

## Libros para estar al día

● Propuestas con las últimas tendencias en finanzas, economía y tecnología.



### Gestión Eficaz de Recompensas

**Autor:** Paco Muro  
**Editorial:** Empresa Activa  
En este nuevo libro del exitoso autor de Empresa Activa, Paco Muro, se retoma el análisis de la motivación de los empleados, directivos y jefes a través de los

premios con los cuales se recompensa sus acciones. Este es un tema poco tratado en los libros de gestión pese a ser de una importancia capital. La mayoría de las veces los directivos no son conscientes de las actitudes que están promoviendo o penalizando.

# 36%

### Cervezas artesanas

El volumen de producción de cervezas artesanas en España se situó en 2017 en los 170.000 hectolitros, lo que supone un incremento del 36% respecto a 2016.

## Financiero

# La Bolsa europea no sube, pero los beneficios sí



MÒNICA SÁNCHEZ-CORRAL  
Directora de CaixaBank Banca Privada en Tarragona

Los índices de Bolsa europeos llevan cuatro años en un rango sin tendencia; desde enero de 2015, la Bolsa ha oscilado de manera casi simétrica en torno al nivel inicial.

Los beneficios, sin embargo, han tenido una tendencia muy bien marcada, con una subida acumulada del 25 % en el período. Un posible motivo para que los precios no recogiesen la mejora en beneficios sería que el mercado los considerase pasajeros e insostenibles, pero no es el caso.

El crecimiento de los beneficios ha venido, como en EEUU, de la expansión de márgenes, pero en la eurozona los márgenes están muy lejos de los máximos y queda posibilidad de mejora en este componente.

Creemos que los motivos por los que los precios no reflejan la mejora de beneficios son diversos: riesgos políticos, composición sectorial, etc., pero ninguno nos parece substancial.

A todos nos gusta que la bolsa suba, pero si tenemos que elegir entre que suban los precios de las acciones o los beneficios, claramente la mejor opción es la segunda. El resultado de unos precios iguales y unos beneficios

mayores es un colchón de valoración considerable.

Los múltiplos a los que cotizan los índices de la eurozona solo han sido más bajos en los años duros de la crisis. Si el consenso de crecimiento de beneficios para 2019 se cumple (lo que no sería muy raro dado que lo ha hecho en los dos últimos años), y la valoración de las bolsas volviese a la media de los últimos 15 años, deprimida por el episodio de la crisis, el potencial de revalorización de la bolsa de la eurozona es de un 15 %. Bajo los mismos supuestos el de la bolsa de EE.UU. se queda en un 1%.

Que la bolsa no suba y los beneficios sí es frustrante, pero nos deja en una situación muy cómoda para el próximo ejercicio.

### Cambio de expectativas

La temporada de resultados ha sido buena por los datos publicados tanto en la eurozona como en EEUU. El 60 % de las compañías han batido las expectativas en ventas y el 70 % en beneficios, pero el impacto más relevante ha sido el producido por la opinión de las empresas sobre el ejercicio de 2019.

### Desde enero de 2015, la Bolsa ha oscilado de manera casi simétrica en torno al nivel inicial

Después de escuchar estas opiniones el consenso de los analistas, ha reducido sus expectativas de crecimiento de los beneficios en EEUU para 2019, del 10% al 9%.

El problema no es la actividad, de hecho, la previsión de crecimiento de las ventas mejora ligeramente, sino los márgenes. Es una primera señal de alarma de las tensiones que podemos vivir el año que viene. En la eurozona, sin embargo, las expectativas de crecimiento de los beneficios han mejorado ligeramente, tanto por las ventas (en proporción similar a EEUU) como por los márgenes.

## Flash



### Antonio Garamendi CEOE

La asamblea electoral de la patronal CEOE eligió por aclamación al candidato único a presidir la organización, Antonio Garamendi, que releva a Juan Rosell en el cargo y de quien se espera una trayectoria continuista en el diálogo social y más contundencia política.



