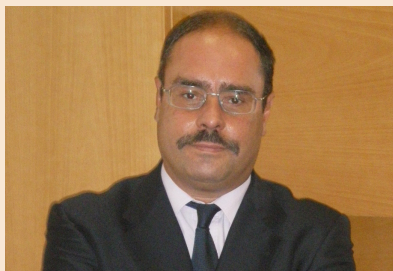


¿DESPIDOS COLECTIVOS?

Luis Martín Diz



La gravísima situación económica general y de muchísimas empresas en particular da lugar a que éstas deban acometer despidos de carácter colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El legislador quiso facilitar las causas que permitían tales despidos, pero el procedimiento ha devenido en un auténtico campo de minas, valga la expresión. Si acreditar la concurrencia de las causas exige un esfuerzo documental, más lo supone adentrarse en el proceloso camino del procedimiento, el cual está salpicado de numerosos requisitos formales de cuyo cumplimiento depende que puedan prosperar las causas alegadas y, con ello, la finalidad de la empresa.

Uno de los últimos pronunciamientos ha sido de la Abogada General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, relativo a si deben computarse las extinciones de contratos de los trabajadores con contrato temporal a los efectos de determinar si el despido supera el umbral previsto en la Ley, en cuyo caso habría que articular un despido de carácter colectivo.

Aunque falta el pronunciamiento del Tribunal, éste suele seguir el criterio de la Abogada General y podemos encontrarnos con la circunstancia de que dicho criterio se confirme y, por tanto, en el umbral del número de trabajadores a despedir deba tenerse en consideración el número de trabajadores temporales que ha visto extinguido su contrato en el periodo de referencia.



EL NUEVO REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES INCLUYE MODIFICACIONES RELEVANTES EN LAS OPERACIONES VINCULADAS

Una de las principales novedades es la incorporación de modificaciones sustanciales en el ámbito de las entidades y operaciones vinculadas.

El nuevo Reglamento establece la obligación de información de las operaciones vinculadas realizadas país por país, que será exigible a partir de 2016, para aquellas entidades residentes en territorio español que tengan la condición de dominantes de un grupo y no sean al mismo tiempo dependientes de otra entidad, residente o no residente.

Esta información resultará exigible, exclusivamente, cuando el importe neto de la cifra de negocios del conjunto de personas o entidades que formen parte del grupo, en los doce meses anteriores al inicio del periodo impositivo, sea, al menos, de 750 millones de euros.

También se modifica la documentación específica de operaciones vinculadas completando, por un lado, la necesaria simplificación de este tipo de documentación para entidades con un importe neto de la cifra de negocios inferior a 45 millones de euros y adaptándose, por otro lado, al contenido de la documentación que se establece en la OCDE.

Menos documentación

En definitiva, se reduce considerablemente la documentación a exigir a las entidades medianas y pequeñas, simplificando sus cargas administrativas, y se incrementa la exigencia respecto a las multinacionales.

► En el supuesto de personas o entidades que cumplan los requisitos de Empresa de Reducida Dimensión, la documentación simplificada se podrá entender cumplimentada a través del documento normalizado elaborado al efecto por Orden del Ministro de Hacien-

da y Administraciones Públicas y no deberán aportar los comparables que establece la normativa.

El contenido simplificado de la documentación no resultará de aplicación a las operaciones realizadas con contribuyentes del IRPF en el método de estimación obje-

tiva (módulos), a las operaciones de transmisión de negocios, a las operaciones de transmisión de valores o participaciones no admitidas a cotización, a las operaciones de transmisión de inmuebles y a las operaciones con activos intangibles.

FISCAL

APROBACIÓN DE LA NUEVA LEY DE AUDITORÍA DE CUENTAS

El pasado mes de julio se publicó la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en la que se incluyeron algunos cambios en materia contable y fiscal en referencia a la amortización de los inmovilizados intangibles. Concretamente se establece que los inmovilizados intangibles son activos de vida útil definida, y cuando no pueda estimarse de manera fiable se amortizarán en un plazo de diez años.

