

# AddNEWS

CIRCULAR INFORMATIVA JULIO 2020

#133

LA TOMA DE TEMPERATURA Y OTROS DATOS DE SALUD PARA TRATAR POR LAS EMPRESAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO

¿REALMENTE ESTÁ PROHIBIDO DESPEDIR ACTUALMENTE?

ASPECTOS PARA TENER EN CUENTA ANTES DE VENDER TU EMPRESA

---

## SUMARIO

---

### MERCANTIL

#### **Reglamento (UE) 2019/1150: Obligaciones de transparencia y equidad para los motores de búsqueda y servicios de intermediación en línea**

Desde el 12 de julio que ya es de aplicación directa el Reglamento (UE) 2019/1150 en todos los estados miembros de la UE cuya entrada en vigor se dio en julio de 2019. Este reglamento persigue un contexto de comercio digital más transparente y equitativo entre los proveedores de intermediación en línea y los motores de búsqueda y los usuarios profesionales de tales servicios.

#### **La toma de temperatura y otros datos de salud para tratar por las empresas en los centros de trabajo**

Con la intención de garantizar la salud de los empleados y evitar la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo, las empresas se han visto obligadas a tomar una serie de medidas que deben tener en consideración la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

### LABORAL

#### **¿Realmente está prohibido despedir actualmente?**

Con la prórroga de los ERTE de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre, también se mantuvo la vigencia de la denominada prohibición de despedir, pero, ¿qué consecuencias tiene dicha prohibición?

#### **El Gobierno amplía el ámbito de aplicación de los ERTE y sus exoneraciones, pero también las limitaciones vinculadas a estos**

El RD Ley 24/2020 publicado este sábado, amplía la duración de los ERTE de fuerza mayor hasta finales de septiembre y permite la aplicación de exoneraciones también a los ERTE por causas objetivas.

### M&A

#### **Aspectos para tener en cuenta antes de vender tu empresa (I). Foco: el negocio**

Preparar una empresa para su venta es tan importante como el proceso de venta en sí. ¿Podemos vender la compañía sin esa previa? La respuesta sin duda es que sí, pero en general, puede perjudicar el proceso.

#### **Aspectos para tener en cuenta antes de vender tu empresa (II) Foco: aspectos legales**

Tal como describíamos en el artículo anterior, preparar una empresa para su venta es tan importante como el proceso de venta en sí. ¿Podemos vender la compañía sin esa previa?

## Reglamento (UE) 2019/1150: Obligaciones de transparencia y equidad para los motores de búsqueda y servicios de intermediación en línea

Desde el 12 de julio que ya es de aplicación directa el Reglamento (UE) 2019/1150 en todos los estados miembros de la UE cuya entrada en vigor se dio en julio de 2019. Este reglamento persigue un contexto de comercio digital más transparente y equitativo entre los proveedores de intermediación en línea y los motores de búsqueda y los usuarios profesionales de tales servicios.

■ Propiedad intelectual, industrial y Protección de datos / **Ignacio Grau**



Este 12 de julio ha finalizado el periodo transitorio de un año entre la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2019/1150, de 20 de junio de 2019, sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea, y su fecha de aplicación directa en todos los estados miembros, por lo que todas las compañías que prestaran sus servicios como motores de búsqueda o proveedores de servicios de intermediación en línea deben haberse adaptado ya a las exigencias que impone dicha normativa.

Tales exigencias y requisitos que impone el Reglamento tienen como finalidad la consecución de un entorno más equilibrado y previsible para los usuarios de sitios web corporativos y usuarios profesionales de los servicios de intermediación y de los motores de búsqueda en línea con respecto a los proveedores de dichos servicios, a quienes les será de aplicación el Reglamento en el caso de que ofrezcan sus productos o servicios a usuarios profesionales o consumidores ubicados en la Unión Europea, independientemente de dónde se encuentre la residencia del prestador de los servicios.

Las novedades más destacadas que aporta esta nueva normativa consisten en la obligación a los proveedores de servicios de intermediación y de motores de búsqueda en línea de incluir ciertos aspectos relevantes en sus condiciones generales de contratación con sus clientes profesionales en aras de conseguir una mayor transparencia y equilibrio entre las partes. Así como en la previsión de incluir medidas alternativas de resolución de controversias entre las partes.

En cuanto a las condiciones generales, se exige que estas estén redactadas de forma clara y comprensible, que se encuentren disponibles en todas las etapas de la relación contractual, que se prevean explícitamente las causas que pueden derivar en una suspensión, terminación o restricción unilateral de los servicios prestados por el proveedor, que se informe (sin poner en riesgo el secreto profesional) de los criterios utilizados cuando se utilizan sistemas de rankings, que se detalle el tipo de bienes y servicios auxiliares que se ofrecen, así como dejar claro la incidencia del uso de los servicios en la titularidad de los derechos de propiedad intelectual e industrial.

En caso de que se lleve a cabo por parte del proveedor de servicios de intermediación o motores de búsqueda en línea una modificación de sus condiciones generales, deberá notificarse a los usuarios con al menos 15 días de antelación, teniendo estos últimos el derecho a resolver unilateralmente el contrato en los 15 días siguientes a la recepción de la notificación.

En cuanto a lo concerniente a las medidas alternativas a la resolución de controversias, se exige a los proveedores que incluyan en sus condiciones generales a dos mediadores con los que esté dispuestos a trabajar para llegar a un acuerdo extrajudicial con sus usuarios, así como a establecer un sistema interno gratuito para la tramitación de reclamaciones por parte de los usuarios.

Por último, el artículo 14 legitima a las asociaciones u organizaciones que representen los intereses colectivos de usuarios profesionales y usuarios de webs corporativas, a ejercitar las acciones judiciales pertinentes ante los órganos jurisdiccionales correspondientes de cada estado miembro en caso de infracción del Reglamento por parte de los proveedores de motores de búsqueda y de servicios de intermediación en línea.

Desde AddVANTE ofrecemos nuestra disponibilidad para asesorar sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación del Reglamento (UE) 2019/1159 y el comercio electrónico. ■

## La toma de temperatura y otros datos de salud para tratar por las empresas en los centros de trabajo

Con la intención de garantizar la salud de los empleados y evitar la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo, las empresas se han visto obligadas a tomar una serie de medidas que deben tener en consideración la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

■ Protección de datos / **Eulalia Rubio**



Ante la paulatina vuelta a la normalidad que está teniendo lugar durante esta fase de desescalada, son muchas las empresas que tratan de retomar su actividad normal y, por lo tanto, también son muchos los empleados que se reincorporan a sus puestos habituales de trabajo.

Como consecuencia de ello, tales empresas se ven obligadas a implantar una serie de medidas en aras de garantizar la seguridad y salud en los centros de trabajo, medidas que deben tener en cuenta en todo momento la normativa aplicable en materia de protección de datos personales, pues es aplicable en su totalidad y contiene ciertas previsiones para casos de epidemia como el presente.

Si bien la empresa puede encontrar la base legítima para tratar datos de salud de sus empleados, considerados de categoría especial de acuerdo con el artículo 9 RGPD, en el cumplimiento de una obligación legal, como sería el caso de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en virtud de la cual el empresario debe garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores en su ámbito laboral, dicho tratamiento de los datos debe llevarse a cabo cumpliendo con todas las garantías, principios y medidas de seguridad previstas en el RGPD y la LOPDGDD, procurando por tanto que las medidas que se vayan a implantar para combatir la propagación del virus en el centro de trabajo impliquen el tratamiento de los datos necesarios y adecuados, sin poder excederse en ningún caso, para cumplir con dicha finalidad.

Entre las medidas más sonadas a implantar por parte de las empresas ha destacado especialmente la **toma de temperatura** antes de acceder a las instalaciones.

La AEPD ya publicó en su día un comunicado en el cual mostraba sus reservas en cuanto a la aplicación de esta medida, y **desde AddVANTE desaconsejamos el uso de esta práctica por los motivos que se exponen a continuación.**

En primer lugar, la toma de temperatura de una persona es un dato de salud, considerada categoría especial de datos de acuerdo con el artículo 9 del RGPD, lo que exige una serie de garantías adicionales en su tratamiento por parte del responsable, en este caso la empresa.

