

LA GACETA JURÍDICA

DE LA EMPRESA ANDALUZA

REVISTA DE hispacolex

BUFETE JURÍDICO



Gerardo Cuerva Valdivia

Presidente de la Confederación Española de la Mediana y Pequeña Empresa (CEPYME)

**«LAS PYMES
NECESITAN
MERCADOS
LABORALES
EFICIENTES Y
FLEXIBLES»**

LA CLAVE

Cómo evitar los conflictos societarios: el Pacto de Socios

DE ACTUALIDAD

Nuevas hojas de reclamaciones y quejas en Andalucía

INVERTIR EN LA EMPRESA

Ventajas de la donaciones entre familiares

A TENER EN CUENTA

El Tribunal Constitucional confirma el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo

Sumario



2 CARTA DEL DIRECTOR
"Es hora de cambiar las apariencias".

3 LA CLAVE
Cómo evitar los conflictos societarios: el Pacto de Socios.

3 DE ACTUALIDAD
Nuevas Hojas de Reclamaciones y Quejas en Andalucía.

4 ENTREVISTA
Gerardo Cuerva Valdivia, presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

6 INVERTIR EN LA EMPRESA
Ventajas de las donaciones entre familiares.

6 A TENER EN CUENTA
El Tribunal Constitucional confirma el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo.

7 EL ABOGADO RESPONDE
¿Qué ventajas tiene la contratación obligatoria de personas con discapacidad?

7 NOTICIAS HISPACOLEX
HispaColex obtiene el certificado de Compliance Penal emitido por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).

'Es hora de cambiar las apariencias'

Suelo ser muy respetuoso con las frases que nos ha ido legando la Historia, la mayoría fruto del contexto en que se dieron pero con un elemento común, su trascendencia en el tiempo. Sin embargo, hay una que todos conocemos gracias a Plutarco que nos narró el desafortunado incidente que puso en duda la honradez de la esposa de Julio César y que llevó a éste a su divorcio dejándonos la célebre frase, "la mujer del César no solo debe serlo, sino parecerlo".

Nunca estuve muy de acuerdo con esta sentencia que sin cortapisas se usa hasta la saciedad para esgrimir hoy día la honestidad de las personas, las empresas y sobre todo los políticos, la congruencia de sus actos, de sus palabras, de sus gestos. A mi entender, no era tan importante parecer honestos como serlo verdaderamente, de ahí que haya estado más del lado de los que piensan que "las apariencias engañan", que las cosas no son siempre como uno las percibe en primera instancia y que la cuestión es descubrirlo a tiempo.

Y todas estas disquisiciones vienen al tiempo en que creo que -en algunos casos- la vida de las personas y de las empresas vive de las apariencias más que nunca, en esa doble existencia que nos permiten las redes sociales, esa vida expuesta, pública, paralela a la otra, la más íntima, más real, la que queda al margen de lo que percibimos como cierto. La vida digital va ganando tanto terreno que se nos puede estar olvidando sencillamente ser, hasta el punto peligroso de creer que somos cuanto decidimos que aparentamos.

En el siglo V a.C. a Sócrates -el célebre filósofo griego- que era bajito y feo hasta el punto que su figura inspiraba burlas, no le condiciona su aspecto exterior como le pasa a nuestra sociedad de las apariencias. Qué personalidad tendría para que acabara siendo considerado por los griegos -para los que un cuerpo bello era el reflejo de un alma bella- como el arquetipo del decoro filosófico, a pesar de su aspecto exterior. Gracias a Sócrates, comenzaron a admitir que un cuerpo como el suyo, puede contener una persona hermosa. Nosotros, en cambio, con tanta psicoestética de la imagen no podemos ocultar carencias humanas básicas muy profundas.

Las empresas analizamos la imagen y la palabra que la competencia nos muestra en las redes sociales, esos escaparates de cuanto hacemos, ofrecen-



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

mos y vendemos. Tenemos valiosas herramientas digitales -la mayoría gratuitas e inmediatas- para llegar a públicos impensables que al momento nos ven, nos leen y nos contratan. Pero como en todo, la realidad que subyace a la larga se impone y corremos el riesgo de haber sido sólo aparentes.

"La realidad que subyace a la larga se impone y corremos el riesgo de haber sido sólo aparentes"

Si las empresas somos transparentes e íntegras en nuestros comportamientos, hacemos honor a la palabra dada, lo que decimos que ofrecemos realmente estamos en condiciones de poderlo ofrecer y nos esforzamos por no generar brechas de aparente realidad, el resultado irá más allá de alcanzar una buena reputación con lo que de por sí comporta de confianza en los demás, es que estaremos contribuyendo a la sociedad, a nuestro país, con empresas ciertas, que cada vez le hacen más falta.

Entramos en 2020, último año de esta década, y mi deseo -que son también los de mis compañeros en HispaColex-, será que disfrutemos de un año ejemplar, en lo público y en lo privado, haciendo único lo que somos y lo que nos gustaría ser. Feliz año nuevo.



hispacolex

BUFETE JURÍDICO



Despacho socio de HISPAJURIS

EDITA: HISPACOLEX Servicios Jurídicos S.L.P.
Trajano nº8-1^a 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: María de la Cruz
CREATIVIDAD Y DISEÑO: GRUPO TRES EDICIONES, S.L.
IMPRIME: Corporación de Medios de Andalucía, S.A.
DEP. LEGAL: 1023/2006

Cómo evitar los conflictos societarios: el Pacto de Socios

Ignacio Valenzuela Cano.
Socio-Abogado. Dpto. Derecho Mercantil.
HispaColex Bufete Jurídico

Todo proceso de creación de una empresa debe realizarse analizando todos los elementos y factores que van a ser determinantes para su implantación y posterior desarrollo: planes económicos, financiación, planes estratégicos, estudios de marketing, etc. Además de estos factores económicos y de mercado, son de gran importancia los factores jurídicos y societarios, especialmente la determinación de la forma o tipo de sociedad que se va a utilizar para crear la empresa y las reglas de funcionamiento que permitan su desarrollo y continuidad, teniendo en cuenta que la viabilidad depende en gran medida del establecimiento de una reglas o normas que sean asumidas por los socios. Estas reglas entre socios nos van a permitir evitar los conflictos o, al menos, disponer de medios para obtener soluciones que no supongan la desaparición o el fracaso del proyecto empresarial. El pacto de socios es uno de los medios más eficaces para ese fin, por lo que conviene conocer su naturaleza, contenido y eficacia como instrumento regulador de los derechos y obligaciones de los socios.

El pacto de socios siempre va a depender del tipo de sociedad, composición y número de personas que la integran. No es lo mismo una sociedad abierta y



El Pacto de Socios permite evitar conflictos

capitalista, que una sociedad cerrada, familiar y donde tiene especial importancia la confianza entre los socios. En pequeñas y medianas empresas, debido a su carácter cerrado, puede ser más habitual el conflicto en cuestiones de carácter económico, poder y gestión en la empresa, sucesión en la propiedad y en la administración. Aquí es donde tiene más importancia el pacto de socios y es donde conviene regular aspectos tan relevantes como la organización del órgano de administración de la empresa, la regulación de las normas sobre entrada y salida de socios, la prohibición de competencia, la aportación de capital

necesario para el desarrollo del proyecto empresarial, etc.

Muchas de esas normas ya están contempladas o previstas en las leyes, especialmente en la Ley de Sociedades de Capital, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. Así, podemos ver que la norma regula la posibilidad de recoger determinados pactos en los estatutos de la sociedad que rigen entre los socios y frente a terceros, porque dichos pactos contenidos en los estatutos gozan de la publicidad registral y, por ello, están al alcance de todos y obligan sin limitación. En todo caso deben ser pactos que no se opongan a las leyes ni contradigan principios configuradores del tipo social elegido.

Sin embargo, muchos de esos pactos no están o no pueden estar en los estatutos de una sociedad, lo que no significa que sean contrarios a la ley, sino simplemente que recogen una serie de acuerdos de voluntades distintos a los previstos en la norma y que sólo pueden regir entre quienes han suscrito el pacto. De ahí que los pactos de socios se consideren de naturaleza parasocial, ya que sólo pueden obligar a quienes lo han suscrito y no tendrá efectos frente a terceros. El artículo 29 de la Ley de Sociedades de Capital se refiere a ellos e indica "que los pactos que se mantengan reservados entre los socios no serán oponibles a la sociedad".

Por tanto, el cumplimiento de los compromisos asumidos a través de este pacto vinculará a las personas firmantes del mismo, a sus descendientes y a sus cónyuges. A tal efecto, lo habitual será que las Partes se obliguen a trasladar la vinculación de los acuerdos alcanzados a las personas anteriormente indicadas a través de la fórmula jurídica adecuada.

Por otra parte, no hay una regla o norma concreta sobre cuál debe ser el contenido del pacto de socios. Al igual que cualquier contrato, dependerá del número de socios, tipo de empresa y actividad, capital o financiación, criterios de organización y control. Se deberá analizar cada caso en particular, conocer las necesidades, objetivos y pretensiones de los socios, de tal forma que se pueda elaborar y suscribir un pacto de socios que regule de forma concreta su relación.

No obstante, lo habitual será establecer en el pacto de socios reglas específicas relativas al control de la empresa, su administración y gestión, pactos relativos a derechos de voto y bloqueo, pactos sobre inversión y desinversión, sobre transmisión de acciones o participaciones sociales, reglas sobre competencia, etc. En todo caso, tiene una gran importancia obtener un adecuado asesoramiento jurídico en la materia, para establecer las reglas más convenientes a cada empresa y sus socios a partir del estudio y análisis de sus necesidades singulares.

