

newsletter

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



sumario

Noticias

SFAI, primera red internacional de despachos profesionales con oficina en Cuba
PÁGINA 1

Tribunas de Opinión

Consecuencias del Brexit para los catalanes
Joan Díaz PÁGINA 3

La Mediación Concursal y el Concurso de Personas Físicas
Gemma Calls PÁGINA 4

Entrada en vigor de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre reguladora del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
Joan Canal PÁGINA 6

¿Cómo gestionar los contenidos de tu empresa en LinkedIn?
Cristian Serrano PÁGINA 8

Una marca corporativa no es un logo
Chelo Morillo PÁGINA 9

Novedades Normativas

Normativa Fiscal PÁGINA 10

Normativa Laboral PÁGINA 13

noticias

SFAI, primera red internacional de despachos profesionales con oficina en Cuba

SFAI, Santa Fe Associates International, es la primera red de despachos profesionales con oficina en la isla de Cuba. **ÁMBAR SERVICIOS PROFESIONALES** es un despacho profesional organizado como cooperativa según las leyes del país, el cual atiende a los clientes locales e inversores extranjeros que a día de hoy nos solicitan nuestra colaboración profesional en la isla de Cuba. Con 5 socios y una plantilla de más de 20 profesionales, AMBAR, presidido por el Licenciado Jorge Jordán está ya trabajando con nuestra firma de Bogotá gestionando las operaciones de clientes cubanos en Colombia.



tribuna de opinión

Consecuencias del Brexit para los catalanes

Los primeros catalanes que han notado los efectos del Brexit son aquellos que viven en el Reino Unido, que es el país donde más catalanes emigran, debido a la fuerte incertidumbre que comporta un hecho tan desconocido como éste. Además de esta incertidumbre de qué sucederá con su puesto de trabajo, con su permiso de residencia, ya han comenzado a sufrir recortes en su economía derivados de la devaluación de la libra esterlina y por tanto, la pérdida de poder adquisitivo respecto al Euro.

En Barcelona, como ya lo están haciendo en Madrid, están pensando en atraer empresas de Gran Bretaña a la capital catalana que huyan de la salida de la UE. Por ello, el gobierno de Ada Colau enviará una misión comercial a Londres, junto con la Cámara de Comercio de Barcelona y la Generalitat, para "Atraer inversiones con empleo bien pagado y de calidad", según explicaron.

El Plan Brexit busca captar actividad económica de empresas globales de países extracomunitarios que quieran operar desde Barcelona hacia Europa, especialmente firmas de los Estados Unidos y Japón. También apuesta por atraer empresas de Gran Bretaña que quieran tener su sede en la Unión Europea, start ups, fondos de inversión industriales con base en el Reino Unido que ahora tengan que diversificar, organismos y agencias de la Unión Europea que hasta ahora tenían su sede en el Reino Unido o bancos y entidades financieras.

Además de la prospección en la misión comercial, el plan tendrá acciones de promoción -como ofrecer la ciudad para albergar la Agencia del Medicamento- y facilitar el aterrizaje de las compañías o profesionales. No hay duda de que Barcelona tiene importantes factores de competitividad, un gran atractivo, con costes mucho más moderados que en Londres, un muy buen nivel de vida y un importante atractivo para jóvenes emprendedores.



Ahora bien, contrasta la posición de Barcelona para erigirse como un lugar estable en la zona euro por empresas afectadas por el Brexit, cuando la propia alcaldesa tiene afinidades políticas con grupos propensos a la salida de la UE y a la aplicación de un referéndum de autodeterminación y, cuando el gobierno de la Generalitat está en manos de un grupo político favorable a la salida de la UE.

Es muy difícil explicar que las empresas que huyen del Reino Unido por falta de estabilidad, aquí la encontrarán, cuando estamos en medio de un proceso que genera mucha inestabilidad política e importantes dosis de incertidumbre para las empresas. No creo que tenga mucho éxito, sino tiempo al tiempo.

La mayoría de las capitales europeas tratarán de sacar provecho del error del Reino Unido en propiciar y perder un referéndum sobre la salida de Europa.

La mayoría de las capitales europeas tratarán de sacar provecho del error del Reino Unido en propiciar y perder un referéndum sobre la salida de Europa. Hay varias agencias de la Unión Europea de cierta importancia y detrás de estas todo un entramado de empresas a ellas vinculadas. Son muchos puestos



de trabajos y PIB. También algunas gestoras de fondos de inversión y entidades del sector financiero tendrán la necesidad de disponer de una sede en la EU y, especialmente, de una plaza financiera fuerte. Tratarán de estar Frankfurt, París, Milán, también Madrid. Por lo tanto, la competencia será notable.

Hasta ahora las consecuencias han sido pocas. 2016 ha sido uno de los mejores años para el Turismo. El 21% de los turistas que vienen a nuestro país son británicos. La caída de la libra, y por tanto, su poder adquisitivo, podría afectar, pero este año ya se ha visto que a pesar de la caída de la libra los turistas ingleses han continuado aumentando. Esta caída debería ser muy importante para

El Plan Brexit busca captar actividad económica de empresas globales de países extracomunitarios que quieran operar desde Barcelona hacia Europa.

que el efecto fuera significativo. Así que, no se esperan efectos adversos en este terreno. Lo mismo sucede en el sector inmobiliario, donde los británicos son los extranjeros que más propiedades adquieren en nuestro país. También el efecto debería ser muy importante para que fuera significativo, cuando no sustituido por otro tipo de demanda.

Tampoco se esperan efectos muy significativos en la balanza comercial. Las exportaciones de Cataluña al Reino Unido fueron de 4.084 millones de euros en 2015, que representa el 6,4% de todas las exportaciones catalanas, siendo básicamente de bienes de equipo y automóviles, y las importaciones de 2.639 millones de euros, también relacionadas con bienes de equipo y automóvil, la cuales representan el 3,47% de todas las importaciones catalanas. En consecuencia, genera un superávit comercial 1.444 millones de euros. (7% PIB).

La caída de la libra podría provocar un efecto de sustitución de las exportaciones catalanas por productos británicos, o también podría provocar el aumento de las importaciones de productos británicos, dado que serán más competitivos con una libra baja (pero el efecto será limitado dado que la economía británica ha perdido competitividad respecto a la española hace ya bastante tiempo). En definitiva, una caída del 50% del superávit comercial con Reino Unido, afectaría a un 3,5% el PIB catalán.

En cuanto a las inversiones extranjeras del Reino Unido en Cataluña, en 2015 fueron del orden de 274 millones de euros y las de empresas catalanas en el Reino Unido, también en 2015, fueron de 2.378 millones de euros. En consecuencia, tampoco se esperan efectos significativos en relación a la inversión extranjera.

En conclusión, el impacto que el Brexit pueda tener sobre la economía de Cataluña, es más bien poco significativo. Más importante puede ser sobre los catalanes que viven en el Reino Unido. En cambio, este podría ser muy positivo si Cataluña pudiera convencer de que dispone de una oferta estable, seria y confiable a largo plazo, que pudiera atraer alguna Agencia Europea y el entorno de las empresas del sector, así como empresas que busquen mantenerse dentro de la Unión Europea. ●

Joan Díaz
Director JDA/SFAI Spain

La Mediación Concursal y el Concurso de Personas Físicas

No es de extrañar, y menos en los últimos años, escuchar hablar de empresas que se encuentran en situación de concurso, pero no ocurre lo mismo cuando hablamos de concurso de personas físicas. Así, mientras aquí nos parece un hecho peculiar, y que incluso inexistente, en otros países estas situaciones son más comunes de lo que creemos. A raíz de la situación económica y financiera que estamos atravesando en los últimos años el legislador ha introducido esta nueva figura, pero, ¿Cómo ha regulado el legislador español el concurso de personas físicas?

