

CONSULTORIO EMPRESARIAL

FINANCIACIÓN PYMES

? Me han comentado que hay una ley sobre financiación de las pymes. ¿Qué aspectos trata esta ley?

Efectivamente, se trata de la Ley 5/2015, de 27 de abril de Fomento de Financiación Empresarial —en adelante, LFFE—, que tiene como finalidad hacer más accesible y flexible la financiación bancaria de la pequeña y mediana empresa (pyme).

Una de las novedades destacadas de la LFFE es que obliga a las entidades de crédito a notificar con 3 meses de antelación a las pymes que su flujo de financiación no va a ser renovado o, en su caso, que se va a cancelar o reducir en más del 35 %. Este preaviso de la entidad bancaria se ha de acompañar, obligatoriamente, de la información financiera e historial de pagos de la pyme afectada.

El legislador ha pretendido dar a las pymes un instrumento eficaz para valorar el riesgo, y un plazo para obtener nuevas vías de financiación, o ajustar los gastos a la tesorería, evitando con-

secuencias funestas. En relación al régimen jurídico de las titulaciones, se unifica en una única categoría legal, en línea con la reforma de la Ley de Sociedad de Capital, para facilitar el acceso a los mercados de capitales; facilitando la emisión de obligaciones para las sociedades anónimas y comanditarias por acción. Además, se ha eliminado la prohibición de las Sociedades de Responsabilidad Limitada de emitir obligaciones, si bien con cautelas para evitar el excesivo endeudamiento.

También la LFFE regula por primera vez «la plataforma de financiación participativa», poniendo en contacto a los promotores del proyecto con inversores que persiguen una rentabilidad. La ley establece unos requisitos de autorización y registro, ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores, para las plataformas de financiación participativa.

CONSULTORIO FISCAL

JUBILACIÓN-RETENCIÓN

? He percibido una retribución extraordinaria por jubilación anticipada prevista en la Disposición Transitoria 9ª de la LOGSE. ¿Cómo debo declararla?

La gratificación extraordinaria a percibir por los funcionarios de los cuerpos docentes, en caso de jubilación anticipada, se paga de una sola vez, en función de la edad del funcionario, de los años de servicios prestados y de las retribuciones complementarias. Por lo tanto, es una gratificación especial, establecida por una

norma legal que exige, entre otros requisitos, haber cotizado, al menos, 28 años. Tendrá que declarar esta retribución como rendimiento de trabajo y podrá aplicar el derecho a la reducción del 40 %, al tener un período de generación superior a dos años, y no obtenerse la gratificación de forma periódica o recurrente.

? En el certificado de retenciones que me ha entregado la empresa figura, además de mi sueldo como rendimiento del trabajo, una retribución en especie por la utilización del coche de empresa y una cantidad en concepto de ingreso a cuenta. ¿Qué significa esto?

La utilización por un trabajador de un automóvil titularidad de la empresa constituye para este un rendimiento de trabajo en especie, desde el momento en que pueda disponer del vehículo para fines particulares. Por tratarse de un rendimiento del trabajo en especie, la empresa debe practicar el correspondiente ingreso a cuenta —en concepto de pago a cuenta del IRPF—, que supondrá para el emplea-

do un anticipo de su impuesto sobre la renta. La valoración de la retribución por la utilización del vehículo, se realizará según las reglas especiales contenidas en la Ley del IRPF, y, para calcular el rendimiento íntegro que usted debe consignar en la declaración de la renta, a dicho valor debe sumarle el ingreso a cuenta practicado, cuando este no le haya sido repercutido directamente en su nómina.

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

IDEAS DE MÁRKETING

Ana Caruncho

La importancia del punto de venta

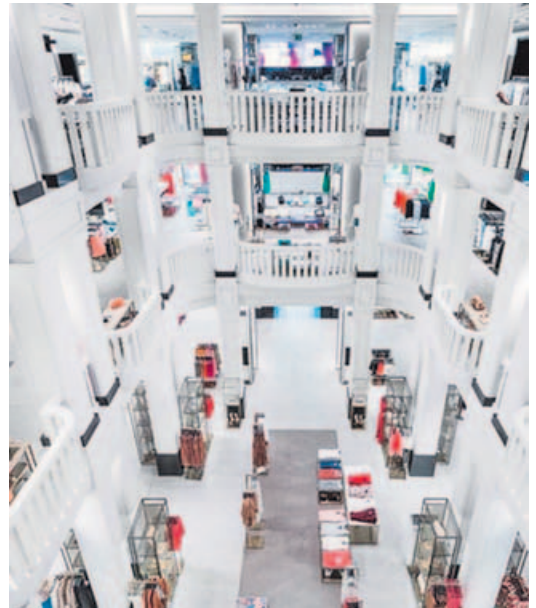
Es erróneo pensar que el fabricante es el único encargado de desarrollar toda la comunicación entorno a la marca y el producto. En el punto de venta es donde se decide todo, por lo que se hace fundamental focalizar esfuerzos en el márketing aplicado al canal de distribución. El *trade marketing* llevado a cabo entre industria y *retailers* es la base para conseguir la mejor experiencia de compra. No nos olvidemos de que es el área de integración que logra poner en contacto al producto con el consumidor.

Tengamos claro que la propia tienda es la que debe provocar ventas por impulso. El diseño del establecimiento como un espacio facilitador de la venta que transmita la diferenciación tiene que estar claro desde el principio; orientándose a salir al encuentro del comprador en vez de limitarse a esperarlo pasivamente. El punto de venta tiene que ser nuestro mejor vendedor. El escaparate entendido como una invitación a entrar, un *layout* que canalice el flujo de clientes de forma correcta, un *store planning* que consiga prolongar la visita, y un buen *merchan* que estimule al consumidor, nos harán el trabajo mucho más fácil.

Y por supuesto el equipo. Son las personas que están cara al público las que nos avalan y nos representan, nos diferencian de nuestra competencia. El dependiente es el líder de opinión que prescribe el artículo en cuestión en función de las necesidades del cliente. Es él el que consiga la lealtad del consumidor, no la marca.

Ni que decir tiene que hoy en día nuestra clientela está más informada y, por supuesto, es más selectiva. El surtido y el precio juegan un papel fundamental, pero estoy convencida de que son todos estos factores citados anteriormente los que realmente marcan la diferencia y consiguen aportar un mayor valor al consumidor.

El punto de venta se está convirtiendo cada vez



más en un medio de comunicación, ya que es donde realmente tiene lugar la interacción con el cliente potencial. Tratamos de prepararlo con una estrategia 360° para generar el suficiente tráfico que le permita ser considerado como medio de inversión publicitaria para posicionar a la marca. Según estudios recientes, hoy en día, más de un 80 % de las decisiones de compra se toman en la propia tienda. Llegados a este punto deberíamos preguntarnos ¿Es más efectiva la publicidad masiva o la comunicación a través del punto de venta?

! ANA CARUNCHO es directora de Márketing de Cenor.



CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y REINGRESO

? He estado en situación de excedencia voluntaria durante cinco años. Hace cuatro años que he pedido mi reingreso en la empresa sin que hasta la fecha me hayan facilitado la reincorporación al puesto de trabajo. He conocido que en relación con mi categoría profesional se han transformado contratos de trabajadores a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o contratos temporales en indefinidos. ¿Es posible que la empresa haga esto y me deniegue el reingreso?

Tras producirse la solicitud de reingreso del trabajador se han ocupado puestos de trabajo acordes con su categoría profesional y esta ocupación no se ha llevado a cabo mediante la contratación de personas hasta ese momento no vinculadas a la empresa, sino mediante la conversión de contratos de duración determinada y a tiempo parcial, en contratos indefinidos y a tiempo completo. El Tribunal Supremo ha determinado que frente al derecho preferente del excedente no puede oponerse la transformación del empleo temporal y parcial, pues la preferencia del trabajador para ocupar una plaza vacante debe de implicar la atención a su pretensión ante las situaciones que se produjeran a partir de dicho momento.

Es cierto que la transformación de los contratos no supone el acceso de personal externo a la empresa, pero también lo es que evidencia la existencia

de necesidad de mano de obra permanente y de las características del trabajador lo que pone de relieve la existencia de puestos de trabajo que se acomodan a esa preferencia de reingreso.

La preferencia del trabajador juega de forma decisiva ante la evidencia de la existencia de puestos de trabajo de las características del que ocupaba el trabajador excedente, de suerte que, antes de efectuar la conversión de contratos, debió de tenerse en cuenta el derecho de quien formaba parte de la plantilla de la empresa y satisfacía las características de los puestos para los que se llevaban a cabo tales contrataciones, por más que la transformación del empleo precario en empleo fijo viniera impuesta por compromisos colectivos.

! CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados