoria la designación de los DPD tanto para los responsables como para los encargados del tratamiento:

- Si las actividades y operaciones principales del responsable de datos exigen seguimiento regular y sistemático a gran escala.

- Si las actividades y operaciones principales del responsable requieren tratamientos a gran escala de datos personales que tienen que ver con delitos y condenas.

Con todo, las entidades obligadas a tenerlo pueden designar a esta figura internamente o mediante un técnico externo, lo que supone la creación de una nueva profesión con expectativas de futuro.

Las funciones que tiene asignada esta figura, son parecidas a las que puede desempeñar un auditor y tiene prerrogativas específicas para el desempeño de sus funciones como la independencia, autoridad y el blindaje de su puesto en el desempeño de sus obligaciones, que son:

- Informar y asesorar al Encargado o Responsable del tratamiento.

- Supervisar la implementación del RGPD por parte del Encargado o Responsable del Tratamiento, así como las políticas en materia de protección de datos.

- Conservar los documentos pertinentes.

- Supervisar y comunicar las violaciones de seguridad.

- Supervisión de la evaluación de impacto que llevan a cabo el Encargado o Responsable del tratamiento, en cuanto a protección de datos se refiere.

- Colaborar con la autoridad local que controla la protección de datos.

- Hacer de enlace entre la autoridad correspondiente y la/s empresas a la/s que representa, en este caso es el receptor de todas las peticiones de derechos en protección de datos.

El RGPD establece en su artículo 37.7 que el responsable o el encargado del tratamiento publicará los datos de contacto del delegado de protección de datos y los comunicarán a la autoridad de control y para ello se ha habilitado por parte de la Agencia Española de Protección de Datos un procedimiento electrónico en su portal para poder hacer estas comunicaciones.

Por ello podemos concluir que es esta una nueva profesión de futuro, creada al amparo de las nuevas tecnologías y que reafirma el compromiso de todas las entidades públicas y privadas con la protección de los datos personales.



Javier González de Lara

Presidente de la CEA

«Nosotros seguimos empeñados en el valor del Diálogo Social»

Javier González de Lara y Sarria, nacido en Málaga en 1963, es Licenciado en Derecho por la Universidad de Málaga, abogado en ejercicio y Master en Mediación y Resolución Extrajudicial de Conflictos por la misma Universidad.

En el año 2014 entró a presidir la patronal andaluza y cuatro años después ha sido reelegido en su cargo con una candidatura ampliamente avalada por el empresariado andaluz. Firme defensor del asociacionismo, de la participación representativa y del diálogo social, en su tiempo libre su gran pasión es la pintura y así lo demuestran las múltiples exposiciones individuales y colectivas en las que ha participado.

Tras cuatro años en el cargo, el pasado mes de marzo Javier González de Lara fue reelegido presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA). Junto a esta entidad, preside la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) y la Fundación CEM, Cultura, Economía y Medio Ambiente. Asimismo, preside la Sociedad de Garantía Recíproca Avalación S.G.R. y la Mesa de Calidad del Sistema Integral de Calidad Turística en destino (Sicted-Málaga), del Forum de Turismo de Málaga. Es vocal del Comité Ejecutivo de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), vocal de la Junta Directiva de CEPYME y también vocal del Pleno de la Cámara de España.

En 2006 le fue otorgada la Medalla de Oro del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) por su dilatada trayectoria en el mundo de las relaciones laborales y por su contribución al Diálogo Social en la provincia de Málaga.

Forma parte de distintos órganos de representación institucional de la provincia de Málaga, como el Consejo de Administración de Promálaga, Fundación General de la Universidad de Málaga (FGUMA), Fundación CIEDES (Plan Estratégico de Málaga),

Fundación MADECA y Fundación Santa María de la Victoria.

Ha vuelto a ser elegido presidente de la Confederación Andaluza de Empresarios (CEA), pero antes de centrarnos en este cometido, nos gustaría conocer los motivos que le llevaron a liderar al empresariado andaluz.

Ante todo, tenemos que situarnos en el contexto en el que accedí a la presidencia de la Organización, en una etapa en la que se daban grandes dificultades –por fortuna muchas de ellas las hemos superado con esfuerzo en estos años–, y en el que, por sentido de la responsabilidad, decidí tomar el timón de una Confederación que es fundamental para las empresas andaluzas, y en definitiva para el bienestar social. Vine a servir y a intentar ser útil, y lo seguiré haciendo mientras cuente con el respaldo de los empresarios andaluces.

