



EL EXPERTO

Luis Lara

Moda: apuestas para el 2020

El sector de la moda es clave en España por su peso en la economía, por su crecimiento y por ser gran generador de empleo. Esta industria, que incluye los mercados de confección, calzado y accesorios, tanto en su vertiente productiva como en la de comercialización, supone casi el 3% del PIB y es la cuarta más exportadora, con un 8% del total y una progresión por encima de la media en los últimos años.

En Galicia, algunos cálculos sitúan su peso en la economía en el 11%, dando empleo a más de 13.000 trabajadores. La empresa número uno en el sector a nivel mundial es gallega, y tras ella, hay otras que llevan años abriendo mercados fuera.

El potencial del sector es mucho mayor y pueden tomarse algunas iniciativas para lograr que en los próximos años la aportación al PIB y el empleo generado se dupliquen.

Por un lado, aquellos que han basado el crecimiento solo en la apertura de puntos de venta (propios, franquiciados, multimarca, etcétera), tendrán que pasar a centrarse en maximizar

la venta por metro cuadrado o por unidad de venta. Si se gestionan múltiples canales, se tendrá que lograr una verdadera omnicanalidad, pues el cliente espera una única experiencia de marca, comprando *on-line* o en la tienda y recogiendo el producto donde quiera y entregándolo en cualquier punto de venta.

Es necesario que el sector haga una apuesta fuerte por la innovación, la calidad y por hacer marca, elevando cada vez más el listón de exigencia dentro de cada empresa. Lo fácil durante estos años de crisis hubiera sido reducir el nivel de calidad y, con ello, bajar los precios, pero los ganadores han optado por continuar innovando y seguir creciendo.

Además, es importante que se invierta en el *time-from-market*, la capacidad de reacción ante las respuestas del mercado. Los mejores ya han sido capaces de desarrollar un sofisticado sistema de recogi-

da de información en las tiendas, usando tecnología, o simplemente visitando más las tiendas y hablando con los vendedores.

Por otro lado, el sector de la moda tendrá que ser más exigente con la expansión internacional. No basta con poner puntos en el mapa para cada tienda o cliente que conseguimos, sino que hay que trabajar para que la productividad de los mismos sea mayor.

El *Made in Spain* es importante: muchas empresas están volviendo a fabricar en España, de forma que se conseguirá mayor flexibilidad de mercado. Sin embargo, de cara al futuro, los nuevos consumidores de moda se preocupan no solo dónde se ha fabricado, sino también del cómo, es decir, qué valores representa cada marca.

Se necesita volumen y tamaño para hacer frente a estos retos, pero solo 16 empresas españolas superan los 100 millones de euros de facturación, y la mayoría de nuestras compañías no llegan a los 50. En este sentido, será imprescindible abandonar el minifundismo empresarial y unir fuerzas con otras firmas, potenciando la gestión y la facilidad de financiación para el crecimiento.

Para todo lo anterior es necesario construir sobre el talento que tenemos e incorporar personas que aporten los conocimientos y la actitud para ser ganadores. Este último punto será determinante: aquellas empresas que consiguen desarrollar, atraer y retener talento tendrán ventaja sobre las demás. Para ello, no basta con nuestro valor "marca consumidor", sino que habrá que desarrollar un plan diferencial de marca empleador, que sirva de atracción, con una hoja de ruta clara de evaluación y crecimiento dentro de la empresa y una voluntad decidida de buscar un estilo de gestión basado en la asunción de responsabilidades y la colaboración para conseguir los resultados.



LUIS LARA es senior advisor de KPMG Fashion



CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y REINGRESO

? Hace un año firmé un acuerdo con la empresa para poder reincorporarme a mi puesto de trabajo a la vuelta de la excedencia voluntaria. Hace un mes, he solicitado el reingreso y la empresa me comunica que dicha readmisión no puede tener lugar porque no existe una vacante para ello. ¿Puede hacerlo?

De acuerdo con el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores, el empleado excedente voluntario solo conserva un derecho preferente al reingreso en plaza de igual o similar categoría. Ello implica que el trabajador excedente voluntario no tiene derecho a que se produzca una reserva de puesto de trabajo, como por el contrario ocurre con la excedencia forzosa. Pero ello no implica que, por acuerdo entre empresa y trabajador o por convenio colectivo no pueda modificarse el régimen jurídico y condiciones de la excedencia voluntaria, viniendo así a existir lo que algún sector doctrinal denomina «excedencia voluntaria mejorada».

