



La importancia del Comité de Dirección en la empresa

NUEVAS INCORPORACIONES AL GRUPO

Partner Madrid
Partner Málaga
Partner Sant boi de Llobregat
Partner Tenerife

NOTICIAS

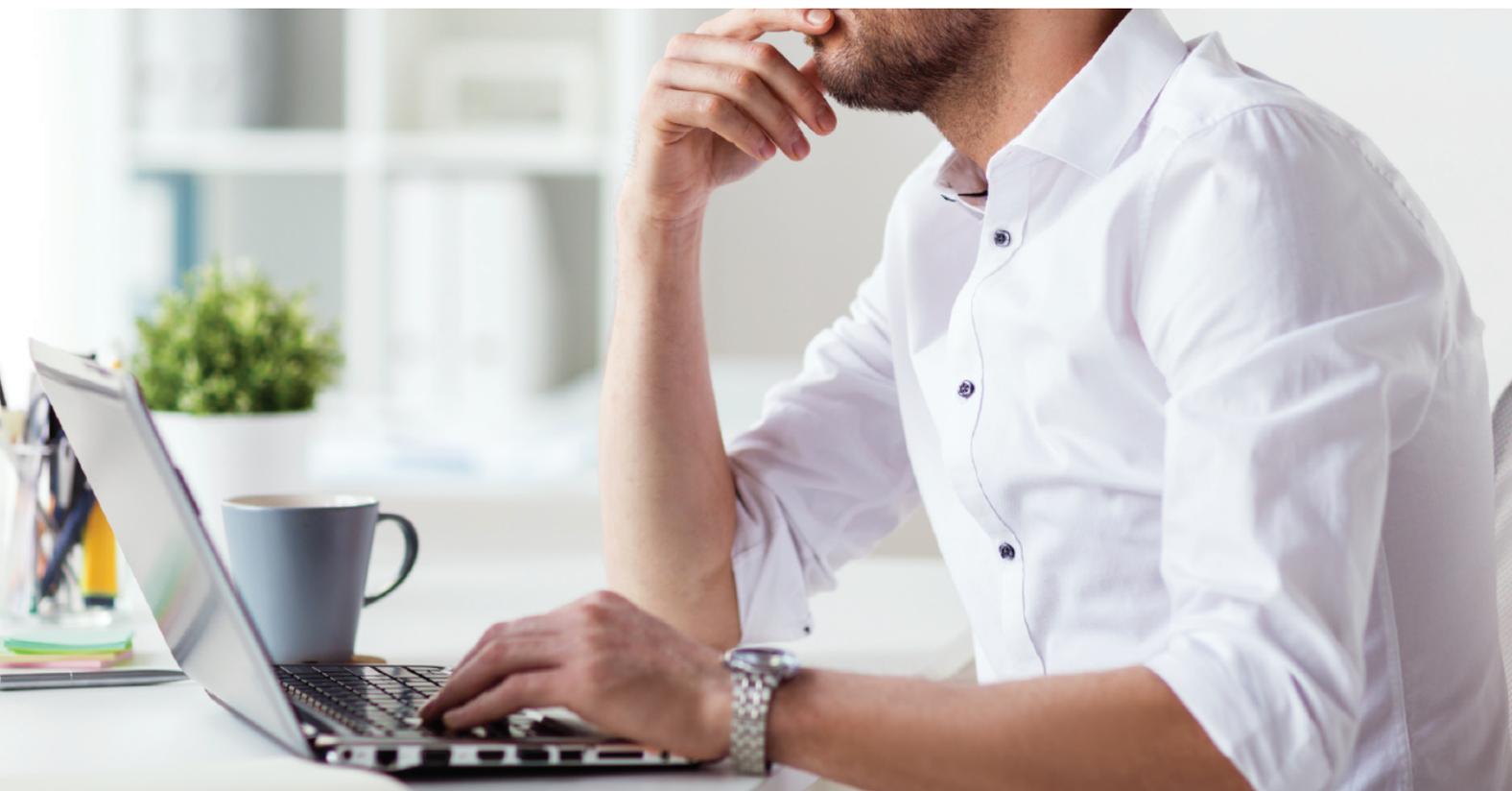
Jornada profesional de ADAADE/
E-consulting en Madrid
Firma Protocolo colaboración
con el Banco de Inversión
Global (BiG)

ARTÍCULO

Nueva doctrina del Tribunal
Supremo en relación al
reparto de los gastos de los
préstamos hipotecarios



Tarifa plana formación My Way



PLANES FORMATIVOS A TU MEDIDA

NUESTROS CLIENTES NO SON IGUALES.

NUESTROS PLANES DE FORMACIÓN, TAMPOCO.

5 cursos online a elegir.

Puedes compartir la tarifa con otras personas.

Con todas la VENTAJAS:

- Bonifica los cursos que elijas con FUNDAE* (antigua Fundación Tripartita).
- Tutores y ponentes especializados en cada materia.
- Con Certificado Digital de superación de curso Thomson Reuters.

*Siempre que se cumplan todos los requisitos exigidos por la normativa de FUNDAE.

T. 900 40 40 47

masinfo@thomsonreuters.com

www.thomsonreuters.es/es/tienda.html



the answer company™

THOMSON REUTERS®

Sumario

EDITORIAL

- «Vietato lamentarsi» 4

NOTICIAS

- Jornada profesional de ADADE/E-consulting en Madrid 5
- La Fundación ADADE y ADADE Agrupación colaboran en el I Congreso de la Mujer: empleo, emprendimiento y microempresas 6
- Jorge Luis García García, socio de ADADE AUDITORES ha sido nombrado miembro de la Comisión de Auditores de cuentas del Registro de Economistas de Cataluña 6
- Medina Morales & Asociados nuevo partner de E-Consulting/GRUPO ADADE en Madrid 7
- El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting e INFIBAIL firman un Acuerdo de Colaboración en gestión de activos tecnológicos 7
- ADADE/E-Consulting presentes, un año más, como colaboradores en la 25.ª edición del Foro Asesores Wolters Kluwer en Madrid 8
- La Fundación ADADE participa en el Encuentro Empresarial España-China 8
- E-Consulting/GRUPO ADADE amplía su red con la incorporación de A&G Asesoramiento Integral de Empresas en Tenerife 9
- Sulayr/ADADE Granada firma un acuerdo con la Universidad de Salamanca para llevar a cabo la evaluación externa de manera continua del proyecto europeo Xceling 9
- El Grupo ADADE/E-Consulting firma un protocolo de colaboración con el Banco de Inversión Global (BiG) 11
- Vimar Asesoría de Sant Boi de Llobregat se incorpora a la red ADADE /E-Consulting 12
- En ruta: Anna Calduch, Presidenta de E-Consulting/Grupo ADADE, visita a despachos de la RED en diferentes provincias 12
- Openlex Asistencia Legal nuevo partner en Málaga de E-Consulting/Grupo ADADE 13
- Sulayr/ADADE Granada acaba de firmar el contrato de puesta en marcha del Ciclo 11 del programa europeo Erasmus para Jóvenes Emprendedores 13
- La Fundación ADADE colabora en el VI Forum de Organizaciones Saludables celebrado en Barcelona 14
- Mujeres empresarias y directivas 14

ARTÍCULOS

- Planes de igualdad: ¿sólo para grandes empresas? Por qué incorporarlo si no es obligatorio (todavía...) 15
- Año 2019: aumento de costes sociales, ¿lo mejor para empresa y trabajador? 17
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, una realidad que ha venido para quedarse 19
- Modelo 232: Guía práctica para su cumplimentación 21
- Nueva deducción en renta por gastos en guardería 24
- La importancia del Comité de Dirección en la empresa 25
- Los alquileres y su «impuesto fantasma» 26
- Zona especial Canarias, aspecto fiscal y otros 27
- Nueva doctrina del Tribunal Supremo en relación al reparto de los gastos de los préstamos hipotecarios 28
- La importancia de mantener un buen control de inventario y como repercute sobre el Impuesto de Sociedades 29
- Cambios sociales en el empoderamiento de la mujer 31
- Cotización a la Seguridad Social en 2019 32
- ISO 45001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La problemática de la prevalencia con la legislación nacional 33

- OCIO 34

Edita
ADADE

Presidente
José Luis García Núñez

Director editorial
Pedro Toledano

Consejo de redacción
José Luis García Núñez
Rocío Espinosa Garrido
Anna Calduch Skopalik
Salvador García Núñez
Abel Jiménez de la Torre
Ferran Butxaca Gracia
Margarita Morales Bonet
Pablo Cobo Moral
Víctor Pérez Castro

Contratación de publicidad
Tel.: 685 674 199
info@adade.es
www.adade.es

Diseño, preimpresión e impresión
Thomson Reuters (Aranzadi)

Printed in Spain
Tirada
7.500 ejemplares

Depósito legal
M-1726-2015

ADADE no siempre se identifica
ni se responsabiliza de la opinión de
sus colaboradores

«Vietato lamentarsi»

Reza un cartel en la puerta de las habitaciones personales del Papa Francisco en su residencia del Vaticano «Vietato Lamentarsi» –Prohibido quejarse– un lema de profundo calado que llevan implícitas esas dos palabras; *No te lamentes y actúa para cambiar tu vida para mejor*».

He querido hacer más en esta editorial estas palabras de calado, ya que pueden ser perfectamente aplicables a nuestro entorno profesional y laboral.

Estamos cercados por infinidad de noticias sobre lo pésimo del mercado laboral; de los conflictos de intereses en diferentes colectivos (como los del Taxi por poner un ejemplo candente); de la imposibilidad de llegar a acuerdos que secunden los presupuestos generales del estado y sus trabas parlamentarias con el consiguiente «desequilibrio» de posiciones y nunca en línea constructiva, sino partidista; de las restricciones al mercado europeo; de las políticas de Reino Unido sobre aplicación (o no) del «famoso» Brexit; de una política severa y autónoma de los EEUU en materia de regulación de la inmigración; y un intento de equilibrio de fuerzas a nivel internacional que no «atraen» precisamente a la inversión y al desarrollo de nuestras empresas, ni local, ni nacional ni internacionalmente hablando.

Pero la realidad es que, quitando todo lo anterior (que es mucho quitar) nuestras empresas quieren crecer; quieren abrir mercados; quieren evolucionar; quieren ser más competitivas; quieren estar más al día de las «nuevas» tecnologías; quieren cambiar sus modelos de empresa y buscar refugio, como todas las personas, en sus entornos más cercanos, buscando un «acogimiento» a tanta inestabilidad y que les deje su cuota de mercado libre de vaivenes oficiales y de caprichos de los legisladores de turno, nacionales o extranjeros, intentando dar a su sentido empresarial y al de sus trabajadores una estabilidad, que no es poco pedir.

Siempre es el pueblo, con mayúsculas, quien da un toque de sensatez y moderación a estas situaciones; y en el ámbito laboral, las empresas (en sus diferentes tamaños) y sus trabajadores buscando la ajenidad a estas situaciones y creyendo en el día a día; en el construir con su esfuerzo personal un futuro para sus entornos y familias.

Estamos en una sociedad evolucionada; en un País con unas extraordinarias garantías constitucionales; en un País que ha sabido sobreponerse a mucha intransigencia y donde siempre ha demostrado que sus pobladores están por encima de sus dirigentes, y sus empresas y trabajadores traspasando los umbrales

de una fortísima crisis que nos ha hecho ser más realistas en el día a día y afrontar con renovado optimismo el futuro que nos viene.

Traigo a colación otra cita, de otra persona totalmente antagónica (al menos en el aspecto religioso) con el Papa Francisco, Joaquín Sabina, que dice en una de sus letras «... *Tenemos la suerte de no tener hambre...*»

Aprovechemos las oportunidades que se nos brindan; aprovechemos la coyuntura económica para situarnos; aprovechemos las líneas emergentes de negocio que desde Adade-E/Consulting brindamos a nuestros asociados, partners y empresas y que seamos, de cara a nuestras empresas, verdaderos asesores en el IMPULSO DE ANIMO y apoyo que debemos brindar a cada cliente en nuestra relación personal, yendo más allá del mero trámite, frío aunque necesario, y que cuando un cliente nuestro piense en las «bondades» que tenemos y que podemos afrontar en nuestro mercado laboral, cambiante y duro, pero necesario trabajarle cual roca granítica, nos demos cuenta de lo que tenemos y de lo que podemos alcanzar. Nunca dejemos que el desánimo nos inunde y demos gracias por estar instaurados en la «bendita rutina» de nuestros trabajos cotidianos con el pensamiento, alegre y preciso de buscar la excelencia empresarial y la evolución de nuestros cometidos en pos del bien de empresas y trabajadores que confían en nuestros servicios dejándonos de lamentaciones que no conducen a nada y si a buscar las soluciones más acordes para los intereses conjuntos.

En eso, desde nuestro Grupo podemos servirles con renovada ilusión y seguir el camino previsto con el mejor de los asesoramientos y consejos, profesionales y personales, en nuestro devenir diario y que nuestro Grupo crezca de la mano de sus auténticos valedores: SUS CLIENTES.

Gracias por vuestra atención. Un cordial saludo.

JOSÉ LUIS GARCÍA NÚÑEZ
Presidente Grupo ADADE



Jornada profesional de ADADE/E-consulting en Madrid

El pasado día 29 de noviembre, el Grupo ADADE/E-Consulting celebró una Jornada Profesional en el Hotel AC Carlton Madrid, al que asistieron numerosos despachos de diferentes provincias. Esta Jornada Profesional es una continuación de las que el Grupo ADAE/E-Consulting celebra normalmente con el fin de ofrecer a sus asociados y partners, de primera mano, una visión de importantes temas que afectan al sector, de forma directa.

La citada Jornada fue presentada y moderada por el Presidente de ADADE/E-Consulting José Luis García Núñez, que hizo una introducción a la misma haciendo hincapié en los temas que más de cerca afectan a las asesorías miembro, como es el Futuro de la Asesoría y la importancia de los procesos en las mismas, sin dejar de lado otros temas como la Prevención de Blanqueo de Capitales y la jurisprudencia en materia socio-laboral, entre otros.

La apertura estuvo a cargo de D. José Pedro Martín, Experto en Transformación Digital en los Despachos Profesionales, que puso mucho énfasis en la Importancia de los Procesos en el día a día de la Asesoría.

A continuación, intervino D. Andrés Morales Martos, Vocal de APRELACA (Asociación para la Prevención del Blanqueo de Capitales», cuya ponencia versó sobre la IV Directiva de la Unión Europea en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales en general y el apartado referido al Registro de Profesionales, siendo que toca muy de cerca a los profesionales de la asesoría.

A continuación, se dejó tiempo suficiente para hacer Networking entre los asistentes y ponentes, durante el coffee break.

La siguiente ponencia estuvo a cargo de dos ponentes, D.ª Concepción Morales, Magistrada del TSJ de Madrid (Sala de lo Social) y D. Guillermo García Doctor en Derecho y profesor de la UNIR. Ambos expusieron de forma clara y concreta la última jurisprudencia



D. Guillermo García Doctor en Derecho y profesor de la UNIR
D.ª Concepción Morales, Magistrada del TSJ de Madrid

en materia socio-laboral, produciéndose, más allá de su ponencia, un intercambio de opiniones y posiciones respecto a la jurisprudencia comentada, que enriqueció enormemente lo expuesto por ambos.

A continuación, intervino D. José María Bengoechea, Exjefe del Servicio de Selección de la Unidad de Planificación y Selección de Contribuyentes de la AEAT en Madrid. Su intervención nos clarificó las herramientas y puntos de referencia que utilizan para la selección de contribuyentes a la hora de ser elegidos para la correspondiente inspección.

La última ponencia estuvo a cargo de D. Ramón M.ª Calduch, Presidente de la Fundación ADADE y Doctor en Derecho y Economía, que habló del Futuro de la Asesoría, haciéndonos una reflexión sobre lo que viene, no tardando, y que estará basado en la Inteligencia Artificial, superada la fase de digitalización de lo tradicional en la que estamos inmersos.

Finalmente, el Presidente D. José Luis García Núñez, clausuró la Jornada, agradeciendo a los asistentes su participación en la misma.