Nuevas Hojas de Reclamaciones y Quejas en Andalucía

María Dolores Fernández Uceda.
Abogada. Dpto. Derecho Administrativo.
HispaColex Bufete Jurídico

El 3 de diciembre de 2019 entró en vigor el Decreto 472/2019, de 28 de mayo, por el que se regulan las hojas de quejas y reclamaciones de las personas consumidoras y usuarias en Andalucía y su tramitación administrativa, que pretende que la tramitación y resolución de reclamaciones sea de alta calidad, independiente, imparcial, transparente, efectiva, rápida y justa.

En aras del principio de eficiencia, se ha mejorado tanto el formulario, para hacerlo mucho más simple y fácil de cumplimentar, como el procedimiento de tramitación de reclamaciones, principal instrumento utilizado por los consumidores para manifestar su disconformidad con algún producto o servicio.

La entrega del juego de hojas de reclamaciones al consumidor será obligatoria, inmediata y gratuita, aunque la parte reclamada no haya llegado a realizar entrega de bienes ni prestación de servicios alguna, y sin perjuicio de la posibilidad de obtención a través del portal www.consumoresponde.es.

En el supuesto de actividades sin sede física –a distancia o mediante contratación telemática– deberá indicarse

en la oferta y contrato o en la web o aplicación de contratación la sede física o dirección postal o electrónica donde el consumidor o usuario puede, a su elección, tener acceso o solicitar la remisión de hojas de reclamaciones en papel o en formato electrónico.

En el caso actividades con sede física, la adhesión al sistema de hojas electrónicas no alterará la obligación de disponer de hojas de quejas y reclamaciones en soporte papel, cuya existencia a disposición del consumidor debe indicarse mediante cartel visible y legible situado en la entrada y salida del establecimiento, así como en las zonas de atención al cliente.

La solicitud de adhesión debe formularse mediante firma electrónica avanzada, siendo resuelta en el plazo de 15 días naturales por la Consejería competente en materia de consumo y teniendo el silencio administrativo sentido positivo.

Las hojas de quejas y reclamaciones en soporte papel, una vez cumplimentadas por el consumidor, se entregarán a la parte reclamada en el establecimiento. Si son descargadas de www.consumoresponde.es, serán remitidas a la parte reclamada por cualquier medio que permita acreditar su recepción. Y, tratándose de hojas electrónicas, el consumidor las presentará mediante

certificado electrónico y el sistema enviará un email a la parte reclamada comunicando la entrada de la reclamación.

El titular de la actividad debe cumplimentar todos los campos destinados a la parte reclamante y devolverle los dos ejemplares –para reclamante y Administración-. En el caso de hojas de reclamaciones descargadas por éste, deberá devolverle esos dos ejemplares en el plazo máximo de cinco días a contar desde su recepción y por la misma vía por la cual le fueron remitidos.

Los empresarios y profesionales ofrecerán respuesta al reclamante dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación de la reclamación, con el siguiente contenido obligatorio: propuesta de solución; manifestación expresa sobre si acepta o rechaza resolver la controversia a través de mediación o arbitraje de consumo, y si se somete o no a alguna entidad de resolución alternativa de litigios de consumo, informando, en el primer caso, de la dirección postal y electrónica de dicha entidad.

La contestación habrá de remitirse, según los casos, bien al consumidor por cualquier medio que permita tener constancia de su recepción, o a través de la misma vía por la que fue remitida la reclamación, o bien mediante acceso a la aplicación del sistema de hojas electróni-



La tramitación de las quejas es ahora más efectiva

cas de quejas y reclamaciones.

El Servicio de Consumo resolverá en el plazo de tres meses proponiendo una solución, intentando lograr un acuerdo o asesorando al consumidor sobre la mejor vía a seguir para garantizar sus derechos. Si los hechos pueden ser calificados como infracción en materia de consumo, se incoará expediente sancionador.

Los titulares de actividades deberán conservar durante cuatro años a disposición de la Inspección de Consumo las hojas de reclamaciones recibidas, las contestaciones efectuadas y los justificantes de su recepción por los reclamantes.



Gerardo Cuerva Valdivia

Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

«Las pymes necesitan mercados laborales eficientes y flexibles»

Gerardo Cuerva Valdivia (Granada, 1971) es ingeniero industrial, está casado y tiene dos hijos. Junto a su hermano Ignacio dirige la empresa familiar Grupo Cuerva, dedicado a la energía eléctrica.

Gran conocedor del mundo de la empresa y las organizaciones empresariales, a principios de año se convertía en el primer granadino que preside la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (Cepyme), un cargo al que accedió después de ostentar la vicepresidencia de la organización, además de otros cargos de responsabilidad en las principales instituciones empresariales.

Gerardo Cuerva es el actual presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), organización de la que también ha sido vicepresidente. Es miembro de la Junta Directiva de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEO), y además es vicepresidente de la CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía).

Desde noviembre de 2006 es el presidente de la Confederación Granadina de Empresarios (CGE) y desde el 2014 también preside la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Granada. Además, es presidente de la Asociación de Pequeñas Empresas Distribuidoras de Electricidad (CIDE).

Su continuada dedicación al mundo empresarial ha convertido a Gerardo Cuerva en un conocedor profundo de mundo de la empresa y las organizaciones, sobre el que nos muestra sus impresiones.

Tras cumplir más de medio año al frente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), ¿cuál es el balance de su gestión al frente de la misma?

A principios de este año asumí esta nueva responsabilidad con una enorme ilusión y ganas de trabajar para mejorar la representatividad de las pymes y el entorno socioeconómico y normativo en el que estas empresas se desenvuelven. Mi experiencia de estos últimos años como vicepresidente de CEPYME me permite conocer de primera mano

todas las actuaciones que desde la Confederación se han llevado a cabo para mejorar este entorno, a través de propuestas y proyectos en distintas áreas, así como para incorporar nuevos servicios para nuestras organizaciones y sus empresas asociadas.

Creo que en estos años se ha desempeñado una labor muy positiva, que se ha reflejado en una importante mejora de la imagen de la Confederación y es en esta línea en la que vamos seguir profundizando, adaptando nuestras organizaciones a las demandas de las empresas y buscando nuevas áreas de actuación que contribuyan a impulsar la actividad empresarial en nuestro país, especialmente la de menor dimensión.

Mi objetivo es, por tanto, seguir trabajando para mejorar el entorno y la imagen del empresario en la sociedad, manteniendo un conocimiento cercano y realista de sus demandas y necesidades, para lo que es imprescindible la colaboración de nuestras organizaciones empresariales; así como impulsar la modernización y evolución de dichas organizaciones y los procesos de digitalización en las pequeñas y medianas empresas.

El balance de estos meses es muy positivo. Estamos poniendo el foco de atención en las pymes, como protagonistas del crecimiento y de la creación de empleo y, al mismo tiempo, dando visibilidad a empresas españolas relevantes por su crecimiento, internacionalización, creación de empleo o capacidad de innovación a través

de iniciativas como CEPYME500 y los Premios CEPYME.

Como primer granadino que preside la CEPYME y vicepresidente de la CEOE, ¿qué puede hacer Gerardo Cuerva por las empresas andaluzas?

Como he venido haciendo todos estos años desde la presidencia de la CGE y ahora desde CEPYME, mi objetivo prioritario es representar a las pymes, defender sus intereses, darles voz ante los poderes públicos y entidades privadas, poner en valor su contribución al desarrollo económico y social de nuestro país y mejorar el entorno en el que desarrollan sus actividades con propuestas realistas y acordes con sus necesidades.

Además de estos importantes cargos en la patronal, es ingeniero industrial, consejero delegado del Grupo Cuerva y mantiene los cargos de Presidente de CIDE, Asociación de pequeñas distribuidoras-productoras de energía eléctrica, Diselcide, Presidente de CHC Energía, Presidente de la Confederación Granadina de Empresarios (CGE) y Presidente de la Cámara de Comercio de Granada ¿cómo puede compaginar su labor en estos distintos ámbitos?

Con mucho trabajo y, sobre todo, contando con el apoyo de buenos equipos y colaboradores y, por supuesto, de mi familia.

Su continuada dedicación al mundo empresarial le ha convertido en un conocedor profundo de las empresas y las organizaciones. ¿Qué beneficios le supone este know how ahora al frente de CEPYME?

La experiencia de estos años en el mundo de las organizaciones empresariales es, si duda, un activo muy importante, que me permite conocer de primera mano los problemas y demandas de las pymes españolas. En este sentido, quiero destacar que durante los últimos cuatro años he sido vicepresidente de CEPYME; lo que además me ha permitido seguir de cerca y participar activamente en el trabajo desarrollado por el anterior equipo directivo, que ha resultado muy positivo para la confederación y para la mejora de su representatividad de las pequeñas y medianas empresas españolas.

En la última Asamblea General de CEPYME señaló la importancia de que el gobierno ponga a las empresas en el centro de sus políticas, ¿qué tipo de medidas cree que son prioritarias para apoyar el desarrollo empresarial?

Ante todo, como señalé en la Asamblea General a la que se refiere, las empresas necesitan estabilidad, moderación y seguridad jurídica. Y un marco que incentive y no obstaculice la actividad productiva. Eso se concreta en una fiscalidad más acorde a la realidad de las empresas de menor dimensión, que favorezca la inversión y no penalice la creación de empleo; el mantenimiento del actual marco laboral, que se ha demostrado eficaz para favorecer la creación de empleo; mayor eficacia en la lucha contra la morosidad pública y privada y contra la economía sumergida, y mejorar el sistema educativo y formativo, entre otras medidas.

En un mercado cada vez más globalizado y competitivo, ¿cuáles piensa que son los principales desafíos a los que se enfrentan las pymes?

En primer lugar, la digitalización, que ya no es una opción, sino una obligación para la mejora de la competitividad y la supervivencia de las empresas.

Además, las pymes españolas deben asumir como un elemento más de su mejora competitiva la internacionalización. La reciente crisis económica ha demostrado que las empresas internacionalizadas sobreviven mejor que las que no lo están. Por ello, es preciso que estas empresas tomen conciencia de la importancia de este reto y que cuenten con los programas de apoyo necesarios para que las pymes puedan salir a los mercados exteriores.

En tercer lugar, y por no extenderme mucho, las pymes se enfrentan al reto de la sostenibilidad y del cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030, que es una obligación para todos, pero también una oportunidad de negocio, un incentivo a la innovación y de mejora de la reputación que las empresas no deben ignorar.

Uno de los aspectos que más preocupa a los empresarios es la presión fiscal a la que están sometidas sus compañías, ¿en qué grado piensa que la fiscalidad de las empresas españolas es equitativa con respecto a las organizaciones europeas?

Contando con todas las figuras impositivas y, en comparativa con otros países de la UE, la presión fiscal de nuestras empresas es muy elevada. En concreto, según la Comisión Europea los empresarios aportamos el 30% de los ingresos públicos en nuestro país frente al 26% en Europa.

España es el cuarto país con las cotizaciones y el impuesto de Sociedades más altos de la UE. Además, según el Banco Mundial, la carga tributaria de las empresas españolas sobre nuestros ingresos netos es de un 49,0% con la suma de los impuestos sobre beneficios, cotizaciones de sus empleados e impuestos indirectos, como el IVA. Ésta es muy superior al 40,3% que paga la media de la Unión Europea más la Asociación Europea de Libre Comercio.

Es tal la preocupación por la fiscalidad en el conjunto de las empresas que, recientemente según el INE, casi el 31% de las empresas señala que el aspecto que impactó más desfavorablemente en sus negocios fue la fiscalidad.

El efecto de una elevada presión impositiva impide la reactivación de la inversión empresarial que es la variable clave para la consolidación del crecimiento de la actividad y del empleo en el largo plazo. Los elevados impuestos y cotizaciones sociales sobre los márgenes empresariales que caracterizan a nuestra estructura fiscal y a las últimas decisiones de política económica cercenan el esfuerzo que se está haciendo para ser más competitivos.

En materia de empleo, tenemos una previsión de crecimiento de la economía del 1% para el próximo año; ¿Cómo cree que se reflejará este dato en el área laboral de las pymes españolas?

El empleo ha tenido un comportamiento positivo en los últimos años, con incrementos en todos los grandes sectores de actividad. Destaca entre ellos el sector servicios, que emplea al 75% de los afiliados a la Seguridad Social y generó el 82% de las nuevas afiliaciones entre diciembre de 2013 y diciembre de 2015, de manera que en la actualidad este sector cuenta con más afiliados que antes de la crisis (en torno a 13 millones de ocupados).

Según el informe de empleo en las pymes que anualmente elaboran CEPYME y Randstad, las necesidades de empleo en las pymes podrían aumentar en torno al millón de empleos en cinco años y medio millón de empleos adicional hasta 2028. De ellos, un 29% se localizarían en microempresas; un 38% en empresas pequeñas y un 33% en empresas medianas.

Para CEPYME continúa siendo importante flexibilizar los sistemas de contratación y simplificar -que no reducir- los actuales modelos de contratos, facilitar la contratación indefinida, pero también la temporal y la contratación a tiempo parcial, que en el modelo económico español tienen una utilidad incuestionable.

De igual forma, las pymes son la principal fuente de creación de empleo y el principal contribuyente en el ámbito social. Sin embargo, las empresas de reducida dimensión necesitan mercados laborales eficientes y flexibles para garantizar aún más el progreso económico y social en su conjunto. La eficiencia del mercado de trabajo y la adecuación del capital humano son dos factores que inciden en el entorno empresarial.

rial y que determinan el crecimiento de las empresas de menor dimensión. Por este motivo, es fundamental introducir reformas en el mercado de trabajo que contemplen el renovado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, reduzcan los costes de la contratación y permitan un ajuste de los costes laborales a los requerimientos de la competitividad de las pymes.

Las reformas estructurales son necesarias en el ámbito de las políticas de empleo y en los sistemas de protección social para mantener el crecimiento, la ocupación y la competitividad, así como para garantizar la sostenibilidad de nuestros sistemas de bienestar. Los empresarios y los trabajadores deben adaptarse ante estas circunstancias en un renovado equilibrio entre flexibilidad y seguridad.

Son necesarias medidas que nos lleven a un marco normativo más flexible, siendo fundamental que los costes laborales no perjudiquen la competitividad, en especial de las empresas de menor dimensión. Igualmente, es necesario intensificar las iniciativas en materia de educación y formación.

