



Basam Capital

Diciembre 2019

Asesoría - Consultoría - Financiación

www.basamcapital.es



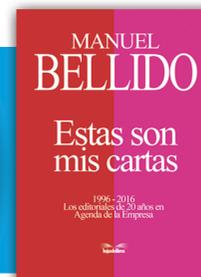
SUSCRÍBETE A LA REVISTA



11 revistas + REGALO Libro
"Estas son mis cartas" 1996-2016
Los editoriales de 20 años en
Agenda de la Empresa de Manuel Bellido
Precio: 25 €

11 REVISTAS
SOLO 2,27 €/MES

AHORA
32%
DE DESCUENTO



LIBRO REGALO

Agenda de la Empresa se ha ido convirtiendo desde 1996 en una sustancial combinación de noticias, cultura e ideas, con un punto de vista y un objetivo muy claro: aportar todo aquello que pueda servir para sostener, incentivar y ayudar al tejido empresarial andaluz. Un periodismo en positivo para un lector preparado y exclusivo, voraz de información y conocimiento.

Llama ya al **954 53 98 47** o solicita información a admon@agendaempresa.com



@Agenda_Empresa



Agenda de la Empresa



Agenda de la Empresa



@agendadela empresa revista



Informaria

SUMARIO

- | | | | |
|----|--|----|--|
| 3 | Editorial
Mercedes Sampredo | 12 | Jurídico
12 Suspensión de una deuda sin garantía |
| 4 | Fiscal
4 Vivienda habitual y bajo consumo de luz | 14 | Empresa
14 Antonio Herrera Jiménez |
| 5 | Empresa
José Luis Ferre | 16 | Mercantil
Impago de rentas de alquiler |
| 6 | Fiscal
Adjudicación de vivienda en proindiviso | 18 | Empresa
Antonio Quirós Delgado |
| 7 | Jorge Bugallo | 20 | Mercantil
¿Es importante depositar las cuentas en el Registro Mercantil? |
| 8 | Fiscal
¿Pagan impuestos las Asociaciones? | 22 | Jurídico
Responsabilidad civil extracontractual |
| 10 | Empresa
Javier Bernalte Calle | 23 | Diego Baños |

STAFF

Edita:
Basam Capital
Diagramación:
Sigraf
Dirección, administración, distribución y publicidad:
Gonzalo Bilbao, 25. 1º
41003 Sevilla
Tel.: 954 53 67 02
info@basamcapital.com

Depósito Legal:
SE 1073-2016

Balance final y trabajo en equipo



**Mercedes
Sampedro**
Abogada

Nos acercamos al final del año y como siempre en estas fechas las empresas empiezan a prever el cierre del ejercicio y a preparar su balance final.

El balance final es una fotografía de la empresa que refleja su situación al final del ejercicio, lo que permite obtener conclusiones no solo de su solvencia en ese momento sino también de la evolución que ha tenido en relación con ejercicios anteriores. El balance comprende el activo y el pasivo de la empresa, es decir, lo positivo que tiene en su patrimonio (bienes y derechos) y lo negativo (deudas). La diferencia determinará si es mayor el activo o el pasivo, y de la situación resultante se extraerán conclusiones para adoptar medidas y afrontar el próximo ejercicio de la empresa.

Pero las empresas no son solo números, son personas. Una empresa es una organización formada por personas que trabajan en ella no solo para que el resultado económico sea positivo a final de año sino también para sentir que forman parte de una organización que comparte sus valores, su visión y, sobre todo, que valora su aportación como parte integrante de esa organización. Comprender esto es fundamental para que nuestras empresas funcionen cada vez mejor y obtengan cada vez mejores resultados. Un grupo de personas que trabaja con satisfacción (sean trabajadores, colaboradores, compañeros profesionales...) rendirá siempre mucho más y hará crecer al grupo en su conjunto. Por eso debemos pararnos a reflexionar sobre estos aspectos importantes para la buena marcha de la empresa, que van más allá del puro aspecto económico:

¿Se siente satisfecho mi equipo? ¿se siente motivado? ¿en qué medida contribuyo yo a esa satisfacción? ¿puedo aportar algo

más? ¿hago que mis trabajadores/colaboradores sientan que forman parte de un proyecto común? ¿comparto con ellos y les hago partícipes de los éxitos de la empresa?

Aunque parezca increíble, todavía hay personas que llegan a trabajar y no dan los buenos días a sus compañeros, o se van de la oficina sin despedirse de ellos. No cambian impresiones, no buscan consejo, no comparten experiencias o inquietudes, nunca dan las gracias... no comprenden que su éxito o sus buenos resultados en realidad se obtienen gracias al apoyo de un equipo que tienen a su alrededor y que difícilmente conseguirían lo que tienen si no contasen con ese equipo. Y no comprenden tampoco que poniendo en común las inquietudes o los problemas es muy posible que se encuentren soluciones o alternativas que a uno mismo quizá no se le hayan ocurrido.

No hablamos de otra cosa más que del **trabajo en equipo**. El egoísmo generalizado perjudica a todo el equipo en su conjunto y el comportamiento de una persona influirá en las decisiones y el comportamiento que tendrán los demás. Esto demostró el matemático John Nash en su "teoría del juego", que le reportó su reconocimiento con el premio Nobel de Economía en 1994. El interés individual y el egoísmo en la toma de decisiones conducen a situaciones no óptimas porque no se tienen en cuenta los intereses del resto de las personas involucradas en la situación.

Ahora es buen momento para reflexionar, hacer balance del año y plantearse uno mismo las preguntas que hemos reflejado anteriormente. ¿Cómo puedo mejorar mi organización haciendo que todo el equipo se sienta partícipe y orgulloso de pertenecer a ella?

Vivienda habitual y bajo consumo de luz

Consecuencias en el IRPF

En muchos casos la Administración, previo procedimiento de comprobación, entiende que una vivienda no es la residencia habitual del contribuyente, pese a lo declarado por él. Se basa para ello en que según los datos de los que dispone la propia Administración (normalmente facilitados por las compañías eléctricas y de agua) la vivienda dispone de un consumo eléctrico más bajo de la media y por tanto considera que en dicha vivienda no se reside de forma habitual.

Esto puede tener importantes consecuencias desde el punto de vista fiscal:

- Eliminar la deducción por vivienda habitual que se venía practicando en IRPF.
- Eliminar la exención de una ganancia patrimonial producida por la transmisión de la vivienda habitual.
- Eliminar la aplicación de tipos de gravamen bonificados del Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados previstos en algunos supuestos de adquisiciones de vivienda habitual.
- Etc.

Cuando el contribuyente recibe este tipo de comprobación es frecuente que venga acompañada de una propuesta de regularización e incluso de la apertura de expediente sancionador, por lo que es importante examinar si puede haber motivo de oposi-

ción basándose en otros elementos de prueba que demuestren que, a pesar de dicho consumo, se trata de la vivienda habitual.

Así, por un lado, una serie de pruebas debe ir encaminada a justificar que se trata efectivamente de la residencia habitual del contribuyente y, por otro lado, otra serie de pruebas irá encaminada a acreditar el porqué del bajo consumo.

Por ejemplo, algunos medios de prueba habituales a efectos de la acreditación de una vivienda habitual pueden ser:

- El certificado de empadronamiento.
- Testimonio del administrador de la comunidad, así como de vecinos.
- Pólizas de seguro contratadas.
- Certificado policial.
- Medios que acrediten que se trata de la vivienda en la que se recibe habitualmente distinta correspondencia (bancaria, etc.).
- Cualquier otro medio de prueba dependiendo de cada caso concreto.

En definitiva, nos encontramos ante una cuestión de prueba y la defensa pasa por aportar el mayor número de pruebas acreditativas, ya que no hay una prueba establecida normativamente que constituya por sí sola una prueba irrefutable del carácter habitual de una vivienda, sino que será la suma de las circunstancias concretas de cada caso las que decanten la balanza.



Recientemente se están dictando sentencias en este sentido y los Tribunales, como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sentencia de 31 de enero de 2019, vienen a reconocer y aceptar el carácter habitual de una vivienda en base a otras pruebas aportadas por el contribuyente a estos efectos, no limitándose únicamente a la prueba de consumo de luz bajo esgrimida por la Administración.

Ahí fuera hay vida



José Luis Ferre
Director Basam
Capital Alicante

El presente artículo no va de impuestos, ni de economía, ni pensiones, ni seguros sociales, aunque en realidad forman parte de mi vida actualmente.

No obstante, quiero compartir esta experiencia con todos los lectores, porque siempre hay una salida por la que luchar y sí, ahí fuera hay vida.

Mi nombre es José Luis Ferre y estoy a cargo de la oficina en Alicante de Basam Capital.

Acabo de cumplir 5 años con Basam Capital y puedo asegurar que repetiría la experiencia sin dudar, pero claro ahora es fácil decirlo.

Vuelvo 5 años atrás, o mejor casi 6 años atrás en el tiempo. Cuando por aquel entonces trabajaba en una entidad financiera, con sus virtudes y sus defectos, pero que por aquellos avatares de la vida te ves envuelto en un proceso de ERE, incontrolable para los que están en la ca-

dena de trabajo y que de ninguna manera puedes evitar ni controlar.

Tras 21 años en la entidad financiera, haciendo diversas labores pero siempre enfocado al sistema financiero, te ves en la tesitura de tener que cambiar de vida laboral y de vida personal también, y es cuando te planteas qué sé hacer yo en la vida, y te vienen unas dudas enormes.

Te asomas a la ventana de la vida y te preguntas ¿qué hay ahí fuera?

Al menos tuve la suerte de que unos meses antes de salir de la entidad financiera ya supe que tenía que salir seguro, lo cual te da tiempo para pensar, asimilar la futura situación y tratar de prepararte para el inevitable cambio que se avecinaba. Es entonces cuando al mirar el panorama externo descubrí la cercanía a mi entorno de una oficina de Basam Capital, con Ana a la cabeza de un equipo extraordinario, y fue determinante para ilusionarme en este proyecto. Si a esto unes que Mercedes, quien capitanea esta flota de barcos, me aportó una tranquilidad, cariño y sobre todo excelente profesionalidad, hizo que viera claro que AHÍ FUERA HABIA VIDA.

No quiero olvidarme de otros compañeros como Diego, Elena, Mariví, Eva y el resto de compañeros de Elda, que siempre han estado a mi lado cuando los he necesitado. Y por supuesto mi familia, mi mujer y mis hijos, siempre a mi lado.

Espero dentro de otros 5 años volver a escribir agradecimientos a estas mismas personas y si puede ser a más compañeros. Buena señal sería.

A todos vosotros, os dedico estas palabras. Muchas gracias.



Adjudicación de vivienda en proindiviso

Implicaciones fiscales

Cuando se posee la titularidad de un inmueble en proindiviso y se quiere disolver dicha comunidad es bastante común optar por adjudicar la totalidad del inmueble a uno de los comuneros compensando al resto en metálico.

Este tipo de operaciones tiene implicaciones fiscales que es importante analizar antes de realizar la operación:

I.R.P.F.

En estos supuestos en los que el proindiviso recae sobre un bien indivisible y no es posible adjudicar una porción a cada comunero, caben dos posibilidades:

1. Venta a un tercero ajeno a los dueños y posterior reparto del importe económico. Aquí cada comunero tendrá, en su caso, una ganancia patrimonial por la diferencia entre la parte del valor de transmisión que le corresponda en función de su porcentaje de titularidad y el valor de adquisición de su participación en la propiedad vendida.

2. Adjudicación a uno de los comuneros con la obligación de compensar a los otros en metálico. En este caso lo que se produce realmente es la separación de uno de los comuneros y dicha separación no es una transmisión sino la transformación de su derecho como comunero, reflejado en su cuota de condominio, en la propiedad exclusiva sobre el bien. Así lo considera la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que se puede citar la sentencia de 28 de junio de 1999, en cuyo fundamento de derecho tercero se afirma lo siguiente:

“La división de la cosa común y la consiguiente adjudicación a cada comunero en proporción a su interés en la comunidad de las partes resultantes no es una transmisión patrimonial propiamente dicha -ni a efectos civiles ni a efectos fiscales- sino una mera especificación o concreción de un derecho abstracto preexistente”.

En consecuencia, si efectivamente el comunero que se separa de la comunidad se limita a llevarse la parte que

le corresponde por su cuota de condominio, no estará transmitiendo nada a los otros comuneros. Es decir, los condóminos no le estarán comprando su participación sino entregando un inmueble que le corresponde por su participación en la comunidad de bienes.

ITP y AJD

En la disolución de una comunidad de bienes sobre una vivienda propiedad de varios comuneros, el exceso originado por su adjudicación a uno de ellos no está sujeto al Impuesto de transmisiones patrimoniales en esta modalidad (transmisión) al ser una adjudicación inevitable por tratarse de un bien indivisible o que desmerecería mucho por su división. Eso sí, tendrán que hacerse las compensaciones económicas que procedan.

Quedaría, no obstante, sujeta a la modalidad de actos jurídicos documentados como documento notarial, puesto que es un acto inscribible que versa sobre un objeto evaluable como es la vivienda.

Plusvalía municipal

Con carácter general las adjudicaciones que tengan su origen en la disolución de comunidades de bienes no están sujetas al Impuesto municipal sobre incremento del valor de los terrenos (conocido como plusvalía municipal) siempre que guarden la debida proporción con las cuotas de titularidad de cada uno de los comuneros adjudicatarios, es decir, siempre que no se produzcan excesos de adjudicación.

Si se quebranta la proporcionalidad entre lo adjudicado al comunero y su cuota de participación, surge un exceso de adjudicación que daría lugar al nacimiento del hecho imponible del impuesto en determinados supuestos, según que el mismo sea evitable o inevitable, y según que se compense en metálico o en especie.

En el supuesto examinado en este artículo en el que la adjudicación es inevitable dada la indivisibilidad del inmueble, y además existe una compensación en metálico, no quedaría sujeto a este impuesto.

¡Lo que realmente importa!



Jorge Bugallo
Fundador
WINWINBCN
Futurista y Experto
en transformación
e innovación

Hace algunos años, una repentina huelga de trenes en Italia me ofreció la posibilidad de compartir un taxi con Jan, un consultor sueco, camino al aeropuerto desde una pequeña localidad en la Riviera donde habíamos asistido a un congreso.