Después de un primer mandato bastante complicado, en el que prácticamente tuvo que partir de cero dada la situación económica que atravesaba la organización, ¿qué le ha motivado para repetir cuatro años más?

Es cierto que la situación actual es sustancialmente más favorable que la de hace cuatro años, pero esto se ha

logrado gracias al esfuerzo y al compromiso de muchas personas. En este sentido, hemos de ser conscientes de que el trabajo no se ha terminado, y que aún quedan retos por superar para CEA. Por otra parte, qué duda cabe que la confianza de los empresarios es un acicate para seguir esforzándonos, porque demuestra que aprueban la gestión de estos años durísimos y los resultados alcanzados: seguiré al frente de CEA mientras me necesiten y pueda ser útil. Tener una base asociativa que supera las 200.000 empresas y autónomos es un estímulo más que justificado para seguir luchando.

En esta nueva etapa, ¿qué le gustaría conseguir para CEA que no haya logrado hasta ahora? ¿Cuáles son los principales retos de CEA en el futuro más inmediato?

La propuesta para esta nueva etapa que hemos puesto en marcha es continuar con la implantación de un modelo organizativo que sea más transparente, participativo y eficiente, que permita afrontar los grandes desafíos de las organizaciones más representativas. Una nueva visión de la participación ha devaluado notablemente el valor de la representatividad, en todos los órdenes. Se otorga más valor a las manifestaciones, que a las reflexiones; a la algarada, que al diálogo.

Se ha producido un preocupante relajamiento del valor de la representatividad, a favor de la oportunidad y el oportunismo. Creo que es responsabilidad de todos restituir la participación representativa a su verdadera dimensión. Nosotros seguimos empeñados en el valor del Diálogo Social. En el acuerdo entre quienes tienen capacidad de negociar, porque realmente tienen tras de sí, la capacidad y la legitimidad para asumir el resultado de esos acuerdos.

¿Qué opina del término 'emprendedor' tan de moda desde hace algún tiempo?

Es positivo que la sociedad lo conozca y se fomente el espíritu emprendedor en la educación –una demanda largamente expresada por nuestras organizaciones–, siempre que tengamos en cuenta que ser emprendedor es una cualidad intrínseca a las personas, que se debe fomentar: no sólo lo es quien pone en marcha un proyecto empresarial, sino que todo el que reúne las cualidades del impulso, la perseverancia, el rigor, la asunción del riesgo,... y las enfoca a un proyecto, está emprendiendo. Y hemos de ser emprendedores a lo largo de toda nuestra vida. Pero no debemos confundir términos: cuando alguien tiene su empresa constituida es empre-

sario, pero siempre tendrá que ser emprendedor. Por otro lado, sería conveniente eliminar cualquier atisbo ideológico del término “emprendedor”. Lo verdaderamente significativo es la palabra “empresario”.

¿Considera que desde el Gobierno andaluz se imponen muchas trabas administrativas para el desarrollo empresarial?

No es sólo un problema de Andalucía. En España existen ciertas dificultades para la actividad empresarial que no encontramos en otros países del entorno europeo, y que restan competitividad a nuestras empresas. Por ejemplo, según el Informe Doing Business, aunque España se sitúa entre las 30 economías con mejor clima de negocio a escala internacional, en nuestro país se requiere una media de 7 procedimientos administrativos para crear una empresa, empleándose 13 días en el proceso, mientras que para el resto de los países de la OCDE la media del número de procedimientos a realizar es de 4,9 en 8,5 días.

De ahí nuestras reivindicaciones en este sentido, ya que no debemos olvidar que la empresa es el pilar que sustenta el empleo, principal preocupación de nuestros ciudadanos. En este sentido, se debe tener en cuenta también que la simplificación de trámites y la reducción de trabas administrativas es una responsabilidad global y colectiva de todas las Administraciones Públicas, independientemente de su ámbito territorial.

¿Qué papel le conceden desde CEA a la labor de nuestras Universidades, sobre todo en el área de transferencia de resultados de la investigación?

