

**M<sup>a</sup> Helena de Felipe Lehtonen,**  
**Presidenta de la**  
**ACEE**

**25**  
ANIVERSARIO



XV Jornadas  
nacionales  
de ADADA León.  
Del 20 al 23 de  
septiembre

Cómo va a  
convertirse el  
arbitraje en una  
herramienta  
estratégica para el  
empresario

Responsabilidad  
Social Empresarial  
(RSE)

# Estas empresas tienen algo en común



Son clientes de



20 años de experiencia en el asesoramiento a la empresa  
Más de 40 oficinas en toda España  
[www.adade.es](http://www.adade.es) Telf.902 100 676 e-mail: [adade@adade.es](mailto:adade@adade.es)

ASESORES JURÍDICOS, LABORALES, FISCALES Y CONTABLES.  
AUDITORÍAS. CONSULTORÍA. RECURSOS HUMANOS  
PATENTES Y MARCAS. CORREDURÍA DE SEGUROS. FRANCHISING

## SUMARIO

### Noticias ADADE (Pág.)

- XV Jornadas nacionales de ADADE León. Del 20 al 23 de septiembre 4
- ADADE gestionará los documentos públicos de la Caja Rural de Albacete 5
- Formación 6
- Nueva página Web 7
- ADADE firma un acuerdo de colaboración con ACAM 8
- ADADE incorpora nuevo Delegado Internacional en Caracas, GVS Consultores Gerenciales 9

### Actualidad

- El vending español frena su desarrollo 10

### Jurídico

- Cómo va a convertirse el arbitraje en una herramienta estratégica para el empresario 12

### Entrevista

- M<sup>a</sup> Helena de Felipe Lehtonen, Presidenta de ACEE 16

### Laboral

- 10 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 22
- La INMIGRACION: un MERCADO con gran capacidad de crecimiento 27

### Jurídico

- Las garantías en los arrendamientos urbanos: sobre el aval bancario 29

### Laboral

- Responsabilidad Social Empresarial (RSE) 32

### Navegando 34



## Editorial

# Nuevas tecnologías

**E**l Grupo Asesor **ADADE**, fiel a sus retos de expansión Internacional, ha incorporado recientemente un Delegado en Venezuela que además actuará, de acuerdo con la nueva estructura organizativa del Grupo, como centro de referencia, coordinación y proyección de la organización en toda América del Sur.

**ADADE**, en su incesante búsqueda de la optimización de los recursos para la mejora y profesionalización de los métodos de asesoramiento y consulta dirigidos al mejor servicio de sus empresas, ha anunciado que en los próximos meses todos y cada uno de los despachos que componen el Grupo dispondrán de una página web personalizada, en la que cada empresa-cliente del mismo tendrá un apartado exclusivo con toda la información y documentación que le afecta de forma específica, todo ello a través de las últimas tecnologías, como por ejemplo, la firma digital y la factura electrónica, que muy pronto tendrán un papel importante en el desarrollo de las empresas.

Ahora más que nunca, con toda las actualizaciones, derogaciones y cambios que se producen, de forma constante, en las diferentes leyes que afectan a las empresas a nivel laboral, fiscal, contable, jurídico, etc., el papel del Asesor ha pasado de ser un convidado de piedra a convertirse en la herramienta indispensable para el buen funcionamiento de la empresa. Por ello el Grupo Asesor **ADADE** tiene como prioridad principal la actualización tanto de su personal como de sus medios a través del reciclaje y formación, como en las nuevas tecnologías, para así poder ofrecer a sus empresas la mejor asistencia posible.



Edita: **ADADE**

Director ejecutivo: **Pedro Toledano**

Consejo de Redacción: Pedro Soler, Pedro Toledano, Elías del Val, Jesús Ramos, Carlos Artigas y José Gabriel Carrillo.

Contratación de publicidad: 685 674 199

C/ Balmes, 102 Pral. - Tel. 685 674 199 - Fax 93 487 57 00 - 08008 BARCELONA

E-mail: [adade@adade.es](mailto:adade@adade.es) - <http://www.adade.es>

Realiza: **Salvia Comunicación, S.L.**

C/ Fernández de la Hoz, 33 - 2º Ctro. Dcha. - Tel. 91 593 34 37 - 28010 MADRID

E-mail: [info@salviacomunicacion.com](mailto:info@salviacomunicacion.com) - <http://www.salviacomunicacion.com>

Imprime: Gráficas Gongraf, SL - Eduard Maristany, 356-358 - 08918 Badalona

Tirada: 30.000 ejemplares - Depósito legal: Z-1.506/93

**ADADE no se identifica ni se responsabiliza de las opiniones de sus colaboradores**



## XV Jornadas nacionales de ADADA León. Del 20 al 23 de septiembre

**D**esarrollo nacional e internacional e implantación de las nuevas tecnologías y la calidad han sido los principales objetivos en los que se han fundamentado las XV Jornadas Anuales de ADADA celebradas en León los pasados días 20, 21, 22 y 23 de Septiembre.

La **incorporación de nuevos asociados internacionales** como el despacho GVS CONSULTORES GERENCIALES, cuya sede radica en Caracas (Venezuela) va a ser decisiva a la hora de incrementar nuestra presencia en Centro y Sudamérica, junto con nuestros otros asociados internacionales como son

Portugal, México y Perú. GVS actuará, de acuerdo con la nueva estructura organizativa del Grupo en el área internacional, como centro de referencia, coordinación y proyección de la organización en toda América del Sur.

En relación con la **expansión nacional** del grupo, fue presentado en estas jornadas, la última incorporación al Grupo, el Asociado de SANTANDER, D. **Dámaso López de Atalaya**, que además es el Presidente del Colegio Oficial de Titulados Mercantiles y Empresariales de Cantabria, cuya adhesión será muy positiva, ya que es un despacho puntero en Santander.

La apertura de las Jornadas estuvo a cargo de **Manuel Lamelas Viloria**, Presidente de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de León, que en primer lugar nos dio la bienvenida y nos agradeció el haber elegido León como lugar para la celebración de las Jornadas. Durante su intervención realizó una breve sinopsis de la evolución de las empresas y la industria en la provincia y lo que representa León tanto en la Comunidad Autónoma como dentro del panorama nacional. Finalizó su intervención haciendo especial mención al importante papel que juegan las Asesorías dentro del entramado empresarial y que gracias a su profesionalidad permiten a las empresas desarrollar de forma adecuada sus actividades.

Asimismo tuvo lugar la presentación del **Convenio de colaboración** entre




**ADADE y ACAM** (Asociación Comunitaria de Arbitraje y Mediación), que estuvo a cargo de **Ela Blasco**, Secretario de la Junta Directiva de ACAM, que manifestó: “El arbitraje se convertirá a medio plazo en una herramienta clave para el empresario. Sus ventajas de rapidez, costes y confidencialidad se convierten en un valor indudable para el crecimiento de cualquier pyme. Y una estructura nacional como la de ADADE puede ser clave para su difusión y promoción”. A lo largo de su intervención los asistentes mostraron mucho interés en el tema, girando sus preguntas en cómo introducir el arbitraje en los contratos y la manera de formar al empresario en el uso del arbitraje y la mediación.

Se presentó un **programa sobre el Procedimiento de Calidades en la Gestión de Asesorías**. Este programa gestiona la organización de la activi-

dad profesional de la Asesoría como la organización de actividades, protección de datos, control de expedientes, agenda, facturación, etc. Este programa tiene un alto grado de cumplimiento de la Norma ISO 9001-2000, lo que permite al despacho poder obtener en cualquier momento el sello acreditativo de calidad.

En la implantación de las nuevas tecnologías se realizaron varias presentaciones como fueron por una parte la **nueva página web de ADADE**, que estará disponible a partir del día 2 de octubre, en la cual se ha tenido en cuenta, como aspecto principal, el dar a los visitantes no sólo una visión de lo que es ADADE, su trayectoria, su expansión y posicionamiento a nivel nacional e internacional, sino también el dar información actualizada de aspectos como el legislativo.



Por todo ello, este año ADADE ha centrado su discurso en la expansión de la firma a nivel nacional dotando a sus asociados actuales y futuros de una serie de herramientas punteras encaminadas a crear unas sinergias que posicionen a estos como los profesionales más importantes y de mayor relevancia en el panorama nacional. 

## ADADE gestionará los documentos públicos de la Caja Rural de Albacete

**L**a Caja Rural de Albacete y la Agrupación de Asesorías de Empresas ADADE han firmado un convenio de prestación de servicios por el que ADADE supervisará, liquidará, tramitará y registrará toda clase de documentos públicos que la Caja Rural suscriba con sus clientes.

**Francisco García Piqueras** y **Ricardo Fernández Fernández**, Director y Subdirector de la Caja Rural de Albacete respectivamente, y **Silvia Salas Dévez** y **José Antonio Espinosa Archillas**, por ADADE-ALBACETE, dieron forma al contenido de este acuerdo de colaboración.


Este convenio beneficiará a los clientes de la entidad financiera a tres niveles: seguridad, rapidez y eficacia. Una vez que el

cliente firma su escritura pública ante notario, este documento es estudiado detenidamente para rectificar posibles errores de transcripción, aplicar los tipos impositivos correspondientes, según la Comunidad Autónoma donde hubiera que presentar la escritura pública, y solucionar los problemas de inscripción registral si los hubiese, liquidando las plusvalías y entregándole su título de propiedad totalmente cumplimentado en tiempo récord.

Espinosa Archillas comenta que “con este acuerdo, el cliente se beneficia de un servicio profesional por un coste mínimo, mientras que la Caja Rural obtiene como resultado un trabajo bien hecho, garantizado por los profesionales que lo ejecutan y por un precio asequible que repercute en el cliente”.



*Silvia Salas y José Antonio Espinosa, de ADADE ALBACETE y Francisco García Piqueras y Ricardo Fernández, Director y Subdirector de Caja Rural de Albacete.*

El convenio suscrito reconoce igualmente la labor de nuestra agrupación “ADADE” con representación en la mayor parte del territorio nacional, por lo que desde aquí os agradecemos vuestro esfuerzo al hacer posible la continuidad de nuestro proyecto profesional. 



# Formación

**E**l pasado 7 de julio de 2006 tuvo lugar en Madrid una nueva sesión de trabajo/conferencia, preparada por la agrupación ADADE en la continua búsqueda, que caracteriza al grupo, de que sus profesionales dispongan siempre de la información y formación más actualizada y práctica.

La conferencia tenía por objeto **abordar la problemática de la exigencia de responsabilidad a los administradores de las sociedades**, desde un punto de vista teórico y sobre todo práctico.

En la misma intervinieron dos ponentes: **Enrique López**, Portavoz del Consejo General del Poder Judicial (primer ponente), y **Eduardo de Urbano Castrillo**, Magistrado del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo (segundo ponente).


Enrique López centró su intervención en los aspectos teóricos de la exigencia de responsabilidad a los adminis-



tradores de las sociedades, haciendo un desarrollo histórico desde las primeras leyes que previeron dicha responsabilidad, hasta la actualidad, centrandolo con toda claridad y nitidez el marco jurídico actual en que se encuadra la responsabilidad de los administradores de las sociedades.

La intervención de Eduardo de Urbano, concisa y rotunda, se centró en los aspectos prácticos de la exigencia de responsabilidad a los administradores de las sociedades, citando numerosos casos reales acaecidos en su ejercicio de la judicatura, relativos al tema debatido.

La conferencia concluyó con un animado coloquio, en que los asistentes del grupo ADADE formularon a Eduardo de Urbano varias preguntas relacionadas con el asunto, a raíz de las cuales se expusieron interesantes conclusiones prácticas, sin duda provechosas para el quehacer diario.

En definitiva, una sesión de trabajo necesaria y muy aprovechada, que será continuada, sin duda, con otras nuevas que sean necesarias y se planteen al hilo de cuantas cuestiones sea necesario abordar en beneficio de todo cliente de nuestra Asesoría Integral. 



# Nueva página Web

**A**DADE, en su incansable labor por mejorar sus servicios, ha dotado a sus asociados actuales, y por supuesto a los futuros, de una serie de herramientas punteras encaminadas a crear unas sinergias que posicionen a estos como los profesionales más importantes y de mayor relevancia en el panorama nacional.

Por ello se ha hecho una **importante apuesta por las Nuevas Tecnologías**, desarrollando el proyecto de renovación y actualización integral de la página web Institucional ([www.adade.es](http://www.adade.es)).

En la misma se ha tenido en cuenta, como aspecto principal, el dar a los visitantes no sólo una visión de lo que es ADADE, de su trayectoria, su expansión y posicionamiento a nivel nacional e internacional, sino también de dar información actualizada de aspectos tan importante como es el legislativo.




Nueva web de ADADE.



Los asociados de ADADE dispondrán de subdominios como este.

Por otra parte se presentaron los **nuevos subdominios** de que dispondrán todos los asociados de ADADE, en los cuales y como aspecto puntero en su desarrollo, se implementa la disposición y transmisión de documentos a las empresas con verificación de entrega y acuse de recibo por ambas partes a través la firma digital.

Otro aspecto destacable en las Nuevas Tecnologías, y que está directamente relacionado con los subdominios, entre otros temas, es el **acuerdo de colaboración** suscrito con una empresa de primer orden a nivel nacional en las áreas de **certificación digital, firma electrónica y factura electrónica**. Además, a través de este acuerdo, los asociados de ADADE se convertirán en **Autoridades de Registro** a efectos de poder facilitar a sus empresas certificados de firma electrónica avanzada. 

Pedro Toledano  
ADADE



# ADADE firma un acuerdo de colaboración con ACAM

**P**romover el arbitraje y la mediación como método para resolver las controversias de la pyme española en su propio entorno empresarial es el objetivo principal del acuerdo firmado por ADADE y ACAM (Asociación Comunitaria de Arbitraje y Mediación). Dicho acuerdo contempla el trabajo conjunto de ambas entidades de cara a que la pyme pueda formarse e informarse en el uso de las soluciones extrajudiciales, apoyándose en las 45 oficinas situadas en 25 provincias españolas que ADADE dispone.

Por su parte, **Pedro Soler Maciá**, presidente de ADADE, insistió en la necesidad de su corporación, especializada en ofrecer soluciones de toda índole personalizadas al pequeño y mediano empresario, por ofrecer a sus clientes nuevos y mejores servicios. "No cabe duda de que el arbitraje a nivel doméstico tiene que explotar en los próximos años. Sus ventajas de ahorro de costes y rapidez son envidiables para quien posee recursos limitados. Desde nuestro punto de vista, pensamos que una corte arbitral como ACAM se adecua, por su perfil y los bajos costes de procedimiento reflejados en su reglamento, como la Corte ideal para sustanciar los conflictos que pudieran surgir tanto entre nuestros asociados como entre estos y terceras empresas proveedoras o clientes".

Para **Ignacio de Górgolas**, director ejecutivo de ACAM, este acuerdo contribuirá de forma significativa al proceso de desarrollo y difusión del arbitraje y la mediación dentro del ámbito de la pyme en España. "Es evidente que el arraigo del arbitraje en nuestro país pasa porque la pyme se conciencie y tenga las herramientas oportunas en su mano para poder emplear las soluciones extra-



*Ignacio de Górgolas, director ejecutivo de ACAM y Pedro Soler Maciá, presidente de ADADE en el momento de la firma.*


judiciales en aquellos conflictos que sean de su interés y que de forma voluntaria lo acuerden con la otra parte. Un empresario cuando conoce realmente las ventajas del arbitraje no suele tener muchas dudas a la hora de incorporar la cláusula arbitral a sus contratos".

### Ponencia sobre el arbitraje

"El arbitraje se convertirá a medio plazo en una herramienta clave para el empresario. Sus ventajas de rapidez, ahorro de costes y confidencialidad se convierten en un valor indudable para el crecimiento de cualquier pyme. Y una estructura nacional como la de ADADE puede ser clave para su difusión y promoción" manifestó **Ela Blasco**, Secretario de la Junta Directiva de la Asociación Comunitaria de Arbitraje y Mediación en el transcurso de las Jornadas Nacionales organizadas por el Grupo consultor ADADE en León.

A lo largo de la intervención de Ela Blasco, las preguntas de los asistentes giraron sobre cómo introducir el arbitraje en los

contratos y la manera de formar al empresario en el uso del arbitraje y la mediación. "Las partes pueden pactar introducir el arbitraje en sus contratos a través de la cláusula de ACAM, en el momento de redactar el citado contrato o a llegar a un acuerdo entre ellas, y firmar con posterioridad la cláusula arbitral sustituyendo la anterior sumisión a los juzgados y tribunales ordinarios, ya que supondría un ahorro en costes procesales incluso para el condenado por incumplimiento de contrato", manifestó Blasco. Además, el árbitro que elijan las partes tendrá, o en su defecto La Corte arbitral ACAM tendrá, según marca su reglamento, un plazo tope de tres meses para resolver la disputa entre los dos interesados.

Cabe señalar que ACAM es una organización sin ánimo de lucro fundada por un grupo de empresarios y juristas, de implantación nacional y área de influencia nacional e internacional, para el fomento de la mediación y arbitraje como métodos rápidos y económicos para resolver conflictos que surjan entre las pymes. 



# ADADE incorpora nuevo Delegado Internacional en Caracas, GVS Consultores Gerenciales

**G**VS CONSULTORES GERENCIALES, cuya sede radica en Caracas (Venezuela), se ha unido al Grupo de Asesores y Auditores de empresa **ADADE**, al objeto de formar parte de una de las redes de profesionales más importantes del sector en España. **ADADE** ocupa el decimoprimer puesto en el ranking nacional publicado a primeros de año en el diario económico *Expansión*, con una facturación cercana a los 21 millones de euros.


**Germán y José Ramón Varela Saavedra** están al frente de este importante despacho. **GVS** está dirigida por profesionales con una vasta experiencia, adquirida en el transcurso de años de ejercicio profesional al servicio de las empresas venezolanas. Esta experiencia está respaldada por la formación continua que reciben sus profesionales, a través de la realización de cursos y seminarios realizados tanto en Venezuela como en el exterior. El equipo profesional con que cuenta **GVS** posee un gran

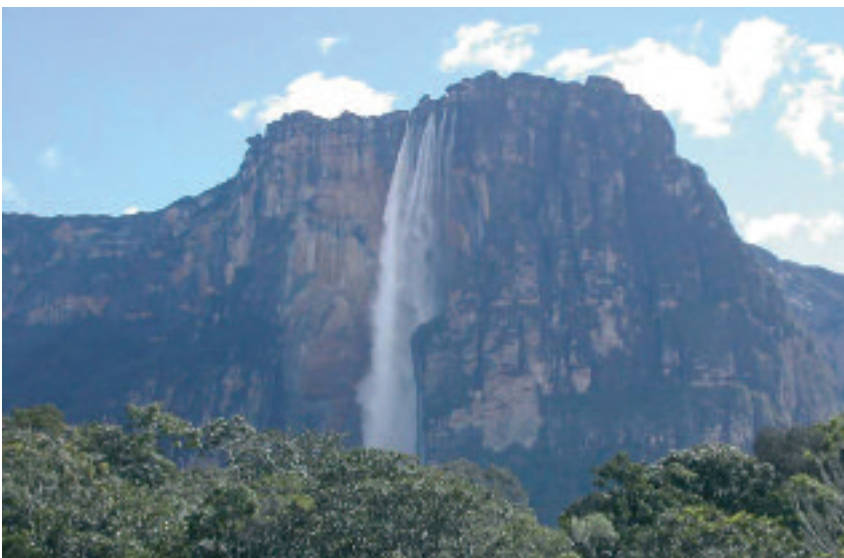


*Germán y José Ramón Varela Saavedra, de GVS, junto a Pedro Soler Macià, Presidente de ADADE.*

índice de especialización en diversas áreas, obtenida a través de la experiencia de sus profesionales como ejecutivos en empresas privadas.

**GVS** a través de su incorporación al Grupo **ADADE** pretende destacarse aún más por su excelencia en consultoría y asesoría empresarial, distinguida por la profesionalidad de los servicios prestados a sus clientes a nivel nacional o internacional. Esta filosofía de calidad les permite plantear unas estrategias dirigidas a la plena satisfacción de sus clientes.

Esta alianza va a ser decisiva a la hora de incrementar la presencia del Grupo Asesor **ADADE** en Norte, Centro y Sudamérica, junto con los actuales asociados internacionales México y Perú. **GVS** actuará, de acuerdo con la nueva estructura organizativa del Grupo en el área internacional, como centro de referencia, coordinación y proyección de la organización en toda América. En octubre **GVS** pasará a denominarse **ADADE VENEZUELA**. 





## El *vending* español frena su desarrollo

- El crecimiento anual en 2005 del negocio de vending en España fue de un 4%, frente al 6% que venía registrando.
- El estancamiento se debe principalmente al escaso incremento experimentado por los ingresos de las máquinas de tabaco.
- Existen alrededor de 30 compañías de fabricación o importación de máquinas expendedoras en España.
- Aunque el vending público, con máquinas situadas en sitios estratégicos en las vías urbanas, representa la mayor parte del mercado, es el vending cautivo el que muestra mayor dinamismo.
- Se prevé que en el presente año 2006 la tendencia general de este mercado continuará con esta desaceleración.

Pese al dinamismo en la venta de bebidas calientes y alimentos sólidos, el mercado de explotación de máquinas expendedoras ralentiza su crecimiento, afectado por la vacilación ante la nueva legislación antitabaco.

Los ingresos en el mercado de *vending* –servicio de expendedoras de bebidas y alimentos, tabaco y trastos– sufrieron durante 2005 un crecimiento anual del 4%, lo que evidencia una tendencia de desaceleración respecto a los años

pasados, ya que ese mismo dato ascendía al 6%.

Según se desprende de los datos del estudio realizado por la consultora DBK por el año 2005, es el sector de máquinas de tabaco el que arrastra al conjunto del mercado hacia el estancamiento, con aumento de sólo un 0,4% y una facturación de 1.135 millones de euros. Eso es debido a la incertidumbre que la entrada en vigor de la Ley reguladora de la venta, suministro y consumo de productos de tabaco ha creado en las empresas dedicadas al vending.

La evolución positiva de los demás sectores, encabezados por bebidas calientes y alimentos sólidos que crecieron de un 9,2 y 8,5% respectivamente, contrarresta esta tendencia, permitiendo mantener los ingresos totales en 2.145 millones de euros, con un



parque de máquinas que supera el medio millón de unidades. El vending público, con máquinas situadas en sitios estratégicos en las vías urbanas, absorbe casi el 81% de este mercado, aunque el vending cautivo sigue confirmando el mayor dinamismo de los últimos años.

Por lo que atañe a la oferta, España cuenta con unas 30 compañías de fabricación o importación de máquinas expendedoras, con los cinco principales fabricantes que por si solos reúnen el 70% de la venta interior. En el sector de explotación, son 2.000 las empresas con un parque de máquinas superior a las cinco unidades, mientras que las que disponen de menos de cinco unidades superan las 15.000, y casi el 6% del total del mercado se concentra en los cinco primeros operadores –Grupo Autobar Spain, House Market, Serventa, Selecta y Grupo Gruparpa (Gedemas y Arbitrade)–.

## Datos de síntesis, 2005

<b>Facturación (mill. euros)</b>	<b>6.200</b>
Industrial	3.590
Civil	1.640
Recursos naturales y medio ambiente	970
Mercado nacional	5.300
Mercados exteriores	900
<b>Parque de máquinas</b>	<b>518.000</b>
<b>Mercado (mill. euros)</b>	<b>2.145</b>
Tabaco	1.135
Bebidas frías	361
Alimentos sólidos	320
Bebidas calientes	297
Juguetes	32
<b>Crecimiento del mercado (% var. 2005/2004)</b>	
Tabaco	
Bebidas frías	
Alimentos sólidos	
Bebidas calientes	
Juguetes	
<b>Concentración (cuota de mercado conjunta en valor)</b>	
Cinco primeras empresas (%)	5,9
Diez primeras empresas (%)	8,6

Fuente: Estudio Sectores de DBK: Vending

## El estancamiento en el sector de las expendedoras de tabaco explica el comportamiento del conjunto del mercado.

Las previsiones para el año 2006 confirman la tendencia general de desaceleración, debido al descenso de los ingresos del segmento del tabaco hasta un 7% después de la entrada en vigor de la normativa antitabaco. Aunque neutralizada por el comportamiento todavía positivo de los restantes sectores, que seguirán creciendo hasta un 9%, esta caída supondrá un crecimiento del -0,1% del mercado total, con una facturación de 2.150 millones de euros. De todos modos, en el periodo 2007-2008 se espera una recuperación de las tasas de variación totales alrededor de entre el 4 y el 5%.





## Cómo va a convertirse el arbitraje en una herramienta estratégica para el empresario



*Miguel Ángel Gimeno*  
*Presidente de ACAM*

**E**n un contexto donde la litigiosidad se ha incrementado notablemente, parece razonable, junto con el esfuerzo de los poderes públicos por mejorar la imagen y el funcionamiento de la justicia, apostar por las **soluciones**

**extrajudiciales de los conflictos.** Un tejido empresarial como el español, formado en su mayoría por pequeños y medianos empresarios, no puede perder tiempo y dinero pleiteando en los tribunales, ya de por sí colapsados.

En esta situación, **muchos países europeos** han decidido seguir las diversas recomendaciones que el Consejo de Europa viene emitiendo desde 1988 y **desarrollado su propio sistema arbitral.** En nuestro país, la recién aprobada Ley de Arbitraje de 23 de diciembre del 2003, sustitutoria de la de 1988, viene a poner de actualidad la necesidad de crear un contexto estable y definido que sirva de desarrollo a este sistema de manera definitiva.

Es necesario en el desarrollo de la llamada justicia alternativa que el empresario perciba que el arbitraje no es privativo de grandes empresas y desembolsos económicos notables. Todo lo contrario, por rapidez y ahorro de costes –señala–, puede garantizar la supervivencia de muchas empresas que, metidas en litigios interminables, podrían tener dificultades económicas. **Con la nueva Ley de Arbitraje se simplifican muchos los trámites para la puesta en marcha,**





**desarrollo y ejecución del proceso arbitral, garantizando los principios de audiencia, contradicción e igualdad de las partes.**

En estos momentos en una coyuntura con más de dos millones de casos pendientes en la vía judicial, y la desconfianza del empresario por acudir a una justicia lenta y cara, conviene volver la vista a los procedimientos extrajudiciales

Haciendo un análisis profundo de la situación del arbitraje en nuestro país, es necesario que diversos factores confluayan en el tiempo:

**a) Consenso general en la sociedad española.** Es fundamental que todas las fuerzas políticas y estamentos sociales adviertan de la necesidad de crear y fomentar esta nueva vía alternativa a la justicia ordinaria. Valores como la rapidez, el ahorro, o la discreción del proceso avalan la implantación del arbitraje.

**b) Campaña divulgativa de la Administración.** La Administración ha puesto en marcha una Ley mucho mejor que la anterior. Ahora puede ser el momento de organizar una campaña divulgativa en diferentes medios informativos que eduque al ciudadano sobre el arbitraje y su amplio uso en la empresa. Hay que crear la cultura del arbitraje que existe en otros países.

**c) Apoyo del colectivo de abogados.** Es necesario que el abogado, asesor personal en muchos casos del empresario, vea y contemple el arbitraje y sus ventajas. Puede asesorar a su cliente como parte y con la rapidez del sistema poder asesorar en otros asuntos. Su figura sigue siendo imprescindible en el arbitraje de derecho.

**d) Fomento del arbitraje sectorial.** Sería ideal que cada colectivo empresarial pueda organizar y gestionar su propio sistema de arbitraje con la supervisión de una determinada Corte Arbitral. Ahí está

como ejemplo la Corte de Arbitraje de la Franquicia, uno de los sistemas pioneros en nuestro país.

**e) Formación y captación de árbitros.** El arbitraje y su implantación requiere la figura del profesional independiente o árbitro. Este profesional necesita de una formación específica de acuerdo con su bagaje profesional. No sería descartable poner en marcha una Escuela de Árbitros. Hay que, además, fomentar las iniciativas privadas que existan en el campo formativo.

**f) Especialización de los árbitros.** Precisamente en ese contexto de arbitraje sectorial los árbitros, para un mejor conocimiento y resolución de las disputas, tendrán una base formativa amplia en aquellos temas que les toque arbitrar.

**g) Coordinación de las diferentes Cortes de Arbitraje.** En ese afán divulgativo resulta imprescindible que el ciudadano conozca como funcionan las Juntas Arbitrales de Consumo y los diferentes Servicios





de Mediación existentes en las comunidades autónomas. Están más centrados en el consumidor. La empresa puede optar por las diversas Cortes de Arbitraje que hay, públicas o privadas.

#### h) Proliferación del mercado del arbitraje.

Frente a la iniciativa pública encabezada por las Cámaras de Comercio, el empresario podrá elegir entre diversas alternativas de arbitraje. Ahora, la nueva Ley aboga por las asociaciones sin ánimo de lucro como posibles Cortes de Arbitraje. Aquella que se caracterice por su profesionalidad y buen servicio será la que se encuentre mejor posicionada.

#### i) Aceptación de la cláusula de arbitraje y de la ejecución del laudo del árbitro.

Insistir en los diversos procesos formativos y acciones divulgativas de la necesidad de que el empresario incluya la cláusula de arbitraje. Este servicio

siempre es gratuito, para que a posteriori se pueda ir al arbitraje. Respecto al laudo o dictamen del árbitro, varía entre tres meses y seis de otras Cortes de Arbitraje. Contra el laudo no caben recursos, salvo su solicitud de anulación por alguna de las estrictas causas tasadas en la nueva Ley de Arbitraje.

En definitiva, estamos hablando de la desjudicialización de la actividad empresarial. Algo muy necesario para lograr la llamada cultura del arbitraje en nuestro país, como ya sucede en otras naciones europeas, que se combine simultáneamente el consenso general entre todas las fuerzas políticas y sociales con una campaña divulgativa de la administración sobre los fines del arbitraje. "El empresario tiene que conocer el arbitraje, su uso y funcionamiento para utilizarlo sin miedo". En ese contexto es fundamental el apoyo del colectivo de abogados para que el concepto de cultura arbitral cale en nuestro país. [🔗](#)







F  
06  
07

# Foro Aranzadi Social

## Lugares de celebración

Alicante  
Badajoz  
Barcelona  
Bilbao  
Cartagena  
Castellón  
Elche  
Granada  
Logroño  
Madrid  
Málaga  
Oviedo  
Pamplona  
Valencia  
Valladolid  
Vigo  
Vitoria  
Zaragoza

El **Foro Aranzadi Social** es un **encuentro entre profesionales**, basado en la práctica y el debate y destinado a la actualización continua de los conocimientos necesarios en el terreno del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los **beneficios** que asistir al **Foro Aranzadi Social** le reportará son:

- Ser el primero en conocer, de la mano de prestigiosos ponentes de diferentes perfiles (Magistrados, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Catedráticos...), las **últimas novedades normativas, su aplicación práctica y las diferentes interpretaciones** que de ellas han hecho los Tribunales.
- Entrar en **contacto con** otros asistentes a los Foros, **profesionales** como usted del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, y con los **ponentes**, lo que, sin duda, contribuirá a **ampliar su red de relaciones profesionales**.
- **Resolver sus dudas y dar sus opiniones** sobre los temas planteados gracias al **formato altamente participativo** de las sesiones.

Desde el análisis riguroso y ameno, las **exposiciones** siempre tienen a la vista su **incidencia práctica en el día a día** de las Empresas, Entidades Gestoras, Mutuas, Sindicatos, Consultorías y demás entidades implicadas en este terreno.

**ARANZADI FORMACIÓN.**  
**EL CAMINO HACIA LA ACTUALIDAD**

De octubre a junio,  
una sesión al mes  
en cada ciudad

**THOMSON**  
  
**ARANZADI FORMACIÓN**

 **Mutua Universal**

Para más información, llame al teléfono **948 297 185**  
[www.aranzadi.es/aranzadiformacion](http://www.aranzadi.es/aranzadiformacion) E-mail: [aranzadi.formacion@aranzadi.es](mailto:aranzadi.formacion@aranzadi.es)

## “Somos un país que le dedicamos muchas horas al trabajo y no somos competitivos”

**M<sup>a</sup> Helena de Felipe Lehtonen, Presidenta de la ACEE y Presidenta Fundadora de la AFAEMME**

*Ya hace años que la mujer se incorporó al mercado laboral. Sin embargo, su situación mejora a un ritmo lento, ya que siguen existiendo ciertas dificultades que hacen que no se decida por llevar a cabo su propio proyecto empresarial. Además, el porcentaje de mujeres que accede a puestos directivos es muy reducido. M<sup>a</sup> Helena de Felipe Lehtonen, Presidenta de la ACEE y Presidenta Fundadora de la AFAEMME, resume la situación existente en España.*



**H**elena de Felipe Lehtonen es Presidenta de varias asociaciones que buscan la igualdad de la mujer en el ámbito laboral, entre ellas, la Asociación Catalana d'Empresaries i Executives (ACEE) y la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias del Mediterráneo (AFAEMME). "El que se vaya incrementando el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración es positivo para la cultura empresarial e incentivar dichas actuaciones sería lo adecuado", señala.



## ¿Cuál es la situación de las empresarias en España?

España ocupa uno de los últimos puestos internacionales en el porcentaje de mujeres emprendedoras. Tan solo un 30% del total de las emprendedoras son mujeres. Por regiones, Catalunya es la Comunidad Autónoma con mayor actividad emprendedora femenina, seguida de Castilla y León, Valencia, Extremadura, País Vasco, Madrid, Canarias y Andalucía.

En la empresa española actual nos encontramos con una cultura de largas horas de trabajo, un cambio de valores y prioridades, absentismo, falta de movilidad, interrupción de carreras por tener hijos y una pérdida de talento femenino que contrasta con la mayoría de las Empresas Europeas que ya han tomado medidas para solucionar la mayor parte de estos temas.

## ¿Qué está pasando en España?

La situación puede resumirse con los siguientes puntos:

- Una baja natalidad (España: 1,2 hijos por mujer).
- Edad media de maternidad. España 31 años, Europa 29 años.
- Educación de niños en mano de otros.
- Divorcios (una separación cada cuatro minutos).
- Problemas de salud (estrés, depresión).
- Sólo un 4% de los sillones de los Consejos de Administración están ocupados por mujeres (aunque sobre nosotras recae el 50% de las decisiones de consumo).

## ¿Qué se opone a la promoción femenina?

Entre las causas más destacadas se encuentran la dificultad para conciliar trabajo y familia, la escasez de apoyos en casa y en el trabajo, dobles

"La mayoría de las mujeres emprendedoras tiene entre 25 y 44 años, etapa en la que deben acometer un doble esfuerzo para conciliar vida laboral y familiar. Respecto al nivel educativo, mujeres y hombres alcanzan cifras similares en la tasa de formación superior (27% en hombres y 26% en mujeres)".

La mayoría de las mujeres emprendedoras tiene entre 25 y 44 años, etapa en la que deben acometer un doble esfuerzo para conciliar vida laboral y familiar.

Respecto al nivel educativo, mujeres y hombres alcanzan cifras similares en la tasa de formación superior (27% en hombres y 26% en mujeres).



**“En el año 2004 las mujeres españolas ocupaban sólo el 5,41% de las presidencias de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, el 2,5% de los puestos de vicepresidencia y el 2,88% de los consejeros”.**

y triples jornadas, el llamado techo de cemento y cristal y las diferencias retributivas.

**¿Cuáles serían por tanto los retos más urgentes?**

Podríamos destacar:

- La racionalización de los horarios.
- Flexibilizar estilos de Dirección.
- Asociar flexibilidad a productividad, a retención de talento y a trabajo con garantías.

- Hacer de la familia un núcleo social más fuerte. De esta forma mejoramos las personas, las empresas y la sociedad, e implicando y haciendo cómplices a los varones en las tareas familiares.

**La Ley de Igualdad prevé que las empresas que cotizan en el IBEX 35 tengan un mayor porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración. ¿Qué opina usted de este tipo de iniciativas?**

Para hacernos una idea, en el año 2004 las mujeres españolas ocupaban sólo el 5,41% de las presidencias de los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, el 2,5% de los puestos de vicepresidencia y el 2,88% de los consejeros. Fuera de estas empresas, la presencia de féminas en puestos directivos es del 18,9% de los gerentes de empresas con más de 10 trabajadores. Esta media aumenta cuando hablamos de empresas con menos empleados llegando hasta un 27,2%.



*Los Príncipes de Asturias en un acto de ACEE.*

El que se vaya incrementando el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración es positivo para la cultura empresarial e incentivar dichas actuaciones sería lo adecuado. Ahora bien, lo de imponer un tanto por ciento de cuota por Ley considerando que estamos en una economía de mercado, y como empresarias y empresarios nos debemos a la cuenta de resultados, se puede considerar como una intromisión del Ejecutivo en la vida jurídica de la empresa.

**¿Queda mucho por hacer en tema de conciliación de vida laboral y personal?**

El debate de los horarios de trabajo viene sonando con fuerza últimamente.

Estamos cobrando conciencia de que el “hecho diferencia” de divergencia de horarios de España con el resto de los países europeos puede repercutir en nuestra calidad de vida y en el crecimiento de la economía.

Más allá de cómo conciliamos la vida laboral y personal –que no sólo la fami-



*Deputy Head of Unit of Employment Services from the European Commission, Sr. Jimmy Jamar; Presidenta del Comité de Género e Igualdad del Parlamento Europeo, Dra. Ana Zabórska; y Presidenta de AFAEMME M<sup>a</sup>. Helena de Felipe. Presentación de las conclusiones del Proyecto de AFAEMME, Eliminación de estereotipos de género en el Mercado laboral ( 29.2.2006)*

“Entre las causas más destacadas se encuentran la dificultad para conciliar trabajo y familia, la escasez de apoyos en casa y en el trabajo, dobles y triples jornadas, el llamado techo de cemento y cristal y las diferencias retributivas”.



Presidente de Foment del Treball, Sr. Joan Rosell; Presidenta AFAEMME, Sra. M<sup>o</sup>. Helena de Felipe; Sr. Rodrigo Rato y Sr. Artur Más. Inauguración de la AFAEMME (17 de septiembre de 2002 ).

liar-, nos encontramos ante un problema de racionalidad de horarios vitales. No existe coordinación entre los horarios laborales, los escolares, los comerciales y los de los servicios públicos y lo que hemos de conseguir es su normalización con los demás países de la Unión Europea.

Las jornadas de trabajo que tenemos en España son interminables, únicas en Europa, tenemos que conciliar mejor la vida personal, familiar y laboral. El trabajo debe ser un medio, nunca un fin.

Debemos tener unas jornadas más productivas porque somos un país que

le dedicamos muchas horas al trabajo y no somos competitivos.

**¿Es el tema financiero una de las principales barreras ante el que se enfrenta la emprendedora/empresaria?**

El apoyo financiero que recibe una futura emprendedora por parte de las enti-

dades de crédito es realmente uno de los factores básicos que dificultan la trayectoria empresarial de la mujer, habiendo una clara diferencia discriminatoria no sólo en su concesión, sino en el montante económico solicitado.

**¿Cree usted que faltan mujeres en el panorama empresarial que sirvan como modelo a seguir?**



Presidenta de la Cámara de Comercio de Palma de Mallorca, Sr. Joan Gual; Presidenta de ASEME-Baleares, Sra Margarita Barceló, Alcaldesa de Palma de Mallorca, Sra. Catalina Cirer; Presidenta AFAEMME. M<sup>o</sup>. Helena de Felipe y Delegado de la Comisión Europea, Sr. Mark Jeffery. Presentación oficial del día de la movilidad del trabajador de la Comisión Europea en España (Palma de Mallorca, 29 de septiembre de 2006) y del portal de Movilidad de AFAEMME (Asociación de Organizaciones de Empresarias del Mediterráneo) [www.womenmobility.org](http://www.womenmobility.org).



Como en casi todos los ámbitos económicos y técnicos, faltan mujeres de referente y cuando aparecen se difuminan en el contexto social global. También es cierto que cuando estemos equiparados ambos géneros en la participación de la vida institucional, jurídica, política y económica seguramente esta cuestión dejará de plantearse.

**Desde el nacimiento de la ACEE (Associació Catalana d'Empresaries i Executives) hace 25 años, habrá evolucionado el ámbito empresarial femenino. ¿Cuáles son los retos que le quedan por cumplir al frente de la Asociación?**

El principal objetivo final de la Asociación es desaparecer, ya que ello significará que estamos equiparadas en

cuanto a número y representación, tanto económica como institucionalmente, en el mercado empresarial. Mientras tanto seguimos avanzando en los cuatro ejes básicos de la ACEE: la información, la formación, el asesoramiento y el intercambio empresarial entre y para nuestras asociadas.

Celebramos los 25 años de la creación de la Asociación y queremos que sea un acto de reconocimiento empresarial notorio ya que somos pioneras como Asociación de Empresarias junto a la Organización de Madrid y Baleares.

Durante los últimos cuatro años de la Asociación hemos dedicado un gran esfuerzo y recursos a la internacionali-

**“Celebramos los 25 años de la creación de la ACEE (Associació Catalana d'Empresaries i Executives) y queremos que sea un acto de reconocimiento empresarial notorio ya que somos pioneras como Asociación de Empresarias junto a la Organización de Madrid y Baleares”.**

zación de la empresa catalana y hemos estado implicados en proyectos de cooperación con las organizaciones de mujeres de Marruecos y Guatemala, habiendo fundado en este último país, la Asociación Guatemalteca de Empre-



*Presidenta de la ACEE, Sra. M<sup>a</sup> Helena de Felipe; Presidente de la Generalitat de Catalunya, Sr. Pascual Maragall; y Presidenta de la AFEM, Sra. Saloua Karkri (mayo 2004). Presentación en Casablanca de un proyecto de la ACEE sobre Cooperación de la Asociación de Empresarias Catalana (ACEE) con la Asociación de Empresarias de Marruecos (AFEM).*





Grupo de empresarias con la Ministra de Economía de Chile, Sra. Ingrid Antonijevich (12 de mayo de 2006). A petición de la Ministra nos reunimos un grupo de asociadas para dar nuestros pareceres sobre el contexto del empresariado femenino en Catalunya.

sarias a petición del propio Presidente de la República de Guatemala, el Sr. Oscar Beger.

**Es a su vez fundadora de la Asociación de Organizaciones de Empresarias del Mediterráneo (AFAEMME). ¿Por qué esa iniciativa? ¿Cuáles son los logros conseguidos por esta Organización?**

Tras varios años en el mundo asociativo empresarial se veía la necesidad de crear una organización de empresarias a nivel Mediterráneo, que tuviera como objetivo promocionar las relaciones comerciales y de negocio siempre bajo una perspectiva de género, sin olvidar las diferencias culturales que cohabitan en el Mediterráneo.

En septiembre del 2002 procedimos a inaugurarla oficialmente y como respaldo Institucional tuvimos un cuadro de "lujo": el Director Gerente del Fondo Internacional Monetario –el Sr. Rodrigo Rato–, así como el Conseller en Cap de la Generalitat de Catalunya –el Sr. Artur Más– y el Presidente de Fomento del Trabajo, el Sr. Joan Rosell.

En la actualidad contamos con 24 miembros de Organizaciones de Empresarias de: Albania, Argelia, Croacia, Chipre, España, Egipto, Francia, Gibraltar, Grecia, Italia, Jordania, Líbano, Malta, Marruecos, Siria y Turquía.

A su vez hemos sido la primera organización empresarial que ha presentado las conclusiones de un proyecto empresarial de género en el Parlamento Europeo, en Bruselas (febrero 2006) y recientemente, el pasado mes de septiembre, fuimos una de las 31 Organizaciones Europeas encargadas de presentar el año 2006 como el año Europeo de la Movilidad de los Trabajadores y para ello hemos creado el portal movilidad de la AFAEMME: [www.womenmobility.org](http://www.womenmobility.org).

No voy a negar que me siento muy orgullosa del trabajo y de los resultados de estos cuatro años, valorando el esfuerzo realizado por las organizaciones miembros y el equipo de profesionales con el que contamos y no dudo que seguiremos realizando un buen trabajo ya que esa es una de las claves del progreso económico: "el trabajo bien hecho".

## TRAYECTORIA PROFESIONAL

M<sup>a</sup> Helena de Felipe Lehtonen es abogada, Agente de la Propiedad Inmobiliaria y Gestor Administrativo.

Especializada en Derecho laboral de empresa, es actualmente cofundadora y socia de la Asesoría Jurídica FES Consulting Empresarial desde hace 15 años.

Entre las actividades institucionales que ha desempeñado se encuentran la de Presidenta de la Asociación Catalana d'Empresaries i Executives (ACEE), que este año celebra el 25 Aniversario. En su aniversario la Asociación ha programado una serie de actos a lo largo de todo el año, destacando la entrega de los Premios Empresariales ACEE.

En su trayectoria profesional destaca además como Presidenta Fundadora de la Federación de Asociaciones de Empresarias Catalanas (FAEC), Vicepresidenta de la Organización de Mujeres de Gerencia Activa (OMEGA) y Tesorera de la FIDE (Federación Iberoamericana de Asociaciones de Empresarias. Actualmente también es la Presidenta, de la Asociación de Federaciones y Asociaciones de Empresarias del Mediterráneo (AFAEMME), de la que es fundadora.

Asimismo, es miembro de la Junta Directiva de Fomento del Trabajo, vicepresidenta de Fepime-Catalunya, miembro de la Junta Directiva de Tribuna Barcelona y de I.W.F. (International Women Forum), entre otras.



## 10 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales



*Josep Maria Ferraté Pujals  
Responsable del Servicio  
de Prevención Ajeno  
Reddis Unión Mutual*

El 8 de noviembre de 1995 se promulgaba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, de acuerdo con su disposición final segunda, tres meses más tarde entraba en vigor. Ahora estamos, pues, celebrando el décimo aniversario.

Un aniversario parece en principio un buen momento para examinar el camino recorrido y hacer balance sobre lo que se ha conseguido en relación a lo que se pretendía lograr.

Lo primero que debemos recordar es que la Ley no era una iniciativa propia del Gobierno de turno de ese momento, sino una **transposición parcial de una serie de directivas (1)**, a las que llegamos tarde y bajo amenaza de sanción de la CEE. No puede decirse que el nacimiento fuese muy tranquilo y deseado, sino más bien con una cierta precipitación de última hora.

Quizás por este motivo, desde el principio se pusieron de manifiesto algunas **carencias e imperfecciones** de las cuales ahora nadie quiere responsabilizarse.

Ahora bien, la Ley ya ha cumplido 10 años, y es un buen momento para preguntarnos si su desarrollo sigue lo que se esperaba de ella, o por el contrario estamos todavía lejos de conseguir lo que nos propusimos.

Lo que de ella se esperaba quedaba definido en el preámbulo: "Promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas

**España ha pasado de 6.059'8 accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores en 1995 a 6.136'4 accidentes en 2004 y parece ser que cerramos 2005 con la misma tónica.**





y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.

¿Podemos decir pues ahora y aquí que se ha cumplido el objetivo?

Dentro de la subjetividad que cualquier valoración tiene, podemos fijarnos en algunos parámetros que pueden ayudarnos en nuestra valoración.

El primero de ellos sería comprobar si realmente se ha promovido y aumentado la salud de los trabajadores en estos diez años. Una medida para comprobarlo es comparar el número de accidentes que teníamos en 1995 con el año actual.

Como es sabido, la accidentabilidad se mide con el Índice de incidencia, o sea, el número de accidentes con baja sufridos por cada 100.000 trabajadores en el centro de trabajo.

Pues bien, hemos pasado de 6.059'8 accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores en 1995 a 6.136'4 accidentes en 2004, y parece ser que cerramos 2005 con la misma tónica.

Esto significa, se mire por donde se mire, **un aumento de la siniestralidad desde la aparición de la Ley**, y por lo tanto un primer efecto contrario a lo pretendido, si bien los optimistas pueden afirmar que el año 2005 será el quinto año consecutivo en el que bajan los accidentes.

Otro tema sería el porqué, dónde y cómo bajan los accidentes desde la implantación de las campañas de control de las empresas de alta siniestralidad, pero esto lo dejaremos para otro día.

Un segundo parámetro a considerar para comprobar si la Ley está logrando sus objetivos sería el **grado de concienciación de la sociedad ante los accidentes**.



Es evidente que a nivel social no figuran los accidentes de trabajo en ningún ranking de las cosas que preocupan a los ciudadanos (hecho que sí pasa con los accidentes de tráfico, especialmente de los jóvenes).

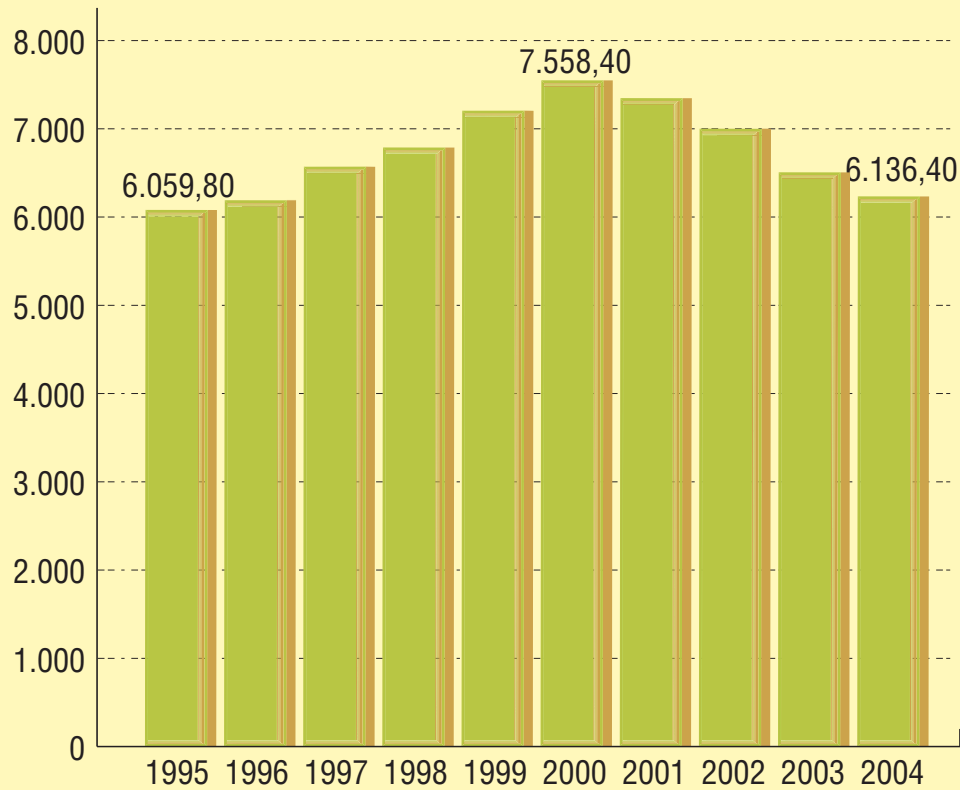
**El SPA, Mutua, puede hacer las recomendaciones preventivas que consideren oportunas, pero es la empresa quien debe llevar a cabo su implantación.**

Cuando estos ciudadanos a las ocho de la mañana de cada día laborable “se transforman” en empresarios o trabajadores, la sensibilización no mejora sustancialmente, si atendemos a la mejora de la organización de las empresas y a la gestión de la prevención por los propios interesados que reflejan las encuestas oficiales (2).

Los resultados muestran que todavía existe una cierta mejoría en la integración desde 1999, pero **existe una falta de integración**, ya que en un 30'5% de las empresas de Industria y Servicios no está establecida por el empresario la obligación de que los



## Número de accidentes con baja por cada 100.000 trabajadores



mandos superiores e intermedios integren la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y decisiones. No hace falta decir que estas empresas y trabajadores no son los que precisamente muestran unos índices de siniestralidad más bajos.

Precisamente para combatir esta falta de integración, entre otros motivos, se ha modificado recientemente la Ley de Prevención, para combatir "la falta de integración que se evidencia en muchas ocasiones en el cumplimiento

más formal que eficiente de la normativa" (3).

El SPA, Mutua, puede hacer las recomendaciones preventivas que, como expertos, consideren oportunas, pero **es la empresa (empresario y trabajadores)**, quien debe llevar a cabo su implantación, y **quien debe corregir las posibles carencias detectadas en la evaluación de riesgos**, quien hace la Planificación Preventiva, quien gestiona la formación, quien en definitiva repara equi-

pos de trabajo, modifica métodos de trabajo inseguros, quien compra y utiliza los EPIs, etc.

Esto es una parte fundamental de la prevención, y evidentemente no lo puede hacer el SPA. Existe una tendencia, fomentada por la propia Ley, a pensar de que la gestión de la prevención por parte del empresario acaba con la contratación del SPA, y la designación de un "Responsable de Prevención", que a menudo es meramente formal y tiene más la función de "prevenir sanciones" que la de prevenir accidentes. Es evidente, pues, que en este aspecto de la Ley tampoco hemos salido muy airosos.

Por último, consciente de la dificultad de comparar estadísticas, **seguimos siendo uno de los países con más accidentes de trabajo**, a pesar de tener todos la misma directiva transpuesta, y por lo tanto teóricamente el mismo nivel de exigencia legal.

Es evidente, pues, que podríamos hablar de un cierto fracaso de los objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cuáles son los motivos? De la exposición anterior se pueden deducir unos cuantos, pero a título meramente enunciativo, podríamos señalar, entre otros, los siguientes:

□ **Bajo nivel de concienciación de la sociedad española** en general y catalana en particular sobre la necesidad de luchar contra los accidentes.

(1) La ley de prevención de riesgos laborales incluye la transposición parcial de las directivas 89/391/CEE, 92/85/CEE y 91/383/CEE.

(2) Según las conclusiones de la "V ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO" del I.N.H.S.T. del MTAS, "La modalidad de organización preventiva más frecuentemente adoptada por las empresas continúa siendo el servicio de prevención ajeno, cuya presencia acusa un importante crecimiento. Mayoritariamente la empresa contrata este servicio con su mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".

(3) Preámbulo de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de "Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones anteriores".

## 10 años después de su nacimiento, podríamos hablar de un cierto fracaso de los objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- ❑ **Aplicación de la Ley**, por parte de las administraciones, **excesivamente orientada a los papeles** y que exige prácticamente lo mismo a la pyme que a la gran empresa. La reforma ha añadido todavía más papeles.
- ❑ Sigue **sin existir ningún tipo de incentivos** para hacer prevención y “una empresa con alta siniestralidad” puede conseguir contratos a más bajo coste, frente a otras que hacen o pretenden hacer las cosas bien.
- ❑ Existencia, **favorecimiento y funcionamiento de los SPA** como alternativa a la “buena prevención” hecha desde dentro de la empresa, en contra de lo que decía la Directiva Marco. Además, cuando una empresa pretende hacer la prevención desde dentro, se la “castiga” con una auditoría, mientras que si externaliza no.
- ❑ **Sistema preventivo de las administraciones** (Seguridad Social) orientado a reparar y a considerar la prevención como una prestación, frente a una gestión proactiva de la prevención.

Pero de todo esto, ya hablaremos otro día... 🗨️



Red asistencial completa

Rehabilitación y readaptación profesional

Sistema SMS recordatorio de visitas

Teléfono gratuito de asistencia urgencias 24 h

Un gran equipo de profesionales a tu servicio

Prevención de riesgos laborales y medicina preventiva

Dentro del botiquín de Reddis hay muchos más servicios de los que te imaginas.

Si el botiquín de tu empresa es de Reddis puedes estar tranquilo. En Reddis Unión Mutua te garantizamos siempre los mejores profesionales, servicios integrales, centros propios y concertados de un alto nivel asistencial. Contacta con Reddis y te informaremos de esto y de muchas más cosas que podemos hacer por ti y por tu empresa.

**Reddis**  
Unión Mutua

Confianza a tu alcance

www.reddis.org

## Forme parte de uno de los principales grupos asesores a nivel nacional

ADADA le ofrece un grupo empresarial capaz de prestar servicios de asesoría integral en cualquier punto del País, contando con una marca que cada día tiene más prestigio.

ADADA le ofrece la utilización de reconocidas bases de datos de legislación y jurisprudencia, instaladas en el servidor y red de Intranet propios.

ADADA cuenta con un manual de calidad realizado por sus profesionales para optimizar los métodos de trabajo, e incrementar los resultados.

ADADA le posibilita el ofertar un mayor número de servicios con una gran calidad.

ADADA dispone de planes de formación para todos los niveles profesionales del despacho.

ADADA dispone de una red de profesionales distribuidos por toda la geografía nacional para solventar los problemas planteados por los clientes.

ADADA dispone de una central de compras, así como preferencias en las negociaciones con entidades.

ADADA le ofrece el poder beneficiarse de las campañas de comunicación y de los soportes publicitarios editados.

ADADA le permite aprovechar la redacción de boletines informativos, que los distintos departamentos, emiten para sus clientes.

ADADA le ofrece en definitiva una Imagen de Marca de reconocido prestigio.

## Solicitud de Información

Nombre y apellidos: .....

Empresa: .....

Cargo: ..... E-mail: .....

Dirección: .....

Cód. Postal y Población: ..... Provincia: .....

Teléfono: ..... Móvil: ..... Fax: .....

*Estoy interesado en recibir información sobre la incorporación al grupo ADADA como:*

Asociado  Franquiciado  Colaborador/Partner

Deseo recibir de forma periódica y gratuita la revista **Actualidad Empresarial**.

Deseo recibir presupuesto, sin compromiso alguno de su servicio de .....

Remitar la presente solicitud a ADADA, al nº fax 925 214 619

En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, ADADA, S.A. le informa que los datos recogidos serán incluidos en las bases de datos de las cuales es responsable, para las finalidades arriba expresadas. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito al "Departamento de Protección de Datos" de ADADA, en la Calle Fernando Garrorena, nº 6 of. 5 06011 Badajoz





# La INMIGRACION: un MERCADO con gran capacidad de crecimiento

Agustín López  
ADADE Soría



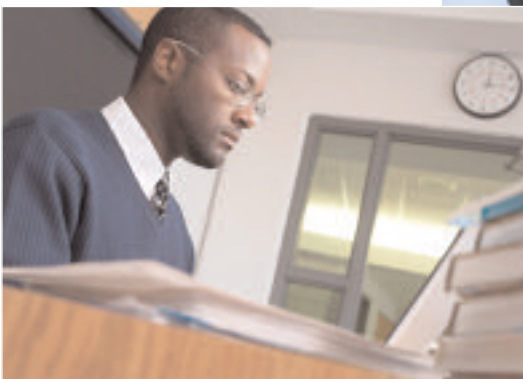
Las últimas encuestas sobre la población residente en España establecen que aproximadamente el **9% son inmigrantes**, si tener en cuenta los ilegales o sin papeles. Hasta hace poco tiempo este sector de población no había entrado dentro de los proyectos de comercialización de productos y servicios de las empresas españolas. Ahora esto ha cambiado.

De hecho, la **demanda interna se mantiene en cifras más que acepta-**

**bles gracias a que estos nuevos ciudadanos se van estableciendo en zonas urbanas y rurales**, consiguen empleos duraderos y van adquiriendo un nivel de ingresos mayor. A la vez, sus necesidades van creciendo y empiezan a adquirir viviendas, cuando antes solo estaban de alquiler, así como coches nuevos, electrodomésticos, etc. Además, consumen productos de alimentación, ropa y calzado, limpieza, telefonía... Dentro de poco podrán acceder a servicios de ocio (vacaciones, hobbies, etc.) que antes no se podían permitir. Además, en muchos casos se trata de familias con hijos jóvenes y con una gran capacidad de consumo, presente y futuro. **El paso siguiente será montar sus pro-**

**pias empresas** y sus propios negocios, lo cual ya está sucediendo en poblaciones como Castellón, donde la comunidad rumana allí afincada asciende a 20.000 personas en la capital y 60.000 en toda la provincia (según estiman algunas fuentes).

**Las entidades bancarias han sido las primeras en aprovechar el tirón** y están haciendo un gran esfuerzo en ofrecer productos financieros adaptados a sus posibilidades y necesidades, en abrir oficinas bancarias integradas por miembros de las distintas comunidades afincadas en España para "introducir" esta nueva visión de negocio. Los resultados iniciales parecen darles la razón: este sector de población tiene






unos recursos limitados pero una gran capacidad de consumo. Incluso se están financiando a través de entidades españolas la adquisición de inmuebles en sus países de origen o la creación de negocios.

Creo que este planteamiento no sólo es acertado, sino que puede ser tomado como modelo para otros sectores de actividad. Por ejemplo, la **demandada de viviendas de segunda mano** para inmigrantes a precios asequibles puede suponer un volumen de negocio importante ahora que la construcción se está resintiendo un poco debido al elevado precio de las viviendas y al excesivo endeudamiento de las familias españolas; otro tanto se puede decir de los **vehículos de ocasión**; el comercio minorista de ropa o

**Las últimas encuestas sobre la población residente en España establecen que aproximadamente el 9% son inmigrantes, si tener en cuenta los ilegales o sin papeles.**

calzado a precios asequibles; comercio de **alimentación especializada**, etc. En todo caso, el dato importante es que necesitan fórmulas de financiación de sus compras adecuadas a su nivel de ingresos y la posibilidad de reintegrar en plazos cómodos dicha financiación.

**Las oportunidades de negocio relacionadas con la inmigración no han**

**hecho más que empezar**, las posibilidades de "importar" nuevas fórmulas de negocio o de exportar productos o servicios a los países de origen de dichas comunidades; la gestión de recursos humanos con formación específica para determinadas profesiones a través de la búsqueda en los países de origen de "nuestros inmigrantes"; e, incluso, la contratación o incorporación a empresas españolas de "inmigrantes económicos", es decir, profesionales cualificados en otros países, dígame, por ejemplo, en los nuevos miembros de la comunidad europea, con un nivel de ingresos muy inferior al nuestro, pueden permitir la apertura de mercados para nuestros productos o servicios en dichos países dentro de lo que es el concepto de economía global actualmente imperante. 





## Las garantías en los arrendamientos urbanos: sobre el aval bancario



**Antonio Hernández Tejedor**  
Abogado  
ADADE Madrid

Como decíamos en la primera parte de este trabajo, la Ley de Arrendamientos Urbanos, en el apartado 5 del artículo 36, señala que “las partes podrán pactar cualquier tipo de garantía del cumplimiento por el arrendatario de sus obligaciones arrendaticias, adicional a la fianza en metálico”. Entre dichas garantías, nos encontramos con el aval. A él vamos a dedicar las siguientes líneas.

El **concepto de aval** lo encontramos en la jurisprudencia del Tribunal Supremo que lo define como una garantía personal atípica, producto de la autonomía de la voluntad proclamada por el artículo 1255 del Código Civil, que es distinta del contrato de fianza y del contrato de seguro de caución, no es accesorio, y el garante no puede oponer al beneficiario que reclama el pago otras excepciones que las que derivan de la garantía misma (por todas, S. TS. 27.10.1992. Base Datos Aranzadi Ar.1992/ 8584; 12.07.2001. Base Datos Aranzadi, RJ 2001/5159).

De las diversas modalidades de aval, la más habitual es el **aval bancario**, que es el contrato por el cual una entidad bancaria se compromete a resarcir al acreedor de una cantidad en las condiciones que en el mismo se pacten, garantía que generalmente alcanza a todas las obligaciones económicas derivadas del contrato de arrendamiento y muy en especial garantiza el pago de las mensualidades arrendaticias.

No obstante, debemos decir que no estamos con estas líneas tratando del aval bancario como un sustituto de la fianza, aunque se discuta que pueda utilizarse con dicha finalidad. No. Habla-

mos ahora del aval como **garantía complementaria de aquella** recogida en el art. 36,5 de la Ley de Arrendamientos Urbanos que señala que “las partes podrán pactar cualquier tipo de garantía del cumplimiento de sus obligaciones arrendaticias adicional a la fianza en metálico”.

La garantía generalmente suele otorgarse por un año y debe establecerse como una cláusula contractual expresa, sin que sea precisa una formalidad concreta legal escrita. Bastará cualquier redacción en la que se haga constar la voluntad de afianzar el pago mediante el aval que deberá unirse al contrato.





Si el contrato se pacta con una duración superior a un año, aconsejamos se haga constar la exigencia de que, por ejemplo, 30 días antes de que se extingan los efectos del aval entregado se haga entrega de uno nuevo con vigencia a partir de la terminación de aquel, para, de esa forma, tener siempre vigente la garantía. Al terminar el periodo avalado se entregará el "viejo aval", que queda sustituido por el "nuevo". Igualmente sugerimos se añada, que la no entrega de dicho "nuevo documento" en dicho plazo, determinará la resolución del contrato, haciendo uso de lo dispuesto en el artículo 1.124 del Código Civil. De esta manera se tendrá siempre vigente la garantía o en su caso, de incumplirse, se podrá proceder a resolver el contrato.

Supongamos, por ejemplo, que el arrendatario incumpla sus obligaciones de pago, (bien sean rentas, bien otras obligaciones económicas cubiertas por aquel). Nos preguntamos, ¿existe

fundamento legal para exigir el cumplimiento? En su caso, ¿de qué forma puede llevarse a cabo?

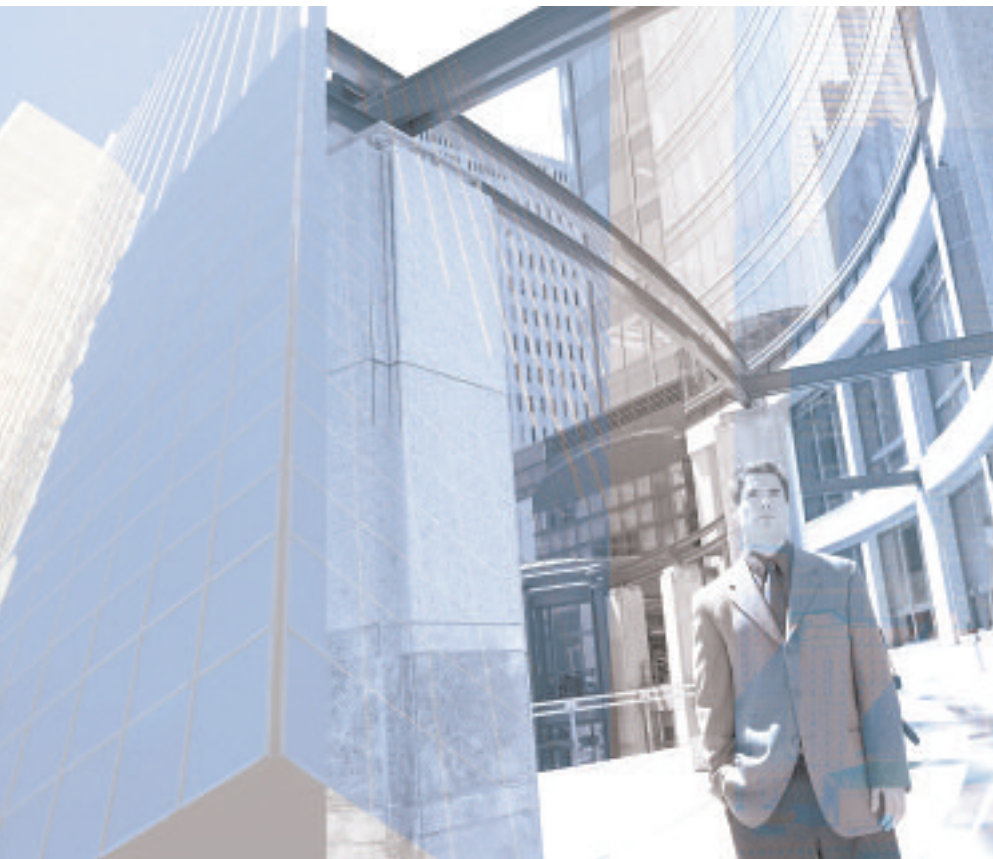
La respuesta es que sí existe ese fundamento, bien tomando como base el artículo 36,5 de la Ley de Arrendamientos Urbanos, bien, en el artículo 64,2,2º de la Ley de Enjuiciamiento Civil que señala que: "La caución podrá constituirse en dinero efectivo, aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito o sociedad de garantía recíproca o por cualquier otro medio que, a juicio del tribunal, garantice la inmediata disponibilidad, en su caso, de la cantidad de que se trate".

Se configura, por tanto, como una garantía que podrá ejecutarse a través de la ejecución provisional prevista y recogida en la Ley de Enjuiciamiento Civil vigente (art. 526 y siguientes), cuyo artículo 529,3 reproduce el mismo texto legal que acabamos de recoger.

**Su ejecución es muy simple.** Deberá ir precedida de un requerimiento escrito que se hará a la entidad de crédito en el que, tras hacer mención al aval y acreditar el impago de la obligación garante, se exigirá el pago, al que la entidad no podrá negarse, dada su naturaleza de "inmediata disponibilidad" que dice la Ley, ni exigir prueba distinta a la dicha del incumplimiento de las que, como veremos mas abajo, señala nuestro Tribunal Supremo. Todo ello, claro está, sin perjuicio de acreditarse otros extremos que, en su caso, pueda considerarse necesario puntualizar la parte o la entidad bancaria.

Dicha circunstancia, es la que doctrinalmente viene denominándose "**aval al primer requerimiento**", admitido por nuestro Tribunal Supremo (S. 17.02.2000. Base datos Aranzadi, RJ 2000\1162), que lo define como "un contrato autónomo de garantía denominado aval al primer requerimiento, contrato atípico, producto de la autonomía de la voluntad sancionada por el art. 1255 del Código Civil, en el cual el fiador viene obligado a realizar el pago al beneficiario cuando éste se lo reclame, ya que la obligación de pago asumida por el garante se constituye como una obligación distinta, autónoma e independiente, de las que nacen del contrato cuyo cumplimiento se garantiza."

"Es nota característica de esta forma de garantía personal, que la diferencia de la fianza regulada en el Código Civil, **su no accesoriidad**. De ahí que el garante no pueda oponer al beneficiario que reclama el pago otras excepciones que las que se deriven de la garantía misma, siendo suficiente la reclamación del beneficiario frente al garante para entender que el obligado principal no ha cumplido, si bien en aras del principio de la buena fe contractual, art. 1258 del Código Civil, se permita al garante, caso de contienda judicial, probar que el deudor principal ha pagado o cumplido su obligación con la consiguiente liberación de aquél, produ-





ciéndose así una inversión de la carga de la prueba, ya que no puede exigirse al beneficiario que acredite el incumplimiento del obligado principal, siendo suficiente, como se dice, la reclamación de aquel beneficiario para que nazca la obligación de pago del avalista”.

En igual sentido, pueden citarse las Ss. de nuestro Tribunal Supremo de 27 de octubre de 1992 (Base Datos Aranzadi RJ 1992\8584) o la de 5 de julio de 2002 (Base Datos Aranzadi RJ 2002\8225).

Dicho lo anterior, no cabe lugar a dudas de que **el arrendador puede exigir el cumplimiento inmediato de la garantía.**


En cuanto a la **forma de la garantía bancaria**, cada entidad suele tener su propio texto y a él habrá que estar. No obstante y dado que en dichos textos figuran habitualmente determinados conceptos técnicos, entendemos que es conveniente explicarlos. Así nos podemos encontrar con cláusulas que traten del **“beneficio de división”** o del **“beneficio de excusión”**. ¿Qué significan estos términos?

En cuanto al primer concepto, nace, cuando existe más de un fiador y un solo deudor. Quiere decirse con ello que la deuda se repartirá en partes iguales entre los fiadores, por lo que el acreedor no podrá reclamar a cada uno de los fiadores más que la parte proporcio-

nal que le corresponda en virtud del art. 1.837 del Código Civil. Esta cláusula será de aplicación si no se ha renunciado a dicho beneficio, ni se ha pactado solidaridad entre los fiadores.

En cuanto al segundo concepto, el **beneficio de excusión**, significa que cuando el acreedor requiere de pago al avalista, éste tiene la facultad de oponerse mediante este beneficio, obligando a aquel a que persiga todos los bienes del deudor. Opuesto este beneficio, es preciso que se le señalen bienes bastantes del deudor que sean realizables dentro del territorio español y que cubran el importe de la deuda. Caso de renunciarse a este beneficio, el avalista asume la deuda como propia y responde de igual manera que el avalado.

El aval se extingue al extinguirse la obligación principal y, en general, por las causas generales por las que se extinguen las obligaciones (Art. 1847 Cc).

Por último, capítulo importante es el del **coste del aval**, que normalmente correrá a cargo del arrendatario. Entiéndase bien que los importes que a continuación señalamos varían según la entidad que lo otorga, por lo que carecen de relevancia y son únicamente orientativos, debiéndose en su caso consultar con la entidad emisora del aval. Sin perjuicio de otros costos, podemos señalar que para un año, sus gastos, todos ellos aproximados, son de dos clases. Unos por formalización de 0,28% con unos mínimos de unos 20 euros y una comisión trimestral de 0,83% con un mínimo de unos 18 euros, siempre aproximados y generalmente distintos según entidades. Cuando la duración es superior a un año, la comisión de formalización suele ser la misma y la comisión trimestral de 1,38 con un mínimo de unos 27 euros. Desde luego, insistimos, son datos **“orientativos” y variables** en función de las entidades y que por ello deben preguntarse a éstas directamente, en su caso. 



## Responsabilidad Social Empresarial (RSE)



*Pedro Amorós Rael  
Presidente Fundación Grupo OTP*

Que la siniestralidad laboral es un problema que nos afecta a todos, es una cuestión que no admite la más mínima contradicción. El número de accidentes producidos durante el año 2005 y en lo que llevamos del año 2006 es escalofriante y aunque parecen existir indicios positivos que apuntan a una tendencia a la baja en el número de accidentes, resulta una mejora insuficiente. Según todas las estadísticas, **España es el país de mayor siniestralidad de Europa.**

Ante esta situación, la Administración, Organizaciones Sindicales, Empresarios, Trabajadores y demás Agentes Sociales, debemos mantener una atención permanente y continuar trabajando con el objetivo de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el proceso de Gestión general de la empresa en una apuesta clara por las personas como principal activo de la sociedad.

Es pues, de todo punto necesario, reducir la siniestralidad laboral en las Empresas.

Por otra parte, la estructura productiva de las empresas está experimentando unos procesos de cambio desconocidos hasta ahora.

En este sentido, el mundo empresarial debe encaminar sus estrategias para desarrollar una serie de actividades, además de las que le son inherentes por su propio desarrollo, como son la creación de puestos de trabajo, de nuevas tecnologías, etc., que vengán a facilitar su **integración en la Sociedad del siglo XXI.**

A tal efecto, al concepto de empresa que se crea con el único fin de rentabilizar sus beneficios y aumentar sus excedentes deben incorporarse otros que, desarrollados eficazmente, permitan una mayor contribución al estado de mejora y calidad de nuestro entorno social.

Así, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), –también llamada Responsabilidad Social Corporativa, RSC–, se define como el desarrollo de una metodología que permite la **asunción volun-**





taria por parte de las empresas de responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, sobre las condiciones laborales, sobre la seguridad y salud de los trabajadores y sobre el medio ambiente, entre otros.

La RSE confirma el establecimiento de un **nuevo modelo de empresa** al que se incorporan elementos sociales y medioambientales junto a las funciones tradicionales y donde se genera, en sí misma, una corriente de respeto a los derechos humanos y a la seguridad y salud laboral que garantice la integridad física y moral de sus trabajadores.

En efecto, la preocupación de las empresas para evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales es cada vez más creciente y demandan sistemas de gestión que actúen eficazmente sobre este problema social.

Cada vez con mayor frecuencia las empresas demandan la Gestión de la Calidad, Certificada por las normas ISO-9000, Medioambiente ISO-14000 y las OHSAS 18001 sobre la Certificación de Seguridad y Salud Laboral que posibiliten el control de sus riesgos, mejorar su actuación en este sentido de forma continua y cumplir con la legislación vigente.

El funcionamiento integrado de estos tres sistemas habrán de reportar una serie de beneficios a las Empresas cuyo papel es evidente, siendo esta integración orientada a conseguir resultados. La cuestión es que no sólo es necesario integrar estos sistemas, sino hacerlo mejor que los demás en un mercado altamente competitivo.

Su integración, proporciona a la empresa, en primer lugar, una **mejora en su imagen, mayor competitividad y mejor posicionamiento** en un mercado complejo, es decir, reducción de los accidentes laborales minimizando el riesgo y aumentando la seguridad.




## La RSE confirma el establecimiento de un nuevo modelo de empresa al que se incorporan elementos sociales y medioambientales junto a las funciones tradicionales

Un mantenimiento actualizado del sistema permite, además, obtener una buena reputación y conseguir la confianza de las personas que trabajan en ella. Los clientes quieren tener proveedores fiables y que sean reconocidos por su calidad de productos y servicios y además, la comunidad desea saber que la Empresa actúa social y ambientalmente de una forma consecuente.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) lejos de resultar una carga para la empresa constituye un **modelo de legitimación social y mejora**, sin duda, así como la confianza de los accionistas, de los trabajadores con un ambiente de trabajo saludable, de los clientes y de las relaciones con las distintas Administraciones.

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, la Responsabilidad Social

Empresarial permite, además de la implantación de sistemas preventivos y la eliminación de los accidentes laborales, la difusión de una verdadera **cultura de la prevención** que va más allá de la propia organización empresarial; trasladándola al resto de la sociedad en la que se desarrolla.

A mi juicio, este parece ser el camino a seguir y su desarrollo nos habrá de proporcionar empresas que, de camino hacia nuevos tiempos, obtengan una presencia eficaz en su desarrollo ante sus trabajadores y su entorno social, que sea referente de sus actuaciones en el futuro. 

### Bibliografía consultada:

- Comisión Europea.
- Responsabilidad Social de las Empresas.
- Libro verde de la Unión Europea 2001.

## www.eurid.eu/es/



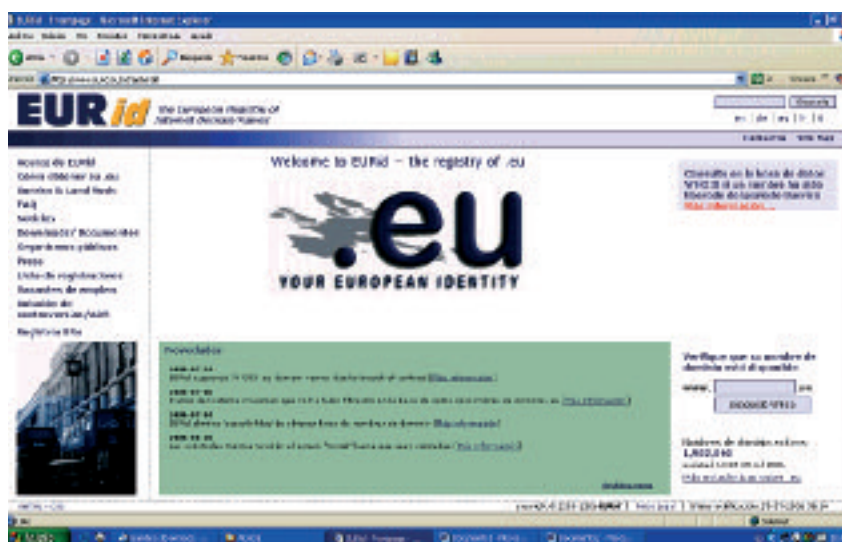
## Información sobre el registro de dominio de primer nivel .eu

EURid es una organización sin ánimo de lucro con sede en Bélgica, seleccionada por la Comisión Europea para gestionar el nuevo dominio .eu.

Actualmente todos somos conscientes de la importancia de estar presentes en Internet, sobre todo a nivel corporativo, ya que se ha convertido en un espejo y una consulta fácil para poder evaluar en alguna medida a aquellas empresas con las que tenemos o podríamos tener relaciones comerciales.

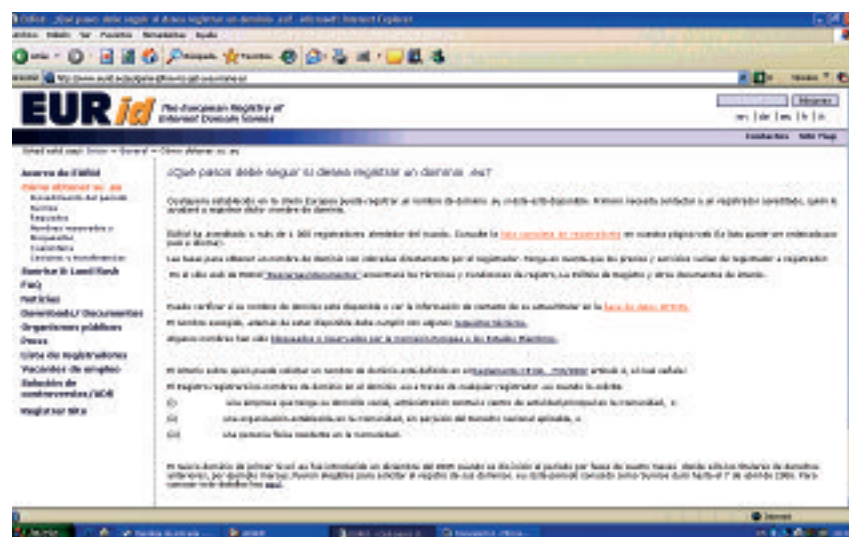
Hasta el momento los dominios que todos conocemos y tenemos son los ya conocidos: .es, .com, .org, .net, pues bien, ahora tenemos a nuestra disposición el nuevo registro europeo .eu, muy importante para aquellas empresas o entidades que estén o quieran estar presentes en el mercado europeo.

Desde la página principal podemos verificar si nuestro nombre de dominio está



disponible aún y obtener información sobre los datos de registro de los nombres de dominio existentes.

Igualmente disponemos dentro del apartado “como obtener su .eu” un listado completo de registradores, que podemos ordenar por país o idioma.



Por último, en la opción de “Descargas/Documentos”, podemos encontrar los términos y Condiciones de Registro, La Política de Registro y otros documentos de interés. [↗](#)

Pedro Toledano  
ADADE



**“Son muchos los que  
estarán observándole”**

***Actualidad mpresarial***

realiza una tirada de 30.000 ejemplares  
distribuidos entre empresarios, directivos y  
autónomos, clientes de ADADE



ÁLAVA  
General Álava, 10, 5a planta  
Tel. 945 132 887 • Fax. 945 132 857

ALBACETE  
Teodoro Camino, 28 entr.  
Tel. 967 232 113 • Fax. 967 501 410

ALICANTE  
Avda. Maisonnave, 33-39  
zona jardín, entreplanta • Alicante  
Tel. 96 598 50 83 • Fax. 96 522 74 16

General Cosido, 47, entresuelo • Elche  
Tel. 966 662 135 / 966 673 191  
Fax. 966 675 317

ASTURIAS  
Sanz Crespo, 5 bajo • Gijón  
Tel. 98 517 57 04 • Fax. 98 517 2121

Río San Pedro, 1, 5° C • Oviedo  
Tel. 98 520 92 60 • Fax. 98 522 93 92

BADAJOS  
Fernando Garrorena, 6 Of. 5 • Badajoz  
Tel. 924262 125

San Francisco, 2-1° • Mérida  
Tel. 924 311 562 • Fax. 924 319 711

BARCELONA  
Balmes, 102 principal • Barcelona  
Tel. 93 488 05 05 • Fax. 93 487 57 00

El Plà, 80 • Sant Feliu de Llobregat  
Tel. 93 685 90 77 • Fax. 93 685 91 55

Aygda. Llibertat, 63 esc. C desp. 7  
Mollet del Vallés  
Tel. 93 579 37 25 • Fax. 93 579 38 56

Ramón Llull, 61-65 • Terrassa  
Tel. 93 733 98 88 • Fax. 93 733 98 89

BURGOS  
San Lesmes, 6 edif. Adade • Burgos  
Tel. 947 257 577 • Fax. 947 257 347

San Pablo, 9 – 1° B • Burgos  
Tel. 947 270 711 • Fax. 947 279 936

CANARIAS  
Hotel Vista Amadores • Montaña Clara  
Urbanización Puerto Rico  
Mogán • Las Palmas  
Tel. 928 153 113 • Fax. 928 153 610

CANTABRIA  
General Mola, 27, 1° C • Santander  
Tel. 942 313 712 • Fax. 942 313 583

CASTELLON  
Navarra, 89 bajo y entlo. Castellón  
Tel. 964 242 122 • Fax. 964 200 373

Plaza Rey Jaime I, 8 bajo. Segorbe  
Tel. 964 713 950 • Fax. 964 713 974

Pere Gil, 2 entlo • Vila Real  
Tel. 964 506 364 • Fax. 964 530 653

CUENCA  
San Esteban, 2 – 3° A  
Tel. 963 915 519 • Fax. 963 911 135

GERONA  
Avda. Sant Francesc, 1 y 3 • Girona  
Tel. 972 208 900 • Fax. 972 208 498

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

GUADALAJARA  
Ingeniero Marino, 7 • Guadalajara  
Tel. 949 219 365 / 949 253 341

HUELVA  
Puerto 53, 1° A • Huelva  
Tel. 959 252 648 / 959 253 423  
Fax. 959 282 962

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

MADRID  
Pl. Sta. Catalina de los Donados, 2 – 3° • Madrid  
Tel. 91 559 58 00 • Fax. 91 559 05 11

Loeches, 42, local • Torrejón de Ardoz  
Tel. 91 656 26 96 • Fax. 91 676 24 26

MURCIA  
Santa Catalina, 8 entlo • Murcia  
Tel. 968 242 258 • Fax. 968 231 196

Médico Miguel Rodríguez, 2 • Yecla  
Tel. 968 750 523 • Fax. 968 750 775

ORENSE  
Capitán Eloy, 29 – 2° • Orense  
Tel. 988 237 902 • Fax. 988 245 727

SEVILLA  
Avda. Héroe de Toledo, s/n  
Ed. Toledo 1, 3a • Sevilla  
Tel. 95 463 84 11 • Fax. 95 466 25 77

Arjona, 14 local 20-21 • Sevilla  
Tel. 95 421 10 00 • Fax. 95 422 48 49

SORIA  
Doctrina, 2 Soria  
Tel. 975 230 344 • Fax. 975 230 344

TARRAGONA  
Pere Martell, 8 – 1° • Tarragona  
Tel. 977 241 703 • Fax. 977 247 043

Larache, 8 • Amposta  
Tel. 977 702 967 • Fax. 977 702 876

TOLEDO  
Cuesta de Carlos V, 5 – 3° • 45001 Toledo  
Tel. 925 221 700 • Fax. 925 214 619

Tamujar, 1 • 45600 Talavera de la Reina  
Tel. 925 816 521 • Fax. 925 816 521

VALENCIA  
Gran Vía Fernando el Católico, 76, 1° Izda.  
Valencia - Edificio 2000  
Tel. 96 391 55 19 • Fax. 96 391 11 35

Curtidors, 1, 2° 3ª • Alzira  
Tel. 96 241 90 30 • Fax. 96 241 98 49

Dos de Maig, 52 • Entslo. 3ª y 4ª – Ontinyent  
Tel. 96 238 88 33 • Fax. 96 238 84 12



## La solución global para su empresa

VALLADOLID  
Acera de Recoletos, 7 - 30 • Valladolid  
Tel. 983 295 900 • Fax. 983 217 624

VIZCAYA  
Alameda de Mazarredo, 63 entr. • Bilbao  
Tel. 94 423 60 23 • Fax. 94 423 53 29

ZARAGOZA  
San Jorge, 7 entlo. • Zaragoza  
Tel. 976 204 111 • Fax. 976 293 430

ASESORES JURÍDICOS, LABORALES,  
FISCALES Y CONTABLES  
AUDITORÍAS  
CONSULTORÍA  
RECURSOS HUMANOS  
PATENTES Y MARCAS  
CORREDURÍA DE SEGUROS  
FRANCHISING

CONTACTO:  
902 100 676

e-mail: [adade@adade.es](mailto:adade@adade.es)  
<http://www.adade.es>

### INTERNACIONAL

MÉXICO  
Hacienda de Temixco 32 – 102  
Naucalpan de Juárez  
Tel. 00-52 55 55 60 62 06

PERU  
Jr. Las Paltas, 4472, 3°  
Urb. Naranjal San Martín de Porres – Lima  
Tel. 00-51 1 98 78 31 79

PORTUGAL  
Avda. Joao Crisóstomo, 21 2° esq.  
1050-125 Lisboa  
Tel. 00-351 210 100 224  
Fax. 00-351 210 100 283

VENEZUELA  
Avda. Urdaneta  
entre esquinas Platanal a Desamparados  
Edif. Platanal 37, Nivel Mezzanina, Ofic. A,  
La Candelaria • Caracas  
Tel. 00 58 212 345 17 83  
Fax. 00 58 212 562 85 75