Según Jan, a finales de los 90 importantes empresas suecas decidieron romper con las estructuras jerárquicas organizativas que predominaban en aquel momento para adaptarse al cambio continuo de los mercados con mucha mayor agilidad. Los mandos intermedios prácticamente desaparecieron en dichas empresas, formándose equipos de trabajo altamente flexibles y adaptables. La comunicación empezó a fluir mucho más entre la alta dirección y los equipos de empleados, dentro de los propios equipos y también entre los equipos de los diversos departamentos.

A pesar de que el modelo tenía numerosos detractores, esta forma de trabajar permitió mejorar tremendamente la comunicación interna, disminuir el enorme perjuicio que causan los silos departamentales como frenos al desarrollo y conseguir modificar las conductas y modelos de pensamiento poco eficientes de los empleados.

En 1992 me incorporé al departamento estratégico de compras de *Procter and Gamble* en la central europea de Frankfurt. El proceso de selección fue duro y requería consenso de las ocho personas que me entrevistaron. Su política de rotación continuada a nivel interdepartamental primero y geográfica años más tarde, requería que los candidatos mostrasen una apertura y flexibilidad al cambio y a la diversidad.

Siguiendo las pautas de una doctrina claramente definida y unos valores muy marcados, cada una de las personas que me entrevistaba diagnosticaba si el encaje entre candidato y empresa sería el adecuado.

Sólo de esta manera, preocupándose al inicio por encontrar el candidato perfecto para la cultura organizativa, conseguían despertar un verdadero espíritu de orgullo de pertenencia en los empleados; empleados que daban el máximo de sí y que buscaban con ansiedad el cambio continuo para crecer como personas y tener un impacto mucho más positivo en el entorno organizativo.

La formación continua se convirtió en uno de los pilares de la cultura de *P&G*; y la política de dar y recibir abiertamente *feedback* fue la manera más potente de evitar el politiquero y la burocracia entre los empleados.

Compartir ideas era el pan nuestro de cada día; gestionar las diferencias desde la inteligencia emocional y desde la modificación de nuestras creencias limitadoras eran dos elementos críticos en el proceso.

Hablar con mi compañero sueco de taxi me hizo reflexionar sobre cómo un país como Suecia, o una empresa como *Procter and Gamble* han sido capaces de combinar elementos como misión, visión, valores, diversidad, motivación, adaptabilidad, desarrollo, formación, experimentación y afronte de retos, para crear un modelo organizativo de éxito y adaptable a los complicados momentos políticos que vivimos, donde los esfuerzos se deben centrar en cómo superar las adversidades y salir más reforzados a través de la creatividad y la innovación.

¿Pagan impuestos las Asociaciones?

Situaciones diversas

Es muy habitual escuchar que las Asociaciones sin ánimo de lucro no pagan impuestos, pero esta afirmación se debe matizar.

En primer lugar no hay que confundir el “no pagar impuestos” con “no tener que declarar”. En decir, tanto empresas como particulares, profesionales, empresarios y otro tipo de entidades, tienen una serie de obligaciones formales con Hacienda que suponen declarar información aunque de ello no se derive ningún pago. Estas obligaciones formales suponen una forma de control para la Agencia Tributaria y las asociaciones tienen que cumplir también con ellas. Un ejemplo son las declaraciones censales, altas y bajas de actividad, resúmenes de retenciones, etc.

En segundo lugar hay que analizar muy bien cuáles son los ingresos de la asociación, cuáles son las actividades desarrolladas por la entidad según lo previsto en sus estatutos y quiénes son los destinatarios de esas actividades.

Lo normal es que los ingresos de la asociación sean las cuotas que pagan los socios para la realización de las actividades que constituyen su objeto social, es decir, conseguir el cumplimiento de los fines y actividades establecidos en los estatutos. Se entiende que el pago de estas cuotas redundará en beneficio de todos los asociados y tienen la finalidad común de cumplir con las funciones y objetivos generales de la propia entidad, por tanto se considera que están exentos de tributar.

Sin embargo, es muy frecuente que las asociaciones tengan también otro tipo de ingresos o realicen alguna actividad económica, y en este caso pagarán impuesto de sociedades por el beneficio que se genere en dicha actividad. Para calcular este beneficio se tendrán en cuenta

los ingresos y los gastos que se generen en esa actividad que no integra los fines generales de la asociación según los estatutos, aunque pudiera estar relacionada con los mismos.

En ocasiones la frontera entre una y otra situación es muy dudosa... por ejemplo, Hacienda considera que los servicios de asesoramiento y apoyo técnico de una asociación a sus asociados a cambio de una contraprestación económica específica distinta de las cuotas ordinarias no estarían exentos y por tanto pagarían impuesto de sociedades.

También hay que tener en cuenta las implicaciones de otros impuestos, por ejemplo IVA. Ello supone que esas retribuciones económicas percibidas por la asociación por actividades realizadas al margen de su finalidad esta-

tutaria estarán sujetas a IVA y tendrá que presentarse declaraciones trimestrales por este impuesto.

Por tanto la pregunta que planteábamos al inicio no es tan fácil de contestar. Habrá que estudiar en cada caso concreto los estatutos de la asociación con las funciones que se prevén en los mismos y compararlas con las actividades que

realmente realiza para determinar hasta dónde alcanza la exención en la declaración o en el pago de impuestos.

Ya se trate de una asociación constituida y en activo, o de una asociación que se va a constituir, o de una existente que quiere ampliar sus servicios, es importante detenerse a estudiar este punto para evitar sorpresas con Hacienda e incluso posibles sanciones. Por lo general, las asociaciones sin ánimo de lucro (como son las asociaciones empresariales, profesionales, etc) no pagarán impuesto de sociedades pero sí tendrán la obligación de llevar una contabilidad, unos registros y presentar la declaración.



Asesoría Fiscal y Consultoría
Servicios Jurídicos
Soluciones de Financiación



SEVILLA - Gonzalo Bilbao, 25 - 1º - Tel: 954 53 67 02 - info@basamcapital.com

ALICANTE Elda-Petrer - Cardenal Payá, 9 A bajo - Petrer - Tel: 966 18 74 74 - marco.elda@basamcapital.es

ALICANTE - Concejal Lorenzo LLaneras, 9 local 7 - Tel: 656 36 95 86 - alicante@basamcapital.es

La responsabilidad penal de directivos y mandos intermedios



Javier Bernalte Calle
Abogado penalista
Experto en
Compliance
empresarial

En el desarrollo de su labor de dirección, tanto los directivos como los mandos intermedios de la empresa están sujetos a responsabilidad, esto es, pueden incurrir en responsabilidad tanto civil como penal, siendo responsables a título personal de las consecuencias que puedan deparar no solo sus propios actos sino también los de las personas que dentro del organigrama de la empresa dependan de ellas.

La responsabilidad civil tiene su origen en el tráfico jurídico de la empresa, dentro del sector del mercado al que se dedica, y supone la causación de un daño que puede tener su origen bien en el incumplimiento de cualquier contrato u obligación que haya asumido la empresa o bien por un comportamiento negligente del personal de la empresa. La forma de afrontar esta responsabilidad es exclusivamente patrimonial.

Pero junto a esta responsabilidad civil también existe la posibilidad de incurrir en responsabilidad penal por la comisión de un delito, y en este caso la forma de hacer frente a esta responsabilidad es con la propia libertad, pues, al menos potencialmente, todos los delitos pueden ser castigados con pena privativa de libertad.

Además la responsabilidad penal conlleva la responsabilidad civil, de manera que la persona que sea responsable penalmente de un delito lo será también civilmente.