La Ley Concursal prevé y regula las situaciones de insolvencia de personas naturales, entendiéndose las mismas como personas físicas que han visto empeorada su situación económica, y que se encuentran en situación de insolvencia, por no poder hacer frente a las deudas que acarrean, o bien por haber visto reducido sus ingresos.

No obstante, se debe precisar que este procedimiento contiene una serie de particularidades que lo diferencia del concurso de personas jurídicas.

En primer lugar, en los casos de insolvencia de personas físicas, el legislador obliga que de forma previa al inicio del procedimiento concursal se abra la fase de mediación concursal. Su objetivo, es intentar alcanzar un acuerdo extrajudicial de pagos entre el deudor y los acreedores del mismo.

Con la iniciación del procedimiento de mediación concursal se puede conseguir la paralización de las ejecuciones judiciales o extrajudiciales sobre el patrimonio del deudor, mientras se negocia el acuerdo extrajudicial, por un plazo máximo de tres meses (art 235.2 LC). A la vez, y dentro de dicho plazo, el mediador debe elaborar un plan de pagos junto con el deudor, e intentar alcanzar un acuerdo extrajudicial de pagos con los acreedores.

El plan de pagos debe ser elaborado de conformidad con las limitaciones que impone la ley (artículo 236 Ley Concursal), entre las cuales, las esperas no pueden ser superiores a un plazo de 10 años.

Aun así, todo es un poco más complicado de lo que en principio parece ser. ¿Y ello por qué? Desde mi punto de vista el problema ya radica desde un inicio, cuando debe ser el mismo deudor el encargado de preparar y rellenar la documentación necesaria para la iniciación de la mediación.

No es menos cierto, que la preparación de la documentación para el inicio de un procedimiento no es una tarea fácil, y menos cuando de esta información dependa el proceso que se seguirá, es decir, no podemos perder de vista que en la mayoría de ocasiones los deudores son personas que no suelen estar acostumbradas a utilizar ni gestionar este tipo de documentación, hecho que provoca que la preparación de este trámite pueda resultar complicado para el deudor.

Además, el legislador ha querido diferenciar entre aquellos procesos de mediación de personas naturales que no ostentan la condición de empresarias, y aquellas personas naturales que si la ostentan. Por ello, en los casos de mediación concursal de persona natural empresaria, se deberá ir por la vía del artículo 234 LC y siguientes, y en caso de que el deudor sea una persona natural no empresaria, se deberá ir por la vía del artículo 242 bis de la Ley Concursal.

Una de las primeras diferencias que nos encontramos, es que las personas naturales que ostenten la condición de empresarias deberán presentar la solicitud de nombramiento de mediador concursal al Registro Mercantil correspondiente a su domicilio, y en cambio las personas naturales no empresarias



La Ley Concursal prevé y regula las situaciones de insolvencia de personas naturales, entendiéndose las mismas como personas físicas que han visto empeorada su situación económica, y que se encuentran en situación de insolvencia



La mediación concursal es una figura novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, y que requiere de mayor precisión normativa por parte del legislador, pero que aun así, puede ser un procedimiento eficaz para dar solución a las personas físicas que se encuentran en situación de insolvencia.

ran originarse durante la tramitación de dicho procedimiento.

Así, presentada la solicitud del concurso se seguirán los trámites legalmente previstos, y solo será posible solicitar el beneficio de exoneración del pasivo insatisfecho, por parte del deudor, en caso de conclusión del concurso por liquidación, o bien en caso de insuficiencia de la masa activa, de conformidad con el artículo 178.bis.1 de la Ley Concursal.

En consecuencia, la mediación concursal es una figura novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, y que requiere de mayor precisión normativa por parte del legislador, pero que aun así, puede ser un procedimiento eficaz para dar solución a las personas físicas que se encuentran en situación de insolvencia. ●

Gemma Calls
Abogada JDA/SFAI Spain

deberán presentar la solicitud frente al notario del domicilio del deudor (art 242 bis LC).

Con ello lo que pretendió el legislador es delimitar la competencia de los tribunales, así conocerá el Juzgado Mercantil de los concursos consecutivos de persona natural empresaria, y en cambio conocerá el Juzgado de Primera Instancia de los concursos consecutivos de persona natural que no ostenta la condición de empresaria, y todo ello de conformidad con los artículos 5 bis LC, y 85.6 de la LOPJ.

Finalizada la mediación sin haber sido posible alcanzar un acuerdo entre el

deudor y los acreedores del mismo, el mediador, o bien los deudores o acreedores, deben instar el Concurso Consecutivo.

En estos casos la finalidad es clara, con la declaración del concurso lo que se pretende es obtener el beneficio de exoneración del pasivo insatisfecho previsto en el artículo 178 bis de la Ley Concursal, toda vez que el mismo exige el cumplimiento de una serie de requisitos.

El acreedor solo podrá ser exonerado del pasivo devengado con anterioridad a la declaración del concurso, es decir de los créditos concursales, no así de los créditos contra la masa que pudie-

Entrada en vigor de la Ley 39/2015 de 1 de Octubre reguladora de las Administraciones Públicas

A pesar de no tratarse de una Ley nueva, pues fue aprobada el pasado día 1 de octubre de 2015 y publicada en el BOE al día siguiente, por expresa disposición de la propia norma las novedades introducidas en la misma no han entrado en vigor hasta ahora, una vez transcurrido 1 año desde su publicación en el BOE. Quedan no obstante algunos artículos relativos a las comunicaciones electrónicas con las Administraciones públicas y los registros electrónicos que no entrarán en vigor hasta el próximo 2 de octubre de 2017, cuando se cumplan 2 años desde la publicación en el BOE de la norma que nos ocupa.

Respecto de las principales novedades que ya han entrado en vigor y que afectan a todas las personas físicas y jurídicas en sus relaciones con las administraciones públicas, merece la pena destacar algunas.

Se introduce el cómputo de plazos en horas, siendo hábiles todas las horas del día que formen parte de un día hábil y “se contará de hora en hora y de minuto en minuto desde la hora y el minuto en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, y no podrán tener una duración superior a veinticuatro horas”. Esta disposición será más fácil de cumplir una vez que entre en vigor la comunicación electrónica con las administraciones públicas, toda vez que éstas deberán permitir que durante todas las horas de los días hábiles, los interesados se puedan comunicar con ellas y presentar escritos, cosa que en la actualidad todavía es harto complicado con algunas administraciones, sin duda por falta de medios y recursos.

Por otro lado, y a los efectos de unificar los días hábiles entre la Ley de procedimiento administrativo y la vía contenciosa judicial, se elimina del cómputo de plazos señalados por días los sábados y siguen siendo también inhábiles como hasta ahora los domingos y los declarados festivos.

A los efectos de unificar los días hábiles entre la Ley de procedimiento administrativo y la vía contenciosa judicial, se elimina del cómputo de plazos señalados por días los sábados y siguen siendo también inhábiles como hasta ahora los domingos y los declarados festivos

Se mantiene por regla general el silencio administrativo positivo en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, si bien con determinadas excepciones que regula la norma (cuando se ejercite el derecho de petición, se transfieran al solicitante o a terceros facultades relativas al dominio público o al servicio público, y también cuando

impliquen actividades que puedan dañar el medio ambiente, así como en los procedimientos de responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas). Se establece asimismo la obligación de las administraciones públicas de emitir el certificado acreditativo del silencio en el plazo de 15 días desde que expire el plazo máximo para resolver. Sin duda ello conferirá al administrado mayor seguridad jurídica al ostentar un certificado administrativo acreditativo de la concesión de su pretensión, o en su caso de su denegación con la consiguiente posibilidad de recurrir la desestimación.

Se incorpora una tramitación simplificada del procedimiento administrativo común, por razones de interés común o por razones de falta de complejidad del procedimiento, y ello puede ser acordado de oficio o a instancia de parte. La resolución del procedimiento deberá realizarse por parte de la administración en el plazo de 30 días a contar del siguiente al que se notifique al interesado



del Procedimiento Administrativo Común



el acuerdo de tramitación simplificada del procedimiento.

En cuanto al procedimiento administrativo sancionador, se recoge en la norma el denominado procedimiento de clemencia o "Leniency", según el cual cuando el denunciante haya participado en la comisión de una infracción y existieran otros infractores, el órgano competente para resolver el procedimiento deberá eximir al denunciante-infractor del pago de la multa que le correspondería u otro tipo de sanción de carácter no pecuniario, cuando sea el primero en aportar elementos de prueba que permitan iniciar el procedimiento o comprobar la infracción, siempre y cuando en el momento de aportarse aquellos no se disponga de elementos suficientes para ordenar la misma y se repare el perjuicio causado.

Se prevé asimismo que el organismo competente deberá cuanto menos reducir el importe del pago de la multa que le correspondería al denunciante-infractor

o, en su caso, la sanción de carácter no pecuniario que procedería imponerle, siempre y cuando no cumpliéndose alguna de las condiciones anteriores para ser totalmente eximido de su pago, el denunciante-infractor hubiere facilitado elementos de prueba que aporten un valor añadido significativo respecto de aquellos de los que se dispusiera por parte de la administración competente.

En materia de recursos, es destacable la posibilidad que ostenta la administración de suspender la resolución de una pluralidad de recursos administrativos que traigan causa de un mismo acto administrativo, cuando frente a éste acto administrativo ya existiera un procedimiento judicial contencioso administrativo interpuesto, en cuyo caso la administración podrá esperar a la resolución judicial para resolver aquella pluralidad de recursos administrativos interpuestos. En definitiva se trata de evitar el tener que resolver una multiplicidad indiscriminada de recursos frente a un mismo acto has-

Se incorpora una tramitación simplificada del procedimiento administrativo común, por razones de interés común o por razones de falta de complejidad del procedimiento, y ello puede ser acordado de oficio o a instancia de parte

ta que recaiga la resolución judicial que afectaría a la validez del acto impugnado, y que por tanto podría extensiva al resto de recursos interpuestos.

Finalmente, y respecto al recurso de alzada se mantiene el plazo de interposición de 1 mes desde que se hubiere dictado la resolución expresa, y en el caso de resoluciones por acto presunto, es decir donde no hubiere recaído resolución expresa de la administración, el plazo previsto para su impugnación ya no será como ahora de 3 meses, sino que se permitirá su impugnación en cualquier momento desde que se produzca el silencio.

Se trata por tanto de unas reformas que principalmente cuando entren en vigor las normas relativas a las comunicaciones electrónicas con las Administraciones públicas y los registros electrónicos, buscan en palabras del legislador acabar con las actuales "duplicidades e ineficiencias, con procedimientos administrativos demasiado complejos que, en ocasiones, han generado problemas de seguridad jurídica". Pretensión sin duda loable y anhelada desde hace tiempo, no tan sólo por los administrados, sino también por el propio personal de las administraciones públicas. ●

Joan Canal
Abogado JDA/SFAI Spain

tribuna de opinión

¿Cómo gestionar los contenidos de tu empresa en LinkedIn?

Antes de todo, si has iniciado la aventura de estar en LinkedIn, tendrías que haberte preguntado ¿qué público? y ¿cómo lo voy a gestionar?

No te preocupes si todavía no lo has hecho, porque aquí te explico 5 pasos sencillos para sacarle partido a la presencia de tu empresa en **LinkedIn**.

1. Márcate el objetivo de que si tienes un blog de tu empresa, hay que actualizarlo de forma periódica. NO publiques de Pascuas a Ramos. NO tiene sentido. Si tu empresa tiene un blog que no se actualiza, das la imagen de que tu empresa no es seria ni profesional, además de transmitirles de que no tienes nada importante que comunicar a tu público de Internet.

Es fundamental que tu blog sea una muestra de autoridad profesional que de notoriedad a tu compañía, aspecto imprescindible para consolidar su imagen de marca.

2. Dinamízalos a través de LinkedIn, ya sea a través de tu página de empresa o tu perfil profesional. Es importante que si ambos existen, actúen de forma paralela. Los perfiles profesionales son más

dinámicos que las páginas de empresa, por lo que estas últimas son un medio más estático que debe cumplir el fin de informar a tu red de seguidores, sobre el sector de negocio de tu empresa, número de empleados, servicios que ofrece la compañía, además de cualquier otro contenido que quieras publicar: artículos, noticias, etc.

3. Publica y gestiona tus artículos a través de Pulse, una herramienta que permite publicar tus artículos desde LinkedIn y hacerlos más visibles a tu red de contactos profesionales. Te permite etiquetarlos, subir imágenes o vídeos, personalizar la tipografía del texto, etc.

4. Compártelos por grupos profesionales. Siempre y cuando estén relacionados con la temática del artículo. Los grupos profesionales son comunidades que tienen un interés en común, cuyos seguidores pueden estar interesados en tus artículos.

5. Monitoriza y analiza los resultados. Es fundamental analizar tu actividad en LinkedIn para evaluar el grado de éxito, como si fuera otra red social. A través de tu perfil de LinkedIn puedes acceder a las estadísticas de tus artículos publi-

cados en Pulse, estas estadísticas nos permiten conocer el número de visitas del artículo, información sobre las localizaciones geográficas de tus lectores, las fuentes de tráfico donde provienen los lectores o el trabajo que éstos tienen. No obstante, en las páginas de empresa puedes medir también las acciones que has ido llevando a cabo: número de comentarios, likes, shares recibidos, evolución del engagement de tu página, aumento de seguidores durante un período de tiempo, etc. Además de esto, es importante que midas también la visibilidad de tu perfil de LinkedIn, en qué posición estás con respecto a tu red de contactos, o cómo es el perfil del público que te visita. Datos importantísimos para hacer cualquier reporting en redes sociales.

¡Ah!, y si no tienes cómo crear este tipo de contenidos, no te preocupes. Márcate otro objetivo: Forma a tu equipo de profesionales, convénceles de lo fundamental que es para cualquier empresa, especialmente para su imagen 2.0, tener un blog, motívalos para que saquen sus mejores ideas y sus artículos se conviertan en contenido viral. ●

Cristian Serrano
Social Media Manager JDA/SFAI Spain

Una marca corporativa no es un logo



Es demasiado reduccionista creer que una marca corporativa es simplemente un logo. La marca corporativa contiene la historia de una compañía, su imagen, su identidad, su carácter, sus valores, su reputación y sus intenciones. No es un tema banal, puesto que en la construcción y gestión de la marca corporativa está en juego la reputación de una empresa. La gestión de la marca corporativa es un *must* en la economía del siglo XXI donde productos y servicios compiten en el mercado en una creciente igualdad de prestaciones. La marca adquiere un significado valor en la gestión de las grandes compañías como motor y gestor de la diferenciación y de la reputación de la firma y de los productos/servicios que ésta representa. La marca corporativa se convierte en un activo clave dotado de capacidad de retención de las preferencias del consumidor/usuario.

Una marca es una percepción en la mente del cliente potencial y tiene la capacidad de influir en los comportamientos y decisiones de compra. Velar por la marca exige un seguimiento constante de las expectativas de los consumidores y, precisa observar el entorno y los factores que puedan incidir en las dichas expectativas para proponer productos y servicios adaptados a las necesidades del mercado. La marca es, al mismo tiempo, el modo principal de identificar el carácter de una empresa y la forma y maneras en las que ésta se presenta ante la sociedad y su público y, por lo tanto, se convierte en el principal activo para crear afinidad y engagement.

Para Lipovetsky el auge del neoindividualismo fomenta nuevas formas de consumo basadas en las emociones y en las sensaciones personales. En este contexto la identidad de la marca adquiere un papel relevante, pues la caracterización de la marca en el tiempo permite desarrollar la promesa de valor a los consumidores y definir a dónde desea aspirar. Es necesario tener una visión amplia y a largo plazo de la identidad de la marca, y por tanto deben crearse una personalidad bien definida, especialmente si se atribuye a la identidad de la marca su posición en el mercado. La marca obliga al compromiso de mantener la confianza y, por tanto, exige cumplir con las promesas que ésta genera. Las marcas corporativas de éxito son aquellas que proyectan una imagen coherente y sólida con su personalidad e identidad.

Desde el nacimiento del marketing, en los años 50 del siglo XX, la base de la economía ha pasado de la producción al consumo y de la esfera de la racionalidad al reino del deseo, de lo objetivo a lo subjetivo. La simbología y el significado de la marca en la nueva sociedad de consumidores conforman un universo mayor y más importante que en épocas anteriores, y como consecuencia aparece en escena el concepto de *branding* emocional. Las decisiones de consumo se basan en promesas que trascienden a los propios productos/servicios y que arraigan en las emociones humanas. Hoy una

marca debe estar preparada para ofrecer al mercado lo que el consumidor quiere, pues se adentra en la psicología de los individuos y en sus deseos latentes de satisfacción, haciendo posible que las marcas lleguen a satisfacer las aspiraciones de la psique humana. Éste es el paso del producto a su imagen y del servicio al valor, de lo material a lo intangible y de lo concreto a lo abstracto.

En este contexto la reputación social de la marca corporativa es crucial, debe ser una marca cargada de valor emocional, pues el consumidor/usuario demanda marcas en las que pueda confiar, marcas que le aporten beneficios y valores. Es necesario gestionar la identidad de la marca, es decir, desarrollar una estrategia de posicionamiento, entendiendo por ésta la parte de la identidad de marca que debe ser comunicada de forma activa. Deben resaltarse sus beneficios emocionales, y la marca y el posicionamiento deben estar estrechamente ligados a la propuesta de valor si se quiere construir una marca poderosa. La marca como valor intangible crea una relación especial con los consumidores y acorta la distancia entre el consumidor y la marca con el objetivo de conseguir su fidelización, pues tanto al principio como al final, la marca no es simple simbología sino una relación entre personas.

Chelo Morillo

PhD Comunicación

Responsable de Comunicación & Marketing
en JDA/SFAI

novedades normativas

Normativa Fiscal

LOS SÁBADOS SERÁN INHÁBILES A EFECTOS DEL CÓMPUTO DE PLAZOS

A partir del día 2 de octubre de 2016, los sábados serán inhábiles a efectos del cómputo de plazos, uniéndose a los domingos y festivos que ya se consideraban así. Por lo tanto, a partir de dicha fecha cuando un plazo termine en sábado, se entenderá prorrogado al lunes siguiente.

Este cambio en cuanto a la consideración de inhábiles los sábados, se deriva de lo dispuesto en el art. 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE de 2 de octubre de 2015) y de la Disposición Final Séptima que, en general, determina que la entrada en vigor de la norma se producirá al año de su publicación.

RELACIÓN ELECTRÓNICA CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE de 2 de octubre de 2015) y de la Disposición Final Séptima que, en general, determina que la entrada en vigor de la norma se producirá al año de su publicación y según la interpretación de la AEAT, a partir del día 2 de octubre, obligatoriamente se tendrán que relacionar electrónicamente con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, al menos los siguientes sujetos:

- Las personas jurídicas.
- Las entidades sin personalidad jurídica (cualquier comunidad de bienes como una comunidad de vecinos, por ejemplo).
- Quienes ejerzan una actividad profesional para las que se requiera colegiación obligatoria, para los trámites y actuaciones que realicen con las Administraciones Públicas en el ejercicio de dicha actividad profesional. En todo caso, dentro de este colectivo se entienden incluidos los notarios, registradores de la propiedad y mercantiles.
- Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente con la Administración.
- Los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración.

Reglamentariamente se abre la posibilidad de que la obligación se extienda a otros colectivos de personas físicas.

Si bien la AEAT tiene previsto informar en breve de la obligación para los sujetos que no están inscritos en el REDEME (notificaciones electrónicas obligatorias o presentación telemática de declaraciones), se puede precisar lo siguiente:

- La Administración interpreta que las autoliquidaciones tributarias (modelo 303 o 130) se pueden seguir presentando rellenando el impreso a través de la sede electrónica de la AEAT, imprimiéndolo y presentándolo en papel en la AEAT o entidad colaboradora.
- Las notificaciones de la AEAT a estos nuevos obligados que no hubieran optado voluntariamente por la forma electrónica, se realizarán por este sistema a partir del 2 de octubre pero la primera notificación a partir de esta fecha se hará también en papel y, aprovechando la misma, se le informará de que las siguientes ya serán electrónicas con el sistema habitual de este tipo de notificaciones.
- A partir de la fecha citada, los documentos que se presenten a la AEAT deben hacerse en el registro electrónico y no en papel.

ES RETRIBUCIÓN EN ESPECIE EL COSTE DE DESPLAZAMIENTO DE UN TRABAJADOR A SU LUGAR DEL TRABAJO SI LO SATISFACE LA EMPRESA

El coste del desplazamiento de un trabajador entre su domicilio y el lugar de trabajo sufragado por la empresa, es retribución en especie para el trabajador.

Así lo entiende la DGT en su consulta vinculante V1073/2016 del pasado 16 de marzo a resultas de la pregunta formulada acerca de la solicitud de un trabajador para que su empresa le facilite un transporte con el fin de desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo fuera de la jornada ordinaria y a petición de la propia empresa, por lo que esta pone a su disposición un taxi para efectuar los desplazamientos.

La utilización gratuita por el trabajador del servicio de taxi que le proporciona la empresa para realizar los desplazamientos entre su domicilio y su centro de trabajo constituye un rendimiento del trabajo en especie, considerando como tal, la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, incluso cuando no supongan un gasto real para quien los conceda, pues tales desplazamientos se enmarcan a efectos del IRPF en el ámbito particular del trabajador.

También se consideran rendimientos del trabajo (definidos como toda contraprestación o utilidad, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dineraria o en especie, que derive, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tenga el carácter de rendimiento procedente de una actividad económica) aquellos supuestos en que las empresas entregan a sus empleados asignaciones para gastos de locomoción por los desplazamientos entre sus domicilios y su centro de trabajo si bien en este caso se trata de rendimientos dinerarios.

TRATAMIENTO CONTABLE QUE DEBE DARSE A UNA RETRIBUCIÓN EN ESPECIE DERIVADA DE LA CESIÓN A LOS TRABAJADORES DE VEHÍCULOS EN RÉGIMEN DE RENTING

El ICAC en respuesta a una consulta planteada al respecto y publicada en el BOICAC núm. 106 de junio de 2016 hace referencia a la interpretación del propio Instituto sobre el tratamiento contable de la adquisición de un vehículo destinado a ser cedido en uso al personal de una empresa para fines privados, publicada en la consulta 7 del BOICAC núm. 48, y que en aplicación del actual Plan General de Contabilidad, se considera en vigor.

En concreto, las retribuciones al personal de la empresa tendrán naturaleza contable de gasto figurando en la partida de gastos de personal de la cuenta de pérdidas y ganancias, pudiendo emplearse la cuenta 649 Otros gastos sociales, para su reconocimiento contable. Como contrapartida de este gasto la empresa deberá registrar el ingreso correspondiente al servicio de renting, que en la medida que forme parte de las actividades ordinarias de la empresa deberá mostrarse en la cifra anual de negocios; en caso contrario, para contabilizar el ingreso se podrá emplear la cuenta 755. Ingresos por servicios al personal.