Tal y como indican las principales instituciones y organismos internacionales, es necesario eliminar las rigideces a la contratación estable en España como medio de superar la dualidad en nuestro mercado de trabajo, homologando su régimen en mayor medida con el existente en otros países de nuestro entorno. Se ha de incidir en la búsqueda de una regulación que permita incrementar la contratación indefinida y que ofrezca seguridad al trabajador y certidumbre a las empresas que atienden

necesidades temporales de mediana o larga duración, alcanzando porcentajes de contratación temporal equiparables a los de los países de nuestro entorno.

La tendencia durante los últimos años de introducir elementos penalizadores con el objetivo de desincentivar la utilización de la contratación temporal no ha dado resultados en la práctica.

Además, cualquier medida que penalice o limite la temporalidad, sin ofrecer alternativas de flexibilidad puede ir en detrimento de los importantes logros alcanzados en la creación de empleo. Si las empresas no tienen certezas sobre su capacidad de adaptación futura reducirán el techo de su potencial de creación de empleo y sólo aumentarán sus plantillas cuando sea estrictamente indispensable.

¿Qué sectores están teniendo mejor comportamiento y hacia dónde habría que apostar para la mejora de economía de nuestras empresas?

Los sectores que están teniendo un mejor comportamiento en el último año son aquéllos que se están viendo menos expuestos ante la incertidumbre exterior y la contracción del comercio internacional. Actividades relacionadas con el turismo, como el comercio, transporte y hostelería, así como otras relacionadas con las actividades financieras y aseguradoras están teniendo un comportamiento destacado en este periodo.

Asimismo, se ha de destacar que, salvo en el tercer trimestre del presente año, el sector de la construcción también ha tenido un mejor comportamiento, apoyado por el actividad de la construcción residencial y que se ha reflejado, de igual forma, en los servicios inmobiliarios.

Pese a la peor evolución de la demanda externa, las empresas españolas orientadas hacia el comercio exterior se están viendo afectadas en menor medida que momentos del ciclo similares de períodos anteriores, lo que muestra la ganancia de competitividad de nuestro sector exterior, así como la incorporación de mayor valor en toda la oferta de sus bienes y servicios. Éste es el camino que se ha recorrido por gran parte de nuestras compañías desde la crisis y por el que deben seguir transitando para la mejora de la economía.

Como presidente de CEPYME ha insistido en que las empresas necesitan estabilidad y seguridad jurídica para impulsar su crecimiento. Desde HispaColex Bufete Jurídico uno de nuestros objetivos es el asesoramiento preventivo, estar al lado del cliente para evitar que éste opte por autoasesorarse. ¿Qué opinión le merece este tipo de asesoramiento enfocado en la prevención?

Una de las principales necesidades de las pymes es el asesoramiento en las distintas áreas de la gestión de la empresa. Por sus propias características, cuentan con menos recursos que las empresas de mayor dimensión, lo que a veces les dificulta poder acceder a la información y el asesoramiento necesarios. Por eso, todas las actuaciones en este ámbito, también las de carácter preventivo, resultan muy valiosas para las empresas.



Gerardo Cuerva Valdivia, presidente de CEPYME.

Ventajas de las donaciones entre familiares

Maria Garcia-Villanova Ferrón.
Asesor Fiscal. Dpto. de Empresas.
HispaColex Bufete Jurídico

El Decreto-Ley 1/2019 aprobado el 9 de abril, por el que se modifica el texto refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos, incluye una modificación con respecto a la legislación anterior, relativa al Grado de parentesco que se debe aplicar en la liquidación.

Junto con el grado de parentesco que sea de aplicación, también hay que prestar mucha atención las posibles reducciones y bonificaciones que por medio de esta reforma se pueden aplicar para disminuir la cuota a pagar.

La reducción prevista por la Ley Estatal es una reducción del 95 % si lo que se va a recibir por donación es una empresa individual, negocio profesional o bien participaciones en entidades del donante, así como si los bienes objeto de donación tienen la consideración de bienes integrantes del Patrimonio Histórico Español o del Patrimonio Histórico o cultural de las Comunidades Autónomas.



Tras la reforma se puede decir que Andalucía ha suprimido el gravamen a los parientes más próximos

Por su parte la Comunidad Autónoma de Andalucía ha incorporado las siguientes reducciones:

- Reducción del 99% prevista en la Ley, si recibes dinero por parte de tus ascendientes o de las personas que se equiparen a estos, para la adquisición de tu primera vivienda.

- Si recibes una donación de vivienda habitual y el donatario tiene reconocido un grado de discapacidad.

- Si recibes una donación de dinero para la constitución o ampliación

de una empresa individual o negocio profesional.

- Esta reducción se aplicará siempre que las mismas tengan su domicilio fiscal y social en Andalucía y se mantenga durante los cinco años siguientes a la fecha de la donación.

- Adquisición de empresas individuales, negocios profesionales y participaciones en entidades por personas sin relación de parentesco.

- Puedes aplicar esta reducción en el caso de que adquieras una

explotación agraria y seas cónyuge o descendiente del donante. Tienes que reunir los requisitos previstos en la Ley autonómica.

Los contribuyentes incluidos en los Grupos I y II, o en los supuestos de equiparaciones, aplicarán una bonificación del 99% en la cuota tributaria derivada de adquisiciones "inter vivos".

No obstante, se exige como requisito 'sine qua non' que se formalice la donación en documento público.

La novedad más importante que establece el mencionado Decreto es la equiparación a los cónyuges de las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía, bonificación que solo se aplicará en caso de inscripción de la pareja en el registro.

A su vez equipara las personas objeto de un acogimiento familiar permanente y guarda con fines de adopción a los adoptados, así como a las personas que realicen un acogimiento familiar permanente y guarda con fines de adopción que se equiparan a los adoptantes.

La consecuencia principal de estas equiparaciones supone poder beneficiarse de la aplicación de la bonificación del 99% en la cuota íntegra.

Por tanto, podemos afirmar que en Andalucía se ha suprimido de facto el gravamen a los parientes más próximos al donante.

A tener en cuenta

El Tribunal Constitucional confirma el despido objetivo por falta de asistencia al trabajo

Azucena Rivero Rodríguez.
Socio-Abogada. Dpto. Derecho Laboral.
HispaColex Bufete Jurídico

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16/10/2019 confirma la procedencia de los despidos objetivos por faltas de asistencia al trabajo, aun cuando éstas estuvieran justificadas con una baja médica por incapacidad temporal.

La sentencia del Constitucional responde a una cuestión prejudicial de un juzgado barcelonés que le consultaba si el artículo 52 apartado d) del Estatuto de los Trabajadores era ajustado o no al texto de la Carta Magna, y ello en base a un procedimiento de despido iniciado a instancia de una trabajadora -solicitando la nulidad del mismo por vulneración de sus derechos fundamentales (salud e integridad física)-, que había faltado a su puesto de trabajo nueve días entre el 11 de abril y el 17 de mayo de 2016, de los cuales, ocho ausencias estaban justificadas por el correspondiente parte médico por incapacidad temporal.

El mencionado precepto, en vigor desde febrero de 2012, pretende frenar el absentismo laboral fijando unos umbral-



Libertad de empresa y defensa de la productividad, fundamentos para la procedencia de los despidos

les por los que se puede despedir con una causa objetiva y por ello, señala que el contrato de trabajo podrá extinguirse por causas objetivas cuando las faltas de asistencia al trabajo superen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos (siempre que el total de las faltas supere el 5% de las jornadas hábiles en

un periodo de doce meses) o el 25% de las jornadas hábiles en cuatro meses no consecutivos dentro de un periodo de doce meses. Por otra parte, dicha norma excluye entre otras, "las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave", por tanto, si la ausencia está justificada por alguna

de las causas excluyentes recogidas en el precepto mencionado, el trabajador no podrá ser despedido por causas objetivas por parte de la empresa.

¿Cómo interpreta el Constitucional la norma?

La Sentencia del Tribunal Constitucional confirma la procedencia de los despidos objetivos por faltas de asistencia al trabajo y basa su decisión en que "despedir a un trabajador por superar un número de faltas de asistencia al trabajo intermitentes, justificadas o no, en un determinado periodo de tiempo no comporta actuación susceptible de afectar a la salud del trabajador afectado".

Igualmente, justifica el Tribunal su decisión en el artículo 38 de la Constitución, y señala que el despido objetivo en estos casos tiene finalidad legítima -evitar el incremento indebido de los costes que para las empresas suponen las ausencias al trabajo-, que encuentra fundamento en "la libertad de empresa". Y el último de los motivos alegados por el Constitucional para avalar este tipo de despidos se basa en "la defensa de la productividad del empresario" y en la lucha contra el absentismo laboral. A lo largo de la sentencia expone argumentos en este sentido y de hecho apunta y concluye que "el absentismo conlleva para el empresario un perjuicio de los intereses legítimos, por la menor eficiencia de la prestación laboral de los trabajadores que faltan a su puesto de trabajo de forma incipiente", basándose en una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

¿Qué ventajas tiene la contratación obligatoria de personas con discapacidad?

Nani García Fernández.
Socio-Graduado Social. Área Gestión
Laboral-Dpto. Empresas.
HispaColex Bufete Jurídico

Si su empresa tiene 50 o más empleados, el 2% de las personas contratadas deben ser personas con discapacidad con un grado mínimo reconocido del 33% o bien personas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en sus grados total, absoluta o gran invalidez.

¿Cómo sé si la media de empleados de los últimos 12 meses alcanza 50 empleados?