En referencia al fondo de co-

mercio, se presume, salvo prueba en contrario, que la vida útil es de diez años. Ha de tenerse en cuenta que actualmente el fondo de comercio y los inmovilizados sin vida útil definida no se amortizan, por lo que este cambio afectará al resultado de las sociedades que incluyan en sus cuentas estos activos.

En cuanto al Impuesto sobre Sociedades la amortización del inmovilizado intangible será deducible atendiendo a su vida útil, si bien, cuando la misma no pueda estimarse de manera fiable, se deducirá con el límite máximo de la veinteaava parte de su importe.

Estas modificaciones serán de aplicación a los ejercicios que comiencen a partir de 1 de enero de 2016.

REFUERZO DE LAS MEDIDAS ANTIFRAUDE

La Agencia Tributaria parece haber puesto la atención sobre las dietas que perciben las personas físicas y que no han tributado en el IRPF.

A través del envío de requerimientos a los sujetos pasivos, se está solicitando la acreditación y justificación de estas percepciones, y también de los gastos de locomoción con motivo de los desplazamientos fuera del centro de trabajo.

Se intenta con ello que tributen aquellas cantidades que no se correspondan con situaciones reales o por importe superior a los límites que están exentos de tributación.



FISCALIDAD INTERNACIONAL

REGULARIZACIÓN DE BIENES EN EL EXTRANJERO SIN SANCIÓN DEL 150%

Hacienda no está aplicando la sanción del 150% a aquellos contribuyentes que, antes de presentar fuera de plazo la declaración de bienes en el extranjero (Modelo 720), han declarado y pagado el incremento no justificado de patrimonio de esas rentas mediante una declaración complementaria en su Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Así lo ha reiterado el Director General de la Agencia Tributaria



y así consta en un informe interno de la Dirección General de Tributos.

Como consecuencia de ello, aquellos contribuyentes que no regularizan su situación antes de recibir el requerimiento de la Agencia Tributaria, o hayan realizado la declaración de bienes sin ingreso en el IRPF del incremento no justificado, serán sancionados con el citado recargo del 150% sobre las rentas obtenidas en el extranjero.

ANNA MERCADÉ

DIRECTORA DEL OBSERVATORIO MUJER, EMPRESA
Y ECONOMÍA DE LA CAMBRA DE COMERÇ DE BARCELONA



“Las mujeres tienen un gran talento emprendedor”

¿Bastaría una aplicación estricta de la meritocracia para romper el ‘techo de cristal’ que afecta a muchas mujeres en materia laboral?

Sería un paso decisivo y radical que abriría una nueva etapa en la sociedad, donde se eliminaría el amiguismo, el nepotismo y los prejuicios anclados en una cultura masculina y patriarcal sobre el Management y la dirección en las organizaciones. También deberíamos cambiar el enfoque cultural de una sociedad pensada y organizada durante miles de años en clave masculina, donde sólo se valora lo que produce dinero, poder y riquezas materiales.

¿Qué países son una referencia a seguir en esta materia?

Los países nórdicos nos llevan 50 años de ventaja. Allí las mujeres no quisieron volver al hogar y se quedaron en los puestos que habían conquistado durante la Segunda Guerra Mundial, accedieron masivamente a la universidad y al mercado de trabajo y organizaron la sociedad en base a la igualdad de roles, de oportunidades y de responsabilidades. En estos países se organizaron los tiempos, los espacios, los horarios y pusieron servicios gratuitos al servicio de todas las personas, y la sociedad se responsabilizó de la maternidad-paternidad y el cuidado de las personas y su bienestar, como un valor básico. Ello propició que las mujeres no tuvieran que renunciar a sus carreras profesionales y a ser independientes económicamente. En España esto todavía no ha llegado y somos uno de los países que están a la cola de la Unión Europea.