La Universidad tiene un papel esencial en una sociedad desarrollada, como generadora y transmisora de conocimiento. En los últimos años, además, asistimos a un reforzamiento de las relaciones Universidad-Empresa, que facilita no sólo la innovación, sino también una adaptación más efectiva de los egresados universitarios al entorno laboral. Y hemos de mencionar también proyectos como el Campus de Excelencia Internacional Andalucía TECH, impulsado por las Universidades de Málaga y Sevilla, que promueven la transferencia tecnológica y del saber, pero también la colaboración entre distintos centros de estudio y con las empresas del entorno.

Sin embargo, aún queda mucho camino que avanzar, generando entornos mutuos de colaboración y confianza.

¿Están las empresas andaluzas preparadas para los nuevos retos tecnológicos que nos viene imponiendo el mercado y la globalización?

Las empresas andaluzas viene llevando a cabo importantes esfuerzos en los últimos años para adaptarse a un entorno cambiante y complejo, y podemos afirmar que la perspectiva es alentadora: el entorno digital y la globalización son ya realidades para todos nosotros, y

quien no se adapte a ellos no podrá pervivir empresarialmente.

Dicho esto, también es cierto que queda mucha tarea, y en este sentido es fundamental que nuestras empresas, en especial las de pequeño tamaño, cuenten con el asesoramiento y el apoyo necesarios por parte de los poderes públicos, a fin de garantizar su competitividad.

En nuestra Comunidad, hay provincias que destacan más que otras en la consolidación de sus empresas, como ejemplo, el caso de Málaga. En este sentido, ¿cómo puede CEA colaborar en el crecimiento empresarial de aquellas que se encuentran menos favorecidas, por ejemplo, por carecer de buenas comunicaciones, como es el caso de Granada?

Tenemos que superar no sólo la desigualdad social, sino también la territorial. Desde la unidad de las organizaciones empresariales siempre hemos defendido la vertebración y el equilibrio entre los territorios. Una desigualdad que puede darse como consecuencia de un tratamiento normativo o fiscal distinto según el ámbito territorial, con lo que las empresas pueden verse discriminadas y afectar a su actividad y crecimiento. El otro aspecto de desequilibrio puede ser suscitado por un tratamiento distin-

“LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y LA REDUCCIÓN DE TRABAS ADMINISTRATIVAS PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL ES UNA RESPONSABILIDAD GLOBAL Y COLECTIVA DE TODAS LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS”

to a los territorios en el ámbito de la inversión pública.

En los últimos meses, desde CEA y de la mano de nuestras organizaciones territoriales, junto con otras organizaciones de otras regiones y diversas entidades cívicas, hemos desplegado una amplia labor de difusión y denuncia para que se impulse y se completen los dos corredores ferroviarios de Andalucía –Mediterráneo y Central-, esenciales para el desarrollo económico y empresarial de nuestra región.

A modo de conclusión, habría que manifestar que se puede competir entre territorios, sobre la base de desequilibrios tributarios o normativos

que desincentiven la inversión y la permanencia en la actividad empresarial. Y además, poniendo en riesgo la unidad de mercado.

CEA, y sus organizaciones asociadas en cada provincia, lleváis mucho tiempo apostado y fomentando medidas para la internacionalización de las empresas andaluzas, ¿qué puede decirnos de los resultados?

Las organizaciones empresariales desde su constitución hemos apostado por la internacionalización de las empresas porque salir al exterior siempre ha sido una garantía para la consolidación y expansión empresarial. Ahora la internacionalización no es una opción, sino una necesidad en un mundo global y en constante cambio. Precisamente, en plena crisis económica muchas empresas andaluzas de han reinventado y han dado el salto al comercio exterior, como el caso de la construcción. Pero quizás destaquen entre ellos el del sector de la agroindustria, apostando por la innovación y, sobre todo, asumiendo un gran impulso exportador, así como el tecnológico.

Así, en 2017 Andalucía se ha convertido en la segunda Comunidad Autónoma de España en volumen de exportación, con más de 30.000 millones de euros, tras Cataluña, superando incluso a Madrid.

Llevamos unas semanas convulsas de cambios políticos, ¿cómo cree que puede afectar estos cambios a la recuperación?

La incertidumbre y la convulsión política son muy negativas para la actividad empresarial, y más aún si hay ausencia de seguridad jurídica y certeza económica. Llevamos meses de agitación política y también de inestabilidad en lo social y en los ámbitos geopolíticos, destacando la deriva nacionalista catalana, que marcó el segundo semestre de 2017.

