

## ECONOMÍA Y NEGOCIOS

## Agricultura extrema las inspecciones durante la vendimia

El ministerio controlará 2.000 bodegas y la entrega de uva a bajo precio

VIDAL MATÉ. Madrid El Ministerio de Agricultura, a través de la Agencia para la Información y Control Alimentario (Aica), llevará a cabo en la próxima vendimia un programa de inspección sobre más de 2.000 bodegas para que cumplan las exigencias contenidas en la Ley de la Cadena Alimentaria. Esta disposición prevé que todas las entregas de uva a las empresas se hagan bajo contrato y con precio, fijo o variable, establecido de antemano, así como el pago a 30 días desde la última entrega de materia prima hecha por un agricultor, por tratarse de un producto fresco.

Los datos que maneja el director de la Agencia, José Miguel Herrero, señalan que los incumplimientos más habituales corresponden a la realización de operaciones de compraventa sin contratos y precios fijos o ligados a diferentes parámetros, así como los pagos fuera de plazo. Por eso, se

va a hacer hincapié en las operaciones que se realizan con precios bajos.

Desde el inicio de su actividad, hace menos de un año, la agencia ha desarrollado su plan de inspección, que ha afectado fundamentalmente a los sectores del aceite, la leche y las frutas y hortalizas. En este plazo se han realizado más de 2.500 inspecciones sobre unas 600 empresas.

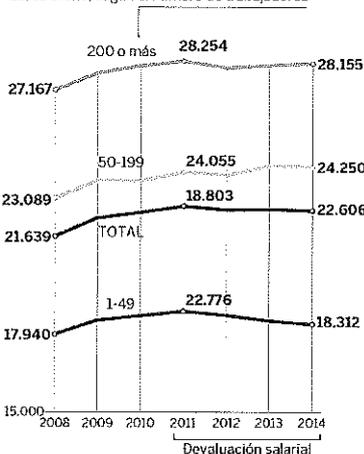
Como resultado de esos trabajos, la agencia ha abierto más de 120 expedientes con la imposición de un total de 23 multas, de las que 12 corresponden a mayoristas ubicados en varios mercados y otras 11 a establecimientos minoristas donde tienen un claro predominio las tiendas de descuento.

Desde las bodegas se defendía que los pagos se hicieran a 60 días como un producto elaborado, pero la Administración ordenó que deben ser a 30 días ya que es la uva, y no el vino, el producto contratado.

## La devaluación salarial en las empresas

### EVOLUCIÓN DE LOS SUELDOS

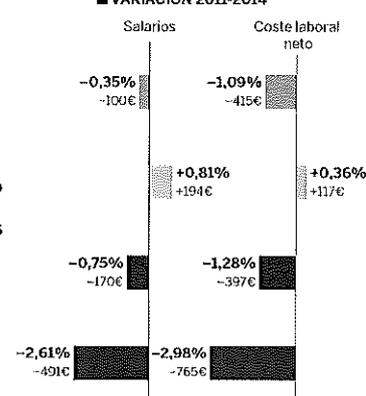
Euros al año, según el número de trabajadores



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

EL PAÍS

### VARIACIÓN 2011-2014



## El empleado de la pequeña empresa es el más afectado por la devaluación salarial

MANUEL V. GÓMEZ. Madrid

La devaluación salarial se ha cebado especialmente con los trabajadores de las empresas más pequeñas. Estos asalariados han visto cómo su sueldo menguó en 2014 hasta 18.812 euros anuales, 490 menos que en 2011, cuando marcaron el máximo.

Esta caída casi triplica la pérdida salarial media para el conjunto de las empresas, que entre 2011 y 2014 se situó en unos 170 euros. Aunque este descenso solo supone un 0,75%, se agranda la pérdida del poder adquisitivo del conjunto de empleados, pues en ese mismo periodo los precios crecieron un 4,5%.

ENDESA RED, S. A. (Sociedad Unipersonal)  
(Sociedad absorbente)

ENDESA GAS, S. A., (Sociedad Unipersonal)  
(Sociedad absorbida)

### ANUNCIO DE FUSIÓN POR ABSORCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles, se hace público que los socios únicos de ENDESA RED, S. A. (Sociedad Unipersonal) y ENDESA GAS, S. A. (Sociedad Unipersonal), decidieron el 29 de julio de 2015 aprobar el Balance de fusión, el proyecto común de fusión por absorción, y por tanto, la fusión por absorción por Endeza Red, S. A. de Endeza Gas, S. A., con extinción de la personalidad jurídica de la sociedad absorbida y la transmisión de su patrimonio en bloque a "Endeza Red, S. A." como sucesora universal, comprendiendo todos los elementos que integran el Activo y el Pasivo de la sociedad absorbida, quedando la sociedad absorbente subrogada en todos los derechos y obligaciones de la misma, en los términos establecidos en el proyecto de fusión, todo ello conforme al procedimiento de fusión regulado en el artículo 23 y concordantes de la vigente Ley 3/2009.

El acuerdo de fusión fue adoptado conforme al proyecto común de fusión por absorción, redactado y suscrito por los Administradores de las citadas sociedades con fecha 23 de julio de 2015 y cuyo depósito quedó efectuado en los Registros Mercantiles de Barcelona y Zaragoza.

Al ser la sociedad absorbente socio único y, en consecuencia, titular de todas las acciones en que se divide el capital social de la sociedad absorbida Endeza Gas, S. A. Unipersonal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles no se aumentará el capital de la sociedad absorbente, ni se producirá modificación estatutaria alguna, ni es necesaria la elaboración de Informes de los Administradores ni de expertos independientes sobre el proyecto común de fusión. Las acciones de la sociedad absorbida serán inmediatamente anuladas tras la inscripción en el Registro Mercantil de la presente fusión.

#### Fecha de efectos contables y ventajas y derechos especiales.

Conforme a lo establecido en el Real Decreto 1514/2007 de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, según ha sido modificado mediante el Real Decreto 1159/2010 de 17 de septiembre, la fecha de efectos contables de la fusión será el 1 de enero de 2015.

No existe, ni en la sociedad absorbente ni en la sociedad absorbida, ninguna clase de acciones especiales o privilegiadas, ni persona que tenga derechos especiales distintos de las acciones y participaciones, ni se contempla el otorgamiento de ventajas de cualquier clase a favor de los Administradores de las sociedades participes en la operación de fusión.

#### Derecho de información y oposición.

Se hace constar el derecho que existe a los socios, participes y acreedores de las sociedades participes en la fusión a obtener el texto íntegro de los acuerdos adoptados y del Balance de fusión.

Asimismo, los acreedores de las sociedades que se fusionan podrán oponerse a la fusión en los términos establecidos en el artículo 43 de la Ley 3/2009, durante el plazo de un mes, contado a partir de la publicación del último anuncio de fusión. Se hace constar que no existen obligaciones ni titulares de derechos especiales distintos de las acciones y participaciones en ninguna de las sociedades participes en la fusión.

Madrid, a 30 de julio de 2015. La Secretaría-Consejera del Consejo de Administración de "Endeza Gas, S. A.", Jimena Fernández Díaz. El Secretario-Consulero de "Endeza Red, S. A.", Ignacio González Laporta.

La caída de sueldos ha ido por barrios. Ha afectado más a los trabajadores que han perdido su empleo y han vuelto a encontrar otro, con un salario mucho menor. Ha golpeado más a los que tienen contratos a tiempo parcial. Ha castigado, de forma casi exclusiva, a quienes ganan menos. Y se ha cebado con más fuerza entre quienes trabajan en las empresas de menos de 50 trabajadores, que concentran a casi la mitad de los empleados de España.

Entre 2011, cuando los sueldos tocaron techo, y el pasado ejercicio, el salario medio anual en estas compañías menores pasó de 18.803 euros a 18.312, según la encuesta de coste laboral que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Este dato confirma que las pequeñas empresas —muy castigadas por la escasez de crédito en lo peor de la crisis financiera— son las que han tenido que realizar más ajustes por la vía laboral. También han sido ellas las que más han tenido que reducir sus plantillas, según muestran los datos de la Seguridad Social.

Muy distinta ha resultado la marcha de los sueldos en las empresas que figuran en el escalón inmediatamente superior en la clasificación por tamaño, las que tienen entre 50 y 200 empleados. En esas compañías medianas, el salario medio incluso creció entre 2011 y 2014 en 193 euros al pasar de 24.055 euros anuales a 24.248. Estas firmas

### Subvenciones y deducciones

**Las medianas, las más beneficiadas.** Las empresas con una plantilla de entre 50 y 199 trabajadores son las que más partido logran de las ayudas públicas. Gracias a ellas, se descuentan un total de 200 euros del coste laboral bruto (32.992 euros).

**Las grandes, con menos ayudas.** Las subvenciones y las deducciones suponen una reducción de 145,2 euros y lo recorta hasta los 37.543,5.

**163 euros para las pequeñas.** Estas ayudas rebajan el coste anual de estas empresas hasta los 24.944 euros.

llegan a mejorar la evolución de las de mayor tamaño, las que tienen plantillas superiores a los 200 empleados, en las que los salarios han caído en casi 100 euros en ese mismo periodo.

### Cotizaciones sociales

Las compañías de menos de 50 trabajadores, que también son las que presentan sueldos más bajos, no solo han liderado el ajuste salarial, sino que también lo han hecho, incluso con una mayor diferencia, cuando se su-

man todos los componentes del coste laboral: cotizaciones sociales obligatorias y voluntarias, prestaciones sociales, indemnizaciones por despido, etcétera. En este caso, la caída neta —a la que se descuentan subvenciones y bonificaciones— se sitúa en 765 euros, hasta quedar en 24.944 euros el año pasado.

También aquí se llevan la peor parte las empresas medianas, en las que el coste laboral ha crecido en 116,9 euros. De nuevo, estas firmas, que en los últimos años han realizado un importante esfuerzo por salir al mercado exterior a vender sus productos, contrastan con las más grandes, en las que al igual, que en las más pequeñas, el coste laboral se ha reducido, en concreto, en 414 euros.

El salto del ajuste que dan las compañías de mayor tamaño al incluirse todos los componentes del coste se debe principalmente a las compensaciones no monetarias, que resultan mucho más fáciles de encontrar en los convenios colectivos de las grandes empresas que en los sectoriales, que suelen regular las condiciones laborales de las pymes. En este caso, el recorte en las grandes había comenzado antes incluso —tocaron techo en 2009— y ha superado los 350 euros, más de la mitad de los 647 euros de los que partían. En cambio, en el resto de firmas, la reducción se sitúa entre los 120 euros de las medianas y los 30 de las pequeñas.