

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### CÓDIGO MERCANTIL

**?** Tengo entendido que se está elaborando un nuevo Código Mercantil. ¿Cuáles son las principales novedades que contempla el anteproyecto de ley en tramitación?

En el Congreso de los Diputados se está tramitando el Anteproyecto de Ley del Código Mercantil —en adelante, CM—, que sustituirá el Código de Comercio, para reforzar la unidad del mercado y de las relaciones contractuales, proporcionando mayor seguridad jurídica a las actividades comerciales.

El nuevo CM pretende reunir en un único texto toda la legislación mercantil. No obstante, han quedado fuera de su ámbito algunas materias como los contratos de distribución, turísticos, transporte, aéreo, que conservan su propia normativa.

Las principales novedades son:

1. Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de CM, de modo que el concepto empresario se extiende a las actividades agrícolas y artesanales, y a personas que ejerzan actividades intelectuales, liberales, científicas y artísticas, siempre que sus bienes y servicios se destinen al mercado.

2. Establecimiento de normas generales aplicables a

las obligaciones y contratos mercantiles cuya aplicación solo será obligatoria cuando así se disponga para garantizar que la legislación mercantil cumpla la función de asegurar la unidad de mercado en el ámbito jurídico privado.

3. Regulación de la responsabilidad patrimonial del emprendedor de responsabilidad limitada, excluyendo su vivienda habitual.

4. Mantenimiento del capital social mínimo de las sociedades mercantiles en la cifra de 3.000 euros, pero incorporando, una novedad en el supuesto especial de la sociedad limitada con capital inferior al mínimo legal, regulado en la Ley de Apoyo a los Emprendedores y su internacionalización —«sociedad limitada de formación sucesiva»—.

5. Regulación de la figura de la caducidad.

Si se cumple el calendario previsto, el CM será aprobado a mediados de este año y su entrada en vigor se producirá, previo transcurso de una *vacatio legis* prevista de tres meses, computados desde su publicación en el BOE.

## CONSULTORIO FISCAL

### BIENES-GASTOS

**?** Estoy confeccionando el modelo 184 de la comunidad de bienes que tengo con mis hermanos. En dicho modelo declararemos el rendimiento de los alquileres de varios inmuebles y, entre ellos, el de un piso alquilado desde el 2012 como vivienda a un joven que cumplió 30 años el pasado mes de abril. ¿Cómo debo calcular la reducción del rendimiento?

En el 2014 los rendimientos derivados del arrendamiento de vivienda disfrutan de una reducción general del 60% sobre el rendimiento obtenido. Esta reducción será del 100% cuando el arrendatario, además de cumplir con el requisito de los ingresos anuales, tuviera durante el ejercicio entre 18 y

30 años. Pero si durante el año, su inquilino superó este límite de edad, solo se podrá aplicar la reducción del 100% por el número de días en que cumplió tal requisito. No obstante, este porcentaje será de aplicación cuando se obtengan rendimientos positivos; en caso contrario, se aplicará la reducción del 60%.

**?** Tengo un inmueble que ha estado arrendado nueve meses del año 2013. ¿Son deducibles la totalidad de los gastos, o solo la parte proporcional del inmueble arrendado?

Por lo que se refiere a los gastos comunes—cuotas comunidad, IBI, etc.—, son deducibles los gastos que se produzcan durante el tiempo en que la vivienda ha estado arrendada.

Con respecto al período en el que el inmueble no ha es-

tado arrendado, tendrá que imputar, como renta inmobiliaria, la parte proporcional que corresponda del valor catastral del inmueble, sin que la normativa contemple la deducción de ningún gasto en su declaración de la renta.

**!** CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)

## EL EXPERTO

José Ramón Cadahía. Socio de Briz Jurídico Tributario

### El riesgo del administrador societario

En los últimos tiempos, se vienen produciendo distintas iniciativas legislativas, unas ya en vigor, y otras, como es el caso de la modificación del Código Penal tendentes a determinar la cadena de responsabilidades dentro de las organizaciones corporativas.

La más reciente novedad ha sido la publicación de la Ley que modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, cuyo objetivo es establecer mecanismos de control interno de las empresas y procurar la segregación de funciones, deberes y responsabilidades dentro de las mismas.

Cabe destacar el reforzamiento de sus competencias, que puede impartir instrucciones en materia de gestión, su necesaria intervención en operaciones societarias de relevante trascendencia, la regulación de la obligación de debatir y votar en su seno, de forma separada, determina acuerdos y la prohibición del derecho de voto de socios en situación de conflicto de intereses.