### Xavier Llinares BBVA

Xavier Llinares asume la dirección territorial única en Catalunya de BBVA, que hasta ahora estaba dividida en dos, con Christian Terribas en Barcelona y su área metropolitana, por un lado, y con el propio Xavier Llinares, por el otro, en el resto de Catalunya.



### Narcís Serra CatalunyaCaixa

La Fiscalía ha rebajado de 4 a 3 años la petición de cárcel para el expresidente de CatalunyaCaixa, Narcís Serra, y el exdirector general, Adolf Todó, en sus conclusiones definitivas durante el juicio por los sobresueldos abonados en 2010 a la antigua cúpula de la entidad bancaria.

## Legal

# De tiempo completo a parcial



MISERICÒRDIA BORRÀS  
Socia del departamento Laboral de Garrigues

De la mano de la sentencia del Tribunal Supremo (TS) del pasado 30 de mayo de 2018, planteamos en estas líneas la cuestión alambicadamente resuelta en el artículo 12.4 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) sobre el tránsito de un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial a propuesta del empresario.

El indicado precepto, establece que la empresa no puede imponer al trabajador cambiar su contrato de trabajo inicialmente concertado por tiempo indefinido a uno a tiempo parcial, incluso teniendo razones de negocio que lo justifiquen; no obstante dicha prohibición, el mismo precepto indica que por las mismas razones el empresario puede despedir al trabajador, acudiendo a las previsiones que el mismo ET establece para las extinciones fundadas en causas objetivas.

Esta situación, un tanto extrema en su planteamiento, encuentra su explicación en un acuerdo firmado entre la patronal y los sindicatos con ocasión de una de las múltiples reformas operadas del contrato a tiempo parcial en la década de los 90 y que en su traslación legislativa sufrió los avatares propios de dicho proceso de los que resultó el texto actual: el trabajador no puede ser despedido ni sancionado por negarse a la conversión de su jornada de tiempo completo a tiempo parcial, pero ello no impide que el empresario extinga su contrato por la vía del artículo 51 o 52 del ET.

En este contexto, nos adentramos a la Sentencia del pasado mes de mayo que versa sobre un empleado que prestaba servicios de resolución de con-

sultas en un colegio profesional cuyos colegiados se vieron afectados por la crisis con lo que el volumen de gestiones cursadas a su colegio profesional se vio reducido hasta un 70%; la empresa planteó al trabajador la conversión de su contrato de tiempo completo a tiempo parcial, dejando la jornada reducida a un 30% con el consiguiente reajuste del salario en el mismo porcentaje.

Valorada la oferta por el trabajador fue rechazada lo que derivó en su despido por razones objetivas, seguido de la contratación de un trabajador a tiempo parcial para ocupar el mismo puesto.

Elevado el asunto al TS, la Sala entendió que la extinción del contrato tenía amparo en el artículo 12.4 e) del ET que permite a la empresa adoptar medidas de reestructuración basadas en causas objetivas debidamente acreditadas como fue el caso sometido a examen.

Añade el Tribunal en su resolución que quien adopta la decisión extintiva actúa conforme a derecho y que el blindaje que concede el precepto al trabajador que rehúsa la conversión de su contrato de tiempo completo a tiempo parcial no es ilimitado, si no que el trabajador queda expuesto a que la empresa decida la extinción de su contrato por razones objetivas.

Con el fallo que comentamos el TS no sólo valida la extinción del contrato de trabajo de un trabajador que se niega a la conversión, si no que valida asimismo que la empresa contrate a un trabajador a tiempo parcial para sustituir al despedido lo que, al menos en el plano teórico, chocaría con la necesidad de amortizar el puesto de trabajo ocupado por quien es despedido por razones objetivas.

El razonamiento del Tribunal Supremo, ley en mano, es impecable; más si tenemos en cuenta que con el trámite legislativo del artículo 12.4 e) del ET se quiso dar salida a un supuesto de blindaje que hubiera podido frustrar la inevitable adaptación de las empresas a la cambiante realidad en la que operan.