Y para el caso de que el responsable penal no pueda hacer frente a dicha respon-

sabilidad civil, el Código prevé que las personas físicas o jurídicas responderán (civilmente) por los delitos que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios.

¿Quién responde penalmente de un delito cometido en el marco de la actividad empresarial?

En principio hay una respuesta muy fácil: responde quien haya realizado la acción que se castiga en el Código Penal. Para ello tiene que haberse realizado la conducta de que se trate manera injustificada y culpable, esto es, con plena responsabilidad.

Por ejemplo, cuando una persona da una orden para provocar un vertido o es consciente de que los trabajadores no tienen los medios de prevención de riesgos laborales (EPI) no hay duda de que esa persona será responsable de lo que pueda ocurrir a consecuencia de dicho vertido o si el trabajador sufre un accidente a consecuencia de la falta de dichos medios.

Así, la ley establece que responderán de la comisión de un delito quienes realizan el hecho por sí mismos (los que lo ejecutan en el sentido más literal de la palabra) ya sea individual o conjuntamente con otros con los que se ponen de acuerdo (en el caso que hemos visto anteriormente, si el vertido se acordase en un Consejo de administración de una sociedad), o utilizando a una persona para que cometa el delito pero sin que lo sepa. Este último caso puede ser aquel en que se carga un remolque

con drogas o personas pero el conductor del camión no lo sabe.

La persona que carga el camión estará cometiendo un delito de tráfico de drogas o de personas, según los casos, pero el conductor del camión no siempre tiene porqué saber qué es lo que lleva la carga (que puede ir sellada).

Pero frente a este planteamiento tan básico, hoy se entiende que el autor de un delito es quien tiene el “dominio del hecho”, es decir, quien tiene la facultad de decidir si el delito se comete y, en este caso, cómo se comete.

En este sentido la persona que sabiendo que un determinado producto no tiene las calidades con las que lo está anunciando, o que no puede cumplir la finalidad para la que se está vendiendo, puede estar cometiendo un delito de estafa.

Este dominio o facultad de control de que el delito se cometa o no, no es solo físico (en el sentido de que la persona que abre la compuerta para que se produzca un vertido siempre puede no abrir dicha compuerta) sino que también se admite un dominio “funcional” cuando sin participar en la ejecución material del delito (sin abrir la compuerta en este ejemplo), y sin tomar parte en su comisión, se conserva la capacidad de decidir si el delito se comete o no.

En el mundo empresarial, y en el societario en particular, encontramos no pocas manifestaciones de esta posibilidad, dado que en el mundo de los negocios es frecuente que los centros de decisión no sean los mismos que los centros de ejecución, que pueden estar en otros lugares distanciados dentro del mismo país o incluso en otros países en el caso de las empresas multinacionales.

Pero no solo mediante comportamientos activos se puede incurrir en responsabilidad porque tan importante como la acción puede ser la omisión. Esto es, cuando no se actúa o, por lo menos, no se lleva a cabo la acción que la ley espera que realicemos.

En este sentido **se pueden distinguir dos modalidades distintas:**

- Cuando la ley lo que exige es una determinada acción que el autor no lleva a cabo (la omite). El ejemplo más clásico es la omisión del deber de socorro. La ley nos exige que cuando sabemos que una persona está en situación de peligro tenemos que socorrerla o, en su defecto, buscar auxilio para que la socorran. Si no atendemos a esta obligación podremos estar incurriendo en un delito de omisión del deber de socorro.

- En otros casos la ley describe la acción delictiva mediante conductas activas pero cabe la posibilidad de que se equipare una omisión a la acción propiamente dicha. Es lo que en Derecho penal se llama delito en comisión por omisión, y presenta la problemática específica de poder equiparar un “no hacer” con un “hacer”. El ejemplo clásico es la madre o el padre que deja morir a su hijo de pocos meses de inanición.

Cuando la ley castiga el homicidio está pensando en que nosotros hacemos algo que produce la muerte de otra persona (disparo, estrangulamiento, veneno, atropello, etc.) pero no está pensando en que una persona que está bajo nuestra responsabilidad se pueda morir porque nosotros simplemente no hacemos nada (en este caso no la alimentamos).

Esto nos lleva al tema de **quién tiene la obligación de evitar el resultado**

(lo que se denomina posición de garante) lo que ocurrirá cuando:

- Se haya creado una fuente de riesgo,
- Se haya producido una injerencia en la autonomía ajena, o
- Se tenga el deber de proteger a terceros.

Del mismo modo que en el caso de la acción, en estos casos se requiere que la persona que omite (es decir, que no hace nada) tenga capacidad de actuar y que, de haberlo hecho, hubiese sido capaz de evitar el resultado.

En este orden de cosas, y dado que la empresa pone en marcha una actividad peligrosa, dentro de los márgenes que la ley permite desarrollar dicha actividad, lo decisivo será ver quién controla que dichos riesgos no se materialicen en daños a la sociedad o a las personas.

Por lo tanto, dentro de la organización empresarial habrá que ver quién es el encargado de que los riesgos no se materialicen en daño; si dicho daño se materializa, quién no ha sido capaz de prever dicha posibilidad y, fundamentalmente, qué hace el empresario para que todo lo anterior no ocurra.

Así, el empresario tiene una posición de garantía al desarrollar una actividad productiva potencialmente peligrosa para la sociedad.

No obstante, no todos los peligros que puedan tener su fuente en la empresa darán lugar a responsabilidad del empresario, sino que solo generarán esta responsabilidad los riesgos laborales, de medioambiente, de salud, y el cuidado de objetos, personas y datos.

Suspensión de una deuda sin garantía

Importante acreditar los daños

Una empresa impugnó ante el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) una liquidación que le había notificado Hacienda y solicitó la suspensión de dicho acto sin prestar garantía, alegando que su ejecución podría causarle perjuicios de difícil o imposible reparación. Aportó como justificación las cuentas anuales de 2013 y certificado de dos entidades de crédito denegando el aval solicitado.

El TEAC no admitió a trámite la solicitud por considerar que de las alegaciones y documentos aportados no se deducía el carácter de difícil o

imposible reparación de los perjuicios invocados por el recurrente.

Se interpuso un recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional alegando que no se había respetado el procedimiento establecido ya que, en su criterio, antes de rechazar su solicitud el tribunal debió requerirle para que subsanara la eventual falta de pruebas detectada en la petición del interesado.

La Sentencia de la Audiencia Nacional rechazó este planteamiento, entendiendo que todas las peticiones del interesado y los documentos en los que base las mismas tienen que



ser aportadas por el interesado sin que su omisión deba ser subsanada a instancia del propio tribunal.

Esta sentencia también se recurrió, esta vez ante el Tribunal Supremo, para determinar si, solicitada en la vía económico-administrativa la suspensión de la ejecución del acto reclamado sin presentación de garantías por imposibilidad de aportarlas, sobre la base de que la ejecución puede causar al interesado perjuicios de imposible o difícil reparación, y el órgano competente considera que con la documentación aportada no se acreditan los posibles perjuicios, puede rechazar directamente la pretensión cautelar o, antes de hacerlo, debe requerir al solicitante para que subsane la deficiencia.

El Alto Tribunal destaca que en la vía económico-administrativa puede obtenerse la suspensión de la ejecución del acto impugnado en diversos supuestos y determinadas condiciones, de los que nos interesa especialmente uno: la solicitud de suspensión “con dispensa parcial o total de garantías, si la ejecución pudiera causar al reclamante perjuicios de difícil o imposible reparación”.

Las condiciones necesarias para que opere esa suspensión son las siguientes:

1. La solicitud de suspensión debe ir vinculada a una reclamación económico-administrativa anterior o simultánea;

2. La suspensión debe pedirse en escrito independiente e ir acompañada por los documentos que el interesado estime procedentes para justificar la concurrencia de los requisitos necesarios para su concesión.

3. Los defectos de los escritos y solicitudes son subsanables en el plazo de 10 días.

Expuesto lo anterior, señala el Tribunal Supremo que la suspensión con dispensa de garantías cuando la ejecución pueda causar perjuicios de difícil o imposible reparación requiere el cumplimiento de las condiciones señaladas y si, a pesar de eso, se aprecian **otros defectos en la solicitud** o en la documentación que la acompaña, deberá procederse a su subsanación en el plazo de 10 días.

En el caso de no atenderse el requerimiento de subsanación, se archivarán las actuaciones. Si se atiende pero se consideran no subsanados los defectos, la solicitud deberá ser inadmitida, cuando no pueda deducirse de la documentación incorporada al expediente la existencia de los perjuicios de difícil o imposible reparación.

De todo lo anterior se desprende que **el trámite de subsanación está previsto para reparar defectos en la petición o en la documentación que la acompaña**, es decir, para remediar defectos propios de la propia

solicitud o de los elementos de juicio utilizados para acreditar los daños que se alegan y su carácter de irreparables o de difícil reparación.

Sin embargo, **el trámite de subsanación no tiene por objeto suplir una falta de actividad probatoria que no se realizó en tiempo oportuno** o de sustituir por otros los documentos presentados que no acreditan suficientemente, ni siquiera de forma indiciaria, que la ejecución es susceptible de causar al interesado daños de imposible o difícil reparación.

Y añade el Alto Tribunal que en su Sentencia de 18 de julio de 2011 ya afirmaba que la ausencia de tales perjuicios o de su acreditación no es “una simple cuestión formal subsanable”.

Por consiguiente, el Tribunal concluye que una vez solicitada en la vía económico-administrativa la suspensión de la ejecución del acto reclamado sin presentación de garantías, o con dispensa parcial de las mismas, sobre la base de que la ejecución puede causar al interesado perjuicios de difícil o imposible reparación, cuando el órgano competente para resolver considera que con la documentación aportada (que no presenta defecto alguno susceptible de subsanación) no se acredita, ni siquiera indiciariamente, la posible causación de esos daños, no procede abrir un trámite de subsanación sino resolver la solicitud en cuanto al fondo, rechazándola.

Valoración del trabajo

antonioherrera.info@gmail.com
www.productividadindustrial.es



**Antonio Herrera
Jiménez**

La valoración del trabajo es un medio para estimar el valor relativo de los trabajos de una empresa. Su objetivo principal es la determinación y establecimiento de unas bases para una remuneración justa y equilibrada.

Es un hecho comprobado que muchas de las personas descontentas por la remuneración que perciben no lo están por la remuneración en sí, sino más bien por la comparación del sueldo propio con el de otros puestos de trabajo de la misma empresa. La valoración del trabajo aclara, sistemáticamente, las diferencias de valor que separan unos trabajos de otros, y permite encauzar y objetivar las discusiones sobre las remuneraciones percibidas, racionalizando éstas y estableciendo una estructura de salarios o sueldos por medio de escalas de fácil comprensión y aceptadas por todos.

Desde muy antiguo existían diferencias en los trabajos manuales basados en una grosera clasificación en tres grados: aprendices, oficiales y maestros. La llegada de la maquinaria industrial trajo consigo las primeras especializaciones, y las clasificaciones simplistas utilizadas hasta entonces ya se quedaron obsoletas, no servían.

Factores que actualmente continúan manejándose, tales como grado de dificultad, habilidad, experiencia, seguridad y responsabilidades, fueron considerados para explicar esas diferencias. Sin embargo, por entonces no existían métodos que permitiesen realizar un estudio detallado del trabajo.

Solamente después de aparecer las técnicas de estudio de tiempos y movimientos pudieron sistematizarse normas de análisis de trabajo que hacen posible un estudio de los mismos, y que constituye la etapa previa imprescindible en toda valoración. No deben confundirse las técnicas para el estudio de tiempos y movimientos con los análisis del trabajo. Ambos difieren tanto en método como en objetivo.

Los primeros van encaminados a mejorar los métodos de trabajo, a simplificar los movimientos, o a fijar tiempos standard en la ejecución de una tarea determinada. Por otra parte, el análisis del trabajo no hace más que describir de una manera clara y objetiva las tareas, responsabilidades, condiciones del trabajo y relaciones con otros puestos, con miras a conseguir una completa descripción del mismo.

Partiendo de la base de un estudio previo de procedimientos de trabajo, la valoración del mismo se antoja como parte fundamental de la organización de la empresa.

El sistema más utilizado es el de la puntuación de factores. Su campo de aplicación más extenso es en los trabajos manuales, pero se va aplicando también cada vez con más frecuencia a los puestos administrativos y existe la tendencia a extenderla hasta los puestos ejecutivos más altos.

En general cada empresa suele tener su sistema de valoración propio pero, a veces, el mismo sistema es utilizado por una rama industrial en su totalidad y en algunos países como Holanda y Bélgica existe un sistema normalizado a nivel nacional.



Una vez que tenemos bien definido el objetivo, las ventajas son patentes.

Todas las empresas estiman que la implantación de la valoración del trabajo sería beneficiosa, a mayor o menor plazo, tanto en el orden económico como en el orden social. Dichas ventajas podemos citarlas así:

- Objetividad en las retribuciones. La definición científica de una escala de salarios más justa, basada en una relación más consistente entre sueldo y tarea, conducirá a una unidad en la política de salarios que evite arbitrariedades y producirá un ambiente de confianza.
- Objetivación en las discusiones y disminución de las reclamaciones y descontentos sobre salarios.
- Conocimiento lo más exacto posible de las misiones, responsabilidades y rendimiento de cada puesto de trabajo.
- El conocimiento de los puestos de trabajo repercutirá favorablemente en lo relativo a selección, formación, adiestramiento y rotación.
- Facilidad para obtener buenos productores en ciertos trabajos o especialidades.

- Como consecuencia de todo ello habrá un mayor estímulo para el trabajo, mejorará la seguridad y el rendimiento.

En resumen, **incremento de las relaciones humanas y de la productividad**. Y además de todo esto, las empresas que ya tienen implantada la valoración del trabajo encontraron como ventajas reales las siguientes:

- Se ha aceptado por la mayoría y ha evitado muchas discusiones.
- Permite establecer categorías laborales más ajustadas a las necesidades de la empresa.
- Mejor control de la mano de obra.
- Mejoró el clima psicológico solamente por el hecho de celebrar reuniones con los trabajadores para fijar las puntuaciones.
- Se elevó la productividad.

Siendo realistas, existen posibles dificultades a la hora de implantar una valoración del trabajo, como por ejemplo podrían ser:

- Incomprensión de empresarios y empleados.

- Resistencia de los escalones altos a modificar sus sueldos desorbitados.
- El tradicional "status" social de ciertos oficios y profesiones.

Y también en el ámbito interno de cada empresa nos podemos encontrar con:

- Falta de colaboración de los mandos sobrecargados de trabajo.
- En ciertas empresas pequeñas, la imposibilidad de contar con personal especializado.
- Rotación del personal.
- Reclamaciones de los puestos infravalorados.
- Aumento del coste, por los gastos de implantación del sistema.

Finalmente citemos los sistemas de valoraciones más utilizados en la actualidad:

- Sistema de ordenación por rangos.
- Sistema de grados.
- Sistema de puntuación de factores.
- Sistema de comparación de factores.

La valoración del trabajo es una parte fundamental de la organización de la empresa

Impago de rentas de alquiler

Opciones del propietario



Cuando el propietario de una vivienda cedida en arrendamiento quiere recuperar su posesión porque el inquilino ha dejado de pagarle el alquiler tiene que interponer un procedimiento judicial de desahucio por impago de la renta.

Aunque el arrendador pretenda dar por resuelto el contrato cuando el inquilino deja de pagar el alquiler tiene que acudir necesariamente al Juzgado para que desaloje al inquilino y le devuelva la posesión del inmueble, pues si el arrendador pretende

hacerlo él mismo por la fuerza puede verse envuelto en una infracción penal (amenazas, coacciones, etc). ¿Qué hacer ante una situación de impago de rentas?

Con carácter previo debemos señalar que lo más razonable sería contar con un asesoramiento legal especializado, ya que esto aportará seguridad jurídica y ahorro de costes. Hay que pensar que el tiempo juega en contra del propietario, que se encuentra en una situación en que ni tiene el inmueble ni cobra las rentas.

Reclamación extrajudicial:

- En un primer momento se habrá de contactar por cualquier medio con el inquilino para conocer el origen del impago e intentar alcanzar un acuerdo para un pago aplazado o para una resolución del contrato de alquiler y el desalojo del inmueble.
- Si no es posible lograr un acuerdo para la resolución del contrato, o pasados unos días el inquilino sigue sin pagar, se procederá a remitir requerimiento fehaciente de pago de rentas. Dicho requerimiento se ma-

nifiesta de especial importancia a los efectos de evitar que el inquilino pueda enervar el desahucio que pudiera ser decretado en fase judicial (como más adelante se expone).

En este punto lo más aconsejable sería remitir un burofax con acuse de recibo y certificado del contenido, con el fin de poder demostrar posteriormente el requerimiento efectuado.

Si persiste en su incumplimiento se hará necesario solicitar el auxilio judicial.

Reclamación judicial.

Un proceso de desahucio es un tipo de procedimiento judicial donde se reclaman las rentas impagadas y el desalojo de la vivienda o inmueble arrendado, en el que podemos distinguir las siguientes fases:

1. Inicio del procedimiento: mediante interposición de demanda suscrita por abogado y procurador, ante el tribunal que corresponda en función del lugar en que radique la vivienda. La demanda se dirige en todo caso frente al inquilino y en su caso frente al avalista o fiador, por impago de rentas.

2. Señalamiento de juicio y lanzamiento: el juzgado dictará un Decreto señalando la fecha del juicio (para el caso de que se oponga el inquilino) y la fecha del lanzamiento o desalojo forzoso del inmueble. Dicho Decreto será notificado al inquilino, quien dispondrá de un plazo de 10 días hábiles para oponerse a la demanda de desahucio.

3. ¿Qué puede hacer el inquilino?

• No hacer nada. En este supuesto, será lanzado judicialmente en la fecha que conste señalada en el Decreto.



• Enervar el desahucio, es decir, pagar las cantidades adeudadas en el plazo de 10 días y seguir ocupando la vivienda. Tal actuación sólo podrá llevarla a cabo una sola vez durante la vida del contrato, y siempre que no hubiera mediado previo requerimiento de pago (como hemos indicado en el punto anterior).

• Pagar las rentas adeudadas y entregar la posesión del inmueble. Esto sería lo más satisfactorio para el propietario.

• Entregar el inmueble pero no pagar las rentas adeudadas. En este caso el procedimiento de desahucio finaliza aunque continuará respecto de la reclamación de las rentas.

• Formular oposición al desahucio, en cuyo caso se celebrará el correspondiente juicio en la fecha señalada.

4. Terminación del procedimiento. Finalmente el juez dicta sentencia. Si en el juicio se ha probado la existencia de un impago, el juez condenará al inquilino a pagar y a desalojar el inmueble, y probablemente también haya una condena en costas, es de-

cir, a pagar los gastos del proceso judicial.

5. Lanzamiento. El lanzamiento es el momento en el que se ejecuta la sentencia en lo que se refiere a la recuperación de la posesión del inmueble por el propietario y se desaloja al inquilino, en el caso de que éste no deje el inmueble de forma voluntaria.

Por lo general al lanzamiento suele acudir el procurador junto con una comisión judicial nombrada por el juzgado y dos agentes de policía en caso necesario. Es importante en estos supuestos que se levante acta por la Comisión judicial encargada del lanzamiento para que detalle el estado de la vivienda, a los efectos de posibles daños que puedan reclamarse con posterioridad.

¿Cuál es el tiempo medio que tarda un desahucio por impago de rentas?

Todo dependerá de cada caso concreto y principalmente de la carga de trabajo de los juzgados pero el tiempo medio aproximado ronda los 6 meses desde la interposición de demanda.

Un brindis brillante

Tres claves para triunfar con un mini discurso en ocasiones especiales



**Antonio Quirós
Delgado**
Coach Empresarial
y Profesional
Certificado por
AECOP n° 271
607 946 609

Una de las situaciones que suele preocupar a muchos de mis clientes es cuando tienen que hacer un discurso corto, en las que se requiere o nos piden que hablemos y no hay mucho tiempo para prepararlo.

Como por ejemplo hacer una pregunta (estando como público), presentarse a los demás (elevator pitch), hacer un brindis, reconocimientos, agradecimientos... y en situaciones imprevistas como en las que falla la tecnología o cualquier cosa que hayamos preparado muy bien, o en las que alguien del público hace una pregunta incómoda o inoportuna...

Ciertamente hay que preparar muy bien los discursos, conferencias, talleres... pues una de las claves para tener éxito es el diseño y la preparación. Y también nos podemos preparar para cuando surjan estas situaciones imprevistas (que siempre suelen aparecer).

Aprovechando estas fechas en las que se suelen tener encuentros de empresas, cenas o almuerzos de Navidad, homenaje a algún empleado/compañero/amigo,.. voy a compartir tres claves para hacerlo mucho mejor que:

- empezar diciendo: bueno... pues... no sé muy bien qué decir... me ha tocado a mí... espero no aburriros... esto... creo que no soy la persona adecuada...
- haciendo algo excesivamente corto, o excesivamente largo, y terminar diciendo: pues esto es todo lo que tengo que decir, pues nada, pues ya está... gracias.
- utilizar el lenguaje corporal: frotándose las manos, jugar con algún objeto con las

manos, arreglarse la ropa, rascarse, tocarse el pelo, mirada perdida...

La primera clave es prepararnos internamente

Esa preparación se puede hacer de dos formas:

- actuando sobre nuestros pensamientos y diálogo interno, reconociendo que es una ocasión que puedo aprovechar para convertirla en una oportunidad magnífica de mostrar mi talento y capacidades, que es posible, que soy capaz, que me lo merezco...
- actuando sobre nuestra postura corporal. Adoptando la fisiología que utilizamos cuando hemos resuelto exitosamente una situación complicada y nos sentimos seguros, con confianza, contentos, admirados, reconocidos, conectados con nuestra misión y propósito personal y profesional, que estamos contribuyendo con los demás.

Esta fisiología suele ser esta: normalmente de pie (aunque también puede ser sentados), con los pies paralelos, separados al ancho de los hombros, sintiendo el peso del cuerpo de una forma equilibrada, espalda erguida, hombros levemente hacia atrás, mentón ligeramente hacia arriba y sonrisa sincera.

Como ya comenté en el artículo anterior (sobre el síndrome del impostor, en mayo de este año) adoptando esa fisiología se disminuye el cortisol (la hormona del estrés) y aumenta la testosterona (la hormona del poder), con lo cual conseguimos sentirnos como está reflejando nuestro cuerpo.

Le invito a que no me crea y lo compruebe por usted mismo, y me encantará recibir sus comentarios.

Parece que la acción va seguida de la emoción, pero en realidad la acción y el sentimiento van juntos; y al regular la acción, la cual está bajo control de la voluntad, podemos regular la emoción.

William James (fundador de la psicología funcional)



AntonioQuiros.com
Transforma tus miedos en Aliados

La segunda clave es saber qué voy a DECIR

Y para explicarlo mejor utilizo precisamente este acrónimo, DECIR:

• D- ¿Me he ganado el **derecho** a hablar sobre este tema? Me lo puedo ganar bien sea por estudios o por experiencia. Este punto incluye ensayarlo, prepararlo y tener "material de reserva". Y para los excesivamente perfeccionistas, tener en cuenta este principio básico para evitar la procrastinación y el sentirse bloqueados: "Hazlo lo mejor posible, en este momento y con las circunstancias que tienes ahora".

• E- ¿Me **entusiasma**, me emociona, el tema sobre el que voy a hablar? Conectar con mis emociones sobre ese tema me proporciona sinceridad y honestidad, además de energía para transmitirlo mejor.

• C- Es importante **conectar**, compartir, adaptarme al público, hacerlo participar y demostrar aprecio honrado y sincero. No se trata de lo mucho que yo sé, se trata de transmitir, de llegar a los demás. Puedo hacer uso del humor, de palabras y expresiones que entiendan, que sé que les va a gustar y evitar las que les pueda molestar. Y recordar que lo bueno si breve, dos veces bueno.

• I- Tener la **idea** clara, el mensaje de lo que quiero decir sobre este tema.

Seguramente puedo decir muchas cosas pero es preferible centrarme en una idea o mensaje.

• R- ¿Cuál es el **resultado**, el propósito de lo que voy a decir? ¿Para qué voy a hacerlo? Puedo pretender informar, explicar, entretener, motivar, convencer, persuadir, inspirar... (pueden ser varios, pero uno tiene que prevalecer).

Hazlo
lo mejor que puedas
en este momento
y con las circunstancias que
tienes ahora



AntonioQuiros.com
Transforma tus miedos en Aliados

La tercera clave es tener pensada, preparada y ensayada una estructura base

Formada por un principio, desarrollo y final.

El objetivo del principio es ganarse la autoridad y captar la atención del público. Es decir, que el público valore en esos segundos que no va a perder el tiempo y va a obtener algo interesante. Para conseguirlo primero hay que adoptar esa postura de poder, mirar a los ojos a los asistentes, sonreír y estar en silencio unos segundos antes de empezar diciendo una de estas tres posibilidades:

- Frase impactante.
- Anécdota personal breve.
- Pregunta.

El objetivo del desarrollo es aportar datos que refuercen y justifiquen el principio. Se puede hacer de muchas formas y la que siempre funciona consta de tres partes:

- Dato 1, dato 2, dato 3.
- Pasado, presente, futuro.
- Por qué, cómo, qué.

El objetivo del final es reforzar el mensaje, hacer una llamada a la acción y dejar con un buen sabor de boca a los oyentes.



Hacer un discurso breve es una gran oportunidad para brillar (que no es lo mismo que deslumbrar). Deseo que estas claves le sirvan en la siguiente ocasión que se le presente. Y si cree que necesita más ayuda puede ponerse en contacto conmigo, es mi especialidad.

¡¡¡Brindo por sus éxitos!!!



Me encantará leer y escuchar sus comentarios y aportaciones a este artículo. Puede hacerlo por WhatsApp o por e-mail:

607 946 609

escribeme@antonioquiros.com

¿Es importante depositar las cuentas en el Registro Mercantil?

Consecuencias de no hacerlo



Hace algunas semanas un cliente nuevo me comentó indignado que sus proveedores le estaban poniendo problemas en la negociación de los pagos y no entendía por qué. Se trata de una sociedad mercantil, y digo que es cliente nuevo no porque sea de reciente constitución sino porque venía de otro asesor con el que el administrador no estaba demasiado contento.

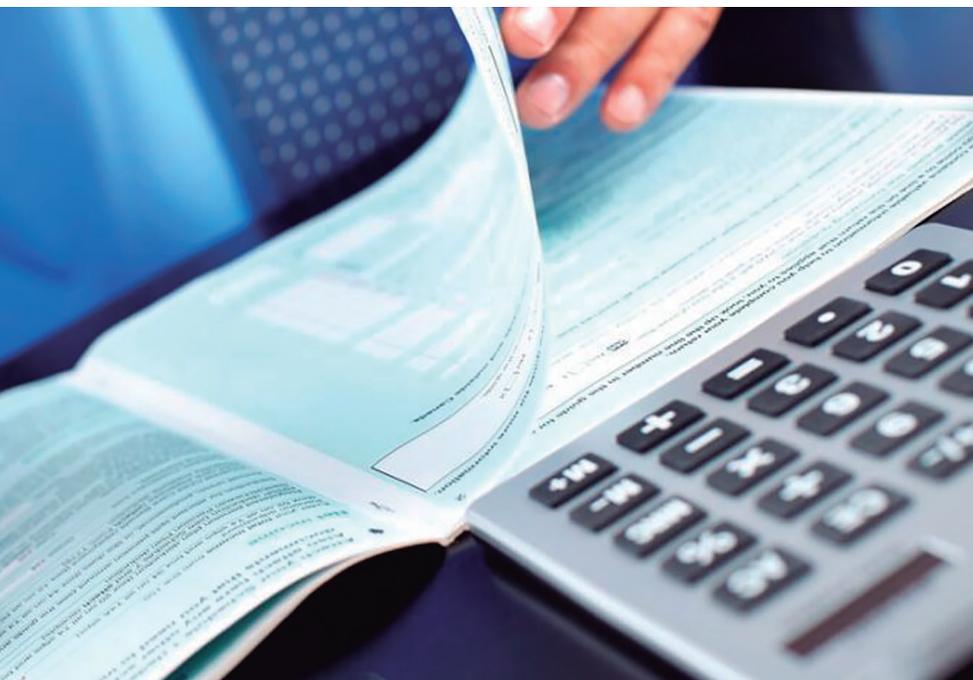
Pues bien, indagando su situación en el Registro Mercantil comprobé que no estaban depositadas las cuentas anuales de los últimos ejercicios. ¡He aquí el problema!

La Ley de Sociedades de Capital establece que los administradores de una sociedad mercantil están obligados a formular las cuentas anuales en el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejer-

cicio social. Salvo excepciones, el ejercicio social suele coincidir con el año natural, por lo que las cuentas se deberán formular antes del 31 de marzo.