Por otro lado, con las evidencias científicas de las que se dispone hasta la fecha, la toma de temperatura no parece en ningún caso una medida adecuada de cara a inferir si una persona está contagiada por el virus o no, pues si bien se ha demostrado que hay una gran cantidad de infectados asintomáticos y que por tanto podrían ser portadores del virus sin tener fiebre; también puede darse el caso de que un trabajador presente fiebre por causas ajenas al coronavirus, por lo que no parece la medida más adecuada de cara a cumplir con la finalidad de combatir la propagación del virus en el centro de trabajo.

Asimismo, a la hora de implantar una nueva actividad de tratamiento de datos personales, se debe realizar un análisis de riesgos en el cual se pondera la efectividad, adecuación y beneficios que comporta la medida para los interesados contra la intromisión que supone a los derechos de los interesados. Teniendo en cuenta la imposibilidad de deducir si alguien está infectado por el virus basándose en su temperatura, difícilmente dicho análisis de riesgo daría un balance positivo, por lo que la medida debería ser rechazada.

Otro de los factores que empujan a desaconsejar la toma de temperatura es el incumplimiento del principio de minimización de los datos recogido en el artículo 5.1.c) RGPD, que establece que los datos deben ser "adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario" con respecto a su finalidad, requisitos que no reúne la medida en cuestión, debiendo pues optar la empresa por una medida alternativa.

Además, es importante tener en cuenta que cualquier revelación, difusión o apoderamiento no autorizado de los datos de salud de los empleados podría constituir un delito contra la intimidad de estos, por lo que es conveniente manejar el mínimo tipo de datos posible de esta categoría.

En este sentido, lo más recomendable por parte de la empresa y teniendo en cuenta el grado de conocimiento que se tiene sobre el virus hasta la fecha y las recomendaciones de las autoridades sanitarias y teniendo en cuenta todo lo expuesto, sería la **elaboración de un informe en el cual se incluyan las medidas de prevención de propagación del virus** basadas en dichas recomendaciones (mantener distancias, lavado asiduo de manos, mascarillas, etc.). Este informe debería ser remitido a todos los trabajadores y firmado por estos constandingo de esta forma su compromiso a cumplir con tales directrices y a informar a su superior jerárquico en la empresa en caso de tener síntomas del virus o de sospechar haber estado en contacto con alguien infectado.

De esta forma, se evita el tratamiento innecesario de datos personales de salud de los trabajadores y se actúa conforme al artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual corresponde a cada trabajador velar por su salud y seguridad, así como de la del resto de personas de su ambiente laboral, cumpliendo con las medidas adoptadas por la empresa. ■

## ¿Realmente está prohibido despedir actualmente?

Con la prórroga de los ERTE de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre, también se mantuvo la vigencia de la denominada prohibición de despedir, pero, ¿qué consecuencias tiene dicha prohibición?

■ Laboral / **Moisés Álvarez**



Con la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 24/2020 de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, se concretaron las nuevas condiciones para extender los Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el 30 de septiembre. Con ello, se daba un respiro a todas aquellas empresas que temían perder la protección de los ERTE a finales de junio. No obstante, junto con la obligación de mantenimiento de empleo, también se prorrogaba la denominada prohibición de despedir hasta la misma fecha (30/09/2020).

No estará, por tanto, justificado el despido objetivo por motivos económicos, técnicos, organizativos, de producción y de fuerza mayor que tengan relación con los efectos del COVID-19 hasta el próximo 30 de septiembre de 2020.

La citada disposición ha motivado diversa literatura entre la doctrina especializada, alegando, en su caso la mayoría, que esta prohibición produciría la improcedencia de los despidos realizados en contra de la disposición, si bien también existe una corriente que presagió la posible nulidad de estos despidos.

La primera reacción de los Juzgados en dicho sentido no se ha hecho esperar. El Juzgado de lo Social nº 3 de Sabadell, recientemente ha dictado una Sentencia declarando nulo el despido efectuado a una trabajadora durante el Estado de Alarma. La trabajadora a la que se le extinguió el contrato en fecha 27 de marzo le unía a la empresa mediante un contrato de obra o servicio determinado.

La jueza argumenta la nulidad del despido básicamente en el artículo 2 del Real Decreto 9/2020 que aprobó el Gobierno para establecer el estado de alarma decretado por el

coronavirus. Este artículo, establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada derivadas de coronavirus **“no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”**.

Actualmente la nulidad del despido viene tasada por el art. 55. 5 del Estatuto de los Trabajadores, siendo los que tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Concretamente se incluyen como despidos nulos los siguientes supuestos:

- El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural,
- o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de la maternidad;
- el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 (lactancia, reducción por guarda legal, etc), o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por guarda legal.
- El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral o bien el de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Evidentemente, ha habido muchos más despidos durante la vigencia de la “prohibición” de despedir, y los otros pronunciamientos que han recaído dictaminando la improcedencia de los despidos, no han gozado de tanta publicidad como el comentado en el presente artículo, al ser la voz discordante entre la mayoría.

Ahora bien, deberemos dar seguimiento a los posibles recursos y nuevos fallos ante la posibilidad de que dicha corriente pudiera ser confirmada por nuestros Altos Tribunales. ■



## El Gobierno amplía el ámbito de aplicación de los ERTE y sus exoneraciones, pero también las limitaciones vinculadas a estos

El RD Ley 24/2020 publicado este sábado, amplía la duración de los ERTE de fuerza mayor hasta finales de septiembre y permite la aplicación de exoneraciones también a los ERTE por causas objetivas.

■ Laboral / Moisés Álvarez



Como viene siendo ya costumbre, el pasado sábado 27/06/2020, se publicó en el BOE la última actualización de la regulación de los ERTE (Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial), a través de la cual, entre muchas otras medidas, se prorroga la duración de los ERTE de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020.

En la citada norma se regula también a través de una Disposición Transitoria única y dos finales, la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de la Directivo (UE) del Consejo de 19 de diciembre de 2016, en lo que se refiere a la repatriación de los pescadores, que no resulta objeto del presente resumen, si bien merece mencionarse que ha supuesto la modificación del art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

En cuanto a **ERTE por fuerza mayor**, la norma insiste nuevamente en preverlos como una solución de transición tendente a la reincorporación de los trabajadores, prórroga su duración máxima hasta el 30/09/2020 y prohíbe iniciar nuevos procedimientos por este trámite, salvo en caso de nuevas restricciones y/o rebrotes que lo justificasen.

Junto con esta prórroga, el Real Decreto prorroga también las facilidades para acceder al paro previstas en el art. 25 del RD 8/2020), como son la no aplicación de las cotizaciones previas -carencias- o que se agote su duración máxima, y la prohibición de despedir por causas relacionadas con el COVID y la interrupción de los contratos temporales.

De nuevo, recuerda que las empresas tienen la obligación de comunicar en 15 días la renuncia a los citados ERTE, si bien deja a criterio de la empresa el ritmo con que debe llevar a cabo la reactivación de la actividad de la empresa y, por ende, de sus trabajadores.

Específicamente se concreta que las empresas afectadas por un ERTE no pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad ni tampoco concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, bajo amenaza de sanción por parte de la Inspección de Trabajo. No obstante, prevé como excepción la contratación de personal si las personas afectadas por el ERTE «no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras».

Como novedad más importante a destacar, la norma ha querido promocionar la utilización de los **ERTE por causas objetivas** (aquellos que requieren negociar con los representantes de los trabajadores), que se hubieran solicitado por causas objetivas de forma previa al 27/06/2020, o que se tramiten posteriormente, pero como continuación ininterrumpida a la tramitación de un ERTE por fuerza mayor que finaliza (aplicación retroactiva), otorgándole los principales efectos previstos hasta ahora, únicamente para aquellos procedimientos tramitados por causas de fuerza mayor.

Parece claro que la norma ha dejado un hueco sin especificar para aquellos ERTE que se tramiten por causas objetivas posteriormente a la promulgación de la norma, y que hasta la fecha no hubieran tramitado previamente un ERTE por fuerza mayor, o habiéndolo hecho, hubieran renunciado ya a su utilización.

En los anteriores casos, (ERTE por causas objetivas vigentes a 27/06 o continuadores de uno previo de fuerza mayor), se ha previsto también la posibilidad de aplicar **importantes exoneraciones durante los meses de julio, agosto y septiembre** que vienen a sustituir a los antiguos porcentajes previstos para los ERTE de fuerza mayor parcial.

El resumen de las exoneraciones de seguridad social puede consultarse en la siguiente tabla publicada por el Ministerio de Trabajo:

### EXONERACIONES NUEVOS ERTE HASTA 30 SEPTIEMBRE

|                                                               |                                             | JULIO       | AGOSTO | SEPT. |     |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|--------|-------|-----|
| <b>ERTE de Transición</b><br>(ERTE de FM Total a 30 de Junio) | Empresas de <b>menos de 50 trabajadores</b> | 70%         | 60%    | 35%   |     |
|                                                               | Empresas de <b>50 trabajadores o más</b>    | 50%         | 40%    | 25%   |     |
| <b>Prórroga de ERTE de FM parcial</b>                         | Empresas de <b>menos de 50 trabajadores</b> | Activados   | 60%    | 60%   | 60% |
|                                                               |                                             | Suspendidos | 35%    | 35%   | 35% |
|                                                               | Empresas de <b>50 trabajadores o más</b>    | Activados   | 40%    | 40%   | 40% |
|                                                               |                                             | Suspendidos | 25%    | 25%   | 25% |

No obstante lo anterior, con la obtención de las exoneraciones, la norma ha establecido también la **obligación del mantenimiento de empleo por el plazo de 6 meses**, iniciando su cómputo con la publicación de la norma. En el mismo sentido, también les será de aplicación a los ERTE por causas objetivas que se beneficien de estas exoneraciones, la **prohibición de repartir dividendos** por el ejercicio fiscal en el que se haya aplicado el ERTE, en ambos casos, con la obligación de devolver el importe de las exoneraciones en caso de incumplir una u otra obligaciones.

El Real Decreto prevé además de forma expresa, una mayor flexibilidad en la utilización de dicha medida, y la posibilidad de alternar y combinar días de actividad, con periodos de reducción de jornada, pudiendo la empresa comunicar a mes vencido dichas situaciones a través de la aplicación certfic@2, todo ello sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la entidad gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada.

Por último, pero no por ello menos importante, el Real Decreto Ley ha ampliado las medidas de apoyo a los **TRABAJADORES AUTÓNOMOS**.

En primer lugar, los beneficiarios de la prestación extraordinaria **no tendrán que pagar las cotizaciones sociales del mes de julio y tendrán una exoneración del 50% en agosto y del 25% en septiembre**, lo que supondrá un ahorro mínimo de más de 500 euros por autónomo durante los próximos tres meses.

Para aquellos cuya actividad aún siga muy afectada por los efectos de la pandemia, podrán acceder a la prestación por cese de actividad ordinario si su facturación en el tercer trimestre es un 75% más baja que la del mismo periodo del año pasado, siempre y cuando sus rendimientos netos en el periodo no superen la cuantía equivalente a 1,75 veces el SMI del trimestre. Esta posibilidad, que será compatible con la actividad, supone un beneficio económico mínimo de 930 euros al mes por trabajador, ya que supone una prestación económica equivalente al 70% de la base reguladora más la exoneración de las cuotas por contingencias comunes.

Para acceder a esta prestación ordinaria compatible con la actividad, no es necesario esperar a que termine el trimestre. Los trabajadores autónomos que estimen que pueden ser beneficiarios de la prestación pueden solicitarla en cualquier momento. Posteriormente se realizará una verificación del cumplimiento de los requisitos. Los autónomos tienen la posibilidad de renunciar a la prestación durante esos tres meses si ven recuperada su actividad.

Además, por primera vez, se establecen ayudas específicas al colectivo de los autónomos de temporada. En su caso, podrán acceder a la prestación extraordinaria (del 70% de la base reguladora más la exoneración de las cotizaciones sociales) con efectos desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre.

Podrán solicitar estas ayudas los autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de marzo a octubre y hayan permanecido en alta en los citados regímenes como trabajadores autónomos durante al menos cinco meses al año durante ese periodo. Además, sus ingresos en 2020 no podrán superar las 1,75 veces el SMI (23.275 euros).

A modo de conclusión, puede decirse que teniendo en cuenta las previsiones contenidas en la normativa aplicable en materia de protección de datos, parece muy desaconsejable la toma de la temperatura corporal previa al acceso a los centros de trabajo porque implica la obtención de un dato de salud que difícilmente puede cumplir con la finalidad perseguida, dada la imposibilidad de inferir si una persona padece el coronavirus o no a raíz resultado de la misma, y que por lo tanto incumpliría el principio de minimización de datos.

Sería pues mucho más conveniente elaborar un informe con unas pautas de actuación basadas en las recomendaciones de las autoridades sanitarias que deba ser firmado por todos los empleados de la empresa, comunicando a la misma la sospecha de estar infectado si se da el caso. ■

## Aspectos para tener en cuenta antes de vender tu empresa (I). Foco: el negocio

Preparar una empresa para su venta es tan importante como el proceso de venta en sí. ¿Podemos vender la compañía sin esa previa? La respuesta sin duda es que sí, pero en general, puede perjudicar el proceso.

■ M&A / **Lluís Lluch**



Una mala preparación/planificación puede entorpecer o incluso romper las negociaciones, reduce nuestro poder de negociación y muy probablemente obtendremos menos valor del esperado. Así mismo, una mala planificación probablemente puede incrementar el coste fiscal de la operación.

### MEDIDAS RELACIONADAS CON EL NEGOCIO

Estas son las acciones básicas que la empresa debería ejecutar antes de arrancar un proceso de venta:

- **Análisis y mejora de los estados financieros.**

Es fundamental tener una estructura escrupulosa sobre toda la información financiera que servirá como herramienta de valoración y negociación del precio final de la empresa. Es importante que se distingan ingresos o gastos que no estén relacionados directamente con la actividad empresarial. El objetivo final es poder mostrar a potenciales inversores el EBITDA ajustados para que el valor empresa se ajuste a la realidad de la actividad empresarial.

- **Estructura de las ventas.**

En la medida que sea posible preparar la empresa para que se focalice al máximo en las ventas de aquellos productos/servicios que mejoren su EBITDA. ¿Estamos exportando?, ¿podemos potenciar a corto plazo los productos estrella o la internacionalización? Los inversores, en términos generales, les interesan empresas con expansión internacional, productos recurrentes con elevados márgenes y clientes con antigüedad.

- **Análisis y ejecución de inversiones a corto plazo que puedan mejorar la empresa, desde la imagen a la productividad.**

Acciones simples que mejoren la imagen de la empresa (limpieza, pintura, automatización de algún proceso de fabricación o venta, web actualizada, redes sociales activas).

- **Tener los recursos humanos necesarios para que en el caso de una venta pueda haber un proceso de transición creíble.**

Equipo directivo independiente de la propiedad. En este ámbito también es importante que todos aquellos conflictos laborales estén solventados o en vías de ser resueltos en el corto plazo (falsos autónomos, jubilaciones, ...)

De esta manera, estos serían otros aspectos de verificación rápida de los atributos típicos que los compradores buscan en una adquisición.

- Visión, estrategia y modelo de negocio claro, simple y convincente. Conocimiento exhaustivo del sector; sus tendencias, clientes, proveedores.
- Foto y descripción clara de las debilidades y fortalezas de la empresa. La claridad y honestidad son claves, muy especialmente en aquellas operaciones con estructuras de *earn-out*.
- Foto clara del potencial de crecimiento en un mercado en crecimiento: esto significa que el crecimiento no se basa únicamente en ganar cuota de mercado a la competencia.
- Cultura y valores bien definidos; esto se evidencia en los comportamientos y los resultados, como la fuerte participación del personal y su baja rotación.

#### **MEDIDAS LEGALES Y FISCALES A ANALIZAR PREVIA A LA VENTA**

Adelantamos algunos de los más destacables, aunque en nuestro próximo artículo analizaremos este punto con más profundidad.

- Tener una adecuada separación entre lo que son bienes de uso de los socios y los que son puramente necesarios para la sociedad.
- Estructura patrimonial clara y ordenada.
- Potenciar estímulos fiscales.
- Documentación societaria y contratos al día. ■

## Aspectos para tener en cuenta antes de vender tu empresa (II) Foco: aspectos legales

Tal como describíamos en el artículo anterior, preparar una empresa para su venta es tan importante como el proceso de venta en sí. ¿Podemos vender la compañía sin esa previa?

■ M&A / **Lluís Lluch**



La respuesta sin duda es que sí, pero en general puede perjudicar el proceso. Una mala preparación/planificación puede entorpecer o incluso romper las negociaciones, reduce nuestro poder de negociación y muy probablemente obtendremos menos valor del esperado. Así mismo, una mala planificación probablemente puede incrementar el coste fiscal de la operación.

Centrémonos en las medidas fiscales y legales mínimas a analizar previa la venta de cualquier empresa:

### **1 Medidas relacionadas con la separación socio-sociedad.**

Es muy importante que la sociedad solo sustente en sus balances aquellos bienes que realmente tengan relación directa con la actividad de la empresa (marcas, patentes, dominios, maquinaria). Puede ser importante también que los inmuebles y vehículos privados, por poner un ejemplo, estén ligados a los socios o empresas patrimoniales de la empresa y no a la sociedad en venta. Las retribuciones, cesión de capitales, etc. deben regirse también según precios/usos de mercado.

### **2 Aspectos relacionados con la estructura patrimonial.**

En caso de ser posible, sería conveniente analizar la creación de un holding para evitar una sobre fiscalidad. Así mismo, se deben analizar los impactos fiscales beneficiosos o penalizantes por la entrada o sustitución de inversores, reordenación del grupo de empresas del grupo etc.

### **3 Analizar los estímulos fiscales y requisitos a aplicarse en caso de venta de una empresa** como, por ejemplo, los estímulos por reinversión en empresas nuevas o de reciente creación o la reducción en base imponible (10%) del importe del incremento de los fondos propios.

### **4 Analizar todos aquellos contratos que la empresa pueda tener con terceros por si existen cláusulas de resolución por cambio de control.** Así como analizar las cláusulas de no competencia y de exclusividad que suelen incluirse en el contrato de compraventa.

- 5 Por último, pero no menos importante, la documentación societaria debe estar al día (depósito de las cuentas anuales, legalización de los libros en el Registro Mercantil, registro de las reuniones del consejo de administración, etc...). El análisis de los acuerdos societarios referente a la transmisión de participaciones, derechos de arrastre o de adquisición preferente, etc.
- 6 **Análisis de los contratos laborales de empleados clave** y obligaciones laborales no satisfechas antes de la transmisión. ■



---

## CONSEJO EDITORIAL

---



**José María López**  
Socio Área Fiscal Financiero  
[✉ jmlopez@advante.com](mailto:jmlopez@advante.com)



**Arantxa Hernández**  
Socia Área Planificación Tributaria  
[✉ ahernandez@advante.com](mailto:ahernandez@advante.com)



**Noelia Acosta**  
Socia Audiaxis  
[✉ nacosta@audiaxis.com](mailto:nacosta@audiaxis.com)



**Joan Jiménez**  
Socio Área Consultoría  
[✉ jjjimenez@advante.com](mailto:jjjimenez@advante.com)



**Eulalia Rubio**  
Socia Área Legal  
[✉ erubio@advante.com](mailto:erubio@advante.com)



**Moisés Álvarez**  
Socio Área Legal  
[✉ malvarez@advante.com](mailto:malvarez@advante.com)



**Jordi Martínez**  
Socio Área Consultoría  
[✉ jmartinez@advante.com](mailto:jmartinez@advante.com)



**Ignasi Blajot**  
Socio Área Legal  
[✉ iblajot@advante.com](mailto:iblajot@advante.com)



**Víctor Jiménez**  
Socio Área Gestión Laboral  
[✉ vjimenez@advante.com](mailto:vjimenez@advante.com)

**AddVANTE** 

**Barcelona:** Av. Diagonal, 482 1ª Planta / 08006 Barcelona / Tel. (+34) 93 415 88 77

**Madrid:** Castelló, 82 4º izq. / 28006 Madrid / Tel. (+34) 91 441 53 15

[advante@advante.com](mailto:advante@advante.com) · [www.advante.com](http://www.advante.com)



La información contenida en la circular informativa AddNEWS no puede ser aplicada a ningún caso particular sin un asesoramiento previo. La presente información es de carácter general por lo que, dada la complejidad de los temas, los mismos deberían ser objeto de comentarios particularizados previamente a cualquier toma de decisiones.