Por último, en su caso el IVA repercutido en la operación se reconocerá mediante abono en la cuenta "Hacienda Pública IVA repercutido" con cargo a la cuenta de tesorería o crédito correspondiente. Si el trabajador no abonase dicho importe, se contabilizará como un mayor valor del gasto de personal. Del mismo modo, si la operación pudiera determinar la realización de un ingreso a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, deberá incrementarse por dicho importe el gasto de personal indicado, generándose como contrapartida una cuenta relativa a la Hacienda Pública acreedora.

novedades normativas

CESIÓN DE LA VIVIENDA FAMILIAR EN CASO DE SENTENCIA DE DIVORCIO. TRATAMIENTO EN EL IRPF

Analizamos una consulta planteada por una persona que en virtud de sentencia de divorcio, abona a su ex-esposa una pensión compensatoria y además se atribuye el uso de la vivienda familiar (propiedad íntegra de dicha persona) a su ex-esposa.

La Dirección General de Tributos en respuesta a la consulta vinculante V2041-16, de 12 de mayo de 2016, y tomando como referente el art. 90 del Código Civil, concluye que no cabe duda en señalar que la atribución del uso de la vivienda a favor de la excónyuge del consultante, nunca tendrá la consideración de pensión compensatoria a favor del cónyuge, habida cuenta de la tipificación que, en el referido artículo 90 del Código Civil, se hace en lo que concierne a ambos extremos que deben figurar, entre otros, en el convenio regulador.

De acuerdo a lo anterior es improcedente, en el supuesto planteado, la aplicación de la reducción de la base imponible prevista en el art. 55 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

NO ES DEDUCIBLE EL IVA SOPORTADO POR LA ADQUISICIÓN DE BIENES QUE SERÁN CEDIDOS GRATUITAMENTE A CLIENTES DEL ADQUIRENTE QUE NO PUEDAN CONSIDERARSE COMO MUESTRAS GRATUITAS U OBJETOS PUBLICITARIOS DE ESCASO VALOR COMERCIAL

En una Sentencia del pasado 17 de mayo, la Audiencia Nacional desestima el recurso contencioso entendiendo que la demandante no puede deducirse el IVA soportado por la adquisición del material de terraza entregado a sus clientes, ya que tiene la consideración de atenciones a clientes pero no el de muestras gratuitas u objetos publicitarios de escaso valor comercial.

Si bien la sociedad alega que la entrega de material de terraza adquirido en el que se inserta el nombre de la marca de las bebidas que comercializa, no es a título gratuito sino que se trata de una cesión de uso y de disponibilidad de dicho material de terraza, lo cual integra una prestación accesoria a la venta de bebidas que comercializa y que la cesión de dicho material se encontraba vinculada a la venta de los productos comercializados por la recurrente, la Audiencia Nacional en la Sentencia que comentamos estima que:

La entrega de mobiliario de terraza debe considerarse como atenciones a clientes y no como un objeto publicitario ya que, aunque materialmente el mobiliario puede considerarse objeto publicitario al tener la marca indeleble de la empresa, no obstante, a efectos del IVA no tienen carácter de objeto publicitario pues se consideran objetos de carácter publicitario los que carezcan de valor comercial intrínseco. Y, en este caso, los elementos entregados tienen valor y entidad propios puesto que cubren necesidades concretas de los establecimientos que los reciben al disponer de un mobiliario necesario para su actividad que, de no haberse obtenido de la entidad recurrente deberían adquirir en el mercado con el consiguiente desembolso económico.

Por lo que respecta a si se trata de entregas gratuitas como atenciones a los clientes o si son entregas onerosas entendidas como una cesión de uso en concepto de depósito al estar vinculada su entrega con la adquisición y comercialización de las bebidas que se publicitan, y si bien es cierto que se firman recibos por los titulares de los establecimientos de hostelería que expresan que las entregas del material de terraza con la publicidad de una marca está condicionada a la compra y posterior venta de los productos de la marca que se publicitan, no se especifica la valoración concreta que a dichos bienes se ha de dar, ni los compromisos concretos de compra que se han de asumir, ni el periodo de tiempo durante el cual dichas compras se han de materializar ni las condiciones de uso comercial al que está destinado el material entregado. Y por ello, no se puede concluir que se esté ante una operación económica compleja (venta de bebidas

y cesión de uso de material de terraza) que pudiera justificar que en la factura de venta que emite el recurrente se incluyera en el precio global de las bebidas tanto el precio de venta de las bebidas como el importe correspondiente a la cesión de uso del material de terraza.

Además, la recurrente había otorgado el coste relativo a la compra del material de terraza el tratamiento contable de gasto corriente mientras que, si efectivamente su intención hubiera sido la mera cesión de uso, debió incluir contablemente como inmovilizado material en el activo el citado mobiliario de terraza.

Todo ello, conduce a la AN a concluir que la mercantil recurrente no ha podido desvirtuar la afirmación de la Administración de que se estaba ante entregas gratuitas de material de terraza englobadas en el concepto de atenciones para clientes que no permiten deducir las cuotas soportadas por el IVA en su adquisición.

ES AJUSTADO A DERECHO EL DESARROLLO SIMULTÁNEO DE VARIOS PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN RESPECTO DE TODOS LOS OBLIGADOS TRIBUTARIOS QUE SEAN PARTE EN UNA OPERACIÓN VINCULADA

El TEAC en su Resolución del pasado 6 de septiembre, unificando criterio, dispone que pese a las distintas especialidades procedimentales previstas en la normativa reguladora en el Impuesto sobre Sociedades para aquellos supuestos en los que la comprobación del valor de mercado de una operación vinculada se lleva a cabo en el seno de procedimiento de comprobación e investigación iniciado respecto de uno solo de los obligados tributarios que es parte de la operación vinculada, es también posible que, siempre con pleno respeto a las normas generales del procedimiento inspector, puedan desarrollarse simultáneamente procedimientos de comprobación inspectora respecto de todos los obligados tributarios que sean parte de la operación vinculada en los que pueda efectuarse la comprobación del valor nominal de mercado de la misma.

DISPOSICIONES PUBLICADAS DURANTE EL MES DE SEPTIEMBRE DE 2016

Acuerdos internacionales. Intercambio automático de información de cuentas financieras

Acuerdo Multilateral entre Autoridades Competentes sobre intercambio automático de información de cuentas financieras, hecho en Berlín el 29 de octubre de 2014. Declaración de España sobre la fecha de efecto sobre los intercambios de información en virtud de dicho Acuerdo.

Ministerio de Asuntos Exteriores y Coop. B.O.E. núm. 218 de 9 de septiembre de 2016.

CALENDARIO FISCAL PARA EL MES DE OCTUBRE DE 2016

MODELO 511. IMPUESTOS ESPECIALES DE FABRICACIÓN

Relación mensual de notas de entrega de productos con el impuesto devengado a tipo reducido, expedidos por el procedimiento de ventas en ruta: 5 días hábiles siguientes a la finalización del mes al que corresponde la información.

HASTA EL DÍA 12

Estadística Comercio Intracomunitario (Intrastat)

• Septiembre 2016. Modelos N-I, N-E, O-I, O-E

HASTA EL DÍA 20

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimo-

novedades normativas

niales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas

- Tercer Trimestre 2016. Modelos 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136.

- Septiembre 2016. Grandes empresas. Modelos 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 230.

Pagos fraccionados Renta

- Tercer Trimestre 2016.
- Estimación Directa. Modelo 130.
- Estimación Objetiva. Modelo 131.

Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de no Residentes

- Ejercicio en curso
- Régimen general. Modelo 202.
- Régimen de consolidación fiscal (grupos fiscales). Modelo 222.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

- Septiembre 2016. Autoliquidación. Modelo 303.
- Septiembre 2016. Grupo de entidades, modelo individual. Modelo 322.
- Septiembre 2016. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias. Modelo 349.
- Septiembre 2016. Grupo de entidades, modelo agregado. Modelo 353.
- Septiembre 2016. Operaciones asimiladas a las importaciones. Modelo 380.
- Tercer Trimestre 2016. Autoliquidación. Modelo 303.
- Tercer Trimestre 2016. Declaración-Liquidación no periódica. Modelo 309.
- Tercer Trimestre 2016. Declaración recapitulativa de ops. intracomunitarias. Modelo 349.
- Tercer Trimestre 2016. Servicios de telecomunicaciones, de radiodifusión o de televisión y electrónicos en el IVA. Autoliquidación. Modelo 368.
- Tercer Trimestre 2016. Operaciones asimiladas a las importaciones. Modelo 380.
- Solicitud devolución Recargo de Equivalencia y sujetos pasivos ocasionales. Modelo 308.
- Reintegro de compensaciones en el Régimen Especial de la Agricultura, Ganadería y Pesca. Modelo 341.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO E IMPUESTO GENERAL INDIRECTO CANARIO

- Septiembre 2016. Declaración de operaciones incluidas en los libros registro del IVA y del IGIC. Modelo 340.

IMPUESTO GENERAL INDIRECTO CANARIO Y ARBITRIO SOBRE IMPORTACIONES Y ENTREGAS DE MERCANCÍAS EN LAS ISLAS CANARIAS

IMPUESTO GENERAL INDIRECTO CANARIO

- Grandes empresas. Declaración-liquidación mes de Septiembre. Modelo 410.
- Régimen general devolución mensual. Declaración-liquidación mes de Septiembre. Modelo 411.
- Declaración Ocasional: Declaración-liquidación mes de Septiembre. Modelo 412.
- Régimen especial del Grupo de entidades. Mes de Septiembre. Modelo 418.
- Régimen especial del Grupo de entidades. Mes de Septiembre. Modelo 419.
- Régimen General: Declaración-liquidación 3er. Trimestre del año. Modelo 420.
- Régimen simplificado: Declaración-liquidación 3er. Trimestre del año. Modelo 421.
- Solicitud de reintegro de compensaciones de sujetos pasivos acogidos

al régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca. Tercer trimestre del año. Modelo 422.

IMPUESTOS SOBRE LAS LABORES DEL TABACO (CANARIAS)

- Autoliquidación correspondiente al mes de septiembre. Modelo 460.
- Declaración de operaciones accesorias al modelo 460 correspondiente al mes de septiembre. Modelo 461.

IMPUESTO ESPECIAL SOBRE COMBUSTIBLES DERIVADOS DEL PETRÓLEO (CANARIAS)

- Declaración-liquidación correspondiente al mes de septiembre. Modelo 430.

ARBITRIO SOBRE IMPORTACIONES Y ENTREGAS DE MERCANCÍAS EN LAS ISLAS CANARIAS

- Régimen General. 3er. Trimestre del año. Modelo 450.

IMPUESTO SOBRE LAS PRIMAS DE SEGUROS

- Septiembre 2016. Modelo 430.

IMPUESTOS ESPECIALES DE FABRICACIÓN

- Julio 2016. Grandes Empresas (*). Modelos 553, 554, 555, 556, 557, 558.
- Julio 2016. Grandes Empresas. Modelos 561, 562, 563.
- Septiembre 2016. Modelos 548, 566, 581.
- Septiembre 2016. Modelos 570, 580.
- Tercer Trimestre 2016. Modelos 521, 522, 547.
- Tercer Trimestre 2016. Actividades V1, V2, V7, F1, F2. Modelo 553.
- Tercer Trimestre 2016. Modelo 582.
- Tercer Trimestre 2016. Solicitudes de devolución de:
 - Introducción en depósito fiscal. Modelo 506.
 - Envíos garantizados. Modelo 507.
 - Ventas a distancia. Modelo 508.
 - Consumos de alcohol y bebidas alcohólicas. Modelo 524.
 - Consumo de hidrocarburos. Modelo 572.
- Declaración de operaciones por los destinatarios registrados, representantes fiscales y receptores autorizados. Modelo 510.

(*) Los destinatarios registrados, destinatarios registrados ocasionales, representantes fiscales y receptores autorizados (grandes empresas), utilizarán para todos los impuestos el modelo 510.

IMPUESTOS ESPECIAL SOBRE LA ELECTRICIDAD

- Septiembre 2016. Grandes empresas. Modelo 560.
- Tercer Trimestre 2016. Excepto grandes empresas. Modelos 560.

IMPUESTOS MEDIOAMBIENTALES

- Tercer Trimestre 2016. Pago fraccionado. Modelo 585.

IMPUESTO ESPECIAL SOBRE EL CARBÓN

- Tercer Trimestre 2016. Modelo 595.

HASTA EL DÍA 31 DE OCTUBRE

CUENTA CORRIENTE TRIBUTARIA

* Solicitud de inclusión para el año 2017. Modelo CCT.

La renuncia al sistema de cuenta corriente en materia tributaria se deberá formular en el modelo de "solicitud de inclusión/ comunicación de renuncia al sistema de cuenta corriente en materia tributaria".

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL

- Tercer Trimestre 2016. Cuentas y operaciones cuyos titulares no han facilitado el N.I.F. a las Entidades de Crédito. Modelo 195.

HASTA EL DÍA 7 DE NOVIEMBRE

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS. PAGO DEL SEGUNDO PLAZO

Ingreso del segundo plazo de la declaración anual de 2015, si se fraccionó el pago. Modelo 102.

novedades normativas

Normativa Laboral

SUPRESIÓN DEL LIBRO DE VISITAS

La entrada en vigor, el pasado 13 de septiembre, de la Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social supone que finaliza la obligación que hasta ahora tenían las empresas de disponer de un Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo.

Esta Orden aprueba el nuevo modelo para la confección de las diligencias realizadas por los funcionarios de la Inspección de Trabajo, con ocasión de sus actuaciones realizadas en los centros de trabajo o en comparecencia de las empresas en la sede de la Inspección de Trabajo.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores Laborales, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comparecencia por comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación, con sujeción a las reglas previstas en la mencionada orden ministerial. Esta diligencia podrá ser realizada mediante medios electrónicos, remitiendo una copia de la misma a la empresa, otra, si procede, a los delegados de prevención y quedando una tercera en poder del funcionario actuante.

La remisión de un ejemplar de la diligencia a los sujetos inspeccionados podrá realizarse a través de una de las siguientes vías:

1. Mediante remisión a la empresa por cualquiera de los medios admitidos en derecho.
2. Mediante entrega a la persona que haya atendido al funcionario que realice la actuación inspectora correspondiente. Si se negase a recibirlo, se notificará a la empresa por cualquiera de los medios admitidos en derecho. Cuando dicha persona se negase a firmar la diligencia, o no pudiese o supiese hacerlo, se hará constar así en la misma.

Las diligencias entregadas o remitidas a las empresas, deberán conservarse a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de cinco años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

También deberán conservarse los Libros de Visitas así como los modelos de diligencia extendidos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente orden, por un período de cinco años, a contar desde la fecha de la última diligencia realizada.

CRITERIO TÉCNICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

El pasado 15 de junio, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) publicó los criterios técnicos núm. 97/2016, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

El objeto de estos criterios es proporcionar orientaciones para facilitar las actuaciones de la inspección en supuestos de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional con otros Estados miembros de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EEE).

La actuación inspectora en este ámbito tiene dos vertientes: por un lado, el control de los desplazados a España, por otro, el que realizan empresas establecidas en España a otro Estado miembro y que deberán respetar las normas de transposición que allí se hayan establecido en relación a la Directiva 96/71/CE.

EL CARÁCTER TRANSNACIONAL DE LA PRESTACIÓN

Para que la prestación tenga carácter transnacional, se exige que el prestador esté establecido en el Estado miembro de establecimiento, lo cual implica que disponga de un soporte material organizativo en el territorio de dicho Estado, y, también, que desarrolle en el mismo actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna.

Algunos de los elementos objetivos que determinan la concurrencia de estos requisitos, pueden ser los siguientes:

- El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social.
- El lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que les desplaza.
- El derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro.
- El lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo.
- El número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las empresas de reciente creación.

Esta relación no pretende ser exhaustiva, pudiendo valorarse otros elementos fácticos que resulten significativos en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en el Estado de acogida. Del mismo modo, la ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos contemplados no excluye automáticamente la posibilidad de que la situación sea considerada un verdadero desplazamiento. La valoración de los diversos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación considerada.

Los empresarios que desplacen trabajadores a España en el marco de una prestación transnacional deberán comunicar su desplazamiento antes de su inicio, y con independencia de su duración, a la autoridad laboral competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios, que informará de ello a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. No obstante, esta comunicación no será exigible en el caso de los desplazamientos cuya duración no exceda de ocho días, a menos que se trate de trabajadores desplazados por empresas de trabajo temporal.

LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Los mismos elementos que son tenidos en cuenta en la evaluación global de una situación para considerarla desplazamiento real también serán tenidos en cuenta a los efectos de determinar si una persona entra o no dentro de la definición de trabajador desplazado, en particular aquellos relacionados con el desempeño del trabajo, la relación de subordinación y la remuneración del trabajador, independientemente de la denominación y caracterización que hayan dado las partes a su relación.

El concepto de trabajador a considerar es el correspondiente al Estado en el que se efectúa la prestación de servicios. En consecuencia, la determinación a efectos laborales de si se trata de un trabajador por cuenta propia o si, por el contrario, se trata de encubrir una relación laboral ("falsos autónomos"), corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con la legislación española y aplicando los mismos criterios que se utilizan habitualmente para ello.

Los elementos a analizar en los trabajadores desplazados serán los siguientes:

- a) El contrato de trabajo.
- b) El mantenimiento de la relación laboral durante todo el periodo de desplazamiento.
- c) La temporalidad del desplazamiento.
- d) La nacionalidad de los trabajadores desplazados.

novedades normativas

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

La aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo inferiores a las legales del Estado de acogida, en el que se prestan los servicios, constituye el supuesto más frecuente de incumplimiento de las disposiciones nacionales de transposición de la Directiva 96/71.

En todas las materias recogidas en la Ley 45/1999 se aplicará la legislación laboral española, sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de otras normas o acuerdos que establezcan condiciones de trabajo más favorables. No se podrá exigir la garantía de condiciones de trabajo equivalentes en materias no incluidas en esta Ley.

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Aunque la norma general establece que las personas que ejerzan una actividad por cuenta ajena o propia en el territorio de un Estado miembro estarán sujetas a la legislación de ese Estado miembro, y ello con independencia de su lugar de residencia, existen excepciones a esta norma general para evitar las complicaciones administrativas que se producirían de aplicar tal regla cuando se trata, por ejemplo, de desplazamientos de carácter temporal.

Así, respecto de los trabajadores por cuenta ajena se indica lo siguiente: "La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada."

Tal y como hemos indicado, en materia de Seguridad Social se aplica un límite de duración del desplazamiento de dos años, pudiendo ampliarse este periodo con determinadas condiciones. Sin embargo, no existe un límite máximo de duración del desplazamiento ni en la Directiva 96/71 ni en la Ley 45/1999 que la traspone, que sólo exigen que el desplazamiento tenga carácter temporal.

EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES POR EMPRESAS ESTABLECIDAS EN ESPAÑA

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de otros Estados miembros de la UE o del EEE deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de las condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación española o en el convenio colectivo aplicable en España.

El incumplimiento de esta obligación constituye así, en primera instancia, un incumplimiento de la legislación nacional del Estado de acogida, por la que deberán velar las autoridades de dicho Estado. Sin embargo, esta obligación forma parte también de la legislación laboral española, correspondiendo también a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y el control del cumplimiento de la misma.

INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS EVENTUALES

La sentencia emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el pasado 14 de septiembre, asunto C-596/14, obliga a indemnizar de igual manera a trabajadores temporales e indefinidos.

El TJUE aborda la cuestión planteada desde el punto de vista de la legalidad de la discriminación directa de los trabajadores temporales con respecto a los trabajadores indefinidos.

El caso que ha originado esta decisión es el de una empleada que trabajó como secretaria durante siete años en el Ministerio de Defensa, encadenando varios contratos de interinidad hasta la reincorporación de la titular. Tras su cese, la trabajadora interpuso demanda alegando que los contratos de interinidad mediante los que fue contratada se celebraron en fraude de ley y que su relación laboral tenía carácter indefinido, por lo que la extinción de tal relación implicaba el pago de una indemnización. La demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social, por lo que recurrió en suplicación al TSJ de Madrid.

El TSJ de Madrid observa, por un lado, que la contratación de la trabajadora mediante un contrato de interinidad cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva.

No obstante, el TSJ Madrid eleva al TJUE una cuestión prejudicial al considerar que la trabajadora podría tener derecho a reclamar una indemnización al no existir razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores con contratos de duración indefinida, en función de lo dispuesto en la cláusula 4, apartado 1 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEP sobre el trabajo de duración determinada) que establece lo siguiente:

"Principio de no discriminación: Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas."

Este trato igualitario entraría en conflicto con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del ET que dispone que a la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Este artículo establece una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores indefinidos y los trabajadores con contrato de duración determinada. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

La respuesta del TJUE a la cuestión prejudicial planteada establece que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse del siguiente modo:

- 1) El concepto de "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.
- 2) Esta cláusula se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

La decisión del Tribunal de Justicia que tiene carácter de cosa juzgada, por lo que es obligatoria no sólo para el órgano jurisdiccional nacional que ha remitido la cuestión prejudicial, sino también para todos los demás órganos jurisdiccionales nacionales de los Estados

novedades normativas

miembros, establecen sólo la ilegalidad de la diferencia de trato con respecto a los interinos, sino que va más allá, al argumentar que la discriminación se aplica a cualquier contrato eventual.

DESPIDO COLECTIVO: UMBRAL LEGAL EN UN ÚNICO CENTRO DE TRABAJO

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha acordado, por unanimidad, en el recurso de Casación 36/2016 y de conformidad con la Directiva 98/59 aplicada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 13/5/2015, asunto "Rabal Cañas", que debe calificarse como despido colectivo, y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1º del ET, tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales en los casos en que afecten a un único centro de trabajo siempre que en el mismo presten servicios más de 20 trabajadores.

La sentencia a la que el TS hace referencia es un pronunciamiento del TJUE, de 13 de mayo de 2015, por el asunto "Rabal Cañas", en el que el tribunal estableció que "debe calificarse como despido colectivo, y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable a esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que toma la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales (10% de despedidos) en los casos en que afecten a

un único centro de trabajo, siempre que en el mismo haya más de 20 trabajadores.

La sala de lo Social del TS, ha desestimado el recurso planteado por la empresa demandada, contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, que declaró nulo el despido de 12 trabajadores en el centro de trabajo de Mungía (Vizcaya), donde trabajaban 77 personas; en una empresa donde la plantilla ascendía a un total de 3.000 empleados.

Recordemos que el artículo 51.1 del ET establece lo siguiente:

"1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

...."

Con esta sentencia, el TS modifica la definición establecida por el ET, aceptando como referencia para determinar un despido colectivo, el centro de trabajo y no toda la empresa, con el único requisito de que los porcentajes antes fijados se cumplan si el centro emplea como mínimo a 20 trabajadores.

CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2016.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria salinera.	AC	BOE 3/09/2016
Industria textil y de la confección.	AC	BOE 8/09/2016

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2016

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Transporte de viajeros en autobús.	AC	BOP 15/09/2016
Álava	Industria siderometalúrgica.	CC	BOP 14/09/2016
Albacete	Oficinas y despachos.	CC	BOP 24/08/2016
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP 14/09/2016
Alicante	Estomatólogos y odontólogos.	CC	BOP 26/08/2016
Asturias	Transportes por Carretera.	AC	BOPA 9/08/2016
Ávila	Construcción y obras públicas.	CE	BOP 25/08/2016
Badajoz	Pompas fúnebres.	CC	DOE 19/08/2016
Barcelona	Comercio de pescado fresco y congelado.	CC	BOP 6/09/2016
	Comercio de pescado fresco y congelado.	RS	BOP 6/09/2016
	Campings y ciudades de vacaciones.	CC	BOP 15/09/2016
	Detallistas de alimentación y autoservicios hasta 120 m2, charcuterías y mantequerías, lecherías, granjas-lecherías y legumbres cocidas.	CC	BOP 15/09/2016
Bizkaia	Conservas y salazones de pescado.	CC	BOB 7/09/2016
Cádiz	Fabricación de tapones y discos de corcho.	CC	BOP 18/08/2016
	Industria almadrabera de Barbate, Tarifa y todos los centros de trabajo de la provincia.	CC	BOP 19/08/2016
	Campo.	CC	BOP 15/09/2016

novedades normativas

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Cataluña	Exhibición cinematográfica para las provincias de Girona, Lleida y Tarragona.	CC	DOGC 29/08/2016
Ciudad Real	Panadería.	CC	BOP 18/08/2016
Ceuta	Transportes de mercancías.	RS	BOCC 23/08/2016
Galicia	Empresas organizadoras del juego del bingo.	CC	DOG 31/08/2016
Girona	Supermercados y autoservicios.	PR	BOP 7/09/2016
Guadalajara	Comercio en general.	CC	BOP 14/09/2016
León	Industria de la panadería.	AC	BOP 16/08/2016
Madrid	Estacionamiento regulado de superficie.	CC	BOCM 18/08/2016
	Comercio de la piel.	CC	BOCM 19/08/2016
	Protésicos dentales.	CC	BOCM 20/08/2016
	Comercio de mayoristas y minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalo.	CC	BOCM 27/08/2016
Málaga	Oficinas y Despachos.	CC	BOP 14/09/2016
Pontevedra	Comercio de materiales de construcción y saneamiento.	CC	BOP 16/08/2016
	Limpieza de edificios y locales.	AC	BOP 23/08/2016
Salamanca	Transporte de viajeros por carretera.	AC	BOP 17/08/2016
	Limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales.	CC	BOP 22/08/2016
Segovia	Derivados del cemento.	RS	BOP 26/08/2016
Toledo	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 24/08/2016
	Industrias de captación, elevación, conducción, depuración, tratamiento y distribución de aguas potables y residuales.	CC	BOP 25/08/2016
Valencia	Supermercados y autoservicios.	CC	BOP 30/08/2016
Valladolid	Comercio en general (excepto alimentación).	AC	BOP 17/08/2016
Zaragoza	Comercio del metal.	CC	BOP 26/08/2016

AC: Acuerdo
ED: Edicto
PA: Pacto

CA: Calendario laboral
EX: Extensión
PR: Prórroga

CC: Convenio Colectivo
IM: Impugnación
RE: Resolución

CE: Corrección errores
LA: Laudo
RS: Revisión salarial

DE: Denuncia
NU: Nulidad
SE: Sentencia

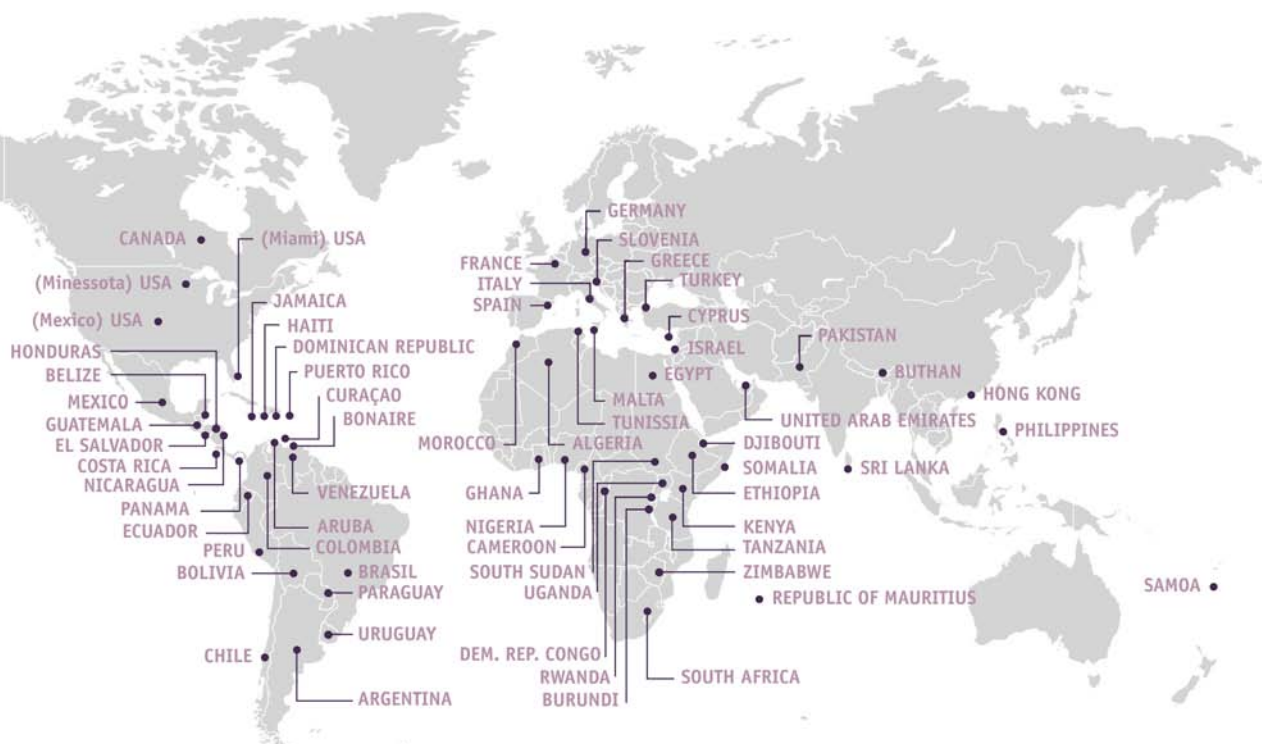


SFAI

**SANTA FE
ASSOCIATES
INTERNATIONAL
SPAIN**

Una firma internacional de reconocido prestigio
con más de 150 oficinas
en más de 65 países

Oficinas SFAI INTERNATIONAL



Oficinas red SFAI Spain.



Barcelona

C/ Francisco de Quevedo, 9
08402 GRANOLLERS
Tel. 938 600 370

C/ Tres Creus, 92
08202 SABADELL
Tel. 937 259 153

C/ Balmes 49, 4ª planta
08007 BARCELONA
Tel. 934 127 639

Bilbao

C/ Colón de Larreátegui 35, 2º Dcha.
48009 BILBAO
Tel. 944 255 750

Madrid

C/ General Yagüe, 20
28020 MADRID
Tel. 915 555 855

San Sebastián

C/ Avenida de la Libertad 25, 2º A
20004 SAN SEBASTIAN
Tel. 943 441 568

www.sfai.es