Frente a esta situación general, los empresarios abogamos por un esfuerzo a favor del consenso, para asegurar una Paz Social que es hoy más necesaria que nunca para la consolidación de la recuperación económica. Qué duda cabe que nuestra competitividad en los mercados exteriores, la imagen de España como país y la propia estabilidad interna dependen de la capacidad que desde el ámbito institucional y político se demuestre para alcanzar acuerdos y colocar el diálogo y la seguridad jurídica en el lugar de preeminencia que les corresponde.



“Salir al exterior siempre ha sido una garantía para la consolidación y expansión empresarial”

Javier González de Lara preside la CEA desde el año 2014.

Deducibilidad de las atenciones a clientes y trabajadores

Cristina Ruiz Martín. Socio-Economista. Dpto. de Empresas HispaColey Bufete Jurídico

Las atenciones a clientes y trabajadores son un tema controvertido, que suele generar conflictos entre los contribuyentes y la AEAT. El quid de la cuestión está en diferenciar claramente entre los gastos a clientes y trabajadores, y las puras liberalidades, que no son fiscalmente deducibles.

A partir de 2015, se establece un límite del 1% del importe de la cifra de negocios para la deducción de gastos por invitaciones, comidas y obsequios a clientes y proveedores, que tengan como objetivo la fidelización de los mismos.

De esta forma, por ejemplo, la Consulta Vinculante V2490-17, establece

la deducibilidad de compra de décimos de lotería destinados a los clientes, o el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Contencioso-



Las cestas de Navidad, ejemplo de gasto deducible

Administrativo, Sección 1ª) Sentencia num. 422/2006 de 27 abril, califica los gastos de cestas y celebraciones de Navidad como gastos de relaciones públicas con clientes o proveedores, y por tanto como deducible, con arreglo a los usos y costumbres empresariales. También el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) Sentencia num. 15/2015 de 23 enero, establece que regalar cestas de Navidad o diversos pares de botas de fútbol a clientes efectivos o potenciales o, en general, a grupos y colectivos que puedan favorecer el negocio de la recurrente no se entiende fuera de la noción de marketing empresarial ni se puede confundir con una liberalidad pura y desconectada del objeto de actividad.

En relación con los trabajadores, el Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) Sentencia de 11 junio 2010, considera que no pueden calificarse como liberalidades los gastos en que incurran las empresas con respecto a su personal con respecto a los usos y costumbres. De esta forma, siempre que las cestas formen parte de los usos y costumbres de la empresa con respecto a su personal, tendrán la consideración de gasto deducible a efectos del Impuesto sobre Sociedades. En cualquier caso, habrá que justificar el gasto y su naturaleza, así como su adecuación a los usos y costumbres.

Esta consideración de gasto deducible de las atenciones a los trabajadores, no puede inducirnos a confusión, ya que por otra parte, tendrán el tratamiento de retribución en especie para los empleados obsequiados, y la empresa tendrá que realizar el correspondiente ingreso a cuenta (DGT, consulta nº 844/2002 de 3 de junio de 2002).

Por último, hay que tener en cuenta que el TEAC en resolución de 14 de junio 2007, ha negado la deducción en el caso de entregas de regalos a socios.

A tener en cuenta

hispacólex

BUFETE JURÍDICO

Protocolo de Empresa Familiar. Qué es y cómo se hace

Ana Membrilla Jiménez. Abogada. Dpto. Derecho Civil-Mercantil HispaColey Bufete Jurídico

En la empresa familiar hay una estrecha relación entre propiedad y gestión, entre la vida de la empresa y la vida de la familia. El principal obstáculo de este tipo de entidades es el de la supervivencia intergeneracional. Entre los factores que impiden en las sucesivas generaciones su permanencia nos encontramos: los conflictos familiares que inciden en la empresa, la falta de sucesores competentes y cualificados (nepotismo) y una mala o nula planificación de la sucesión.

Se hace necesario crear en el interior de la familia una cultura empresarial específica con unos canales de comunicación interconectados, pero independientes. De ahí nace el concepto de Protocolo Familiar, como mecanismo para organizar los aspectos internos de la entidad y las relaciones de ésta con la familia. Este equilibrio permitirá prevenir y anticiparse a los conflictos que pudieran suscitarse.

El trabajo de confección del primer Protocolo Familiar es una experiencia muy positiva para el fortalecimiento de la familia empresaria, dado que, muchas veces, es la primera oportunidad en la que todas estas cuestiones se ponen abiertamente de manifiesto, y pasan a formar un mismo cuerpo de ideas y regulaciones, recogiendo experiencias y máximas que, quizás, se



El Protocolo Familiar organiza los aspectos internos de la entidad y las relaciones con la familia

fueron repitiendo a través de generaciones pero sin mucha conciencia respecto de su trascendencia. Para garantizar la eficacia del Protocolo Familiar es fundamental que éste cuente con el consenso de todos los familiares, siendo también conveniente que se adopte en un momento pacífico, tanto desde el punto de vista familiar como empresarial.

Dado el carácter privado, personal y atípico del Protocolo no tiene un contenido predefinido. Se trata de un documento totalmente abierto y flexible,

pudiéndose contemplar y regular en él todo lo que, en relación con la sucesión y gobierno de la Empresa familiar, los propios miembros de la familia tengan por oportuno.

En cualquier caso, el Protocolo Familiar ha de ir encaminado a regular los medios adecuados y necesarios para asegurar: la conservación de la propiedad mayoritaria de la empresa familiar a favor de los miembros de la familia, arbitrando una Política de Transmisión de las Participaciones de la Empresa Familiar, inter vivos

o mortis causa específica, así como un régimen económico matrimonial o convivencial determinado; la eficiencia y transparencia de la gestión de la empresa familiar, en sintonía con los valores familiares; la participación de los miembros de la familia en los órganos sociales de la empresa familiar; el acceso de las nuevas generaciones en la empresa familiar adoptando medidas que favorezcan una profesionalización de la Empresa, tales como la formación de las futuras generaciones y las condiciones de su incorporación; la remuneración de los miembros familiares; los sistemas de información, comunicación y adopción de acuerdos, y el régimen de resolución de conflictos, etc.

Es notoria la similitud y relación existente entre el Protocolo Familiar y los estatutos sociales. Aunque ambos documentos tienen finalidades distintas en muchas ocasiones coincidirán las estipulaciones contenidas en ambos documentos, motivo por el cual es necesaria una coherencia entre estos.

En cualquier caso, se hace necesario que en todo el proceso de revisión de la situación de la Empresa Familiar, elaboración del Protocolo Familiar y resto de documentación vinculada al mismo intervenga un asesor profesional en la materia, que como tercero experto e independiente contribuya a identificar y objetivar los conflictos, procurar el diálogo y proporcionar soluciones desde la práctica profesional.

¿Cómo reclamar por unas vacaciones frustradas?

Cecilia García Gutiérrez. Abogada. Dpto. de Responsabilidad Civil y Seguro HispaColey Bufete Jurídico

Estamos inmersos en las esperadas vacaciones de verano, sin embargo, a veces surgen imprevistos que hacen que nuestras vacaciones se vean frustradas, por ello es importante saber reaccionar.

Si nuestro vuelo sufre un retraso, hay una cancelación o una situación de overbooking lo más recomendable es dejar constancia por escrito en el propio aeropuerto y en el momento del incidente, y si las circunstancias lo impiden podemos cursar la reclamación, a través de correo electrónico o en la página de la compañía.

En estos casos a los usuarios les asiste el derecho a reembolso del billete, derecho de asistencia a partir de las 2 horas de retraso (comida, alojamiento), y a que le faciliten un medio de transporte alternativo. Asimismo tienen derecho a compensaciones económicas si el vuelo se retrasa más de 3 horas, (250 euros para vuelos de corta distancia, 400 euros para media y 600 euros para los vuelos de larga distancia). En el caso de las cancelaciones, las indemnizaciones y los derechos son



Durante las vacaciones también es importante contar con un buen asesoramiento legal

los mismos que en el supuesto de los retrasos, salvo que la compañía avise con determinada antelación.

Otro problema habitual es la pérdida de nuestro equipaje, en este caso la responsabilidad de las compañías está

limitada en aproximadamente 1.250 euros por maleta (siempre que justifiquemos su contenido).

En el caso de los hoteles, debemos tener en cuenta si contratamos directamente con el hotel, o a través de

una agencia de viajes, en cualquier caso debemos reclamar al propio establecimiento, a través de la hoja de reclamaciones, no obstante la jurisprudencia la agencia de viajes responde solidariamente por todo el importe del viaje, en caso de problemas.

Si el hotel en el que hemos hecho la reserva y que nos la ha confirmado por correo electrónico no tiene habitaciones para nosotros, hay que pedir la hoja de reclamaciones y requerir al hotel para que se nos facilite un hotel similar y si no lo hubiera, de superior categoría.

Si optamos por alojarnos en un apartamento, al igual que con los hoteles, si no se ajusta a lo ofertado, podemos. Ahora bien, si firmamos un contrato entre particulares la forma de actuar es otra.

En estos asuntos, es importante poder acreditar las incidencias por ello siempre debemos tener la cautela de tratar de documentarlos, (fotografías, justificantes de gastos, copia sellada de las quejas y hojas de reclamaciones interpuestas).

En cualquier caso es importante que estemos asesorados legalmente por abogados especializados en responsabilidad civil y seguros.

LEGAL PLAN Empresas PLUS, un servicio de asesoramiento jurídico integral para la empresa

En HispaColey somos conscientes de que algunas empresas necesitan una cobertura jurídica más completa, que les incluya un plus en la accesibilidad a mayores servicios legales. Es por ello que hemos creado LEGAL PLAN Empresas PLUS, un producto diseñado para que el empresario se sienta asesorado en todo momento, previniendo cualquier conflicto y favoreciendo la toma de decisiones con trascendencia jurídica.

Ponemos a disposición de las empresas a más de 60 profesionales del derecho los 365 días al año para que el cliente obtenga asesoramiento integral en materias como derecho civil, mercantil, administrativo, seguros, laboral, penal y propiedad intelectual e industrial, entre otras, y con una amplia gama de otros servicios bonificados. Nuestro bufete trabajará en la revisión y confección de los documentos legales de la empresa e informará de cualquier novedad legal.

Con LEGAL PLAN Empresas PLUS ofrecemos también el acceso a nuestro servicio HispaColey Online, un sistema mediante el cual todos los clientes pueden acceder en tiempo real y a través de Internet a sus expedientes y documentación.



HispaColey ofrece este nuevo producto a las empresas con la cobertura jurídica más completa

¿Para quién está recomendando nuestro servicio de Legal Plan Empresas Plus?

Este producto está orientado a

empresas que no desean preocuparse en buscar abogados especializados según la materia de que se trate. Sin importar el tamaño de la

compañía o la actividad que desempeñe, HispaColey ofrece un servicio de asesoramiento legal integral, que incorpora todas las materias de nuestro tradicional Legal Plan Empresas, contratado por más de 600 empresas, al que se han añadido un Plus de nuevas materias y servicios que ofrecen al empresario una cobertura jurídica inigualable.

LEGAL PLAN Empresas PLUS permite prevenir conflictos antes de que se hagan realidad, con lo que el cliente incurrirá en un menor gasto realizando una inversión totalmente rentable. Más de 25 años asesorando a las empresas en su día a día, nos hacen afirmar que aquellas que apuestan por contar con una asesoría legal especializada obtienen grandes beneficios, tanto económicos como personales.

Porque cada empresa es diferente y única, sus necesidades de asistencia legal también deben serlo, y en HispaColey estamos a tu disposición para informarte de todas las ventajas que te esperan al contratar LEGAL PLAN Empresas PLUS, probablemente, el mejor servicio de asistencia jurídica pensado por y para las empresas.

¿Qué le pedirías a un *bufete de abogados*?

 <i>Seguridad</i>	 <i>Sensatez</i>	 <i>Dedicación</i>	 <i>Innovación</i>
 <i>Proactividad</i>	 <i>Compromiso</i>	 <i>Confianza</i>	 <i>Implicación</i>
 <i>Cercanía</i>			 <i>Transparencia</i>
 <i>Familiaridad</i>			 <i>Capacidad</i>
 <i>Visión</i>	 <i>Rigor</i>	 <i>Imaginación</i>	 <i>Vitalidad</i>
 <i>Conocimiento</i>	 <i>Polivalencia</i>	 <i>Entrega</i>	 <i>Estrategia</i>

Socios de HispaColex Bufete Jurídico

hispa colex

BUFETE JURÍDICO

Más de 25 años trabajando para las empresas andaluzas

SOCIO DE



Málaga
Fiscal Luis Portero, 7 - 2ª PI
29010 Málaga
Tel.: 952 070 793

Granada
Trajano, 8 - 1ª PI
18002 Granada
Tel.: 958 200 335

Jaén
Paseo de la Estación, 13 - 3ª PI
23007 Jaén
Tel.: 953 870 417

hispacolex.com