El promedio se realizará con el promedio de los 12 meses anteriores teniendo en cuenta el personal contratado en régimen general: 1) el personal indefinido y los temporales con contrato superior al año, que suman una unidad; 2) los contratados hasta un año, que suman una unidad por cada 200 días o fracción (incluyendo días de descanso, festivos y vacaciones) y si el resultado arroja decimales, se redondea al alza; 3) los fijos discontinuos y los contratos a tiempo parcial computarán como uno más (aplicando las reglas según si son fijos o temporales), con independencia del tiempo trabajado. Si el resultado del promedio arroja decimales se redondea a la baja.

También se considerarán para el



En las empresas con más de 50 trabajadores, el 2% de los contratados deben ser personas con discapacidad

cómputo los trabajadores contratados a través de una ETT.

¿Tendré bonificaciones e incentivos por la contratación de personas con discapacidad?

En caso de nuevas contrataciones realizadas con la condición de persona discapacitada, se podrá tener acceso a importantes bonificaciones de la Seguridad Social en las cotizaciones (desde 3.500 euros anuales) así como, según la Comunidad Autónoma a incentivos por creación de empleo,

ayudas a la adaptación de puestos de trabajo, deducción en el Impuesto de Sociedades, etc.

¿Qué ocurre cuando en mi empresa no es posible contratar este perfil de empleado?

La empresa puede solicitar quedar exenta de esta obligación siempre que apliquen medidas alternativas solicitándolo al y justificando bien las causas para la exención.

La declaración de excepcionalidad tiene una validez de tres años y la

empresa deberá adoptar alguna de las siguientes medidas alternativas:

Firma de un contrato con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para que le suministre materias primas, maquinaria, etc., por un importe de 3 veces el IPREM anual por cada trabajador discapacitados que se deje de contratar por debajo del 2%.

Constituir un enclave laboral, donde un centro especial de empleo desplace a su empresa a trabajadores discapacitados para realizar tareas relacionadas con su actividad.

Realizar donaciones o patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para discapacitados, por importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador dejado de contratar.

Algunas empresas ven a priori inconvenientes para poder integrar una persona con discapacidad, sin embargo, son muchas las ventajas de su contratación bien se realice de forma temporal bien de forma indefinida. Además, es un acto de Responsabilidad Social Corporativa donde la empresa enriquece su imagen, siendo una inversión rentable pues la experiencia suele ser positiva: mejora el trabajo en equipo y los empleados con discapacidad son más comprometidos en su trabajo.

HispaColex obtiene el certificado de Compliance Penal emitido por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR)

Este certificado acredita que el Sistema de Gestión de Compliance Penal de HispaColex Bufete Jurídico, que ya tenía implantado a principios de este año en sus sedes de Granada, Málaga y Jaén, es conforme con los requisitos de la Norma UNE 19601, y le acredita como organización empresarial que actúa bajo estrictos parámetros deontológicos y de cumplimiento normativo en prevención y evitación de la comisión de delitos.

Durante su implementación fueron elaborados y desarrollados diversos documentos de obligado cumplimiento para todos los recursos humanos de HispaColex, socios y no socios, entre ellos el Manual y la Política de Compliance Penal, el Manual de prevención del Blanqueo de Capitales y financiación del terrorismo y, no menos importante, el Código Ético de la firma, con el que se han comprometido mediante su adhesión tanto los miembros del equipo como los colaboradores y



De izquierda a derecha: Antonio Pérez Carreño, director en Andalucía de AENOR Internacional; Ignacio Valenzuela Cano, socio-Abogado y director de Calidad de HispaColex; y Javier López y García de la Serrana, socio-fundador y director general de HispaColex.

proveedores del despacho.

Han sido muchas horas dedicadas

protección de datos ya establecidas, la observación del funcionamiento correcto de los controles y chequeos del sistema en cada uno de sus procesos (financieros, contables, de seguridad tecnológica, etc.) y sobre todo, la intensa formación de todos los empleados tanto en Compliance como en prevención del Blanqueo de capitales. Como siempre, el esfuerzo, ha merecido la pena y en justa medida ha sido favorablemente auditado por AENOR.

A esta certificación en Compliance Penal se suma la ya obtenida por HispaColex en Gestión de la Calidad que nos supuso ser el primer despacho de abogados en Andalucía que obtuvo en el año 2006 el certificado AENOR en calidad conforme a los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001 y nos hizo merecedores de la categoría de empresa de servicios de asesoramiento jurídico más innovadora de las tres provincias donde tenemos sede (Granada, Málaga y Jaén).

al análisis de riesgos de la actividad, al afianzamiento de las medidas de

entrega

confianza

estrategia

visión

transparencia

cercanía

rigor

hispa
colex

BUFETE JURÍDICO

implicación

SOCIO DE



Granada: Trajano, 8 - 1^a Pl. • 18002 Granada / Tel.: 958 200 335

Málaga: Fiscal Luis Portero, 7 - 2^a Pl. • 29010 Málaga / Tel.: 952 070 793

Jaén: Paseo de la Estación, 13 - 3^a Pl. • 23007 Jaén / Tel.: 953 870 417

sensatez

hispacolex.com



pasión