La Fundación ADADE y ADADE Agrupación colaboran en el I Congreso de la Mujer: empleo, emprendimiento y microempresas

El pasado día 10 de octubre se celebró en Madrid el I Congreso de la Mujer: Empleo, Emprendimiento y Microempresas organizado por AEMME. La Fundación ADADE y ADADE Agrupación colaboraron en el citado congreso con la participación de dos ponentes, Carmen Soler Pagan, Patrono de la Fundación ADADE y Abel Jiménez de la Torre, Vocal de la Junta Directiva de ADADE.

El Congreso está basado en ofrecer a las Mujeres información y directrices válidas sobre la Empleabilidad, el Emprendimiento y la Microempresa. Los principales objetivos desarrollados en el Congreso fueron:

- Conocer todas aquellas oportunidades en el ámbito del empleo, el emprendimiento y la microempresa.
- Trasladar la mejor información posible y las herramientas que permitan el inicio de un proyecto empresarial y continuidad económica, al tiempo y de mejor forma, mayor autonomía en el desarrollo personal, familiar, empresarial y social de las Mujeres.
- Crear un debate sobre cinco pilares; Desarrollo Personal, Profesional y Estratégico, Innovación y Transformación y Financiación y Microfinanzas.
- Como cierre al Congreso se presentarán 4 casos de Éxito de Mujeres Emprendedoras que se han arriesgado a hacer realidad sus ideas,



De izda. a dcha: Isabel Hidalgo, Ramón M.ª Calduch Presidente Fundación ADADE, Carmen Soler Pagan Patrono de la Fundación ADADE y Abel Jiménez de la Torre Vocal de la Junta Directiva de ADADE.

han consolidado sus empresas y han sido capaces de remover el sector empresarial español.

- El Congreso será un referente, para que anualmente se realicen nuevas ediciones actualizando todo aquello que sea necesario como consecuencia del desarrollo social, económico, legal y en general en el ámbito laboral y empresarial.

Indicar que el Congreso fue un éxito total de asistencia y participación, contó con más de 30 ponentes, y más de 300 asistentes.

Jorge Luis García García, socio de ADADE AUDITORES ha sido nombrado miembro de la Comisión de Auditores de cuentas del Registro de Economistas de Cataluña

La Comisión de Auditores de Cuentas y REA + REGA Cataluña, tiene como finalidad identificar y dar



respuesta a las necesidades de formación en auditoría y de servicios profesionales relacionados, informar de las novedades que afectan a la profesión, así como apoyar técnico a los colegiados, con el fin de que el Colegio sea el referente en Cataluña para los auditores y las sociedades de auditoría, con Independencia de su tamaño.



ADADE AUDITORES

- AUDIT GROUP -

Medina Morales & Asociados nuevo partner de E-Consulting/GRUPO ADADE en Madrid

Somos un equipo de Abogados y Asesores especializados en las diferentes ramas del Derecho, con experiencia previa de más de 25 años consolidada en diversos sectores.

Recientemente hemos iniciado este nuevo proyecto cargado de ideas innovadoras ofreciendo distintos valores añadidos tanto a la Gran Empresa y a la Pyme, como al Autónomo y los Particulares. Contamos con un servicio especializado y concreto para abordar la casuística jurídica del día a día, actuando en todas las jurisdicciones y juzgados nacionales. Nuestro equipo de trabajo es uno de nuestro activo más importante.

Ponemos a disposición de nuestros clientes un grupo de abogados especializados en materia laboral, civil, mercantil, concursal y fiscal para un asesoramiento jurídico especializado y continuado en dichas ramas del derecho.

Contamos con programas de gestión no solo laboral, contable y fiscal, sino también en áreas como el compliance, la protección de datos o la prevención de riesgos. Apostando por las últimas tecnologías y la máxima seguridad y fiabilidad para el cliente.



La mejora constante es nuestro aliciente, así como la plena satisfacción del servicio ofrecido al cliente, con altas exigencias de calidad que buscan alcanzar la excelencia en nuestro trabajo, que articulamos a través de procedimientos de actuación que nos ayudan a descargar el trabajo rutinario, reduciendo errores y maximizando recursos tanto humanos como materiales.

Ya teníamos experiencia en compartir con otros profesionales no solo vivencias, conocimientos, consejos y apoyo, con otros profesionales, por lo que la entrada en E-Consulting/GRUPO ADADE estamos convencidos de que va a suponer una piedra angular en nuestro desarrollo profesional y personal.

El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting e INFIBAIL firman un Acuerdo de Colaboración en gestión de activos tecnológicos

El **Grupo ADADE/E-Consulting** y **INFIBAIL** firmaron recientemente, un Acuerdo de colaboración para el desarrollo de sus respectivos negocios entre ambos grupos y todos sus asociados, del sector Consultoría/Asesoría en el caso de **Grupo ADADE/E-Consulting**

Desde más de 30 años, **INFIBAIL** ofrece soluciones de Renting a medida en el ámbito digital, IT, Salud e Industria. Empresa de servicios independiente de



Anna Caldach Skopalik Secretaria General del Grupo ADADE/E-Consulting y Juan Manuel Scheffe, representante de INFIBAIL

fabricantes y entidades financieras, INFIBAIL facilita las decisiones tecnológicas innovadoras favorables a la competitividad de las organizaciones manteniendo su tesorería. Con filiales en Francia, España y Portugal, INFIBAIL interviene tanto en los mercados nacionales como en proyectos transversales de financiación de bienes de equipo.

INFIBAIL crea y desarrolla soluciones de financiación de equipamientos estándar –informática, domótica, equipamiento médico, telecomunicación, seguridad, bienes de equipo y, para soluciones innovadoras en el campo de la energía, datacenter y HealthCare.

El **Grupo ADADE/E-consulting** mantiene su línea de trabajo orientada a proporcionar las herramientas más punteras e importantes del mercado a sus asociados, en las mejores condiciones posibles, con el fin de que estos puedan transmitir a sus clientes el mejor de los servicios.

El **Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting** al respecto comenta: «este acuerdo permitirá tanto a nuestros asociados como a sus clientes contar con un servicio de valor añadido y calidad para todos».

ADADE/E-Consulting presentes, un año más, como colaboradores en la 25.ª edición del Foro Asesores Wolters Kluwer en Madrid

El pasado 6 de Noviembre se desarrolló la 25.ª Edición del FORO ASESORES en Madrid organizada por WOLTERS KLUWER, reunió a cerca de 1.000 profesionales, bajo el lema «El Camino de la Excelencia», punto de encuentro de los profesionales de asesorías y despachos para conocer y compartir las claves para el crecimiento del despacho, así como para analizar las principales novedades normativas, en la citada edición participo como todos los años el **Grupo ADADE/E-Consulting**. La 25.ª Edición fue dirigida por la presentadora de Atresmedia Gloria Serra, y abierta por el Managing Director Wolters Kluwer, **Josep Aragones** y las claves fueron expuestas por expertos, como **Enrique Dans** Profesor de Innovación en IE Business School que hablo de «Redefiniendo entornos de trabajo: del ordenador a la nube»,. En la mesa redonda bajo el título de «El valor de la igualdad en las organizaciones» participaron **Alfonso Jiménez** Socio Director de PeopleMatters en España, **Eva Serrano** Vicepresidenta de la Cámara de Comercio de Madrid y **Núria Martín** Directora RRHH de Cuatrecasas, a continuación intervino **Alberto Hernández** Director General de INCIBE que habló sobre «Los imprescindibles en ciberseguridad para el Despacho Profesional» y cerró la edición **Chema Alonso** Chief Data Officer en Telefónica cuya ponencia verso sobre «Inteligencia Artificial: La evolución de los asistentes virtuales».

Además en las sesiones paralelas que se realizan habitualmente, se trataron temas como: RESPONSABILIDAD TRIBUTARIA Y PENAL DE LOS ASESORES FISCALES que estuvo a cargo **Caridad Gomez Mourelo**,

Inspectora de Hacienda del Estado y de Entidades de Seguros y Planes y Fondos de Pensiones, NOTIFICACIONES Y FACTURACIÓN ELECTRÓNICA a cargo de **Bartolomé Borrego** Experto en Administración Electrónica y Tributación y Vocal de Nuevas Tecnologías de la AEAT en Andalucía y NOVEDADES EN LA LEY DE AUTÓNOMOS con **Ana Plaza** Directora General Confederación Española de Autónomos.

Por parte de **ADADE/E-CONSULTING**, colaborador habitual de éste Foro, asistieron bastantes compañeros de diversos despachos.

El evento resultó satisfactorio y el entorno y el contacto con profesionales del sector siempre hace que el mismo posibilite contactos, sinergias y oportunidades de negocio.



Izda. Josep Aragones (Managing Director Wolters Kluwer) y Pedro Toledano (Director Gerente del Grupo ADADE/E-Consulting)

La Fundación ADADE participa en el Encuentro Empresarial España-China

El pasado 28 de noviembre 2018, con motivo del viaje de Estado del Presidente de la R.P. China, Xi Jin-



En primer plano D. Ramón María Calduch, Presidente de la Fundación ADADE.

ping, se celebró en la sede de CEOE un encuentro empresarial al que asistieron el Presidente y el Secretario Gral. de la Fundación ADADE.

En dicho encuentro participaron, además del nuevo Presidente de CEOE, D. Antonio Garamendi, del Presidente de Cámara España, D. José Luís Bonet y del Presidente de la Asociación de Contratistas Internacionales de China (CHINCA), D. Fang Qiuchen, la Ministra de Industria, Comercio y Turismo de España, Dña. Reyes Maroto y el Ministro de Comercio de China, D. Zhong Shan.

Durante el evento se firmó un acuerdo de colaboración entre CEOE, CINCA y Cámara España, y se trató sobre las oportunidades de negocio entre China y España, y la cooperación entre España y China en terceros mercados.

E-Consulting/GRUPO ADADE amplia su red con la incorporación de A&G Asesoramiento Integral de Empresas en Tenerife

Recientemente se ha firmado el acuerdo de colaboración por el que **A&G Asesoría Integral de Empresas** pasa a formar parte del grupo de servicios profesionales **E-Consulting/Grupo ADADE**. El acuerdo ha sido firmado por **Juan Alberto Gutiérrez**, CEO de la citada asesoría, y **Anna Cristina Calduch Skopalik**, Presidenta de E-Consulting.

Con la incorporación de **A&G Consultoría Integral de Empresas**, **E-Consulting/Grupo ADADE** amplía su RED de asesorías, y en esta ocasión con una oficina en un enclave muy importante como es la isla de Tenerife.

A&G Consultoría Integral de Empresas está avalado por su trayectoria profesional de más de 30 años prestando asesoramiento a todo tipo de empresas y profesionales.

Ofrecen un servicio de calidad y personalizado, basado en tres premisas: EFICIENCIA, CONFIANZA Y GARANTIA.

A&G Consultoría Integral de Empresas con el apoyo de **E-Consulting/Grupo ADADE** pretende ofe-



cer a todos sus clientes, tanto actuales como futuros, un valor añadido y proporcionales la mayor cobertura posible y por consiguiente un mejor servicio, dada su presencia tanto a nivel nacional como internacional.

Según el Ranking elaborado por Expansión, sobre sector de firmas de servicios profesionales E-Consulting/Grupo ADADE se sitúa como **9.ª firma por facturación** en el citado ranking.

Sulayr/ADADE Granada firma un acuerdo con la Universidad de Salamanca para llevar a cabo la evaluación externa de manera continua del proyecto europeo Xceling



**UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA**

Europa como de Egipto. El objetivo principal del proyecto XCELING es el avance de los estudios de idio-

Sulayr/ADADE Granada firma un acuerdo con la **Universidad de Salamanca** para realizar la evaluación externa del proyecto europeo **Xceling**, donde la USAL participa junto a otras universidades tanto de

mas extranjeros en Egipto, prestando atención a estas tres dimensiones:

- Metodologías innovadoras de enseñanza de una lengua extranjera.
- Nuevas oportunidades de aprendizaje en lingüística aplicada centradas en los métodos de investigación de segunda lengua.
- Difusión a grupos desfavorecidos que hablan árabe a través de nuevos productos de instrucción de idioma de acceso abierto.



ALARIS AUDITORES, UN SERVICIO PRÓXIMO Y TRANSPARENTE BASADO EN EL DIÁLOGO Y NO EN IMPOSICIONES

ALARIS, firma nacional e internacional de auditoría y consultoría, pertenece al Grupo ADADE, agrupación de reconocido prestigio que presta servicios profesionales de ámbito nacional e internacional, dirigidos principalmente a la pequeña y mediana empresa y que pone a su disposición una infraestructura técnica y de personal altamente cualificado.

SERVICIOS:

Auditoría de cuentas

Informes especiales y revisiones limitadas

Informes de cuentas justificativas
de subvenciones

Auditoría interna

Due Diligence Financiera

Administración concursal

Más de 500 miembros y más de 40 oficinas a su disposición

El Grupo ADADE/E-Consulting firma un protocolo de colaboración con el Banco de Inversión Global (BiG)



El Grupo ADADE/E-consulting ha firmado un acuerdo de colaboración con el Banco de Inversión Global, el mismo fue ratificado por el **Presidente de ADADE/E-Consulting, D. José Luis García Núñez** y por **D.ª Ana Rita Gil, Directora Coordinadora de Corporate Finance de BiG**.

Banco de Inversión Global, SA (BiG) es una institución financiera especializada con sede en Lisboa, y recientemente autorizada para operar en España. **BiG** trabaja con segmentos de Clientes Particulares y Empresariales/ Institucionales, poniendo a su disposición un amplio conjunto de servicios financieros y acceso a mercados globales.

Recientemente, **BiG** ha lanzado en España «**Capitalizer**», una solución digital pionera que permite a pequeñas y medianas empresas (PYMEs) acceder a capital a través de inversores profesionales.

Capitalizer fue desarrollada por **BiG** específicamente para PYMEs, permitiéndoles recaudar el capital necesario para alcanzar sus objetivos, incluyendo la financiación de proyectos de crecimiento y/o internacionalización, la resolución de retos en cuanto sucesiones familiares o sustitución de accionistas, el fortalecimiento de la estructura financiera de la empresa, entre otros.

Esta herramienta digital innovadora fue desarrollada por profesionales con amplia experiencia en banca de inversión y tiene como objetivo democratizar el acceso de las PYMEs a servicios de asesoramiento financiero en fusiones, adquisiciones y asociaciones de capital.

El **Grupo ADADE/E-Consulting**, es una asociación española formada por expertos independientes

en asesoramiento integral a empresas y auditoría, dedicados a prestar servicios profesionales dirigidos principalmente a pequeñas y medianas empresas. En base a su actividad entiende de sumo interés el Protocolo firmado con **BiG**, pues de esta forma ofrecerá a sus clientes una serie de productos de sumo interés para su desarrollo empresarial.

El **Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting, D. José Luis García**, indica que es un acuerdo que permitirá a nuestros asociados ofrecer a sus clientes un producto innovador y personalizado en materia de inversión, con una gran solvencia y gestión, permitiendo avanzar nuestras líneas de negocio despacho a despacho, siendo innovadores y diferenciadores en materia integral empresarial.

Por su parte **D.ª Ana Rita Gil, Directora Coordinadora de Corporate Finance de BiG**, comenta que **ADADE/E-Consulting** es un referente en España en la prestación de servicios profesionales a PYMEs y este acuerdo permitirá a los asociados de ADADE/E-Consulting contribuir para el aumento de competitividad y solidez de sus clientes a través de una solución innovadora única en el mercado ibérico.



Vimar Asesoría de Sant Boi de Llobregat se incorpora a la red ADAAE/E-Consulting

El pasado 22 de febrero se firmó en las instalaciones de **Nova Gestió (VIMAR ASESORIA)**, de Sant Boi de Llobregat, el Convenio de incorporación de dicha asesoría, como **PARTNER**, a la Red de Asesorías **E-CONSULTING/Grupo ADAAE**

La firma de dicho convenio se formalizó entre la Administradora de **VIMAR ASESORIA**, D^a. **Francesca García Martínez** y D^a **Anna C. Calduch Skopalik**, Secretaria Gral. de **ADAAE** y Presidenta de **E-CONSULTING/Grupo ADAAE**

Al finalizar el acto, D^a **Anna C. Calduch** felicitó a D^a **Francesca García** y le agradeció su confianza en **E-CONSULTING/Grupo ADAAE**. La Sra. García expresó su satisfacción y desgranó los motivos que le han llevado al acuerdo que hoy se formaliza, basados en la proyección profesional de sus empleados-colaboradores y en la adaptación de la propia asesoría a los procesos que requieren estos nuevos tiempos y los que vienen.

Destacó también que los clientes saldrán muy beneficiados, por cuanto además de contar con los servicios



Al fondo D^a Francesca García. Administradora de Vimar Asesoría y D^a Anna Calduch, Presidenta de E-Consulting/Grupo ADAAE

y profesionales actuales, de su confianza, tendrán a su disposición otras áreas como protección de datos, prevención de riesgos laborales, auditoría, compliance, etc., etc., a través de los servicios especializados del propio Grupo al que se ha incorporado **VIMAR ASESORIA**.

En ruta: Anna Calduch, Presidenta de E-Consulting/Grupo ADAAE, visita a despachos de la RED en diferentes provincias

La Presidenta de E-Consulting/Grupo ADAAE, visitó recientemente a despachos de diferentes provincias, en concreto de Pamplona, Valladolid, Madrid, Valencia y Alicante.

En concreto visito en Pamplona a **GIL y GOYACHE Consultores** en Valladolid a **DEFERRE Consulting** y **GIL y GOYACHE Consultores**, en Madrid a **RC ELEVEN** y **VIA XXI CONSULTING**, en Valencia a **GRA Consultores y Asesores** y **Asesoría DANALO** y por último en la provincia de Alicante –Denia a **AGUILAR Consultores**.

En las reuniones mantenidas se habló sobre los diferentes factores de funcionamiento del despacho, así como las perspectivas de futuro tanto de la asesoría como del sector y también se trataron diferentes temas del despacho y sobre la dinámica y funcionamiento del entorno de la Red.

Con estas visitas se pretende tomar el pulso del día a día de los despachos que componen la RED y de promover la colaboración entre los diferentes despachos, lo que favorece enormemente la proyección de los mismos, tanto para los clientes actuales como para los futuros.



Openlex Asistencia Legal nuevo partner en Málaga de E-Consulting/Grupo ADADE

E-Consulting/Grupo ADADE sigue su expansión dentro del territorio español, en esta ocasión reforzando el área de servicios Jurídico y Consultoría Especializada con la nueva incorporación de **OPENLEX ASISTENCIA LEGAL, S.L.P.** como nuevo partner en Málaga.

Juan Carlos Olivares Jurado, es el titular y socio-director de **OPENLEX ASISTENCIA LEGAL**, una asesoría jurídica y técnica con más de 20 años de experiencia. Dedicada especialmente a asesorar las pequeñas y medianas empresas en las áreas de Asesoría Jurídica, Derecho Socio-Laboral, Recursos Humanos, Mediación y Arbitraje, Gestión Administrativa, Contable y Económica-Tributaria. **OPENLEX ASISTENCIA LEGAL** dispone de un equipo de profesionales (abogados, graduados sociales, economistas, etc.), principal activo de nuestra Firma, altamente cualificado y en continua formación a disposición del cliente, y ahora también es partner de **E-Consulting/Grupo ADADE** en Málaga.

Igualmente, con su especialidad en Derecho Laboral y de Seguridad Social, así como en Accidente de trabajo, ofrecemos un servicio personalizado a trabajadores, desempleados y pensionistas, donde les escuchamos, asesoramos y defendemos en estas materias.

OPENLEX ASISTENCIA LEGAL pasa a formar parte del grupo de servicios profesionales **E-Consulting /**



Juan Carlos Olivares, socio-director de OpenLex Asistencia Legal y Anna Calduch, Presidenta de E-Consulting

Grupo ADADE, presentes tanto a nivel nacional como internacional pretendemos generar un mayor valor para nuestros clientes con el fin de proporcionarles la mayor cobertura posible y por consiguiente un mejor servicio.

Sulayr/ADADE Granada acaba de firmar el contrato de puesta en marcha del Ciclo 11 del programa europeo Erasmus para Jóvenes Emprendedores

La firma del citado Contrato consolida a **Sulayr/ADADE Granada** como una de las principales oficinas de gestión del programa en España. Desde su comienzo en 2014, Sulayr ha enviado a más de doscientos emprendedores a aprender a gestionar una PYME en otro país de la Unión Europea y ha recibido a un número similar de emprendedores europeos. Con este nuevo contrato, que cuenta con una duración de tres años, otros sesenta emprendedores podrán participar en el extranjero y podremos acoger a igual número, lo que constituye un importante aumento del presupuesto asignado y una consolidación de nuestra participación en el programa. Erasmus para Jóvenes Emprendedores es un programa de intercambios transnacionales que ofrece a emprendedores noveles y personas que desean crear una empresa la oportunidad de aprender

Erasmus Jóvenes Emprendedores

de empresarios experimentados que dirigen pequeñas empresas en otros países participantes. El intercambio de experiencias se produce en el marco de estancias con empresarios experimentados durante las cuales los nuevos emprendedores podrán adquirir las habilidades necesarias para dirigir una pequeña o mediana empresa. Los anfitriones se benefician de una nueva perspectiva sobre su negocio y adquieren la oportunidad de cooperar con socios extranjeros o conocer nuevos mercados. El participante obtiene una importante subvención que cubre su estancia en el extranjero.

Mujeres empresarias y directivas

Anna C. Calduch Skopalik es abogada, economista, master en Prevención de Riesgos Laborales y Master en Auditoría de cuentas.

Es Presidenta de E-CONSULTING Global Group y Secretaria General del Grupo ADADE, sociedades líderes en España en el asesoramiento integral a las pequeñas y medianas empresas.

Forma parte de una Junta Directiva renovada de ADADE, con miembros mucho más jóvenes de lo que es habitual en España, con el objetivo de dinamizar y posicionar al Grupo en los requisitos y competencias que nos plantea este siglo XXI. Anna es responsable de estrategia y de implantación de las TIC's. Piensa que la capacidad de adaptación a los cambios y su inteligencia emocional, hace que las mujeres aporten a las empresas un incremento de productividad importante y fomenten los aspectos saludables y sostenibles de las mismas.

Según Anna C. Calduch, el hecho de que, en el Índice de Competitividad por el Talento Global, elaborado por Adecco y presentado en Davos el pasado 22 de enero 2019, las mujeres españolas ocupen el puesto 5 de 125 en matrículas de educación superior, junto con la evolución de la propia sociedad, avala un futuro con mayor protagonismo para las mujeres directivas en España.

www.e-consulting.org - www.adade.es
info@adade.es - Tel. 91 805 31 63



La Fundación ADADE colabora en el VI Forum de Organizaciones Saludables celebrado en Barcelona

Barcelona ha acogido la celebración del VI Fórum de Organizaciones Saludables, que ha contado con destacadas intervenciones como la del deportista de élite, ex jugador de baloncesto y ahora miembro de la ONG Proactiva Open Arms, Jordi Villacampa, así como de expertos en organizaciones saludables, reputación empresarial, marca personal y seguridad, así como de representantes de empresas que son casos de éxito tras haber implantado modelos adecuados de salud y bienestar para sus trabajadores.

El VI Forum de Organizaciones Saludables ha sido organizado por Fundación OTP, junto Creativalab y Full Audit (Soluciones Estratégicas) y en el mismo ha colaborado la Fundación ADADE.

La Vicepresidenta de la Fundación OTP, secretaria y Patrono de la Fundación Hospital Optimista, y Patrono de la Fundación ADADE, Carmen Soler ha manifestado que se trata de un «fórum en el que se pretende poner de relieve la necesidad de contar con actuaciones en el marco de la empresa que doten de un

buen clima laboral, fomentando así el bienestar de los trabajadores y la capacidad competitiva de las empresas». Soler ha destacado que «promover la salud laboral es sinónimo de bienestar en el trabajo, al reducir en un 26,1% el índice de insatisfacción de los empleados, así como de los costes sanitarios e incapacidades».



Planes de igualdad: ¿sólo para grandes empresas? Porqué incorporarlo si no es obligatorio (todavía...)

La igualdad de oportunidades está regulada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, siendo su objeto la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, marcar la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y evitar cualquier tipo de discriminación.

Pues bien, a través de estas líneas queremos dar un mayor protagonismo a esta herramienta (no hablamos de obligación), que entendemos que puede y debe ser una aliada de la pyme también, para lograr una empresa más competitiva, convencidos de que un plan de igualdad adaptado a cada empresa puede ser un elemento diferenciador muy útil en todos los aspectos, tanto personales como de mercado.

¿Qué puede aportar un plan de igualdad en una pyme? Muchas cosas y la mayoría muy positivas:

- Tener una mayor y mejor información de nuestra empresa, que nos ayudará a tomar mejores decisiones;
- Conseguir una empresa más abierta, más participativa y más preparada para el futuro;
- Y todo ello, hará que nuestra empresa sea más competitiva.

Es decir, que la igualdad de oportunidades nos va a permitir:

- Cumplir con la legislación vigente: implantando medidas de acción positiva para suprimir diferencias, desarrollando el plan para prevenir desigualdades e integrando inquietudes sociales en sus relaciones y actividades.
- Consolidar la Responsabilidad Social Corporativa: como parte de una sociedad concreta y con responsabilidades, derechos y obligaciones específicos que se enmarcan en la relación y el compromiso de la empresa con la sociedad en general y con su masa social en particular, teniendo impactos directos sobre los servicios, productos y recursos humanos, y por tanto, sobre la productividad de la plantilla y la competitividad frente al mercado.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa: en un mercado cada vez más globalizado, donde se imponen los cambios tecnológicos y donde la mano de obra envejece, requiere cada vez mayor cualificación, retención del talento y una mayor participación efectiva de la mujer en todos los estamentos sociales.
- Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad, desde un punto de vista de calidad total, entendida como una estrategia global, un estilo de dirección de la empresa centrada en las personas donde no resulta posible trabajar la calidad si las condiciones en las que se trabaja en un modelo estratégico donde participe toda la plantilla y donde se defina una cultura empresarial centrada en el respeto a las personas.

Con la recogida de datos que exige un plan de igualdad, vamos a tener una imagen de nuestra empresa que nos va a permitir saber si tenemos situación de desigualdad o discriminación por sexo. Y analizada esa situación, sabremos sobre qué aspectos tenemos que actuar, cambiando sobre todo actitudes (tanto de la dirección como del resto de personal y equipo) y actuaremos para su eliminación, logrando así una empresa más abierta.

Estos dos procesos nos llevan a lograr una intervención de todo el personal de la empresa, al que tendremos

que acudir para obtener información, lo que supone entre otras cosas, tener una entidad más participativa. ¿Para qué? Para conseguir un muy buen objetivo, evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo (en la selección de personal, en el acceso al trabajo, en la comunicación interna, en el ambiente de trabajo, en la retribución, etc.).

Partiendo de que el plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, se convierte en una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la empresa, al ser un elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad.

Por tanto, los beneficios de incorporar el plan de igualdad son:

- Mejora la reputación de la empresa.
- Acceso a subvenciones, licitaciones y nuevos clientes internacionales.
- Disminución del absentismo laboral y rotación del personal.
- Mejora el clima laboral.
- Aumenta la retención y atracción del talento.
- Incrementa la innovación mediante una plantilla más diversa.
- Mayor adaptación al mercado de la oferta de producción y servicios.
- Mejora de la productividad y el trabajo por objetivos.
- Relación más estrecha con la representación de los trabajadores y una menor conflictividad laboral.

Además, para las empresas que tengan entre 30 y 250 trabajadores, anualmente el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO) convoca **ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad, de un máximo de 9.000 euros.**

FUENCISLA GAMELLA PIZARRO

Abogada
Medina Morales & Asociados
E-Consulting/Grupo ADADE



CARMEN FERNÁNDEZ HINOJOSA

Abogada
Medina Morales & Asociados
E-Consulting/Grupo ADADE



**Sólo con un gran
equipo se obtienen los
mejores resultados**

25 años
de experiencia
en el asesoramiento
a la empresa.
Más de 40 oficinas
en toda España,
10 Delegados
Internacionales
y Acuerdos en más
de 31 países

Asesoría Fiscal-Contable
Asesoría Laboral
Servicios Jurídicos
Auditoría
Consultoría
Recursos Humanos
Protección de Datos
Prevención de Riesgos
Laborales

902 100 676
info@adade.es
www.adade.es

Año 2019: aumento de costes sociales, ¿lo mejor para empresa y trabajador?

Con la apertura del nuevo año y con las «innovaciones» que nos vienen impuestas por nuestros legisladores –no siempre excesivamente acertadas con el fin que pretenden– ya que, si lo analizamos bien, buscan la **proactividad** y la creación de empleo, se encuentran con la **retroactividad** y la casi nula creación de empleo, (dicho ello con todos los respetos políticos que cualquier norma merece y manteniendo, como siempre, un ámbito imparcial en el artículo que ahora expongo, sino visto simplemente desde un punto de vista técnico) que refleja la realidad de la aplicación de estas nuevas normas en el sentido contrario a su filosofía articulada.

El espíritu de los legisladores sociales y laborales, –dicho por ellos en infinidad de foros–, es buscar el pleno empleo en el menor espacio de tiempo y una política de integración de los jóvenes real y cierta.

Pues los hechos nos dicen todo lo contrario:

- Aumento del S.M.I. en un 22% en relación al ejercicio anterior y en cómputo anualizado.
- Desaparición del contrato de formación para mayores de 24 años de edad (con 25 no se le puede aplicar ya).
- Desaparición de bonificaciones para diversos colectivos (se mantienen algunas, pero las mínimas imprescindibles).
- Retraso en la edad de jubilación hasta alcanzar los 67 años y «pensando» en elevar dicha cifra a un ratio de edad mayor (70 años) y modificar el coeficiente divisor de años para obtención de pensión pasando (esto no está legislado), quizás, a dividir entre toda la vida laboral.
- Mayor coste en los contratos de corta duración que llevarán un recargo de un 40% sobre cuotas (contratos de trabajo duración inferior a cinco días incluidos ahora, también, los de interinidad en ese tipo de recargos).
- Subida de la base de cotización máxima que aumente un 7%, pasando a ser de un importe de 4.070,10 euros, cuando la pensión máxima de

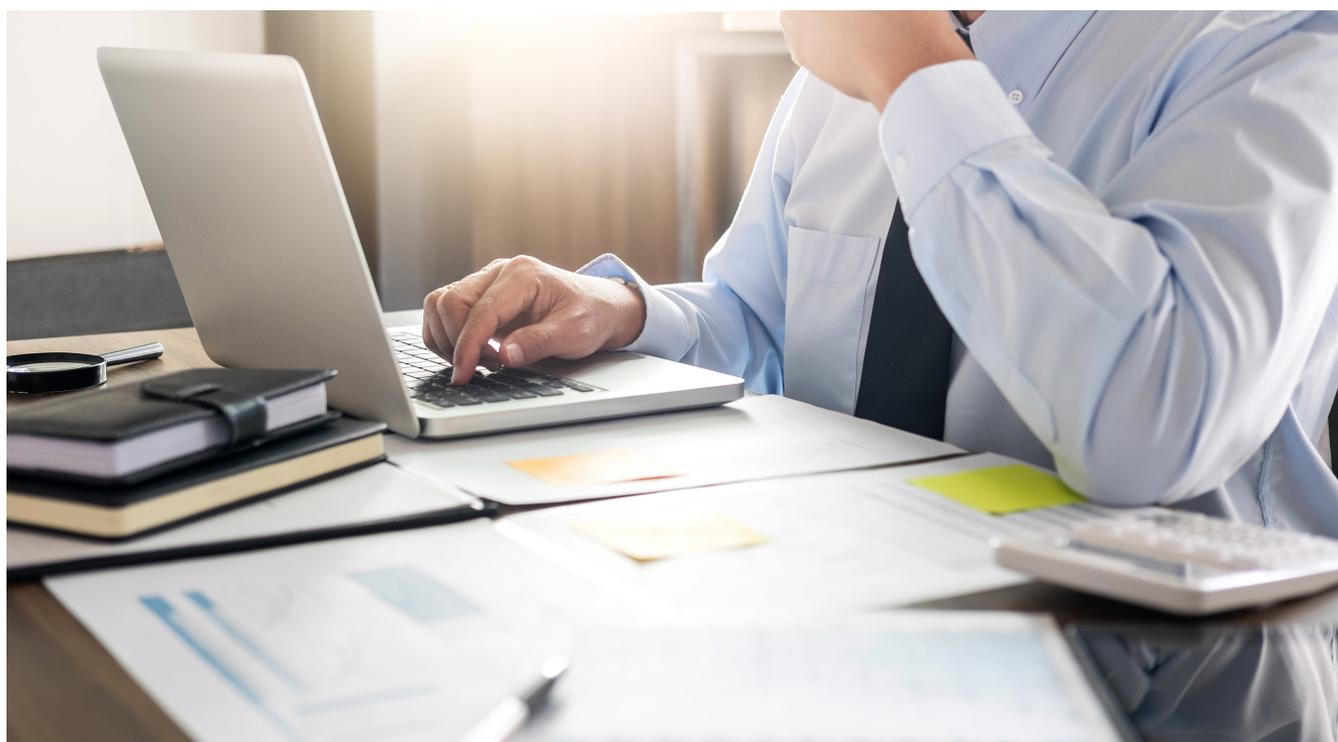
jubilación se cifra en un bruto de 3.102,64 euros (incluida prorata de pagas en ambos casos), con lo cual la diferencia entendemos va a un llamado «fondo de solidaridad» (Sube un 7% la base máxima de cotización; un 1,60% la pensión máxima de jubilación) donde una vez más la desigualdad que busca precisamente la normativa en cuanto a corresponsabilidad entre inversión/pensión precisamente no está muy «cerca» una de la otra.

- Control presionante y exigente de las Administraciones Tributarias y de Seguridad Social en el cumplimiento exacto e íntegro de todas las normas aplicando sanciones ante el mínimo incumplimiento, aunque sea el derivado de posibles errores materiales o de cálculo sin mayor trascendencia, esta la empresa ó autónomo preparada para estas obligaciones o no lo esté.
- Supresión o suspensión temporal del bonus por no siniestralidad en la empresa que, aunque no era nada «atractivo», existía, pese a su laboriosa gestión y retraso tremendo en el abono del mismo por parte de la Administración.

Estos puntos, que son enunciativos y no limitativos y ahora no recojo más por no extenderme en el presente artículo, **NO HACEN QUE LAS EMPRESAS SE INCENTIVEN PARA PODER CONTRATAR Y EXTENDER SUS PLANTILLAS**. Muy al contrario: Si piensan en contratar dan mil y una vueltas previas para ver en que costes laborales se «meten» y que repercusión futura conlleva el mantenimiento de las plantillas (indemnizaciones por terminación de contrato o por despidos muy altas en relación a promedios europeos por los mismos conceptos).

No sabemos bien que pasa por la cabeza de los precitados legisladores cuando amparados en el supuesto beneficio social de estas subidas (nunca criticables en su fondo pero si en su forma), toman las mismas sin pararse a pensar, entre otras cosas, en lo siguiente;

- A mayor edad de jubilación, menor integración de jóvenes al mercado laboral.





- A menor integración de jóvenes, mayor número de jubilados.
- A menor contratación, mayor número de pensiones.
- A mayor número de pensiones, mayor recorte de las mismas pese a haber trabajado infinidad de años.
- A mayor número de años exigibles para cotización, nuestros jóvenes necesitarán una media de cincuenta años cotizados para poder llegar a su pensión íntegra siempre que empiecen a cotizar a los 20 años de edad como media.
- A mayor incremento de costes, mayor mercado «sumergido».
- A mayores obligaciones legislativas mayor sanción legal de nuestras Empresas.

Desde nuestra Asesoría, de ámbito nacional e internacional, siempre que afrontamos el nuevo año lo vemos con un «vértigo» real y cierto ante la cantidad de modificaciones y exigencias que a nuestros asociados, empresarios y autónomos del segmento de la pequeña, mediana y microempresa, tenemos el honor de dar servicios en el día a día, pero de verdad, que nos ponen difícil trasladarles a los mismos el entusiasmo de la evolución y del crecimiento para sus negocios cuando tenemos que afrontar un estudio de mercado y llegar al tema «costes». De verdad que no se pide la «luna» cuando vemos que, año tras año, el «culpable» de éstas situaciones siempre es el binomio «empresa/autónomo versus trabajador», porque si la empresa sale afectada enormemente por algunas medidas, digamos, no muy reflexivas, el trabajador, que es el elemento más débil de la cadena, sale infinitamente más afectado que el propio autónomo y empresario, pese

a «caramelos» envenenados en el fondo como lo es el de la subida del SMI para el año 2019.

A igual que pasa con la Educación o la Sanidad, el Mercado de Trabajo no puede estar al capricho de la Administración de turno que legalmente esté establecida, haciendo necesario un verdadero **pacto de Estado** en esta materia que sirva para mirar a medio y largo plazo en las relaciones sociales y en la implantación de las mismas en beneficio del TEJIDO SOCIAL COMPLETO DE NUESTRAS EMPRESAS Y SUS TRABAJADORES.

Recuperen, señores legisladores, los pactos que funcionaron reglamentariamente bien en líneas generales, como puede ser el PACTO DE TOLEDO en materia de pensiones; conversen, vean las realidades de nuestras empresas; bajen a la «arena» del día a día que se produce en las empresas y tomen el pulso laboral negociando con todos los INTERLOCUTORES SOCIALES NECESARIOS, y pregunten y hagan partícipes a los funcionarios de sus Ministerios que verdaderamente saben de los temas que se legislan, dejándonos de medidas de cara a la galería y que no son la solución al problema laboral que afrontamos en nuestro País posterior a la peor crisis económica que hemos conocido..., y si no es así, estaremos abocados a tener que soportar otra crisis de impensables consecuencias laborales.

Y un apunte final antes de cerrar el artículo: Nosotros, como Asesores Empresariales y partícipes de los diferentes Colegios Profesionales en sus distintas ramas técnicas, tenemos un papel muy acentuado en las relaciones cotidianas entre empresas y trabajadores; somos vehículo de información y formación entre ellos; estamos siempre dispuestos a actualizarnos y dar el mejor de los servicios así como un cumplimiento estricto normativo y una colaboración plena siempre que se nos requiere por parte de la Administración. Dicho todo ello, ¿por qué la Administración nos tiene en un papel secundario y muchas veces cuasi de «enemigos» de normas establecidas? ¿Quizás es el momento de allanar el camino y volver a sendas de entendimiento para una mejor proyección social entre partes? ¿Quizás es el momento de que se pueda volver a pensar por el legislador en retomar la compensación de gastos de administración que se nos abonaba por un trabajo amplio y de gran volumen en beneficio sobre todo de la Administración del Estado en sus relaciones cotidianas con la empresa y que desapareció de la noche a la mañana por una norma legal reglamentada con nocturnidad y alevosía? ¿Son sólo Sindicatos y Federaciones Empresariales los verdaderos interlocutores para alcanzar un PACTO SOCIAL EN MATERIA LABORAL A NIVEL ESTATAL? En la contestación a esas cuestiones quizás esté el punto de entendimiento que echamos en falta y del cual no queremos «pasar», sino «participar».

Decía Baltasar Gracián, escritor español allá por el año 1650, que «...obró mucho el que nada dejó para mañana...». Pues apliquémonos todos en obrar, en la parte que a cada uno nos corresponde y, sobre todo, a los legisladores, a que el MERCADO DE TRABAJO no puede demorar su reforma ni un minuto más. TODOS lo agradeceremos.



JOSÉ LUIS GARCÍA NÚÑEZ

Adade Toledo S.L.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, una realidad que ha venido para quedarse

- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- La Agenda 2030
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ODS

Hace más de 18 años, Kofi Annan, el por entonces Secretario General de las Naciones Unidas, anunció en el Foro Económico Mundial de 1999 la creación del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, calificando en aquel momento a la nueva iniciativa como una alianza creativa entre las Naciones Unidas y el sector empresarial para dar al mercado global una cara más humana. Ésta surgía con el objetivo de impulsar un comportamiento empresarial responsable a través de un enfoque basado en diez principios fundamentales, dividido en cuatro áreas:

- El respeto a los Derechos Humanos,
- El respeto a las normas laborales,
- El cuidado del medioambiente,
- La lucha contra la corrupción.

La iniciativa fue la base sobre la cual Naciones Unidas empezó a considerar la actividad empresarial como parte de la solución a los numerosos retos que plantea la globalización y por tanto a las empresas como actores fundamentales para la mejora del planeta y las sociedades.

Durante la última década, (a pesar de la crisis en Europa y en España), el mundo ha experimentado importantes transformaciones a través de la digitalización y la tecnología que han supuesto el surgimiento de nuevas formas de hacer negocios y el desarrollo de productos y servicios innovadores que han revolucionado el mercado. Sin embargo, al mismo tiempo ha ido surgiendo una mayor toma de conciencia por parte de la sociedad de los problemas que llevan aparejadas las formas actuales de crecimiento –intensificación del cambio climático, agotamiento de los recursos naturales o la creciente desigualdad entre las personas, entre otras muchas cuestiones– que amenazan no solo con disminuir el desarrollo social, económico y ambiental de las sociedades a largo plazo, sino que pueden incluso hacer peligrar el progreso alcanzado hasta ahora.

Para hacer frente a los retos emergentes que afrontan las sociedades, el planeta y los mercados, Naciones Unidas en una cumbre histórica con más de 193 países el 25 de septiembre de 2015, recogiendo el testigo de Kofi Annan, aprobó la Agenda 2030, que contiene los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los ODS se componen de 17 objetivos y 169 metas que han de alcanzarse antes de 2030 y que de materializarse supondrían solucionar algunos de los grandes problemas relacionados con las tres dimensiones del desarrollo sostenible: ECONÓMICOS, SOCIALES Y AMBIENTALES.

Los ODS pretenden poner fin a la pobreza, a la desigualdad y al hambre, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a:

- Condiciones laborales decentes,
- Acceso a servicios de salud,
- Educación de calidad,
- Proteger el medioambiente y los recursos naturales,

- Garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Para dar soluciones a los diferentes retos planteados, Naciones Unidas llama a todos los actores del planeta a trabajar para alcanzar los 17 Objetivos y las 169 metas a un doble nivel: individualmente y en alianzas.

Para ello necesitamos movilizar no solo a los gobiernos, la sociedad civil y la académica, sino también al sector empresarial para que puedan aprovechar la Agenda 2030 para los ODS y estar juntos en una nueva forma de asociación, un nuevo contrato social global, dirigido a transformar estos acuerdos en áreas de acción que ayuden a solucionar los retos a los que la sociedad mundial se enfrenta.

En palabras de D. Angel Pes, Presidente de la Red Española del Pacto Mundial, en su ponencia en Málaga del 25 de octubre 2018, la humanidad no tiene un plan B para ser sostenible. El único camino es adoptar y cumplir los ODS.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS:

1. Erradicación de la pobreza.
2. Lucha contra el hambre
3. Buena salud
4. Educación de calidad
5. Igualdad de género
6. Agua potable y saneamiento
7. Energías renovables
8. Empleo digno y crecimiento económico
9. Innovación e infraestructuras
10. Reducción de la desigualdad
11. Ciudades y comunidades sostenibles
12. Consumo responsable
13. Lucha contra el cambio climático
14. Flora y fauna acuáticas
15. Flora y fauna terrestres
16. Paz y justicia
17. Alianzas para el logro de estos objetivos.

En España. Sin duda 2018 está siendo un año importante para el avance de la Agenda en nuestro país. Hemos visto cómo el Gobierno se presentaba ante el Foro Político del Alto Comisionado de Naciones Unidas para el examen voluntario sobre el estado de los ODS en España. La Red Española del Pacto Mundial apoyó al Gobierno liderando la consulta al sector privado, en calidad de organismo facilitador del diálogo con el sector empresarial, para aflorar iniciativas que se han incluido en el Plan de Acción del Gobierno para la implementación de la Agenda 2030, donde se señala que los ODS son un referente ético, a la vez que operativo, para todos los Gobiernos y para toda la ciudadanía. El cimiento más sólido para construir el mundo y la Europa que queremos.

Se trata, además, de una gran oportunidad para nuestro país. La lectura de la crisis económica y sus persistentes efectos nos deja importantes lecciones. Es necesario cambiar nuestro modelo productivo; hacer una profunda transición ecológica de nuestra economía; asegurar que



los beneficios del crecimiento económico redunden en menor pobreza y en mayor igualdad; asegurar los Derechos Humanos y nuestro estado social de derecho.

En el Mundo. Hoy en día, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande a nivel internacional, con más de 13.000 asociados en el mundo, lo que da muestra de su naturaleza. Cada vez más organizaciones, independientemente de su carácter privado, público o mixto están considerando la importancia de guiarse en sus actuaciones internas y externas por criterios de responsabilidad, adoptando los 10 Principios del Pacto Mundial; y por otro lado, la iniciativa, gracias a su alcance mundial, su dimensión local y sus conexiones con agentes de todo tipo se posiciona como una plataforma líder para conectar a empresas con el resto de agentes llamados a la acción por la Agenda 2030.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es la iniciativa de sostenibilidad corporativa más grande a nivel internacional, con más de 13.000 asociados en el mundo.

La base de todo el trabajo del Pacto Mundial se desarrolla a través de las redes locales. Actualmente existen setenta y seis redes locales en todo el mundo que sirven para aterrizar la iniciativa a nivel local. Éstas se encuentran en contacto directo con los agentes clave de cada país, por lo que poseen una alta capacidad de impacto.

El Pacto Mundial se constituye por tanto como una alianza global con una dimensión local: las redes constituyen auténticas alianzas a nivel país para la sostenibilidad corporativa.

En el marco de esta nueva y creciente realidad, Fundación Sieneva en colaboración con el Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social a través del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, CERSE, se ha dirigido a 1000 empresas de economía social,

de las que se ha entrevistado en profundidad a 100, y de ellas se han elegido como beneficiarias a 10 pequeñas y medianas empresas, que están siendo objeto de un proceso de diagnóstico para conocer su situación en materia de Responsabilidad Social Empresarial. A partir del mismo se ha elaborado un plan de mejora, en el que se contemplan nuevas acciones a emprender para afianzar la implantación de la Responsabilidad Social en la estrategia de negocio. Todo ello se recoge en una memoria de sostenibilidad que se elabora de forma personalizada para cada participante.

Asimismo, se presta especial atención a la difusión, publicando la memoria de las empresas beneficiarias en la web del Ministerio de Trabajo, CERSE. Dicha memoria se considera un instrumento muy importante para la mejora de la comunicación de la Responsabilidad Social de cada pequeña y mediana empresa beneficiaria del proyecto y para transmitir su ejemplo a otras empresas del territorio. Las empresas beneficiarias de este proyecto han sido preferentemente microempresas de áreas rurales deprimidas de todo el país.

Fundación Sieneva es una entidad no lucrativa de carácter privado que apuesta por un modelo de desarrollo económico ambientalmente más sostenible y socialmente más justo, que nace por iniciativa del grupo de empresas Sulayr / ADADE Granada

Sulayr es miembro de la Red Española del Pacto Mundial, y asesora a las empresas a cumplir los ODS, mediante la implantación de acciones de Responsabilidad Social y normas de gestión vinculadas al desarrollo sostenible.

JOSÉ ANTONIO JIMÉNEZ PUERTAS

Graduado Social. Director de Sulayr ADADE Granada
Presidente del Patronato de la Fundación Sieneva



Modelo 232: Guía práctica para su cumplimentación

El 28 de agosto del 2017 se aprobó la Orden HFP/816/2017 por la que se aprobaba el modelo 232 de declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales. La aprobación de este modelo ha sido una de las últimas medidas de control de las operaciones vinculadas que se enmarcan en la reforma del vigente Impuesto sobre Sociedades que se inició a finales del 2014.

Este artículo pretende ser una guía práctica para cumplimentar el modelo 232, una herramienta de trabajo para concentrar en un solo documento toda la casuística que puede producirse en su cumplimentación.

El primer paso, y uno de los más complicados, es determinar los contribuyentes que están obligados a presentar este modelo. Y no son otros que los contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades (LIS) y del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR) que realicen operaciones con partes vinculadas en el que el importe de la contraprestación del conjunto de operaciones en el periodo impositivo supere los 250.000 euros, de acuerdo con el valor de mercado. Aunque existen unas operaciones específicas, y aquí llega la primera excepción, a las que no se aplica este mínimo de 250.000 euros, que son:

1. Operaciones realizadas con personas o entidades residentes en paraísos fiscales, excepto que residan en un Estado miembro de la Unión Europea y el sujeto pasivo acredite que las operaciones responden a motivos económicos válidos y que esas personas o entidades realizan actividades económicas.
2. Operaciones realizadas con personas físicas a las que resulte de aplicación el método de estimación objetiva por sociedades en las que dichas personas físicas o sus parientes tengan una participación igual o superior al 25% del capital social o de los fondos propios.
3. Transmisiones de negocios o valores o participaciones representativas de la participación en fondos propios de entidades no admitidas a negociación en mercados regulados.
4. Transmisiones de inmuebles u operaciones sobre activos intangibles.

A lo anterior se le aplica una segunda excepción ya que para los contribuyentes con una cifra de negocios inferior a los 10 millones de euros, no será obligatorio informar de las citadas operaciones específicas si la suma de todas ellas no supera los 100.000 euros a valor de mercado (exceptuando las operaciones con paraísos fiscales).

Y aún tenemos una excepción a las dos anteriores: con independencia del importe de la contraprestación del conjunto de operaciones realizadas con la misma persona o entidad vinculada, existirá siempre la obligación de presentar el modelo 232 y cumplimentar el apartado de «Información operaciones con personas o entidades vinculadas» respecto de aquellas operaciones del mismo tipo que a su vez utilicen el mismo método de valoración, siempre que el importe del conjunto de dichas operaciones en el período impositivo sea superior al 50% de la cifra de negocios de la entidad.

Una vez determinado si se ha de presentar o no el modelo 232, procedemos a cumplimentarlo. Además de los datos identificativos, la declaración se divide en tres apartados:

- 1) Información operaciones con personas o entidades vinculadas
- 2) Operaciones con personas o entidades vinculadas en caso de aplicación de la reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles.
- 3) Operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales.

El primer apartado es el que concentra la mayoría de datos a declarar, por lo que dado el carácter de éste artículo, nos centraremos sólo en ese apartado.

INFORMACIÓN OPERACIONES CON PERSONAS O ENTIDADES VINCULADAS

No será obligatorio cumplimentar este apartado respecto de las siguientes operaciones:

- a) Las operaciones realizadas entre entidades que se integren en un mismo grupo de consolidación fiscal (atención al artículo 65.2 de la LIS).
- b) Las operaciones realizadas con las agrupaciones de interés económico, excepto UTEs acogidas al artículo 22 de la LIS.
- c) Las operaciones realizadas en el ámbito de ofertas públicas de venta o de ofertas públicas de adquisición de valores.

Para cada operación de ingreso o pago se consignará la siguiente información:

- a) El número de identificación fiscal de la persona o entidad vinculada.
- b) Si la persona o entidad vinculada tiene la condición de persona física, jurídica u otra.
- c) Los apellidos y nombre o la razón social de la persona o entidad vinculada.
- d) El tipo de vinculación de acuerdo con el artículo 18 de la LIS:
 - a) Una entidad y sus socios o partícipes.
 - b) Una entidad y sus consejeros o administradores, salvo en lo correspondiente a la retribución por el ejercicio de sus funciones.
 - c) Una entidad y los cónyuges o personas unidas por relaciones de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado de los socios o partícipes, consejeros o administradores.
 - d) Dos entidades que pertenezcan a un grupo.
 - e) Una entidad y los consejeros o administradores de otra entidad, cuando ambas entidades pertenezcan a un grupo.

- f) Una entidad y otra entidad participada por la primera indirectamente en, al menos, el 25 por ciento del capital social o de los fondos propios.
- g) Dos entidades en las cuales los mismos socios, partícipes o sus cónyuges, o personas unidas por relaciones de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, participen, directa o indirectamente en, al menos, el 25 por ciento del capital social o los fondos propios.
- h) Una entidad residente en territorio español y sus establecimientos permanentes en el extranjero
- e) El código provincia cuando la persona o entidad vinculada sea residente en territorio español y el país de residencia de la persona o entidad vinculada cuando no sea residente.
- f) El tipo de operación. En este caso, se debe consignar el dígito identificativo del tipo de operación que corresponda de acuerdo con la relación siguiente. En ella todos los conceptos se refieren a operaciones de ingreso o pago indistintamente:
- Clave 1: Adquisición/Transmisión de bienes tangibles (existencias, inmovilizados materiales, etc.)
 - Clave 2: Adquisición/Transmisión/Cesión de uso de intangibles: cánones y otros ingresos/pagos por utilización de tecnología, patentes, marcas, know-how, etc.
 - Clave 3: Adquisición/Transmisión de activos financieros representativos de fondos propios.
 - Clave 4: Adquisición/Transmisión de derechos de crédito y activos financieros representativos de deuda (excluidas operaciones tipo 5).
 - Clave 5: Operaciones financieras de deuda: constitución/amortización de créditos o préstamos, emisión/amortización de obligaciones y bonos, etc. (excluidos intereses).
 - Clave 6: Servicios entre personas o entidades vinculadas (artículo 18.5 LIS) (incluidos rendimientos de actividades profesionales, artísticas, deportivas, etc.).
 - Clave 7: Acuerdos de reparto de costes de bienes o servicios (artículo 18.7 LIS).
 - Clave 8: Alquileres y otros rendimientos por cesión de uso de inmuebles. No incluye rendimientos derivados de transmisiones/adquisiciones (plusvalías o minusvalías).
 - Clave 9: Intereses de créditos, préstamos y demás activos financieros representativos de deuda (obligaciones, bonos, etc.). No incluye rendimientos derivados de transmisiones/adquisiciones de estos activos financieros (plusvalías o minusvalías).
 - Clave 10: Rendimientos del trabajo, pensiones y aportaciones a fondos de pensiones y a otros sistemas de capitalización o retribución diferida, entrega de acciones u opciones sobre las mismas, etc.
 - Clave 11: Otras operaciones.
- g) Se deberá consignar Ingreso o Pago según el tipo de operación.
- h) El método de valoración de los contemplados en el artículo 18.4 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades:
- a) *Método del precio libre comparable*, por el que se compara el precio del bien o servicio en una operación entre personas o entidades vinculadas con el precio de un bien o servicio idéntico o de características similares en una operación entre personas o entidades independientes en circunstancias equiparables.
 - b) *Método del coste incrementado*, por el que se añade al valor de adquisición o coste de producción del bien o servicio el margen habitual en operaciones idénticas o similares con personas o entidades independientes o, en su defecto, el margen que personas o entidades independientes aplican a operaciones equiparables.
 - c) *Método del precio de reventa*, por el que se sustrae del precio de venta de un bien o servicio el margen que aplica el propio revendedor en operaciones idénticas o similares con personas o entidades independientes o, en su defecto, el margen que personas o entidades independientes aplican a operaciones equiparables.
 - d) *Método de la distribución del resultado*, por el que se asigna a cada persona o entidad vinculada que realice de forma conjunta una o varias operaciones la parte del resultado común derivado de dicha operación u operaciones, en función de un criterio que refleje adecuadamente las condiciones que habrían suscrito personas o entidades independientes en circunstancias similares.
 - e) *Método del margen neto operacional*, por el que se atribuye a las operaciones realizadas con una persona o entidad vinculada el resultado neto, calculado sobre costes, ventas o la magnitud que resulte más adecuada en función de las características de las operaciones idénticas o similares realizadas entre partes independientes.
 - i) El importe de la operación sin incluir el Impuesto sobre el Valor Añadido.
- Respecto a los dos apartados que completan la declaración, el de operaciones con personas o entidades vinculadas en caso de aplicación de la reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles y el de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales, no son aspecto de estudio en este artículo por no comportar una complejidad ni un nivel de detalle que lo merezca.

**JOSE ESPINOSA CONTRERAS**

Economista y Auditor Censor
Jurado de Cuentas
E-Consulting/Grupo ADADE Sabadell

HAGA CRECER SU ASESORÍA CON EL RESPALDO DE LOS MEJORES

Los actuales mercados, cada vez más globalizados, aconsejan la realización de alianzas.

Si usted desea:

- Incrementar la notoriedad de su despacho
- Incrementar sus resultados
- Consolidar su empresa
- Obtener mayor seguridad
- Formar parte y relacionarse con una red nacional e internacional

Únase a la **RED E-CONSULTING GLOBAL GROUP**, una alianza que no requiere de compra o venta alguna de participaciones, donde ud. sigue siendo el único dueño de su negocio.



SOLICITE MÁS INFORMACIÓN

📍 Travesía de Téllez nº 4, Entreplanta Izq.
28007 Madrid

☎ (+34) 918 053 163

@ info@e-consulting.org

🌐 www.e-consulting.org



*" Envíenos un email indicando
su número de teléfono y
contactaremos con usted "*

Nueva deducción en renta por gastos en guardería

Para la inminente campaña del impuesto, el llamado «cheque guardería» se presenta como una de las novedades más destacadas.

La próxima campaña de Renta, correspondiente al ejercicio 2018, se iniciará a partir del dos de abril contando entre sus novedades con una deducción específica relacionada con los gastos de guardería por hijos menores de tres años. Dicha deducción, destinada a madres trabajadoras tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, puede llegar a alcanzar los 1.000 euros por cada descendiente en que se den los requisitos. Esta medida, creada por el anterior Gobierno junto con los Presupuestos de 2018 con el pretendido objetivo de incentivar la incorporación de la mujer al desempeño laboral tras su maternidad, así como el abaratamiento del acceso a este ciclo de la educación infantil, ha sido recientemente completada con el desarrollo reglamentario referente al modelo informativo y a la práctica tramitación de la misma, generando algunas dudas y malentendidos respecto de lo que los padres con hijos menores de tres años en guarderías o centros de educación infantil debían o no hacer a fin de poder obtener el «premio» de 1.000 euros que, desde el Estado, se ha querido dar a estos contribuyentes.

La aplicación de esta deducción en la correspondiente declaración de la Renta queda condicionada a la presentación, por parte de la guardería o centro infantil, de un modelo informativo, concretamente el 233, donde deberán constar los datos de la progenitora y el importe abonado a cuenta del menor durante el ejercicio 2018, sin importar que tales gastos hayan sido abonados por el padre, la madre, o ambos. O quien fuera. También se informarán en dicho modelo aquellos meses completos en que los hijos hayan estado inscritos a la guardería o centro infantil.

Ha de precisarse que la deducción cubre también los meses siguientes a que el menor haya cumplido los tres años hasta el mes anterior a aquél en el que el menor pueda empezar el segundo ciclo de educación infantil. Este comentario es de notable importancia para los niños que cumplan los tres años antes del mes de agosto.

A la hora de computar los gastos en que se ha incurrido por la inscripción del hijo en la guardería o centro infantil desde la propia Agencia Tributaria se apunta lo siguiente: *«Para la determinación de este importe NO se tendrán en cuenta (es decir, no se restarán del coste total) las cantidades abonadas por la empresa en la que trabajan la madre, padre, adoptante, tutor o acogedor del menor ni las cantidades subvencionadas satisfechas a la guardería/centro de educación infantil (éstas últimas se cumplimentaran en el campo siguien-*

te)»; esto significa que a la hora de consignar el gasto se estará al coste total de la guardería, sin importar que una parte de este coste esté subvencionada o sea satisfecha por la empresa en la que trabaje cualquiera de los progenitores o tutores con los llamados «cheques guardería»; debiendo consignar el importe subvencionado en una casilla independiente.

Este modelo informativo a cumplimentar por la guardería debe presentarse a la Agencia Tributaria con plazo hasta el 15 de febrero de 2019, estando previsto que en los años siguientes el plazo de presentación del mismo finalice durante el mes de enero.

Como quiera que el modelo es realizado por los centros o guarderías y no por los propios progenitores, la realidad es que estos últimos no tienen que realizar ninguna actuación, pudiendo no obstante cerciorarse de que en su guardería se está procediendo a realizar este trámite de manera correcta, a fin de evitar problemas en el momento de la presentación de la declaración correspondiente al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en este caso del 2018.

Esta deducción se suma a otras ya de mayor trayectoria en nuestra legislación, especialmente la deducción por maternidad, y a otras de más reciente creación como son las correspondientes a la familia numerosa y a descendientes con discapacidad a cargo.

En estos tiempos de lenguaje inclusivo y debate intenso sobre la igualdad, son no pocas las voces que se han alzado cuestionando esta deducción que no tiene en cuenta a los padres (varones), especialmente en aquellos casos de no convivencia con la madre, pudiendo beneficiarse de una deducción por unos gastos concretos una persona distinta de aquélla que los asumió. En ese sentido, como viene ocurriendo en los últimos años, no hay que descartar por completo que se termine abriendo en sede jurisdiccional o al menos del legislador un debate similar.



VÍCTOR PÉREZ CASTRO
 ADADE Almería

La importancia del Comité de Dirección en la empresa

La mayoría de las empresas no nacen grandes. En casi todas las ocasiones el emprendedor comienza su aventura apostando su patrimonio y, en muchos casos, el de su familia para lograr su sueño empresarial. Como es lógico, en un principio el órgano de toma de decisiones es totalmente personalista. El emprendedor hace y deshace a su antojo y controla todas las decisiones en su negocio. Tras sortear múltiples vicisitudes, su proyecto va creciendo y comienza a delegar algunos aspectos de la empresa a sus colaboradores más cercanos, los cuales le reportan periódicamente a él, manteniendo una buena relación entre colaborador y directivo pero en muchos casos sin tener relación entre los responsables de las distintas áreas.

Esto le hace pensar que se debería mejorar la comunicación entre ellos y que deberían ser capaces de resolver asuntos sencillos por sí mismos, sin que las decisiones, de cualquier tipo y sin importar la relevancia o urgencia, tenga que pasar necesariamente por él.

Cada responsable de cada área se dedica prácticamente en exclusiva a su ámbito de actuación, sin tener una visión global del negocio y, por lo tanto, sin poder aportar ideas que favorezcan el crecimiento de la empresa. Esto sucede aunque, de vez en cuando, se reúnen todos ellos casi siempre como respuesta a la necesidad que marca algún problema importante.

El emprendedor se ha convertido en empresario y se empieza a cuestionar que algo no está haciendo bien.

El emprendedor se ha convertido en empresario y se empieza a cuestionar que algo no está haciendo bien. Fruto de la reflexión que las circunstancias le obligan a hacer, llega al convencimiento que, tanto él como sus colaboradores y el resto de personas que dependen de ellos, no tienen una auténtica **conciencia de equipo**.

Todos los que en algún momento de la vida nos hemos embarcado en algún proyecto del fascinante mundo empresarial, nos hemos rodeado de colaboradores considerábamos gente valiosa, con potencial, y que podrían sernos de mucha ayuda a la hora de definir qué camino a seguir y cómo lograr **nuestros objetivos**. Y digo «nuestros» porque esos objetivos son de todos los integrantes de la empresa y no únicamente del director, gerente o dueño de la misma.

Nuestra obligación y aún diría más, nuestra necesidad, es poner en valor todas esas capacidades de nuestros colaboradores y que todos rememos en la misma dirección de forma conjunta.

Es allí cuando debemos crear una estructura dentro de nuestra empresa para conseguir lo que hemos mencionado con anterioridad. A esa estructura la podemos denominar con diferentes nombres, acrónimos, en inglés, en español o como deseemos, pero en esencia es un **COMITÉ DE DIRECCIÓN**.

QUÉ ES Y CUAL ES LA MISIÓN DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN EN LA EMPRESA

La misión de un **Comité de Dirección (CoDir)** es ser un **equipo de líderes** que ayuden, de forma conjunta y coordinada, al Director General de la empresa.

Este «equipo de líderes» no tienen que ser necesariamente los responsables de cada una de las áreas de la empresa, si bien, en principio, parece lo más lógico y pueden integrarse en él asesores externos especializados en los diversos ámbitos que afectan al día a día, tales como asesores jurídicos, financieros, especialistas en marketing, imagen y comunicación, logística, etc.

Sus misiones, a grandes rasgos, son:

Formular y llevar a cabo una **estrategia común** de una forma coherente,

Cumplir los objetivos de la empresa con **visión global**,

Responder conjuntamente a los problemas y desafíos que se presentan en el negocio con decisión y agilidad.

Líderes, equipos, visión global, estrategia común, son palabras que se repiten y son fundamentales en las Organizaciones. A ellas hay que añadir un nuevo concepto: transversalidad. En una posterior entrega desarrollaremos estos aspectos y les contaremos cuales son las condiciones para contar con un CoDir eficaz.

Nuestra experiencia en el asesoramiento y gestión de empresas son un activo importante para poderles orientar a conformar el CoDir en su empresa y hacer parte de forma presencial y periódica en el mismo.

Póngase en contacto con la oficina ADADE más cercana a usted. Podemos ayudarle a hacer más grande su empresa y acompañarles en el camino de consecución de sus objetivos.



ANTONIO TOMÁS

Socio-Director ADADE ZARAGOZA

Los alquileres y su «impuesto fantasma»

A pesar de que el alquiler es una práctica que se efectúa diariamente, muy pocos inquilinos conocen que este negocio jurídico constituye el hecho imponible de un impuesto por el que tendrán que pagar a la Hacienda Pública Estatal o Autonómica; en otras palabras, que todo alquiler de inmueble se encuentra gravado en el territorio español por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados (en adelante TPO).

Este impuesto, que como adelantamos en el párrafo anterior puede ser de titularidad estatal o autonómica, se devenga por el mero hecho de efectuar el contrato de alquiler de un inmueble (técnicamente este impuesto grava por el disfrute de cualquier tipo de inmueble en Régimen de alquiler, ya sea vivienda o local industrial), siendo la cuantía de dicho impuesto de carácter variable dependiendo de dos elementos: la duración del acuerdo firmado y la renta total a satisfacer.

Al no tener cuantía fija sino variable, existe una tabla de tarifas con los importes a abonar dependiendo de los elementos referidos con anterioridad.

Dada la habitualidad en la práctica de este tipo de negocio jurídico, y tal vez en previsión de la falta de exactitud del impuesto que la grava, hace años que se crearon unos modelos «legalizados» o «formalizados» de contratos de alquiler, que se pueden adquirir en papelerías o quioscos (cada vez con menor frecuencia), cuyo coste varía en función del impuesto que se devengue; es decir, dichos modelos oficializados de contratos de alquiler vienen gravados con una «póliza» que en realidad es el impuesto que genera la operación.

En caso de no encontrar estos modelos, al contribuyente no le quedará más remedio, si quiere «cumplir» con su obligación y evitar inspecciones y sanciones innecesarias, que abonar este impuesto a través de los modelos oficializados existentes para pago de TPO tanto en las Comunidades Autónomas con competencias delegadas en materia de Hacienda, como a nivel Estatal (para aquellas comunidades sin delegación de estas competencias). Se realizará previamente el pago del impuesto en entidad bancaria colaboradora y posteriormente se presentará en la Dependencia Tributaria original y copia del contrato de alquiler, así como copia de los DNI de propietario e inquilino, junto con el resguardo del pago efectuado.

La siguiente tabla recoge la TAFIRA de este impuesto para la Comunidad de Madrid (al ser un impuesto autonómico se da potestad a las C.C.A.A. para que apliquen las tarifas que estimen oportunas, y para el caso de que no lo hagan se estipula una tarifa genérica como la que a continuación se relaciona) que, como puede deducirse del visionado de la misma, tiene carácter progresivo:

Tramos	Euros
Hasta 30,05 €	0,09
De 30,06 a 60,10 €	0,18
De 60,11 a 120,20 €	0,39
De 120,21 a 240,40 €	0,78
De 240,21 a 480,81 €	1,68
De 480,82 a 961,62 €	3,37
De 961,63 a 1.923,24 €	7,21
De 1.923,25 a 3.846,48	14,42
De 3.846,49 a 7.692,95 €	30,77
De 7.692,96 en adelante, 0,024040 € por cada 6,01 € o fracción	

Como ejemplo, pongamos el alquiler de una vivienda durante cuatro años, a razón de 1.000 € al mes:

Base imponible: $1000 \times 12 \text{ meses} \times 4 \text{ años} = 48.000 \text{ €}$

Cuota Tributaria:

Hasta 7.692,96 30,77 euros.

Resto $(48.000 - 7692,95) / 6,01 = 6.706,66 \text{ euros.}$

$0,024040 \times 6.707 \text{ €} = 161,24 \text{ euros.}$

A pagar: $30,77 \text{ €} + 161,24 \text{ €} = 192 \text{ euros.}$

Como comentábamos al comienzo de este artículo, este impuesto podíamos denominarlo «fantasma» dado el desconocimiento que sobre el mismo muestran la mayor parte de inquilinos, los cuales son conocedores de la obligatoriedad del pago de este impuesto por vez primera en el momento de gestionar el mismo a través de alguna agencia estatal o autonómica de alquiler. Es en ese momento cuando el inquilino descubre la existencia de este impuesto, que no es que sea de cuantía elevada (véase la tabla de tarifas), pero que, como cualquier desembolso monetario inesperado, causa crispación en el pagador.

Todo alquiler de inmueble se encuentra gravado por el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas y Actos Jurídicos Documentados.

La razón de la desinformación existente en esta materia, así como el impago de este tipo de impuesto podría deberse a que, en la mayoría de los casos no interviene en la operación un profesional en la materia que asesore al inquilino, siendo práctica habitual la formalización del contrato entre particulares, o incluso el «copia y pega» de modelos obtenidos a través de Internet.

Sin embargo, y como dato informativo, sólo en Madrid existen más de 330.000 pisos en alquiler (dato facilitado por el Observatorio del Alquiler del Ministerio de la Vivienda en informe practicado sobre la materia), los cuales podrían generar una recaudación por este tipo de impuesto de más de 13 millones de euros, si tenemos en cuenta que la media anual por estos alquileres rondan los 10.000 €, lo que obligaría a cada inquilino al pago de un impuesto de unos 40 € por alquiler. El porqué de la no inspección de este tipo de operaciones sigue siendo una incógnita, sobre todo teniendo en cuenta el afán recaudatorio de las distintas Agencias Tributarias existentes en nuestro territorio, lo que hace que este humilde «plumilla» califique a este impuesto como de «fantasma».

FRANCISCO JAVIER MARTÍN BUENADICHA

Abogado
ADAAE Madrid



Zona especial Canarias, aspecto fiscal y otros

La Zona Especial Canarias (ZEC) es una zona de baja tributación que se crea en el marco del **Régimen Económico y Fiscal (REF) de Canarias**, con la finalidad de promover el desarrollo económico y social del Archipiélago y diversificar su estructura productiva.

La ZEC fue autorizada por la Comisión Europea (CE) en el mes de enero de 2000 y está regulada por la Ley 19/94 de 6 de julio de 1994

¿QUIÉNES PUEDE INSTALARSE EN LA ZONA ESPECIAL CANARIAS?

En general, todas aquellas entidades y sucursales que pretendan desarrollar una actividad industrial, comercial o de servicios, encuadradas dentro de un listado de actividades permitidas.

El disfrute de los beneficios de la ZEC tiene inicialmente vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2026, siendo prorrogable previa autorización de la Comisión Europea.

Tenemos que hacer notar que la autorización de la inscripción en el Registro Oficial de Entidades ZEC (8ROEZEC) tendrá como límite temporal inicial hasta el 31 de diciembre del 2020.

Desde el 1 de Enero de 2015, se extiende su localización a Tenerife, Gran Canarias, Fuerteventura, Lanzarote, La Gomera el Hierro y La Palma.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Las Entidades ZEC estarán sujetas al Impuesto sobre Sociedades vigente en España, a un tipo impositivo reducido del 4%.

Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Las Entidades ZEC estarán exentas de tributación por este impuesto en los siguientes casos:

- La adquisición de bienes y derechos destinados al desarrollo de la actividad de la Entidad ZEC en el ámbito geográfico de la ZEC.
- Las operaciones societarias realizadas por las Entidades ZEC, salvo su disolución.
- Los actos jurídicos documentados vinculados a las operaciones realizadas por dichas entidades en el ámbito geográfico de la ZEC.

IMPUESTO GENERAL INDIRECTO CANARIO (IGIC)

El IGIC es el impuesto indirecto canario que grava el consumo final, sustituyendo al Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) comunitario. La naturaleza del IGIC es similar a la del IVA, aunque con diferencias importantes, como unos tipos impositivos menores, siendo el tipo general del IGIC el 6,5 %

En el régimen de la ZEC estarán exentas de tributación por el IGIC las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas por las Entidades ZEC entre sí, así como las importaciones de bienes realizadas por las mismas.

Convenios de doble imposición internacional y directiva matriz filial de la UE

Siendo las Islas Canarias territorio español y de la Unión Europea, las entidades ZEC podrán acogerse a los Convenios de Doble Imposición firmados por España y a la Directiva Matriz Filial de la Unión Europea. Asimismo, quedarán igualmente exentos con el resto de países con los que España haya firmado un convenio para evitar la Doble Imposición (más de ochenta países).

Las entidades de la ZEC, no estarán obligadas a retener por los rendimientos del capital mobiliario que satisfagan o abonen.

¿REQUISITOS PARA LA ZONA ESPECIAL CANARIAS?

- Ser una persona jurídica o sucursal de nueva creación con domicilio y sede de dirección efectiva en el ámbito geográfico de la ZEC.
- Al menos uno de los administradores o, en el caso de sucursales, un representante legal debe residir en Canarias.
- Realizar una inversión mínima de 100.000€ (para las islas de Tenerife y Gran Canaria) o de 50.000€ (en el caso de Fuerteventura, Lanzarote, La Gomera, El Hierro o La Palma) en inmovilizado (material o intangible) afectos a la actividad dentro de los 2 primeros años desde el momento de su autorización.
- Crear, al menos, 5 ó 3 puestos de trabajo según se trate de las islas capitalinas o no, dentro de los 6 meses siguientes al momento de la autorización y mantener este promedio durante los años que esté adscrita a la ZEC.
- Constituir su objeto social la realización, en el ámbito de la ZEC, de las actividades económicas autorizadas. Asimismo, mediante sucursal diferenciada, podrá realizar otras actividades a las que no serán de aplicación los beneficios de la ZEC, en cuyo caso deberá llevar contabilidad separada.

Compatibilidad con otros incentivos fiscales del REF Con el límite de la normativa comunitaria en materia de acumulación de ayudas y bajo ciertas condiciones, las ventajas fiscales de la ZEC son compatibles con otros incentivos fiscales del REF como la Reserva para Inversiones, la Deducción por Inversiones y las Zonas Francas.

JUAN ALBERTO GUTIÉRREZ POLEO

Abogado
CEO A&G Asesoría
Integral de Empresas
E-Consulting/Grupo ADADE Tenerife



Nueva doctrina del Tribunal Supremo en relación al reparto de los gastos de los préstamos hipotecarios

Si el pasado año 2018 podría caracterizarse por ser un año controvertido en cuanto a pronunciamientos judiciales en materia de reclamación de gastos hipotecarios, este año 2019 no podía haber empezado de otra manera.

Después de la polémica sobre quién debía ser el sujeto responsable del impuesto de Actos Jurídicos Documentados en la formalización de un préstamo hipotecario, que motivó la aprobación del Real Decreto- Ley 17/2018, de 8 de noviembre, por el que se modifica el Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, acordando que a partir de la entrada en vigor del mismo correspondería al prestamista el pago de este impuesto, una vez más el Tribunal Supremo realiza una nueva interpretación de la cláusula de gastos de los préstamos hipotecarios, pronunciándose ahora sobre su distribución.

Así, el pasado 23 de enero de 2019 la Sala 1.ª del Tribunal Supremo, reunida en Pleno, dictó cinco sentencias, números 44, 46, 47, 48 y 49/2019, que incluyen un polémico pronunciamiento sobre la distribución de los gastos de notaría, registro y gestoría, acordando se repartan entre el consumidor y la entidad financiera por partes iguales, manteniendo en todo caso que será el cliente el encargado de pagar el impuesto de Actos Jurídicos Documentados en todos los créditos que se hayas suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto- Ley aprobado.

Esta sentencia justifica la distribución equitativa de los gastos de la siguiente forma:

- a) Gastos de notaría: la Sala argumenta que la elevación a escritura pública de la constitución de un préstamo hipotecario o de su modificación o novación interesa tanto al prestamista como al prestatario, de modo que el coste de la matriz de la escritura del préstamo se han de distribuir por mitad. Sin embargo, en el caso de la cancelación de la hipoteca, considera que el interesado es el prestatario, de modo que será él quien corra con dicho gasto.
- b) Gastos de Registro: en este caso el Tribunal Supremo entiende que la inscripción de la garantía hipotecaria en el Registro es a favor del banco prestamista, de ahí que sea el único gasto que ha de correr enteramente de parte de la entidad financiera. Por el contrario, la inscripción de la escritura de cancelación del préstamo interesa al prestatario, correspondiendo al consumidor su pago.

- c) Impuesto de Actos Jurídicos Documentados: el Alto Tribunal reitera que, para operaciones previas al Real Decreto-ley 17/2018, de 8 de noviembre, el sujeto pasivo de este impuesto es el prestatario, como ya acordó en las sentencias 147 y 148/2018, de 15 de marzo, cuya doctrina se corresponde con la de las sentencias del pleno de la Sala Tercera de este Tribunal Supremo 1669/2018, 1670/2018 y 1671/2018, de 27 de noviembre, que mantienen la anterior jurisprudencia de esa misma Sala Tercera. Sin embargo, en virtud del Real Decreto-ley 17/2018, de 8 de noviembre, a partir del 10 de noviembre de 2018 el sujeto pasivo pasa a ser el prestamista, pues el Real Decreto Ley no contiene regulación de carácter retroactivo.
- d) Gastos de gestoría: Se impone su pago por mitad también entre el prestamista y el prestatario.

Igualmente, el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la comisión de apertura. Esta comisión estaba siendo muy controvertida ya que no existía un criterio uniforme en cuanto a su devolución, lo que provocaba la existencia de una diversidad de criterios en los Juzgados. En este sentido el Tribunal Supremo ha considerado que la comisión de apertura del préstamo no es abusiva, ya que, tras examinar la normativa sectorial aplicable al caso, considera que la misma no es ajena al precio del préstamo. Señala también que se debe presentar de forma transparente y justifica la existencia de dicha comisión en la propia naturaleza del préstamo, entendiéndose que se encuentra dentro de la remuneración que el banco espera obtener tras la celebración del negocio de préstamo, al igual que sucede con el interés remuneratorio, debiendo incluirse ambas dentro de la TAE, para que el consumidor puede conocer el coste del crédito

Esta nueva doctrina, que se estima afectará a más de 7 millones de consumidores, incrementa la sensación de inseguridad de los prestatarios, cada vez más acostumbrados a pronunciamientos judiciales a favor de las entidades bancarias, a la misma vez que les lleva a pensar que la reclamación de estas cantidades sea cada vez menos rentable.

EVA MARÍA MARTÍN-MAESTRO

Abogada
ADADE Toledo



La importancia de mantener un buen control de inventario y como repercute sobre el Impuesto de Sociedades

A final de año hay varios ajustes contable y fiscales que conviene realizar antes de cerrar el ejercicio.

Uno de esos ajustes consiste en la regularización de existencias, que no solo es un apunte contable, sino que debe ir en relación con las existencias que se dispongan en ese momento en la empresa.

Muchas empresas no realizan la regularización de existencias porque desconocen tenerlas, se suele asociar el concepto de mercaderías a los productos destinados a la venta y no al concepto de aprovisionamiento de materias primas necesarias para el desarrollo de su actividad.

En una sociedad cada vez más competitiva es muy importante en las empresas mantener un buen control de inventario a lo largo del año preservando un equilibrio entre las ventas y las compras, no dando lugar a un exceso de inventario a final de año.

Estos excesos son producidos en muchas ocasiones por:

- La oferta supera la demanda, por la variación de hábitos o gustos de compra de los clientes o surgimiento de una mayor competencia.
- Errores en las previsiones en el departamento de compras, no pudiendo disponer de una salida rápida del producto y como consecuencia no poderlo vender a un precio competitivo.
- Malos cálculos en las previsiones de ventas, las compras se realizan sobre estas previsiones, y una estimación por encima de la realidad puede suponer que las existencias tengan una salida más lenta.

Estos excesos pueden dar lugar a problemas como:

Obsolescencia y caducidad de existencias: Las empresas no pueden vender artículos caducados y los obsoletos son de difícil salida, obligando a las empresas a ofrecerse en el mercado con grandes descuentos.

El almacenamiento de productos obsoletos es una lacra para muchas empresas que se ven obligadas a incurrir en gastos adicionales para eliminar este exceso de inventario y al que no puede darle salida.

Problemas de flujo de efectivo: En las empresas se usa el cobro procedente de las ventas para pagar las compras, el exceso de inventario no proporciona dinero en efectivo, por lo que una empresa puede tener problemas de liquidez para los gastos de funcionamiento, pudiendo dar lugar a un incremento de endeudamiento.

Problemas de espacio y costes de almacenamiento: Optimizar el exceso de stock y ocupar el espacio necesario ahorra dinero de mantenimiento, personal, suministros, seguros etc.

Reducción de márgenes de venta: Las empresas al final suelen deshacerse de sus excedentes con ofertas o rebajas, ofreciendo sus productos a un menor precio para incentivar a sus consumidores a comprarlo, pudiendo realizar ventas por debajo de su coste para darle salida al producto.

Distorsión de la información contable y la repercusión sobre el posterior pago del impuesto de sociedades: Las compras de exceso de stocks no se pueden

deducir en el fin del ejercicio, solo se pueden deducir las que se hayan vendido.

TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS EXISTENCIAS - VARIACIÓN DE EXISTENCIAS

Dado que en contabilidad para las compras y las ventas utilizamos el método especulativo, que consiste en registrar las ventas por el importe vendido sin separar el margen de beneficio, y las compras por el importe pagado sin poder llegar a saber si existe ese equilibrio entre estas dos acciones, pudiendo evitar los problemas anteriormente citados.

Una vez realizado el inventario, se procederá al cierre del ejercicio contable siendo necesario llevar a cabo un ajuste de existencias que se reflejará en el beneficio.

En el asiento de variación de existencias el primer apunte contable consistirá en dar de baja las existencias iniciales del ejercicio anterior para a continuación reflejar en otro asiento las existencias finales trasladándose al balance de situación.

Asiento variación de existencia al final del año:

DEBE		HABER	
(3xx)	Existencias	a (61x)	Variación de existencias - Materias primas y otros aprovisionamientos
		(71x)	Variación de existencias y productos en curso

Asiento de variación de existencias al inicio del año:

DEBE		HABER	
(61x)	Variación de existencias - Materias primas y otros aprovisionamientos	a (3xx)	Existencias
(71x)	Variación de existencias - productos en curso semiterminados, terminados y subproductos		

Además, la diferencia entre las cuentas de variación de existencias se trasladará al resultado del ejercicio el coste de las mercaderías o productos vendidos, ya que la cuenta de variación de existencias funciona como una cuenta correctora de la de gasto.

Por tanto, si en la variación de existencias tenemos una diferencia en la que se ha producido un aumento significativo de estas, repercutirá en el beneficio aumentándolo y dando lugar al incremento en el pago del impuesto de sociedades.



LUCÍA VÁZQUEZ LLOPART

Darpartamento contable
ADADE Albacete



europreven

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



EUROPREVEN, SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

SEGURIDAD EN EL TRABAJO
HIGIENE INDUSTRIAL
ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA
VIGILANCIA DE LA SALUD

Desde su nacimiento EUROPREVEN ha experimentado un crecimiento continuo, ofreciendo en la actualidad una amplia cobertura a todo el territorio nacional con una red asistencial propia de más de 300 profesionales distribuidos en más de 100 Delegaciones con el fin de acercarnos a nuestros clientes.



SOLICITE SU PRESUPUESTO

@ europreven@europreven.es

☎ (+34) 902 120 264

🌐 www.europreven.es

Cambios sociales en el empoderamiento de la mujer

Muchos han sido los cambios que se están produciendo en el entorno de la mujer, que están impulsando su situación en el ámbito empresarial y personal. Llegar al escenario actual no ha sido tarea sencilla, reclamando, a través de manifestaciones multitudinarias o mediante pleitos ante los Juzgados para reconocer unos derechos que nos pertenecen, porque la intolerancia y las situaciones discriminatorias todavía están presentes, porque el mundo empresarial, siempre ha sido escenario exclusivo de hombres, pero un terreno cambiante gracias a mujeres con motivación que han sabido dirigir y servir de referencia. El cambio empieza por un cambio cultural, hacia el reconocimiento y el respeto, poniendo los errores en un sitio de valor, escuchando lo que sucede en nuestro contexto, ahora se apuesta por la multiculturalidad en todos los campos, se apuesta por perfiles muy diversos y por la paridad hombre-mujer.

Últimamente se habla mucho del *empowerment* o empoderamiento de la mujer en los medios y a través de las redes sociales, cuyo impulso se remonta al año 1995, en la **Conferencia Mundial de Mujeres de Naciones Unidas en Beijing**, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder, surgido debido al contexto de desventaja por las barreras estructurales de género y que ahora alcanza la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social, dirigido hacia la toma de conciencia del poder que ostentan las mujeres mediante estrategias que potencian la igualdad efectiva en la educación, sanidad, empleo de calidad y acceso a recursos, impulsando una mayor participación de las mujeres en los escenarios de poder.

En España se han producido avances legislativos en materia de lucha contra la violencia sobre la mujer, destacando la **Ley 27/2003, de 31 de julio**, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica y, sobre todo, la **Ley Orgánica, 1/2004, de 28 de diciembre**, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Importante fue la publicación de la **LO 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con su estrategia del *mainstreaming*, la única capaz de propiciar un cambio estructural en nuestro modelo social y las específicas en las distintas Comunidades Autónomas, como la Ley 12/2010 de 18 de noviembre de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

En los consejos de administración se ha aumentado considerablemente el número de mujeres, también el número de padres que se acoge el permiso de paternidad supera ya el 50%, y las empresas e incluso las grandes consultoras presentan anualmente informes que ponen en evidencia su apuesta por la diversidad de género. Se ha conseguido la exención de IRPF para

las prestaciones concedidas por la Administración, generalmente Seguridad Social, en caso de maternidad, adopción, acogimiento o hijo a cargo, a raíz de la **Sentencia del 3 de Octubre de 2018 del Tribunal Supremo**. La aprobación del **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto**, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género, introduce importantes modificaciones en la defensa y asistencia jurídica que los letrados y letradas ofrecen a las víctimas, fortaleciendo la tutela judicial, acceso a la justicia, y los recursos de asistencia.

Entre otros avances, ha sido reconocido por las Fuerzas Armadas, la labor de sus mujeres a través del premio «*soldado Idoia Rodríguez*», importante es el aumento que experimentan los estudios científicos y técnicos universitarios por mujeres, así como la obtención de medallas olímpicas por nuestras deportistas de élite. Y fórmulas de trabajo como el *coworking*, que están adaptando muchos despachos, hace que profesionales independientes compartan el mismo espacio de trabajo, fusionando conocimientos, herramientas y servicios, intercambiando sinergias entre profesionales y también entre ambos sexos, un enriquecimiento mutuo.

En los próximos años, aumentará el número de mujeres que sean directoras ejecutivas, un ejemplo que tenemos ya en mujeres de negocios exitosas, con ideas innovadoras que han ayudado a expandir sus marcas empresariales con audaces movimientos comerciales y habilidades de liderazgo. La muestra se refleja en las revistas Forbes o Fortune, las mujeres que buscaron un hueco en el mundo de los negocios, encabezando grandes compañías, o simplemente mirando a la calle, observamos a mujeres dirigiendo sus propias empresas o administrando explotaciones agrícolas o ganaderas, aumentando el liderazgo en los diferentes mercados y adaptándonos a los continuos cambios. Es una **revolución** la que estamos viviendo no solo cultural y política, sino también sociológica y tecnocientífica, en la que son **necesarias políticas de acción positiva**, siendo preciso contar con cambios profundos a nivel jurídico y legislativo, donde la abogacía es la protagonista de la convivencia ciudadana.

ROCÍO ESPINOSA GARRIDO

Abogada
ADADE Albacete



Cotización a la Seguridad Social en 2019

El Boletín Oficial del Estado publicado el día 2 de febrero recoge la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.

RÉGIMEN GENERAL

El Artículo 2.1 y 2.2 de la Orden establece las bases de cotización a partir del 1 de enero de 2019, y que son:

- Base cotización máxima: 4.070,10 euros/mes.
- Base cotización mínima: 1.050,00 euros/mes.

El Artículo 2. Establece que la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales.

En los Artículos 4 y 5 de la Orden especifican los tipos de cotización y que son los siguientes:

Contingencia	Empresa	Trabajador	Total
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas extraordinarias	12	2	14
Resto Horas extraordinarias	23,6	4,7	28,3

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA O AUTÓNOMOS

La Sección 2.^a de la Orden se refiere al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en concreto su Artículo 15 establece los siguientes tipos de cotización:

Contingencia	Tipo de cotización
Contingencias comunes (excepto IT si ya se cubre en otro régimen)	28,3
Contingencias profesionales	0,9
(IT: 0,46 y IP y MyS: 0,44)	

El apartado 2 del Artículo 15, establece las bases de cotización aplicables:

- Base cotización mínima: 944,40 euros/mensuales.
- Base cotización máxima: 4.070,10 euros/mensuales.

Al artículo 30 apartado 2 de la Orden, establece el tipo de cotización por incapacidad temporal en los supuestos a que se refiere el artículo 311 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social será el 1,56 por ciento para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA AGRARIOS

Los trabajadores por cuenta ajena Agrarios son incorporados en el Régimen General, con la correspondiente actualización de sus bases y tipos de cotización, quedando especificadas en el apartado 1 del artículo 15:

- Base cotización mínima diaria: Grupo 1: 63,76 € Grupo 2: 52,87 € Grupo 3: 45,99 € y el Resto: 45,65 €.
- Base cotización máxima diaria: 176,96 €.

El apartado 1 del Artículo 13, establece las bases de cotización que serán aplicables cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales, a diferencia del año anterior que eran 23 o más jornadas reales.

El apartado 2 del Artículo 13, especifica que son y cómo se calculan los días de inactividad:

- El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.
- La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente al Régimen General y por el tipo de cotización aplicable.

ISO 45001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La problemática de la prevalencia con la legislación nacional

La nueva norma ISO 45001 levanta expectación, y con razón, dado su largo recorrido hasta su aprobación definitiva. Hasta donde sabemos, el punto relacionado con la prevalencia de las normas legales o ISO, ha sido uno de los más controvertidos.

Hasta el momento existía el estándar OHSAS 18001, pero con la ISO 45001 se atiende al interés que desde hace tiempo esperaba una norma internacional, ya que la emite ISO; Organización Internacional de Normalización (del inglés: International Organization for Standardization).

La norma incorpora los requisitos de un sistema de gestión alineado con la Estructura de Alto Nivel y su contenido se ha realizado con la intención de que en ella queden integradas las mejores prácticas preventivas de los distintos referenciales existentes en ámbito internacional.

La ISO 45001 tiene como objetivo el minimizar el número de accidentes y enfermedades laborales, mediante uno de sus pilares en la mejora continua [Filosofía; Planificar, Hacer, Verificar, Actuar (PDCA)] y el refuerzo del liderazgo de la alta dirección. La norma no ha pasado por alto la necesidad de poner especial énfasis en el contexto en el que trabaja la empresa y en la gestión de los riesgos.

Por su estructuración y filosofía hace que sea de más fácil implantación a las empresas que trabajan en entornos de gestión de la ISO 9001 (gestión de calidad) e ISO 14001 (gestión medioambiental).

La Confederación Europea de Sindicatos emitió un posicionamiento claramente contrario al proyecto de ISO 45001, porque considera que la Unión Europea dispone de 24 directivas destinadas para promover la salud y seguridad en el trabajo, de obligatoria transposición a los países miembros, que son un mecanismo legislativo que asegura que las autoridades públicas van a velar por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en materia de salud laboral; un concepto muy alejado del que plantea la norma ISO 45001 y cualquier otra norma de gestión que se trata, tan solo, de un proceso de acreditación voluntaria que adopta la empresa. Según la CES, la implantación de un estándar internacional como el actual ISO 45001, en muchos países representa un riesgo para el desarrollo del marco legal europeo que promueve la seguridad y salud en el trabajo porque supone una aproximación al problema de la salud laboral desde una perspectiva burocrática, y que pone su énfasis en la consecución de acreditaciones y no en la defensa de los derechos

de los trabajadores y las trabajadoras. Literalmente, la CES afirma «que la salud y seguridad en el trabajo no puede ser reducida a un mero sistema de gestión».

Obviamente esa respuesta viene del desconocimiento de cuál es el objeto de las normas ISO, su principio general de que son voluntarias, y de que su fin principal y único es ayudar a la gestión y a la mejora continua, **cumpliendo en cualquier caso con la legislación sobre prevención de riesgos laborales, ayudando a entenderla a todas las partes implicadas, haciendo valer el principio general de ISO «MEJORA CONTINUA».**

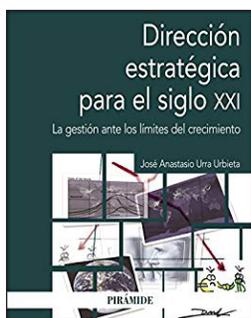
ISO 45001, no prevalece sobre la **LEGISLACION VIGENTE**, en caso de conflicto siempre será de aplicación lo que dice la Ley y sus reglamentos. Lo único que pretende es gestionar mejor la prevención, y hacer entendibles y manejables los enormes mamotretos en que a veces se convierten los documentos de prevención de riesgos laborales.

Por tanto a Cesar (la Ley) lo que es del Cesar, y a la ISO lo que es de ISO. Quitense los miedos, dejen de rasgarse las vestiduras y permitan que los sistemas de gestión ISO 45001 bien diseñados e implantados, unidos a la formación permanente de los trabajadores a la que obliga ISO 45001, ayuden a los trabajadores a entender mejor la prevención de riesgos laborales, evitando así accidentes, a los centros de trabajo a ser más seguros, y a las empresas sea cual sea su tamaño les permita ser más eficientes y sostenibles.

También se olvidan los críticos de la norma del enorme beneficio que ISO 45001 supone para las empresas que residen en países del tercer mundo donde no existe legislación sobre prevención de riesgos laborales, pues estas deberán eliminar el trabajo infantil y cualquier tipo de discriminación previsto en la norma, si desean acreditar su cumplimiento en países del primer mundo. Ciertamente que en estos aspectos la norma es mejorable, pero es muchísimo mejor que lo que teníamos hasta ahora.



**FRANCISCO JAVIER
MÁRQUEZ MORENO**
Sulayr / ADADE Granada



Dirección estratégica en el siglo XXI: la gestión ante los límites del crecimiento

Autor: José Anastasio Urra Urbieto

ISBN: 9788436839517

Año: 2018

Dirección estratégica para el siglo XXI es, ante todo, un manual de dirección estratégica y estrategia. Pero, como su título evidencia, no se trata de otro manual más, sino que, a partir de una visión transdisciplinar de la dirección estratégica y la estrategia de empresa, revisa la evolución viva de la gestión estratégica en este cambio de siglo, desde el enfoque tradicional y ortodoxo de la dirección estratégica de la segunda mitad del siglo XX hasta los actuales enfoques emergentes que, guiados por la recuperación de unos valores universales, discurren por lógicas distintas a las del crecimiento, la competencia y el beneficio económico en sus propuestas ante el nudo gordiano en el que la globalización nos sitúa. Además, esta obra también va más allá de los manuales de dirección estratégica y estrategia habituales ya que su carácter no solo es científico, sino además divulgativo. Así, el libro presenta y desarrolla los pilares fundamentales del paradigma moderno de la gestión o dirección estratégica, analiza desde otras disciplinas científicas sus contradicciones intrínsecas y examina algunos de los principales nuevos enfoques de gestión en cierto modo aún emergentes, pero llamados a ocupar un papel protagonista de ahora en adelante.



En busca de la excelencia

Autor: Tom Peters

ISBN: 9788491391500

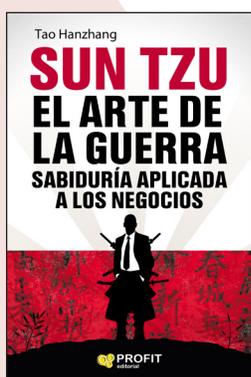
Año: 2017

Los ocho principios básicos que nos enseñan las empresas mejor gestionadas de EE.UU.

En busca de la excelencia lleva mucho tiempo siendo un libro esencial para todos aquellos que están interesados en el mundo empresarial.

El libro está basado en el estudio de 43 de las empresas mejor gestionadas de los EE.UU. en diferentes campos y nos proporciona ocho principios básicos de la gestión-prácticas de maximización de beneficios, estimulación de la actividad... —que han hecho que estas organizaciones triunfen.

Esta edición de Harper Bolsillo incluye una nueva nota de actualización del autor y recupera de forma accesible y práctica estos principios empresariales vitales para los lectores de hoy.



SUN TZU El arte de la guerra. Sabiduría aplicada a los negocios

Autor: Tao Hanzhang

ISBN: 9788417209162

Año: 2018

Escrito hace dos mil quinientos años, El arte de la guerra está considerado el gran clásico de la estrategia militar. Ahora presentamos sus reglas interpretadas por el general Tao Hanzhang, oficial de alto rango del Ejército Popular de Liberación, líder de la Larga Marcha de Mao Tse Tung y profesor en la Universidad de Pekín.

oficinas internacionales

ANDORRA

Avda. Ferreres, s/n
Tel. +376851300
AD300 Ordino

C. Prat de la Creu 103, 1-4
Tel. +376.851.300
AD500 Andorra la Vella

ARGENTINA

Suipacha 924 PB, entre Marcelo T
de Alvear y Paraguay
CP 1008AAT - Ciudad Aut. Bs. As.
Tel: 00 5411 4814 4070
Fax: 00 5411 4812 9784
Buenos Aires

COLOMBIA

Carrera 10 N. 96 - 25 Oficina 412
Edificio Centro Ejecutivo
Bogotá
Telf: 57 (1) 749 82 97 / 749 82 98

CHILE

Av. Providencia N° 1650 - Ofic. 912
Edificio El Patio
Tel. 56 2 29296501
Providencia - Santiago de Chile

ECUADOR

Av. 9 de Octubre #806 y
Av. 9 de Octubre, Edif. Induauto, 4°, of. 403
Tel. 593-4 2295319 - 6047001
Guayaquil - Ecuador

EL SALVADOR

Final Paseo General Escalón
Calle Arturo Ambrogi, 19-303
Colonia Escalón
+ 503 25666444 - 503 25666555
San Salvador

GIBRALTAR

WTC, 6 Bayside Rd., 1st GX11
Tel. +350.2000.8092
1AA Gibraltar

GUATEMALA

Vía 5, 4-50 zona 4, edificio Maya,
Sexto Nivel, of. 612
01004 Ciudad de Guatemala
00 502 23 31 06 95
00 502 23 32 50 01

IRLANDA

Block C, 77 Sir John Rogerson's Quay, Grand
Canal Dock
Tel. +353.1.699.2135
D02 NP08 Dublin

MALTA

Dragonara Rd. & Bldg., 5th STJ
Tel. +356.2034.5003
3141 St. Julian's

MÉXICO

Hacienda de Temixco, 32.
Interior 102
Tel. 00 52 55 55 60 62 06
53310 Naucalpan de Juárez

MIAMI

2320 Ponce de León Blvd.
Coral Gables, Florida 33134
+1 305.444.8800
+1 305.444.4010

PANAMÁ

Altos del Chase, 31 G
Corregimiento de Bethania
Ciudad de Panamá
+ 507 6070 1226

PORTUGAL

Avda. Liberdade, 258, 9.ª pl.
1250 - 149 Lisboa
+351 218822660
+351 218822661

REINO UNIDO

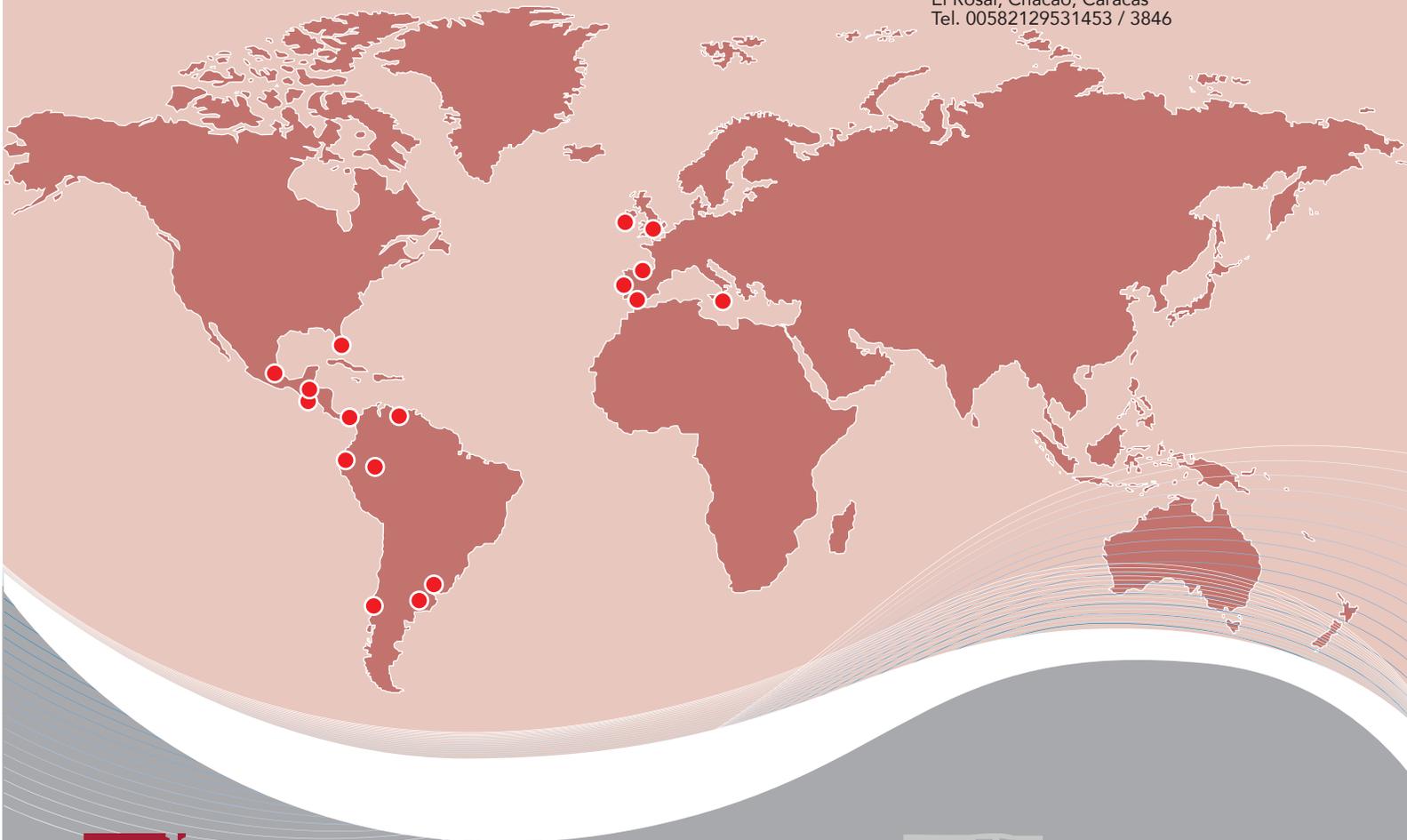
Portland House Victoria Bressenden Pl.
Tel. +44.20.3519.8062
SW1E 5RS London

URUGUAY

Misiones 1372
Edificio de los Patricios
Telefax 00 5982 917 0809
Montevideo

VENEZUELA

Av. Urdaneta, Edif. Platanal 37,
Nivel Mezanine, of. A y B2
Caracas
Tel. 00582125628575 / 6042
Centro Seguros Sudamérica,
P 11, of. 11-G
El Rosal, Chacao, Caracas
Tel. 00582129531453 / 3846



La solución global para su empresa

ÁLAVA

General Álava, 10, 5.ª planta
Tel. 945 132 887 Fax 945 132 857
01005 Vitoria

ALBACETE

Teodoro Camino, 28, entresuelo
Tel. 967 232 113 Fax 967 501 410
02002 Albacete

ALICANTE

Avda. Maisonnave, 33-39
Zona Jardín, entreplanta
Tel. 965 985 083 Fax 965 227 416
03003 Alicante
Calle Diana, 6 (Pasaje Ferreria)
Tel. 965 788 272
03700 Denia (Alicante)

ALMERÍA

Minero, 2, 1.º
Tel. 950 244 027 Fax 950 280 183
04001 Almería
P.º de Almería, 22, 2.ª planta
Tel. 950 251 866 Fax 950 245 005
04001 Almería

ASTURIAS

Sanz Crespo, 5, bajo
Tel. 985 175 704 Fax 985 172 121
33207 Gijón
Manuel Pedregal, 2, ent. D
Tel. 985 209 260 Fax 985 229 392
33001 Oviedo

BADAJOS

Fernando Garrarena, 6, of. 5
Tel. 924 224 425 Fax 924 257 614
06011 Badajoz

BALEARES

Ter, 23, 2.º A
Tel. 971 202 150 Fax 971 755 663
07009 Palma de Mallorca

BARCELONA

Mallorca, 214, ático 1.ª
Tel. 934 880 505 Fax 934 875700
08008 Barcelona
Gran Vía Carlos III, 94, 9.ª planta
Tel. 936 859 077 Fax 936 859 155
08028 Barcelona
Calle Equador, 22, bajos
Tel. 93 517 91 55
08029 Barcelona
Calle Barcelonés, 36
Pol. Ind. La Borda
Tel. 938 655 709 Fax 938 654 016
08140 Caldes de Montbui
Avda. Francesc Macià, 60
Torre Mil-lenium, 15-2
Tel. 937 261 798
08208 Sabadell
El Pla, 80
Tel. 936 668 161 Fax 933 486 447
08980 Sant Feliu de Llobregat
Sant Llorenç, 15
Tel. 936 850 837
08980 Sant Feliu de Llobregat
Ramón Llull, 61-65
Tel. 937 339 888 Fax 937 339 889
08224 Terrassa
Jaume Balmes 8
Tel. 93 630 05 61
08830 Sant Boi de Llobregat (Barcelona)

BURGOS

San Lesmes, 4-6. Edif. Adade
Tel. 947 257 577 Fax 947 257 347
09004 Burgos

CÁDIZ

Manuel Álvarez, 51, 1.º, ofic. 9
Tel. 657 900 032 - 607 800 149
11500 El Puerto de Santa María
Urb. Parque Avenida
Plaza Hauries, 2, 3.º
Tel. 607 800 149
11405 Jerez de la Frontera

CASTELLÓN

Navarra, 89, bajo y entlo.
Tel. 964 242 122 Fax 964 200 373
12002 Castellón
Plaza Rey Jaime I, 8, planta baja
Tel. 964 713 950 Fax 964 713 974
12400 Segorbe
Pere Gil, 2, entresuelo
Tel. 964 506 364 Fax 964 530 653
12540 Vila Real

CUENCA

San Esteban, 2, 3.ª A
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
16001 Cuenca

GIRONA

Bisbe Lorenzana, 18
Tel. 972 276 050 Fax. 972 276 051
17800 Olot

GRANADA

Urbanización Alcázar del Genil, 2
Edificio Zoraida, local 4
Tel. 958 136 295
18006 Granada

HUELVA

Calle de Sitges, 9
Tel. 959 343614 Fax 959 332 715
21410 Isla Cristina (Huelva)

LEÓN

Rodríguez del Valle, 6
Tel. 987 232 155 Fax 987 220 080
24002 León

LUGO

Inés de Castro, 6
Tel. 982 410 877 Fax 982 404 807
27400 Monforte de Lemos

MADRID

Travesía de Téllez, 4, entplta. dcha.
Tel. 918 053 163
28007 Madrid
Travesía de Téllez, 4, entplta. izda.
Tel. 915 595 800
28007 Madrid
José Abascal, 42, 7.º dcha.
Tel. 915 571 472
28003 Madrid
Calle de Sandoval, 6
Tel. 914 473 043
28010 Madrid
Alfonso XII, 10 entpl. izq.
Tel. 910 72 67 23
28014 Madrid
Pablo Picasso, 6
Tel. 916 549 487 Fax 916 534 051
28100 Alcobendas
Avda. de Leganés, 54, 1.º
Despacho 27
Tel. 916 434 112 Fax 916 432 335
28923 Alcorcón
Ctra. Campo Real, km. 1,3
Centro Negocios La Poveda, 1.ª plta.
Tel. 918 704 550
28500 Arganda del Rey
Loeches, 42, local
Tel. 916 562 696 Fax 916 762 426
28850 Torrejón de Ardoz

MÁLAGA

Avda. Aurora, 1, entreplanta - 29002 Málaga
Tel. 952 319 481
Honduras, 14 - 29007 Málaga
Tel. 951 57 84 12

MURCIA

Antonio Machado, 1
Tel. 673 353 244
30740 San Pedro del Pinatar

NAVARRA

Doctor Huarte, 1, 4.º dcha.
Tel. 948 236 600
31003 Pamplona

OURENSE

Concordia, 29, 2.º
Tel. 988 237 902 Fax 988 245 727
32003 Ourense

SORIA

Doctrina, 2
Tel. 975 230 344 Fax 975 222 107
42002 Soria
Fuente del Suso, 35
Tel. 976 645 272
42110 Ólvega

TARRAGONA

Larache, 8
Tel. 977 702 967 Fax 977 702 876
43870 Amposta
Cristófor Colón, 4-6, 4.º, 4.ª
Tel. 977 241 703 Fax 977 247 043
43001 Tarragona

TENERIFE

Heliodoro Rodríguez López, 7, 2.º, of. 5
Tel. 922 882 388
38005 Santa Cruz de Tenerife

TOLEDO

Cuesta Carlos V, 5, 3.º
Tel. 925 221 700 Fax 925 214 619
45001 Toledo
Calle Panamá, 12
Tel. 925 212 363 Fax 925 214 814
45004 Toledo
Tamujar, 1
Tel. 925 816 521 Fax 925 807 084
45600 Talavera de la Reina

VALENCIA

Gran Vía Fernando el Católico, 76
1.º izda. Edificio 2000
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
46008 Valencia
Curtidores, 1, 2.º, 3.ª
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
46600 Alzira
Dos del Maig, 52, entlo., 3.ª y 4.ª
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
46870 Ontinyent
Avda. del Oeste, 19
Tel. 963 531 136
46001 Valencia
Los Leones, 60, bajo dcha.
Tel. 963 288 125
46022 Valencia

VALLADOLID

Calle Ferrocarril, 4
Tel. 983 396 442 Fax: 983 305 861
47004 Valladolid

ZARAGOZA

San Jorge, 7, entresuelo
Tel. 976 204 111 Fax 976 293 430
50001 Zaragoza
Libertad, 1
Tel. 976 663 915
50600 Ejea de los Caballeros