“La conciliación no es un tema de mujeres que concierne sólo a las mujeres”

¿Se puede conseguir la igualdad sin establecer políticas de cuotas?

La experiencia nos dice que no. Sin cuotas y avanzando al ritmo actual (un 2% de mujeres en los Consejos de Administración en los últimos 10 años), nos costaría más de 50 años alcanzar el objetivo del 40% y además supondría un gran desperdicio del talento femenino y fuertes consecuencias a nivel de salud psíquica y física para las mujeres y para el conjunto de la sociedad.

¿En qué medida la renuncia voluntaria de la mujer a ocupar puestos de responsabilidad en beneficio de la familia perpetúa el paradigma de la desigualdad?

En general no es una renuncia voluntaria, es impuesta por las circunstancias y por un entorno hostil y un sistema de creencias ancestrales, que inducen en las mujeres un sentimiento de culpa y las ata a las responsabilidades de la maternidad. Es impuesta por una sociedad que no respeta la libertad de las mujeres a decidir. En general, y sobre todo las mujeres que tienen una profesión, un buen oficio o una carrera, a priori, desean y quieren compaginarlo todo, porque no hay autoestima mayor que la de ser libre e independiente económicamente, sin estar supeditada a nadie.

¿Cómo se posiciona como directora del Observatorio en torno al

debate sobre la conciliación familiar y laboral?

La conciliación no es un tema de mujeres que concierne sólo a las mujeres, sencillamente tiene que ver con la responsabilidad de la sociedad sobre los dependientes, la infancia, la juventud y el futuro del país. Está demostrado que para que una sociedad esté sana, la base está en el amor, la dedicación y la educación que damos a la infancia y a la juventud, y esto es responsabilidad de toda la sociedad. El Observatorio fue la primera institución que puso seriamente este tema encima de la mesa y que viene luchando por instaurar un horario europeo. Acabamos de publicar un estudio sobre los horarios: el 40% de las 3.000 empresas catalanas consultadas explican que ya hacen horario europeo y entre el 60% restante, 8 de cada 10 lo haría si se pusiera de acuerdo toda la sociedad.

El emprendimiento ha sido una opción laboral para muchas personas que han sufrido las consecuencias de la reciente crisis económica. ¿Puede valorar las especificidades del emprendimiento femenino?

Según datos del Global Entrepreneurship Monitor representa un 40% del emprendimiento general. Las mujeres tienen un gran talento emprendedor, se reinventan a sí mismas cuando les cierran las puertas del mercado de trabajo por desear ser madres y crean empresas pequeñas, mayoritariamente en el sector de servicios. El gran hándicap es que todavía son muy reacias a escoger oficios y carreras técnicas, que son las de más valor añadido y poder adquisitivo.

JAVIER DOMÍNGUEZ SE INCORPORA AL DEPARTAMENTO LEGAL DE BELLAVISTA

Este mes de septiembre se ha incorporado al departamento Legal de BELLAVISTA Javier Domínguez Olivar, abogado con más de 27 años de experiencia profesional en el asesoramiento en materias de Derecho Mercantil y Civil a grandes grupos y empresas, así como a Empresas Familiares, tanto internacionales como nacionales, en los ámbitos corporativo, contractual y de consumo.

Javier Domínguez procede de PriceWaterhouseCoopers donde, como socio del departamento Mercantil, ha liderado y participado en muy diversos y relevantes procesos a escala nacional e internacional de reordenación y reestructuración empresarial, canalización de inversiones, creación y liquidación de empresas, joint-ventures,



pactos de socios, adquisiciones, procedimientos judiciales y arbitrales para la resolución de conflictos e impugnación y/o defensa de acuerdos sociales, entre otros.

Domínguez es asimismo profesor colaborador de la asignatura de Derecho de Empresa en la escuela de negocios Esade y ha participado, impartiendo charlas y ponencias, en diversos cursos y seminarios organizados por el Centro de Estudios Financieros (CEF), el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), y en foros empresariales y asociaciones sectoriales.

PROPIEDAD INTELECTUAL

EQUIPARACIÓN AL ÁMBITO COMUNITARIO E INTERNACIONAL EN PATENTES

En el BOE del pasado 25 de julio se publicó la Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes. Su objetivo es equiparar al ámbito comunitario e internacional la legislación nacional sobre patentes. El cambio más importante que presenta la nueva ley, respecto a la legislación anterior, es que la concesión de patentes se realizará mediante un único procedimiento cuyo objetivo principal es la obtención de títulos de patentes sólidos y en el que prima la actividad verdaderamente inventiva y novedosa.

Entre muchas otras, las novedades más destacables, además del referido procedimiento único de concesión son: el examen de patentabilidad, la oposición postconcesión, la desaparición de la patente de adición, una novedad más estricta (la novedad absoluta, como en las patentes) para los modelos de utilidad, cambios en el procedimiento de nulidad y la reducción de tasas para personas físicas y pymes.

La nueva Ley 24/2015, de 24 de julio, de Patentes, sustituirá la ley aprobada en 1986, a partir de 1 de abril de 2017.



LABORAL

APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La reciente Ley 31/2015, de 9 de septiembre, modifica la normativa en materia de autoempleo y aprueba un paquete de medidas destinado a fomentar el trabajo autónomo.

Como principales novedades merece destacarse la opción de que los trabajadores autónomos económicamente dependientes puedan contratar a trabajadores por cuenta ajena en determinadas circunstancias, la posibilidad de compatibilizar la prestación por desempleo con el alta en el régimen de autónomos durante

un máximo de nueve meses y, por último, la eliminación del límite de la edad, tanto para poder capitalizar el 100% de dicha prestación como para que resulte de aplicación la ampliación del plazo, de dos a cinco años, para que el autónomo pueda reanudar la prestación por desempleo, siempre que acredite causas económicas u organizativas en el cese.

Con estas medidas se pretende que los desempleados tengan mayores alicientes para intentar la siempre difícil aventura del autoempleo.

BELLAVISTA

Miembro de INTEGRA  INTERNATIONAL®
Your Global Advantage

BARCELONA

Avda. Diagonal 463 bis 3º 4ª
08036 Barcelona - España
Tel.: (34) 93 363 54 71
Fax: (34) 93 439 02 04
bcn@bellavistalegal.eu

GRANOLLERS

C/ Sant Jaume nº 16 1º
08401 Granollers (Barcelona) - España
Tel.: (34) 93 860 39 60
Fax: (34) 93 870 61 68
grn@bellavistalegal.eu

MADRID

C/ Capitán Haya 1 - 15º
28020 Madrid - España
Tel.: (34) 91 417 70 86
mad@bellavistalegal.eu



Representada en más de 70 países con 193 oficinas

Afganistán, Alemania, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Bermuda, Brasil, Bulgaria, Canadá, Chile, China, Chipre, Colombia, Croacia, Dinamarca, Ecuador, Egipto, Emiratos Árabes Unidos, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Holanda, Hong Kong, Hungría, India, Indonesia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Jordania, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, Méjico, Noruega, Nueva Zelanda, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Qatar, Reino Unido, República Checa, República Corea, República Dominicana, Rusia, Sudáfrica, Singapur, Suiza, Túnez, Turquía, Uruguay, Venezuela y Vietnam.

Miembro de EuréseaU, red internacional de abogados con oficinas en 24 países.

www.bellavistalegal.eu

Sus datos están incluidos en un fichero de BELLAVISTA LEGAL, S.L. para el envío de las presentes comunicaciones. Si desea acceder, modificar y/o cancelar sus datos u oponerse a su tratamiento, por favor, remítanos un correo electrónico a info@bellavistalegal.eu