En cuanto al procedimiento que debe seguir el trabajador para reclamar su derecho, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha señalado que «existe un criterio claro de diferenciación entre despido y negativa al reingreso en la excedencia, declarando que cuando el trabajador solicita el reingreso y la empresa no contesta su petición o la rechaza pre-

textando falta de vacantes o circunstancias análogas que no suponen el desconocimiento del vínculo existente entre las partes, el trabajador podrá ejercitar la acción de reingreso, mientras que cuando se produce una negativa rotunda e inequívoca que implica el rechazo de la existencia de la relación entre las partes, esta negativa no es ya únicamente un desconocimiento del derecho a la reincorporación, sino un rechazo de la existencia de algún vínculo entre las partes, y la acción que debe ser ejercitada frente a ella es la de despido.

En el presente caso, no existe manifestación expresa o tácita de dar por finalizada la relación laboral. La empresa manifiesta que su decisión de no readmitir al trabajador no supone la extinción de la relación laboral, por todo ello procede entender que el procedimiento ordinario es el adecuado.



CATARINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DATOS DEL TRABAJADOR

? ¿Se puede exigir al trabajador la incorporación al contrato de trabajo de datos personales, como su teléfono y/o correo electrónico?

No es posible, tras reciente sentencia del Tribunal Supremo que considera ilegal la incorporación a los contratos de trabajo del personal de nuevo ingreso de una cláusula que dispone que cualquier tipo de comunicación relativa al contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía mensaje telefónico o vía correo electrónico, mediante mensaje de texto o documento adjunto al mismo.

El Tribunal Supremo entiende que, voluntariamente, se pueden poner esos datos a dis-

posición de la empresa, pero se opone a que en el contrato de trabajo se haga constar mediante una cláusula tipo por la que el trabajador presta su voluntario consentimiento a aportar esos datos personales, cuando el trabajador es la parte más débil del contrato y, por tanto, al acceder a un bien escaso como el empleo puede entenderse que su consentimiento no es por completo libre y voluntario; concluyendo que tal cláusula es nula, por atender contra un derecho fundamental y debe excluirse de los contratos de trabajo.

CONSULTORIO FISCAL

VERIFICA-PARO

? No he recibido la devolución del impuesto sobre la renta, y al entrar en la sede electrónica de la Agencia Tributaria para ver el estado de mi devolución, me encuentro con el siguiente mensaje: existen incidencias que deben ser contrastadas y que suponen que el importe a devolver puede ser inferior al solicitado. Además, me indican que para poder anticipar la devolución acuda al servicio *Verifica*. ¿En qué consiste este servicio?

La Agencia Tributaria ha puesto en marcha el procedimiento denominado *Verifica*, que no es más que un sistema rápido para adelantar la devolución de ciertas declaraciones de la renta con resultado a devolver, sujetas a comprobación y que se pueden ver minoradas por las comprobaciones de la Administración Tributaria. Con este sistema, se pretende que los contribuyentes puedan agilizar el proceso de com-

probación, recogiendo telemáticamente la notificación. Al mismo tiempo, el sistema les permite confirmar la propuesta de liquidación, o hacer las alegaciones que estimen oportunas en caso de no estar conformes. Para acceder al sistema y poder realizar la autocorrección de la declaración, o presentar alegaciones, se precisa el DNI electrónico, certificado electrónico o la Cl@ve PIN.

? Me acabo de quedar en el paro y ahora estoy pensando en iniciar mi actividad profesional por cuenta propia. ¿Puedo capitalizar la prestación por desempleo?, ¿cómo influye en mi declaración de la renta el cobro del paro capitalizado?

La Ley 31/2015 de Fomento de los Trabajadores Autónomos, permite a las personas que inician su actividad a partir del 10 de octubre del 2015 capitalizar el paro para realizar la inversión necesaria con la que financiar la puesta en marcha de la nueva actividad profesional, no existiendo —como novedad— límite de edad en dicha capitalización.

En cuanto a los efectos y el tratamiento del importe percibido por esta vía en el Im-

puesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), las prestaciones de desempleo recibidas en la modalidad de pago único están exentas de tributación, siempre que las cantidades percibidas se destinen efectivamente a su finalidad.

Además, conviene destacar que dicha exención estará condicionada al mantenimiento de la correspondiente actividad durante un plazo de cinco años.



CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. www.caruncho-tome-judel.es