Las cuentas anuales comprenden el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, un estado que refleje los cambios en el patrimonio neto del ejercicio, un estado de flujos de efectivo y la memoria. Estos documentos forman una unidad y deberán ser redactados con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa.

Estas cuentas anuales elaboradas por los administradores de la sociedad deberán ser aprobadas por la junta general ordinaria, la cual resolverá también sobre la aplicación del resultado del ejercicio de acuerdo con el balance aprobado. Esta junta general debe reunirse dentro de los



seis primeros meses de cada ejercicio, y dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas los administradores de la sociedad deberán depositar las mismas en el Registro Mercantil del domicilio social.

Como todos sabemos, el Registro Mercantil es un registro público, es decir, cualquier persona puede solicitar todo tipo de información sobre cualquier sociedad.

De ahí que conocer la información económica depositada por una empresa sea importante para sus proveedores y acreedores puesto que, como dice la Ley, debe reflejar “la imagen fiel” de su patrimonio y de su situación financiera. Por tanto se trata de una información esencial a la hora de valorar la solvencia y capacidad de pago de una empresa.

Si una sociedad no deposita las cuentas, la primera conclusión que

extraerán sus acreedores es que trata de ocultar su situación financiera porque la empresa no va bien. Por eso no se entiende que una empresa que tiene una situación saneada incumpla esta obligación, y menos se comprende que un asesor no informe debidamente a sus clientes sobre la importancia de cumplir con este trámite.

Y no se trata solo de la imagen de la empresa puesto que el Registro Mercantil no admitirá la inscripción de ningún acto de aquella sociedad que se encuentre en esta situación irregular por no depositar sus cuentas, además de que el incumplimiento de sus obligaciones por parte del administrador puede dar lugar a su propia responsabilidad.

Pero todo tiene solución... y si hay empresas que se encuentran en esta situación deben saber que se puede regularizar.

Responsabilidad civil extracontractual

Caída en un centro comercial

L Hace unas semanas me informaron de que una conocida mía había tenido un accidente en un supermercado. Al parecer resbaló y cayó al suelo debido a que se había derramado suavizante para la ropa, sin que lo hubieran limpiado o señalado el peligro debidamente. El resultado fue una importante lesión en la columna vertebral que le ha tenido durante semanas en reposo absoluto y con un corsé.

Este es un ejemplo real y lo cierto es que estos accidentes no son infrecuentes, lo que nos lleva a preguntarnos quién es responsable de la situación y de los daños que se producen, pues es evidente que las consecuencias son importantes para la persona afectada tanto desde el punto de vista físico y de salud como económico.

Es un claro ejemplo de lo que en Derecho Civil se llama “responsabilidad civil extracontractual”, que es aquella responsabilidad que se deriva de un daño causado por acción o por omisión, por culpa o negligencia.

Está claro que todas nuestras actuaciones en la vida pueden conllevar un cierto “riesgo” y nadie es ajeno a cualquier eventualidad en el día a día. Por ello cuando ocurre un siniestro o un accidente debe examinarse en cada caso concreto las circunstancias del mismo: qué lo ha motivado, cómo ha ocurrido, quién es el responsable de la acción que lo ha

causado o quién era responsable de evitar que se hubiese producido, y finalmente qué consecuencias se han producido y cómo se valoran económicamente esas consecuencias.

Pero también hay un matiz importante a examinar y es el alcance de la propia responsabilidad de la víctima. Por ejemplo, si en el caso que estamos comentando hubiese habido una correcta señalización del peligro y a pesar de ello la persona hubiese pasado voluntariamente por ese sitio en lugar de evitarlo, pudiendo haberlo hecho, nos encontraríamos con una actuación irresponsable o negligente de la propia víctima y esto sin duda tendría consecuencias a la hora de determinar la responsabilidad y el posible derecho a una indemnización.

Y como todo en la vida, en estos casos también puede ocurrir que las cosas no sean solo blancas o negras, es decir, puede haber situaciones en que ambas partes tengan su parte

de responsabilidad. Estaríamos ante una “conurrencia de culpas” que llevaría a reducir o modular la posible indemnización a la víctima.

Esto último me recuerda las declaraciones del Presidente de la Comunidad de Cantabria este verano con ocasión del dispositivo de rescate puesto en marcha para localizar y rescatar a unas espeleólogas que se quedaron atrapadas en una cueva. Manifestaba el sr. Revilla que habría que pensar si el importante coste económico de todo ese dispositivo debería reclamarse a aquellas personas imprudentes que se lanzan a estas aventuras sin la debida preparación y medidas de seguridad. La cuestión es importante porque esos cuantiosos gastos son pagados en última instancia por todos los ciudadanos... ¿es justo que todos pague-mos las imprudencias de unos pocos cuando la negligencia o la insensatez sobrepasan la prudencia?

Ahí queda para la reflexión.



Final de año



Diego Baños
Asesor Fiscal

Dentro de unos días empezarán las navidades y con ellas daremos fin a otro año más. Con el fin de año volveremos a tener una nueva cita con la Agencia Tributaria y ésta de principal importancia.

Una vez que termina el ejercicio vigente hay que hacer los resúmenes del IVA, de las nóminas y las retenciones efectuadas, de los alquileres pagados, etc.. y también, y no menos importante, el modelo 347 en el cual se incluyen los clientes y proveedores con los que a lo largo del ejercicio hemos sobrepasado la cifra de tres mil euros en nuestras operaciones con ellos.

De toda esta información se vale Hacienda para comprobar el correcto funcionamiento de nuestra empresa y si detecta alguna discrepancia nos enviará un requerimiento de información, el cual deberemos contestar diligentemente.

De la correcta armonización de todo lo anteriormente expuesto dependerá, en gran medida, que estemos tranquilos con respecto a nuestra situación fiscal.

En otro orden de cosas, pero al hilo de la presión fiscal que en mayor o menor medida todos padecemos, sí quisiera hacer una reflexión sobre las declaraciones del Banco de España. Por un lado critica el salario mínimo, por otro el sistema de pensiones, por otro nos asusta con otro período de retroceso económico... pero sin embargo cifra el rescate bancario que se hizo a la banca en más de sesenta y cinco mil millones de euros, que nos vendieron con que no nos iba a costar ni un euro a los contribuyentes y que parece ser que no se van a recuperar ni los intereses.

Si se hubiese prestado la debida diligen-

cia al sistema financiero y no hubiésemos tenido que costearlo entre todos, empresas y trabajadores, a lo mejor sería más llevadera la presión fiscal. Y no tendríamos que preocuparnos tanto por las subidas salariales, las pensiones etc...



En fin, es tiempo de paz y esperanza y aprovecho este escaparate para desear a todos nuestros clientes y colaboradores unas felices fiestas y un venturoso 2020.



Basam Capital

**Impulsamos tu
espíritu emprendedor**



Asesoría - Consultoría - Financiación

www.basamcapital.es

Sevilla - Gonzalo Bilbao, 25 – 1º - Tel. 954 53 67 02 - info@basamcapital.com

Alicante (Elda - Petrer) - Cardenal Payá, 9 bajo A - Tel. 966 18 74 74 - marco.elda@basamcapital.es

Alicante - Concejal Lorenzo Llaneras, 9 local 7 - Tel. 656 369 586 - alicante@basamcapital.es