En relación al órgano de administración las novedades más destacables se refieren a la regulación de una constante presencia del órgano de administración de las empresas en la vida societaria, estableciendo la obligatoria asistencia de sus miembros a sus reuniones, la necesidad de que el consejo de administración se reúna, al menos, trimestralmente, y la modificación del régimen de responsabilidad de los administradores.

La norma efectúa un tratamiento de los deberes de los administradores, con especial atención a las situaciones de conflicto de intereses, que tanta litigiosidad han generado, estableciendo mecanismos con los que evitar que los administradores aprovechen en beneficio propio o de personas vinculadas, el crédito empresarial de la sociedad que administran, limitando el desarrollo de actividades en competencia o conflicto con las de la sociedad por ellos administrada.

Debe ser destacado que el régimen de responsabilidad va más allá de los propios miembros del órgano de administración de la sociedad, extendiéndola a los administradores de hecho, personas que sin serlo son en la sombra y ostentan el poder efectivo de la sociedad, así como a las personas que tengan atribuidas las facultades de más alta dirección, y a las personas físicas como se parapeaban en entidades jurídicas designadas como administradores formales). Mención especial merece el mayor rigor que establece la norma a la hora de regular el régimen retributivo de los miembros del órgano de administración.



Establece la necesidad de que la junta de socios determine la política de retribuciones de la sociedad y su órgano de administración concrete el reparto entre sus miembros, siendo necesario que el paquete retributivo de los consejeros conste en un contrato, que ha de ser aprobado en el propio consejo, con abstención de voto del consejero afectado.

En materia de responsabilidad penal, se mantiene el sistema de imputación personal con base la ya vigente regla del actuar en nombre de otro,

que resulta compatible con la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, de reciente incorporación en nuestro Código Penal.

Así pues, un administrador podrá ser imputado penalmente por aquellos delitos en los que haya tenido intervención directa, como en el caso de los delitos societarios. Pero también en aquellos cuya autoría solo pueda ser atribuida a una persona jurídica, cuando el administrador ostente el dominio o control del hecho delictivo, si pudo haber evitado su comisión y no lo hubiera hecho.

También en la diligencia de los administradores debe estar la consideración al establecimiento en el seno de las sociedades que administran de un sistema de organización y gestión que incluya modelos de prevención en la comisión de delitos en el seno de las personas jurídicas.

## CONSULTORIO LABORAL

[consultoriolaboral@lavoz.es](mailto:consultoriolaboral@lavoz.es)

### DESPIDO COLECTIVO

**?** En la empresa en la que trabajo han hecho despidos en los últimos meses y hace una semana me han notificado el mío por causas objetivas. ¿Pueden hacer despidos individuales sin seguir el procedimiento del despido colectivo?

El art. 51.1 establece que es despido colectivo el que afecte a 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores; al 10% de los trabajadores en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores, y a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores.

La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo establece cuáles son las extinciones contractuales que son computables a efectos de determinar la existencia de despido colectivo. Cuando se trata de despidos disciplinarios declarados improcedentes por acuerdo entre las partes o por resolución judicial o incluso cuando se trata de despidos objetivos en los que se firmaron finiquitos aceptando el efecto extintivo mediante acuerdos también de naturaleza transaccional, siguen siendo despidos a efectos de su cómputo para el despido colectivo porque son extinciones adoptadas «a iniciativa del empresario» y que se producen además «por motivos no inherentes a la persona del trabajador», pues no deriva de la persona del trabajador un despido para el que se alega una

causa objetiva vinculada al interés empresarial, ni puede imputarse a la conducta personal del trabajador un despido disciplinario que se reconoce como improcedente. La transacción no altera la naturaleza del acto del despido, pues solo actúa poniendo fin al pleito provocado por esa decisión.

En consecuencia, todos estos despidos son computables a efectos de los umbrales del art. 51.1 del ET. En efecto, aunque es cierto que los noventa días del período en el que se deben haber producido las extinciones contractuales computables para determinar la existencia de despido colectivo son los inmediatamente anteriores al último cese acordado por motivos no inherentes a la persona del trabajador, no lo es menos que si son computables las extinciones contractuales debidas a despidos improcedentes por acuerdo entre las partes o por decisión judicial.

**!** CATARINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados