



# ADADA

# Empresarial

NÚMERO 40 2C2011



# EMPRESA

# Actitud

# Motivación

# Coaching

ADADA y OpenSales, gestión en la nube | Acuerdo colaboración ADADA y Wolters Kluwer España | ADADA afianza posición en ránking nacional asesorías | ADADA en la IV Edición Foro Asesores | Nuevo escenario de la prevención | ADADA Miami | ADADA Guadalajara | Frutas Anita, 75 años de servicio | Pasivos contingentes en prevención laboral | Reforma del Código Penal | Empleo sumergido | Reforma Ley Concursal | Invertir en Miami | Nueva normativa Prevención Blanqueo de Capitales | Ley de Economía Sostenible

# La guía que necesita para gestionar las Operaciones Vinculadas

The screenshot shows a web browser window displaying the CISS website. The header includes the CISS logo (grupo Wolters Kluwer) and the title 'Operaciones Vinculadas CISS'. A navigation bar features a green bar with a network diagram. Below this, there's a section with a network diagram and the text 'CISS le ofrece herramientas que hacen más fácil su trabajo'. To the right is a login form titled 'Gestión de Operaciones Vinculadas' with fields for 'Usuario' and 'Contraseña', and an 'Aceptar' button. Below the login form are links for 'Requisitos necesarios de Uso' and 'Consejos de Uso'. At the bottom, there are three green buttons: 'LEA AQUÍ LA INFORMACIÓN detallada de este producto', 'FORMACIÓN GRATUITA ON LINE Inscribete YA y sáquele el máximo partido a la aplicación', and 'ACCESO A TIENDA'. The footer contains contact information: 'SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE: 902 250 500 tel • 902 250 502 fax • clientes@ciss.es | Autoría y Colaboraciones | Aviso Legal | Privacidad de los datos |'.

¡POR FIN  
LA  
SOLUCIÓN!

**FÁCIL,  
FIABLE,  
SEGURA  
Y RÁPIDA**

- ✓ Tendrá la seguridad de cumplir con la normativa de las operaciones vinculadas, para todo tipo de clientes.
- ✓ Podrá gestionar toda su documentación.
- ✓ Accederá a información complementaria.
- ✓ Podrá mantener para ejercicios posteriores la información y modificar sólo lo necesario.



05 El Grupo Asesor ADADE participó en la IV Edición del Foro Asesores celebrada en Barcelona, con la asistencia de más de mil profesionales del sector



09 El Grupo Asesor Internacional ADADE abre su primer despacho en Estados Unidos, concretamente en Miami, bajo la dirección de Alejandro Sans y Ricardo Bacalhau



19 La Ley Orgánica 5/2010 introduce la responsabilidad penal de la persona jurídica. Una responsabilidad penal directa y autónoma, que antes sólo ocurría con la persona física del sector

**Edita**  
ADADE

**Presidente**  
Juan Penim

**Director editorial**  
Pedro Toledano

**Consejo de redacción**  
Juan Penim  
Pedro Soler  
Elías del Val  
Tomas Saco  
Neus Pou  
Pedro Toledano

**Contratación de publicidad**  
Tel.: 685 674 199  
Fax: 925 214 619  
info@adade.es  
www.adade.es

**Diseño y maquetación**  
Editorial CISS grupo Wolters Kluwer

**Imprime**  
Editorial CISS grupo Wolters Kluwer

**Tirada**  
15.000 ejemplares

**Depósito legal**  
Z-1.506/93

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

## 4 Editorial

5 El Grupo Asesor ADADE y OpenSales sacan una aplicación de Gestión en la nube

5 El Grupo Asesor ADADE firma un acuerdo de colaboración con Wolters Kluwer España

6 El Grupo Asesor ADADE afianza su posicionamiento en el ranking nacional de auditores y asesores

7 El nuevo escenario de la prevención: retos y oportunidades tras las últimas reformas normativas

8 El Grupo Asesor ADADE en la IV Edición del Foro Asesores de Barcelona

9 ADADE MIAMI

10 ADADE Guadalajara

12 Frutas Anita: una empresa familiar con más de 75 años de servicio

13 Los pasivos contingentes en materia de prevención laboral

17 Coaching Empresarial

19 Responsabilidad penal de las empresas en la reforma del Código Penal por la Ley Orgánica 5/2010

23 Empleo sumergido

25 Reforma de la Ley Concursal: simplificar y abaratar el procedimiento concursal

27 Invertir en Miami

30 La nueva normativa en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo: especial referencia a los asesores fiscales y otros profesionales sujetos

32 La Ley de Economía Sostenible se aprueba sin acierto en las medidas tributarias

34 Para leer

# Coaching: Coach vs Consultor

En el raro panorama global, las empresas para estar bien gestionadas requieren atender las necesidades de desarrollo de su activo más valioso, las personas, o en términos empresariales los Recursos Humanos. En este sentido, el desarrollo de programas formales que se dirijan al aprovechamiento de este activo humano son los medios más idóneos y factibles para tal fin. De igual relevancia es prestar atención a las interacciones diarias que se suscitan en el ambiente laboral y que forma parte de los procesos que garantizan o interfieren el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

En este orden de idea, en la actualidad existe una filosofía de aprendizaje que garantiza el crecimiento continuo y sostenido de las habilidades y competencia de los individuos en las empresas. Esta filosofía es conocida como *Coaching* (que significa entrenar). El mismo ha sido definido de distintas formas; sin embargo, se puede resumir como la disciplina que se basa en el acompañamiento o atención individualizada, que tiene por finalidad operar profundos cambios en el pensamiento y comportamiento de los individuos, a través de la observación, la toma de conciencia, la determinación de objetivos y la consecución de los mismos apoyándose en estrategias.

Con el objeto de hacer una introducción en el tema del *Coaching* será básico distinguir las diferencias que existen entre el *Coach* y un Consultor en su *praxis*. Principalmente son:

**El Coach:** En su trabajo hay participación equitativa. Los *coach* son guías y proveedores de recursos. No define los objetivos en el proceso de *coaching*, van siendo identificados por el *coachee* (alumno o quien es entrenado). En el proceso de *coaching*, el *coach* se centra en el **quién** para después pasar al **qué**. El *coach*

tiene la misión fundamental de facilitar para que el *coachee* se conozca así mismo/a. Brinda sobre todo motivación y concienciación. Enfatiza el *empowerment* (reinventar la empresa), los puntos fuertes y los logros. **El trabajo del coach implica un desarrollo continuado.**

**El Consultor:** El es el experto en la relación de consultoría: experto-cliente. Se centra en el **qué** y te dice **cómo** hacerlo. Los objetivos son identificados por el experto. El consultor provee las estrategias y el conocimiento del mismo. Brinda soluciones y vende su producto. Sigue un enfoque de recuperación haciendo énfasis en las deficiencias y problemas derivados del incumplimiento de un compendio estándar de conducta empresarial. La consultoría es ocasional y se basa en las necesidades.

Por tanto, sin duda, nos encontramos ante una nueva forma de Consultoría empresarial, basada en enseñar al alumno a desenvolverse en su entorno, a encontrar las soluciones e interactuar con los problemas, a plantear metas y objetivos y, sobre todo, a superarse de manera continuada. En comparación con la tradicional consultoría que no enseña, ni entrena, sino que fundamentalmente resuelve.



**Juan de Jesús Penim Botajara**  
Presidente de ADADE

# El Grupo Asesor ADADE y OpenSales sacan una aplicación de Gestión en la nube



**ADADE PRIME** es la nueva aplicación de gestión para las Pymes. Resultante del esfuerzo de ADADE y OpenSales, **ADADE PRIME**

es una aplicación informática en la nube que permite a las Pymes mantener su facturación, clientes, proveedores, gastos e informes en una aplicación diseñada para las pequeñas y medianas empresas. Esta aplicación permite que las empresas tengan a su disposición una herramienta de control de facturación que cuenta con funciones avanzadas como CRM y TPV, todo en la nube sin inversión en servidores o licencias de usuarios.

En una economía dinámica, **ADADE PRIME** es la aplicación de negocios que permite a las empresas organizar y controlar su negocio con el mínimo de inversión y el máximo de seguridad. **ADADE PRIME** ofrece a las empresas una conexión directa con su asesor lo que permite que la información entre ambos se haga de manera rápida y adecuada.



**"ADADE PRIME estará disponible en España y Portugal ya desde julio y en todos los países con despacho ADADE en septiembre de 2011"**

## El Grupo Asesor ADADE firma un acuerdo de colaboración con Wolters Kluwer España

El **Grupo Asesor ADADE** ha firmado un acuerdo de colaboración con las marcas A3 Software y CISS de **Wolters Kluwer España** en beneficio de las asesorías que forman parte de esta asociación.

**Wolters Kluwer España** es el proveedor con la oferta más completa de productos y servicios que contribuyen al mejor desempeño de la profesión del asesor. Los asociados a ADADE se podrán beneficiar de condiciones ventajosas en las marcas líderes A3 Software y CISS, y de acciones conjuntas que ambas entidades pongan en marcha en beneficio siempre de sus asociados y *partners*.

**"Los asociados de ADADE contarán con ventajas en los productos de A3 Software y CISS, así como habrán acciones conjuntas entre ambos"**

El **Grupo Asesor ADADE**, con este acuerdo firmado con **Wolters Kluwer España**, refuerza su estrategia de apoyar el desarrollo profesional y de negocio de los miembros del Grupo, tanto a nivel individual como mediante su parti-

cipación en la prestación de servicios globales a clientes, y todos juntos convertirnos en un grupo influyente en el sector para beneficio de sus clientes y asociados.

Por su parte, la empresa holandesa **Wolters Kluwer España** con la firma de este acuerdo muestra su apuesta dirigida a reforzar su cercanía y apoyo a los asesores y despachos profesionales.



Pep Aragónés, Director General de WKE Tax & Accounting (izquierda) y Juan Penim, Presidente del Grupo Asesor ADADE

# El Grupo Asesor ADADE afianza su posicionamiento en el ránking nacional de auditores y asesores

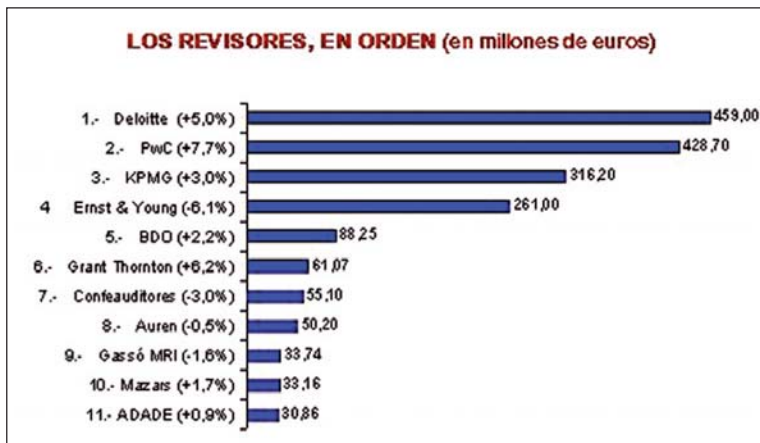
EL GRUPO ASESOR ADADE SIGUE SITUÁNDOSE ENTRE LAS PRINCIPALES FIRMAS A NIVEL NACIONAL, DE ACUERDO CON EL RÁNKGING PUBLICADO POR EL DIARIO *EXPANSIÓN*.



En el ránking que el diario *Expansión* publica anualmente sobre Auditorías y Asesorías, aparece el **Grupo Asesor ADADE** con una facturación total en el año 2010 alcanzó los 30,86 millones de euros, con una subida respecto del año anterior del 0,9%. También cabe resaltar que en el área de negocio referente a Asesoría Legal-Tributaria el **Grupo ADADE** se encuentra entre las 6 primeras del entorno nacional.

Significar que durante el ejercicio 2010 tuvo un incremento del 12,4% en Auditoría y del 6,6% en Consultoría, compensando así el descenso mínimo en las otras áreas de negocio.

Por último, indicar que según el número de oficinas que disponen las firmas estudiadas en el informe, el **Grupo ADADE** se sitúa en primera posición con 45 oficinas y con un monto total de 526 empleados.



## RÁNKGING DE AUDITORAS EN ESPAÑA EN 2010

Cifra de facturación en millones de euros

Firmas	2010	2009	Incremento (%)
<b>1. Deloitte</b>	<b>459,00</b>	<b>437,00</b>	<b>5,0</b>
Auditoría	227,20	225,00	1,0
Consultoría	134,20	121,00	10,9
Fiscal/Legal	63,10	58,00	8,8
Corporate finance	34,50	33,00	4,5
<b>2. PwC</b>	<b>428,70</b>	<b>409,50</b>	<b>4,7</b>
Auditoría	176,30	171,23	3,0
Consultoría	133,20	121,07	10,0
Asesoramiento legal (Landwell)	119,20	117,20	1,7
<b>3. KPMG<sup>(1)</sup></b>	<b>316,20</b>	<b>307,14</b>	<b>3,0</b>
Auditoría	112,60	116,32	-3,2
Performance and Technology	24,60	17,37	41,6
Risk and compliance	44,65	45,13	-1,1
Fiscal	75,82	70,37	7,7
Transacciones	58,53	57,95	1,0
<b>4. Ernst &amp; Young</b>	<b>261,00</b>	<b>278,00</b>	<b>-6,1</b>
Auditoría y asesoramiento	183,00	187,00	-2,1
Abogados	58,00	60,00	-3,3
Asesoramiento financiero	20,00	31,00	-35,5
Otros Servicios	0,00	0,00	0,0
<b>5. BDO</b>	<b>88,25</b>	<b>86,33</b>	<b>2,2</b>
Auditoría	45,01	44,03	2,2
Consultoría	5,30	5,20	1,8
Asesoría legal-tributaria	30,01	27,51	9,1
Asesoramiento financiero	7,94	9,59	-17,2

<b>6. Grant Thornton</b>	<b>61,07</b>	<b>57,51</b>	<b>6,2</b>
Auditoría	20,74	20,34	2,0
Consultoría	29,23	26,85	8,9
Asesoría legal	8,64	8,12	6,4
Asesoramiento financiero	2,46	2,20	11,8
<b>7. Confeauditores<sup>(2)</sup></b>	<b>55,10</b>	<b>56,80</b>	<b>-3,0</b>
Auditoría	12,62	13,11	-3,7
Consultoría	20,13	19,60	2,7
Asesoría legal-tributaria	12,65	12,90	-1,9
Otros Servicios	9,70	11,19	-13,3
<b>8. Auren</b>	<b>50,20</b>	<b>50,44</b>	<b>-0,5</b>
Auditoría	15,40	15,31	0,6
Consultoría	13,30	15,48	-14,1
Asesoría legal-tributaria	20,30	18,22	11,4
Otros servicios	1,20	1,43	-16,1
<b>9. Gassó RSM</b>	<b>33,74</b>	<b>34,28</b>	<b>-1,6</b>
Auditoría	7,40	7,95	-6,9
Consultoría	12,32	12,44	-1,0
Asesoría legal-tributaria	10,64	10,84	-1,9
Otros servicios	3,38	3,05	10,7
<b>10. Mazars</b>	<b>33,16</b>	<b>32,60</b>	<b>1,7</b>
Auditoría	23,53	23,00	2,3
Asesoría tributaria	9,63	9,60	0,3
<b>11. Adade</b>	<b>30,86</b>	<b>30,59</b>	<b>0,9</b>
Auditoría	0,92	0,82	12,4
Consultoría	4,38	4,11	6,6
Asesoría legal-tributaria	20,02	20,04	-0,1
Otros servicios	5,54	5,62	-1,5

# El nuevo escenario de la prevención: retos y oportunidades tras las últimas reformas normativas

**EL PASADO DÍA 3 DE MARZO SE CELEBRÓ, EN EL SALÓN DE ACTOS DEL INVASSAT DE ALICANTE, UNA JORNADA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ORGANIZADA POR LA FUNDACIÓN ADAD E, LA FUNDACIÓN WOLTERS KLUWER Y LA FUNDACIÓN GRUPO OTP, CON LA COLABORACIÓN DE LA PATRONAL DEL SECTOR EN LA COMUNIDAD VALENCIANA, SERPRECOVA, BAJO EL TÍTULO "EL NUEVO ESCENARIO DE LA PREVENCIÓN: RETOS Y OPORTUNIDADES TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS NORMATIVAS".**

El acto fue presentado por D. Gustavo Acenegui Parreño, Director Territorial del INVASSAT y D. Pedro Amorós Rael, Presidente de la Fundación Grupo OTP. Intervinieron como ponentes: D. Ramón Rocamora, Director Territorial d'Ocupació i Treball de Alicante; D. José M<sup>a</sup> Gutiérrez, Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo de Alicante; D. Agustín Coloma, Economista y Consultor de Empresas de Adade; D. Javier Romero, Fiscal de Siniestralidad Laboral de Alicante y D. Ramón M<sup>a</sup> Calduch, adjunto a la Presidencia para la expansión del Grupo OTP. Clausuró el acto el Ilustre Director General del INVASSAT, D. Miguel Ángel Tarín Remohí.

se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, cuya entrada en vigor el próximo día 24 de marzo de 2011 obliga a todos los SPA's a estar acreditados en las cuatro especialidades y, también, por la Orden TIN/2504/2010 de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el RSP, en lo referente a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención en las empresas.

El citado Real Decreto 337/2010 y la Orden TIN/2504/2010, junto con el Decreto Sanitario, a fecha de hoy pendiente de publicación, suponen unos cambios normativos de gran trascendencia para el sector, obligando a una mayor concentración y a una inversión importante para el mantenimiento de la acreditación, amén de toda una serie de cambios organizativos en los SPA, en unos momentos de crisis económica en los que la adaptación a dicha normativa no va a ser nada fácil y que, con toda probabilidad, va a suponer la desaparición de muchos de los Servicios de Prevención Ajenos actualmente existentes. De ahí la importancia de la Jornada celebrada en Alicante, ya que seguramente habrá sido pionera entre un antes y un después en el sector de la prevención.



**"El Real Decreto 337/2010, la Orden TIN/2504/2010 y el Decreto Sanitario, pendiente de publicación, supondrán cambios normativos importantes para el sector de los SPA's"**

La jornada fue todo un éxito, tanto por la gran asistencia de participantes como por lo novedoso de los temas a tratar, consecuencia del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que



# El Grupo Asesor ADADA en la IV Edición del Foro Asesores de Barcelona

EL GRUPO ASESOR ADADA PARTICIPÓ EN EL FORO ASESORES DE BARCELONA CON LA PRESENCIA DE PEDRO SOLER MACIA, SOCIO DEL GRUPO EN BARCELONA.



La IV Edición del Foro Asesores, organizado por Wolters Kluwer, se celebró el pasado día 10 de marzo en el marco de la Fira de Barcelona. Contó con la asistencia de más de 1.000 profesionales.

El citado encuentro se desarrolló bajo el lema "**Innovación Constante**", el compromiso para crear valor constante en comunidad. Cómo crecer en la nueva coyuntura económica, cómo innovar no solo tecnológicamente, sino también a través de nuevas formas de colaboración y estrategias y cómo aplicarlo de manera continua para garantizar un crecimiento sostenido, son algunos de los asuntos que se han abordado.

El encargado de inaugurar la jornada ha sido Josep Aragonés, Director General de Wolters Kluwer España, que destacó una vez más la importancia que el asesor tiene como impulsor del desarrollo económico a través de su estrecha relación profesional con las Pymes.

Este evento se ha convertido en punto de encuentro y de referencia para todos los profesionales del asesoramiento a empresas.

Ha contado con la participación de numerosos expertos de la talla de Jesús Vega de la Falla, ex Director de RRHH del Grupo de distribución de moda Inditex; Enrique Dans, Profesor de Sistemas de información del IE; Pilar Arxé i Fonalleras, Presidenta de l'Associació Professional de Tècnics Tributaris de Catalunya i Balears (APTTCB); Miguel Ángel Baños López, Inspector de Hacienda del Estado; **Pedro Soler Macia, Abogado y socio del Grupo Adade en Barcelona**; Carmelo Palomero Montes, Director Provincial del INSS; Eudald Vigo i Tarres, Jefe del Área de estrategia y relaciones externas de la Agencia Tributaria de Cataluña, entre otros.

**"Más de 1.000 profesionales se reunieron en la IV Edición del Foro Asesores de Barcelona, organizado por Wolters Kluwer, bajo el lema 'Innovación Constante'"**

En la Mesa de Debate II, se trató un tema de rabiosa actualidad como es "**La Reforma de las Pensiones**", en la que participaron **Pedro Soler Macia, Abogado y Socio del Grupo Adade en Barcelona**; Carmelo Palomero, Director Provincial del INSS; Joan Girone-lla, Presidente del Grupo TAX y Carmen Pujol, Vicepresidenta del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona.





# ADADE MIAMI

**EL GRUPO ASesor INTERNACIONAL ADADE CONTINÚA SU EXPANSIÓN INTERNACIONAL CON UN NUEVO DESPACHO EN MIAMI, FL, ESTADOS UNIDOS.**



El despacho de Miami es el primer despacho de **ADADE** en Estados Unidos e inicia un nuevo camino fuera de Europa, con la primera entrada de un despacho de habla inglesa para el **Grupo ADADE**. El nuevo despacho es una demostración de vitalidad del grupo y un paso muy importante en la estrategia de internacionalización de **ADADE**.

**"ADADE Miami es el primer despacho ADADE en EEUU"**

En particular, el despacho de **ADADE Miami** podrá llevar todo lo que es inmigración, constitución de empresas, contabilidad, asesoría fiscal y la consultoría de negocios para las empresas españolas, portuguesas y de Latinoamérica. Una gran oportunidad de expansión de servicios en Estados Unidos con el apoyo de toda la red de despachos del **Grupo ADADE**.

**ADADE Miami** tiene como objetivo proporcionar a los clientes **ADADE** una amplia gama de servicios de asesoramiento ya presentes en todos los despachos **ADADE**, pero también servicios diseñados específicamente para las empresas extranjeras que quieren entrar en el mercado americano, soluciones centradas en la maximización de retornos a largo plazo proyectado de sus inversiones (ROI) a través de una estructura jurídica tributaria eficiente y óptima.

Servicios preparados dirigidos a ayudar a los inversores individuales y las empresas extranjeras que quieren introducir sus productos y servicios en el mercado

de Estados Unidos o simplemente iniciar un proyecto empresarial. Estos servicios son proporcionados por divisiones especializadas de la siguiente manera:

- **ADADE Consultoría Estratégica:** Ayudar a los inversores interesados, empresa o individual, en el desarrollo de proyectos en los Estados Unidos por proveer servicios de consultoría, tales como el desarrollo de planes de negocios, pro-forma de análisis, estudios de *due diligence*, análisis de mercado, la determinación de una estructura legal y fiscal óptima.

- **ADADE Representa:** Representación de empresas extranjeras, actuando como su agente o representante en EEUU a fin de evitar los costes iniciales, mientras que la empresa acumula una presencia local. Permitiendo que las empresas tengan una estructura de trabajo en Estados Unidos a bajo coste y de manera integrada, con la contabilidad y asesoría tributaria incluida.

- **ADADE Estratégico de búsqueda de socios:** Identificar y ayudar con el proceso de selección y negociación del *partner* adecuado para su negocio, contratos y recursos humanos de la búsqueda para las nuevas empresas tratando de establecer una presencia corporativa en los Estados Unidos.

**ADADE Miami** es el nuevo despacho del **Grupo ADADE**, pero su equipo tiene la experiencia necesaria para llevar todos los servicios con la calidad que los clientes de **ADADE** ya están acostumbrados. Para Alejandro Sans y Ricardo Bacalhau, asociados de **ADADE**



**Miami**, es muy importante la expansión de **ADADE** en Estados Unidos, dando capacidad a que las oportunidades de negocio en la economía americana estén disponibles a todos los clientes de **ADADE** en España y Portugal, además de los clientes en los siete países de Latinoamérica donde **ADADE** ya está presente.

# ADADA GUADALAJARA

SIEMPRE HA CUIDADO DE QUE EL TRATO Y SERVICIO FUESEN LO MÁS CERCANOS POSIBLES, CON TIEMPO SUFICIENTE PARA UNA ATENCIÓN AL CLIENTE, PERSONALIZADA, MINUCIOSA Y DETALLADA.



proyectos empresariales; y por fin concluir que a pesar de las dudas en el manejo del timón se han cubierto muchos quinquenios, e incluso vamos capeando el temporal de la mega crisis de 2008, supuestamente causada por las hipotecas basuras y en realidad debida a la acumulación de errores de distintos sectores sociales, que ahora no hace al caso recordar, pero que conviene tener en cuenta para superar tan difícil coyuntura y en la medida que sea posible eliminar obstáculos a fin de no recaer en tan peligrosa situación. Es sabido que quien olvida la historia, pone en peligro su futuro.

Florentino Moreno López es el fundador de Proyecto FM, y viene prestando sus servicios a emprendedores de Guadalajara desde el año 1975. Ha cursado estudios mercantiles en Madrid y de derecho en la UNED.

Procedía de la empresa privada habiendo prestado sus servicios como director administrativo de las dos empresas de mayor tamaño, por aquel tiempo, en Guadalajara: Industrias PLAZA dedicada a carrocerías de camiones, metal, carpintería, sierra industrial, reparación y venta de automóviles y, posteriormente, LOMBREY, empresa de confección de caballero puntera también en España, con mas de quinientas personas de plantilla. Esta segunda empresa quedó muy tocada en 1975, debido al empuje de los sindicatos, al coincidir con el fallecimiento de Francisco Franco.

**"Florentino Moreno López lidera ADADA Guadalajara, bajo el lema de la cercanía y el estudio minucioso"**

En ese momento decide dejar atrás la seguridad de las nóminas y pasar al muy interesante mundo del autónomo, la empresa, sus incertidumbres, sus exigencias, y tal vez la recompensa de contemplar el trabajo bien hecho, aceptado por los clientes, que son los que sostienen los

Así las cosas en un momento determinado descubre el **Grupo ADADA**, se interesa por sus medios y objetivos, le gustan y decide incorporarse al mismo. Pasado el tiempo, más de una década, constatamos que ha sido un acierto total coincidir con tan singular grupo de magníficos profesionales, y excelentes personas, que desde distintos lugares del territorio nacional, así como desde diversos continentes, dan brillo a la profesión de asesorar a emprendedores.

Siempre ha estado preocupado de que el despacho guardase proporción entre el número de colaboradores incorporados y el de clientes atendidos, a fin de que el trato y servicio fuesen más cercanos, más en tiempo real, con disponibilidad de tiempo para un estudio minucioso y detallado de los distintos asuntos que nos confían. Hasta aquí cabe afirmar que esta política ha resultado oportuna y equilibrada, por cuanto el número de aciertos, a lo largo de tantos años, ha sido casi total, nunca puede ser al cien por cien, porque la administración no lo suele permitir, y el número de clientes satisfechos, en consecuencia, ha resultado suficiente como para mantener por más de treinta y cinco años el proyecto empresarial.

Ha cuidado mucho la incorporación de profesionales, y también en este punto el acierto nos ha

acompañado, por cuanto alguno ha cubierto varias décadas de su vida profesional, actuando como PFM o **ADADE Guadalajara** y si los clientes han asumido el relevo con total confianza, es prueba evidente del éxito de su gestión y trabajo.

Prácticamente todo el asesoramiento que puede precisar un empresario, en cualquiera de las áreas de su actividad, puede ser atendido por este grupo profesional. Cada uno especializado en sus materias respectivas, pero el conjunto viene actuando con diligencia y calidad suficientes, de manera que es un despacho que, en el criterio de la Administración de Guadalajara y Madrid, cuenta como un equipo a escuchar. Prueba de ello es el número de ERES resuelto con total satisfacción, por mencionar una cuestión desgraciadamente tan de moda en estos tiempos. También en materia de gestión inmobiliaria ha logrado un importante nivel de conocimientos, aunque sea un sector en profunda crisis, injustificada según nuestros cálculos, pero demasiado real como para ignorarla. Cambiarán las tendencias, porque la realidad es tozuda y no permite que se le impongan posturas forzadas. Los asuntos fiscales resueltos de manera satisfactoria, en singulares y complejos asuntos en materia de IVA o Sociedades ponen de manifiesto la vasta experiencia de este departamento fiscal y el importante número de sentencias favorables que ha logrado el departamento jurídico para nuestros clientes, impulsan con fuerza su discurrir, por la vía de su divulgación directa entre ciudadanos, sin olvidar el desgraciadamente amplio número de concursos de acreedores resueltos favorablemente. No es de lo que estamos más orgullosos por razones obvias, aunque sí por el trabajo bien hecho.

**"La resolución de ERES de manera satisfactoria es una de sus especialidades"**

Permanentemente ha intentado contar con las mejores y más actuales herramientas de trabajo, por entender que sólo los que intentan adaptarse a lo más actual, pueden sobrevivir y competir en un mercado de gran exigencia. Así las cosas, las herramientas para atender consultas jurídicas, fiscales, laborales y mercantiles están muy seleccionadas, ágiles y eficaces; así como la informática para la gestión fiscal, contable y laboral, y la integral del despacho que cierra toda necesidad de una empresa de estas características.

También hemos prestado especial atención a la comunicación con clientes, a través de las tradicionales revistas, o los modernos medios de comunicación

como los correos o las páginas web, en la que colgamos abundante información de manera que el cliente esté siempre bien informado sobre las materias que puedan interesarle.

El momento actual es muy difícil y especialmente complicado, tanto que hay que remontarse a los inicios del pasado siglo para encontrar una crisis de magnitud semejante, pero es razonable confiar en un futuro esperanzador, en razón de los medios humanos y técnicos con que cuenta el despacho, y confiando siempre en la aprobación y aceptación de los clientes que dan sentido a este proyecto empresarial de consultoría, el equipo de **ADADE Guadalajara** se propone afrontar los retos apasionantes que el futuro nos reserva.

**"ADADE Guadalajara abarca el asesoramiento al empresario desde todas sus áreas de actividad"**

Las novedades como los certificados digitales, las declaraciones a través de Internet, las facturas telemáticas, por mencionar algunas, así como las sorprendentes apariciones de la supresión de licencias de apertura, no cotización a las Cámaras de Comercio y todas las reformas que la sociedad ha de imponerse, marcan el inicio de una nueva forma de relación entre los ciudadanos y la administración, y este despacho en comunión con los **ADADE** que pueblan el orbe, queremos seguir colaborando con los emprendedores en el buen funcionamiento de sus proyectos empresariales y espoleados por los nuevos retos, nos disponemos a intentar merecer su confianza como hasta ahora.



# FRUTAS ANITA: una empresa familiar con más de 75 años de servicio

**SUS SEÑAS DE IDENTIDAD SON LA HONRADEZ, LA CALIDAD Y EL BUEN SERVICIO, CARACTERÍSTICAS INDISPENSABLES PARA LA FIDELIZACIÓN DE SUS CLIENTES.**



Frutas Anita S.L. se fundó allá por los años 30, y su nombre precisamente radica en la fundadora y alma mater de esta empresa: D<sup>a</sup> Ana Alonso Yunquera, quien regentó su negocio hasta que sus hijos D. Manuel y D. Rafael López Alonso se hicieron cargo de la misma. La empresa se hallaba ubicada entonces en un local sito en la Calle Mayor nº 25 de Alcalá de Henares. Desde su inicio la actividad realizada ha sido la de almacén de frutas y verduras, incluida la venta al detalle.



En 1981, y como consecuencia de su crecimiento, Frutas Anita S.L. traslada su almacén al local situado en el Paseo del Val nº 17, donde reciben a diario el género desde las zonas de producción de origen para su comercialización y distribución.

**"Doña Ana Alonso Yunquera es el alma mater de la empresa"**

En el año 2006 vuelve a cambiar de destino fijando su almacén en las instalaciones actuales sitas en la Calle Argentina, Polígono Industrial Casarrubios, dotadas logística y técnicamente de mayores medios para poder dar un servicio acorde a los tiempos actuales. Para lo

cual la empresa familiar ha debido realizar esfuerzos económicos e inversiones importantes a efectos de adquirir la nave comercial donde radica la actividad, así como una cámara frigorífica de última generación.

**"Esta empresa familiar se encuentra en su tercera generación"**

Aunque constituida como sociedad mercantil, Frutas Anita S.L. es una empresa familiar cuyos valores esenciales son la honradez, la calidad y el buen servicio, características por las que hemos destacado durante estos años de existencia y que han ido pasando de padres a hijos encontrándonos actualmente en la tercera generación.

**"Productos frescos, variedad, calidad, servicio y precios competitivos son sus máximas"**

Frutas Anita S.L. es proveedor de distintas colectividades como hospitales, colegios, organismos públicos, restaurantes, catering, residencias para mayores, escuelas infantiles, puntos de venta al detalle, etc., donde acudimos diariamente a entregar la mercancía solicitada.

Disponemos de una amplia gama de productos frescos que con el esmero en su selección, tanto en los lugares de origen nacional como internacional, para poder ofrecer, todos los días, una gran variedad a precios competitivos reuniendo los mejores géneros y así poder cumplir nuestros objetivos de calidad y servicio.

Disponemos de unas instalaciones en las que los productos durante su permanencia se benefician de la temperatura y grado de humedad adecuados para la conservación de la fruta más delicada.



# Los pasivos contingentes en materia de prevención laboral: su incidencia en los informes de auditoría

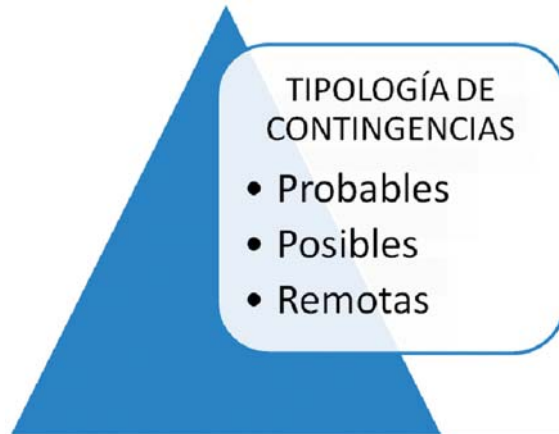
Los pasivos contingentes (Norma Internacional de Contabilidad nº 37) son unas obligaciones posibles, surgidas a raíz de sucesos pasados, cuya existencia ha de ser confirmada sólo por la ocurrencia, o en su caso por la no ocurrencia, de uno o más eventos inciertos en el futuro, que no estén enteramente bajo el control de la entidad o bien, unas obligaciones presentes, surgidas a raíz de sucesos pasados, que no se han reconocido contablemente porque:

*“No es probable que la entidad tenga que satisfacerla, desprendiéndose de recursos o bien, el importe de la obligación no puede ser medido con la suficiente fiabilidad”.*

## ¿CUÁNDO SE DEBE RECONOCER UN PASIVO CONTINGENTE?

La entidad **no debe proceder a reconocer contablemente una obligación de carácter contingente**; por el contrario, **deberá informar acerca de la obligación en cuestión en los cuentas anuales**, salvo en el caso de que la salida de recursos tenga una probabilidad remota.

Análisis de la evidencia disponible	Provisión	Pasivo contingente
Probabilidad de existencia de la obligación actual > 50%	Si la estimación es fiable, se dotará provisión	Si la estimación no es fiable, se informará en la memoria
Probabilidad de existencia de la obligación actual < 50%	No se dotará provisión	Se informará en la memoria
Probabilidad de existencia de la obligación actual remota	No se dotará provisión	No se informará en la memoria



Como se ha indicado, la empresa informará en notas, de la forma en que se exige en el párrafo 86 de la norma anteriormente citada (NIC 37), acerca de la existencia de un pasivo contingente, salvo en el caso de que la posibilidad de tener una salida de recursos se considere remota.

Cuando la entidad sea responsable, de forma conjunta o solidaria, en relación con una determinada obligación, la parte de la deuda que se espera que cubran los demás responsables se tratará como un pasivo contingente. La entidad, en este caso, procederá a reconocer una provisión por la parte de la obligación para la que sea probable una salida de recursos, salvo en la extremadamente rara circunstancia de que no se pueda hacer una estimación fiable de tal importe.

**“Los pasivos contingentes, con el transcurrir del tiempo, pueden evolucionar de manera diferente a la inicialmente esperada”**

Por tanto, serán objeto de reconsideración continuamente, con el fin de determinar si se ha convertido en probable la eventualidad de salida de recursos. Si se estimara probable, para una partida tratada anteriormente como pasivo contingente, la salida de tales recursos económicos en el futuro, se reconocería la correspondiente provisión en los estados financieros del período en el que ha ocurrido el cambio en la probabilidad de ocurrencia (salvo en la extremadamente rara circunstancia de que no se pueda hacer una estimación fiable de tal importe).

## CONTINGENCIAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las contingencias en materia de prevención de riesgos laborales habitualmente son consecuencia de:

- Incumplimiento de las condiciones en que debe estar un lugar de trabajo según ley.
- Incumplimiento de las obligaciones que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y normativa de aplicación.
- No tener implantada en la empresa la prevención de riesgos laborales.
- No informar de los accidentes de trabajo ocurridos.
- No realizar los reconocimientos médicos.

Y muchas más contingencias que se pueden observar a través de la normativa que regula las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en el que se reconocen las infracciones y sanciones en la materia.

### LA INFORMACIÓN CONTABLE SOBRE CONTINGENCIAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los principios y normas de contabilidad generalmente aceptados en relación a la imputación de gastos, fundamentalmente los de prudencia y devengo, indican que los riesgos posibles y las pérdidas eventuales originadas en el ejercicio o en otro anterior deban contabilizarse tan pronto sean conocidos y sean susceptibles de evaluación. Por otra parte, el principio contable de empresa en funcionamiento obliga a informar en los estados financieros de sólo aquellas contingencias que se daban antes del cierre del ejercicio, sin que sea posible considerar circunstancias o hechos que puedan manifestarse en el futuro.

**"Precisamente este grado de conocimiento del hecho resulta determinante a la hora de considerar el tratamiento a dar a la contingencia"**

De aquí surge la tipología de contingencias que diferencia:

- **Probables:** el grado de probabilidad de ocurrencia del hecho es muy elevado.
- **Posibles:** el hecho puede ocurrir razonablemente.

- **Remotas:** muy poco probable que el hecho ocurra.

Para poder saber ante qué tipo de contingencia nos encontramos habrá que considerar:

- La probabilidad de que la Inspección de Trabajo realice una inspección, bien sea rutinaria o como consecuencia de denuncia o accidente.
- La probabilidad de que existiendo dicha inspección, el problema sea detectado.
- La probabilidad de defensa de la posible contingencia ante la inspección y/o ante los Tribunales.

Otro punto a destacar en relación a la toma de decisión, si se establece como contingencia, es la cuantía: ésta se determina en función de las sanciones que pueda comportar dicha contingencia y que están establecidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su artículo 40.2.

### LAS CARACTERÍSTICAS DE LA AUDITORÍA DE LOS PASIVOS CONTINGENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Son las siguientes:

- La necesidad de especialización: la complejidad en materia de prevención de riesgos laborales hace necesario el concurso en el trabajo de la auditoría de especialistas en dicho ámbito, es decir, técnico superiores en prevención de riesgos laborales.
- Las dudas en la consideración de una contingencia como remota, posible o probable y con qué grado.
- Las dificultades en la cuantificación de contingencias: la forma de interpretar la norma, así como la mayor o menor flexibilidad de la autoridad laboral en su aplicación, complican en forma extrema la valoración y la cuantificación de riesgos.
- Las frecuentes limitaciones al alcance: fundamentalmente en relación a ejercicios no auditados.
- La especial sensibilidad de la empresa a recibir un informe con salvedades en esta área.

### LA EVALUACIÓN DE CONTINGENCIAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR EL AUDITOR

La función del auditor es emitir una opinión profesional independiente sobre si las cuentas anuales de una empresa representan razonablemente la ima-

gen fiel de su situación patrimonial y financiera, de acuerdo con los principios y normas generalmente aceptadas.

**"Sin embargo, los procedimientos de auditoría no se diseñan para detectar errores o irregularidades de cualquier tipo o importe, que no obstante, de existir, podrían ser descubiertos por éstas"**

Como consecuencia de ello:

- No todas las contingencias en materia de prevención de riesgos laborales tienen que ser descubiertas por el auditor.
- Situaciones con una cuantificación inferior a la materialidad fijada por el auditor para su trabajo no tienen porque ponerse de manifiesto.

Una vez detectada por el auditor la posible contingencia, debe evaluar las dos cuestiones básicas anteriormente citadas: el grado de probabilidad de que el hecho origen de la contingencia se transforme finalmente en una pérdida o pasivo, y la cuantía del riesgo existente. Una vez se haya analizado y descrito el tipo de contingencia que es, deberá exigir que la empresa la trate en sus estados financieros conforme a la naturaleza de la misma, normalmente mediante la dotación de una provisión que cubra dicha contingencia.

### **LAS CONSECUENCIAS EN EL INFORME DE AUDITORÍA**

Nos centraremos en analizar los diferentes tipos de opinión del auditor que nos puede llegar a causar algún perjuicio en la empresa. Dicha opinión será emitida en función la importancia relativa, que puede ser poco significativa, significativa y muy significativa. Comentaremos las dos últimas, ya que son las que habitualmente causan un perjuicio a la entidad de no ser reconocidas como contingencias.

En materia de prevención de riesgos laborales, como bien hemos dicho antes, dependerá de su correcta implantación y cumplimiento de la ley. De no ser así, se nos podrían imponer una serie de sanciones. La tipo-

logía de dichas sanciones nos servirá para determinar las contingencias y sus posibles consecuencias.

**"El auditor en cuanto observe una contingencia significativa o muy significativa, deberá emitir un informe con salvedades o con opinión denegada"**

Esto puede traer consigo consecuencias inmediatas que, entre otras, pueden ser las siguientes:

- Si existe un posible inversor, y existe una auditoría con salvedades o denegada, lo tendrá en cuenta a la hora de valorar dicha empresa.
- Ante la petición de un crédito a cualquier entidad financiera, le supondrá un problema para su concesión.
- A la hora de contratar algún servicio, posibilidad de que existan dificultades por las dudas respecto de la buena marcha de la empresa.
- No aprobación de la petición de aplazamientos de pago, por ejemplo en Hacienda.
- No concesión de riesgo a nuestra empresa a la hora de que nuestros proveedores contraten un seguro de crédito y caución.

Por todo ello, la normativa en prevención de riesgos laborales puede afectar al informe de auditoría de forma negativa, en caso de incumplimiento, debido a los pasivos contingentes en dicha materia y con las graves consecuencias que acabamos de comentar.



**Agustín Coloma Santos**  
Economista - Asesor Fiscal  
ADAAE Alicante

# ¿Su empresa cumple con la LOPD?

## ¿Qué es la LOPD?

Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (LOPD)

## ¿Esta Obligado a la LOPD?

SI, están obligadas todas las empresas, tanto físicas como jurídicas.

"Protección de Datos", significa garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar.

## ¿Sanciones?

**Infracciones y Sanciones de la LOPD:**

- Las infracciones **leves** serán sancionadas con multa de 601,01 a 60.101,21 euros.
- Las infracciones **graves** serán sancionadas con multa de 60.101,21 a 300.506,05 euros.
- Las infracciones **muy graves** serán sancionadas con multa de 300.506,05 a 601.012,10 euros.

## PYMES que no conocen la LOPD

Según estudio del Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación (INTECO)

**66%** NO  
**34%** SI

## dataprotect, le ayuda a cumplir con la LOPD

### Servicios que le ofrece dataprotect

- Adaptación de empresas a la LOPD y a su Reglamento.
- Defensa jurídica frente a inspecciones o denuncias en relación a la AEPD.
- Servicio de mantenimiento personalizado en relación a la LOPD.
- Auditoria bienal obligatoria LOPD.
- Formación en materia de Protección de Datos.

dataprotect, le ofrece sus servicios en materia de LOPD a través de la red de oficinas que el Grupo Asesor ADADE dispone a nivel nacional. Nuestro servicio va dirigido a cualquier tipo de empresa, tanto por su tamaño como por su complejidad.

Indicar que disponemos de un servicio específico dirigido a PYMES y microempresas.



CONTACTO  
902 100 676  
dataprotect@adade.es



# Coaching Empresarial

**EL ENTRENAMIENTO, EL COACHING, RECAE INELUDIBLE Y DIRECTAMENTE SOBRE LAS PERSONAS QUE SON LOS ELEMENTOS RESPONSABLES DEL FUNCIONAMIENTO EMPRESARIAL, DIRIGIDOS Y COHESIONADOS POR SU RESPONSABLE SUPERIOR DENTRO DEL MISMO PLANO O NIVEL DE TRABAJO.**

Al hablar del término "**coaching**" dentro del mundo empresarial enseguida nos llama la atención como otro anglicismo se nos cuele en nuestro desarrollo de trabajo diario y le damos más eco que si le denominásemos "**entrenador**" o "**consejero personal**". Pues de eso se trata el *Coaching* Empresarial, de **recurrir a profesionales formados para descubrir el talento del empresario y de todo el equipo integral que le rodea.**

Con esta figura tenderemos a encontrar para nuestras empresas y clientes, el **impulso efectivo a un negocio** y, en la mayoría de los casos, que esté **bien asesorado**, ya que estos impulsos redundarán en beneficio directo para el empresario y su equipo.

¿En qué nos ayuda el *coach* empresarial?

- a) Descubrir los puntos débiles del empresario.
- b) Crear un organigrama que permita atacar esos puntos débiles.
- c) Mejorar liderazgo y presencia entre su equipo profesional.
- d) Acercamiento bilateral entre dirección y trabajadores.

¿Qué estrategias básicas pone en marcha un *coach* empresarial?

- a) Dilucidar dudas para obtener beneficios generales para la empresa.
- b) Generar una atmósfera de motivación empresarial continua.
- c) Generar los cauces para una comunicación bilateral con su equipo de trabajo.
- d) Elaboración de planes y metodologías de trabajo teniendo en cuenta todo lo anterior.
- e) Alcanzar las metas propuestas una vez analizados los puntos débiles.

Podríamos decir, a modo de resumen muy básico que:

**EFICACIA + MOTIVACIÓN + SATISFACCIÓN + COMPETITIVIDAD = RESULTADOS**

Y esto, no nos engañemos, lo buscamos **todos** los que de una u otra manera nos dedicamos al mundo empresarial y no nos paramos a pensar muchas veces que con estrategias básicas como las que se han indicado **permitirían que los árboles nos dejen ver el bosque.**

Tuve oportunidad de poder oír tranquilamente hace poco tiempo una clase de un profesor de la Universidad Abierta de Cataluña que decía (con toda la razón del mundo según mi opinión) "... *La diferencia entre dos profesionales de la misma naturaleza radica en la actitud...*". No puedo estar más de acuerdo con esta reflexión de lo que estoy; tu puedes ser el mejor profesional del mundo y no tener ninguna actitud ni demostrarla ante tus clientes, o ser un profesional normal y tener una actitud de "*comerte el mundo*", buscando dar siempre servicio y operatividad común y en comunión con tu empresa.

¿Qué hacen o deben hacer los profesionales en *Coach* empresarial? Descubrir las **actitudes** de nuestros directivos y sus equipos; la motivación que se ha podido quedar en algún "*rincón*" esperando a que alguien la rescate; los frenos que se han establecido por sistema; el "*regar las plantas*" del conocimiento y la relación en el día a día; el binomio perfecto entre **motivación y satisfacción** por el trabajo bien hecho; el psicoanálisis (si se me permite esta denominación) de cada persona en relación a su trabajo y a su repercusión entre los demás.

**"Siempre que nos sale la palabra *coach* tendemos a asimilarla por sistema al mundo del deporte y, sobre todo, al fútbol"**

Ahora, ¿qué pasa cuando el entrenador es bueno y su equipo mediocre? Pues que normalmente el equipo arrastra al entrenador y es más fácil cambiar

uno que no once. ¿Qué es lo que tiene que buscar el *Coaching* empresarial? Que entrenador y equipo sean todos buenos tirando a excelentes. Pongamos otro ejemplo de un deporte totalmente distinto: **un equipo de traineras**. Hay un timonel y una serie de remeros, el timonel pone en marcha todas sus energías, conocimiento, voz y saber estar; los remeros toda su fuerza, entrenamiento y sudor en pos del bien común que no es otro que intentar llegar a la meta y si es posible, los primeros. ¿Se entendería una trainera donde cinco remeros remasen para proa y otros cinco remasen para popa? Pues no, ciertamente no se llegaría a ningún sitio, sería un trabajo ingente tirado por proa o por popa, lo que más nos guste.

Hecho este símil que creo bastante ilustrativo, resumiría de la siguiente manera:

- El entrenamiento, el *coaching*, recae ineludible y directamente sobre las **personas** que son los elementos responsables del funcionamiento empresarial, dirigidos y cohesionados por su responsable superior dentro del mismo plano o nivel de trabajo.
- La piedra angular que rige la vida empresarial continuamente es **la motivación**. Hay que conseguir que las personas den lo mejor de sí mismos para con sus equipos de trabajo y así conseguir el posicionamiento normal y sin alteraciones de rumbo de su propia empresa, empezando desde el gerente y terminando por la última persona que se haya incorporado, al igual que un equipo de traineras o de fútbol por seguir con los ejemplos antes indicados.

Cuando el equipo está unido, motivado y organizado asume objetivos; asume disciplina; asume actitud; asume normas y asume conocimientos. Lucha como nadie porque eso que se ha trabajado y creado se mantenga, ya que lleva un elemento común aglutinador del que no hemos hablado todavía: **la implicación**, diferenciador de todo lo que hayamos podido ver y estudiar y que, pareciendo tan sencillo en su denominación, es complejo en su consecución.

Todo eso es lo que debe conseguir un **coaching empresarial**.

Por último, quiero cerrar el artículo básico (ya que no hablo ni como entendido, ni como *Coach*, ni como estudioso en la materia, sino como "creyente" de los equipos profesionales bien liderados, dirigidos y estructurados) sobre *Coaching* Empresarial con una cita que recoge el **Dr. Michel Henric Coll** en una de sus publicaciones sobre esta materia y que dice más o menos así:

**"El propósito de *coaching* es ayudar a la empresa a madurar en el sentido grupal para luego desaparecer"**

Pues eso, que el *Coach* nos lleve a dilucidar metas y objetivos, y una vez alcanzados que mantengamos los mismos en lo cotidiano de nuestra gestión empresarial.



**Salvador García Núñez**  
Bufete Jurídico Payan & Asociados

# Responsabilidad penal de las empresas en la reforma del Código Penal por la Ley Orgánica 5/2010

**LA LEY ORGÁNICA 5/2010 INTRODUCE ENTRE OTRAS MATERIAS LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA CON LA JUSTIFICACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA PENAL.**

La Reforma del Código Penal del 22 de junio del año pasado (Ley Orgánica 5/2010), que entró en vigor el pasado 23 de diciembre, introduce entre otras materias la responsabilidad penal de la persona jurídica con la justificación de la adaptación de la legislación española en materia penal a las directivas comunitarias. Y es precisamente a esta responsabilidad penal de las sociedades, como aspecto absolutamente novedoso en la legislación penal española, a lo que nos vamos a referir en el presente artículo.

**"Con la actual reforma existe una responsabilidad penal directa y autónoma de las personas jurídicas"**

Con anterioridad a la reforma operada existían consecuencias accesorias, que no penas, que el Juez o Tribunal podía imponer con carácter facultativo a las personas jurídicas, previa declaración de responsabilidad penal de una persona física. Dicha previsión estaba contenida en el artículo 129 del Código Penal que

no ha tenido prácticamente aplicación por nuestros tribunales. Contrariamente a esta normativa anterior, por la cual las personas jurídicas eran penalmente irresponsables, atribuyéndose dicha responsabilidad a las personas físicas que las administraban (artículo 31.1 CP), con la reforma operada en la actualidad existe una responsabilidad penal directa y autónoma de las personas jurídicas.

Éste no es un tema baladí, ya que el Código Penal actual prevé la imposición de penas que van desde la multa, hasta la intervención judicial, la suspensión de actividades, la clausura temporal de establecimientos, o la propia disolución de la sociedad, con un *numerus clausus* de supuestos para la admisión de responsabilidad penal de la empresa, pero que realmente es muy extenso y entre los que podríamos enumerar como más importantes, entre otros, la estafa, las insolvencias, la receptación y conductas a fines, los delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, los delitos contra los derechos de los trabajadores, los delitos contra la ordenación del territorio, los delitos contra el medio ambiente, el cohecho, el tráfico de influencias, etc.



**"En la actualidad se puede condenar en vía penal a la empresa, lo que antes sólo ocurría con la persona física"**

En realidad lo que ha cambiado es que así como antes una condena en vía penal lo era siempre a la persona física responsable de los hechos, sin que ello afectara de forma alguna a la empresa mediante la cual se habían llevado a cabo los hechos delictivos, con las excepciones contenidas en el artículo 129 CP de nula aplicación, como hemos dicho, en la actualidad es posible condenar también en vía penal a la empresa, de manera que ésta queda afectada económicamente pudiendo incluso llegar a ser disuelta; con lo que nos encontramos en la práctica con el establecimiento de la "pena de muerte" para las personas jurídicas.

Se trataba de evitar, y así viene regulado, que un delito cometido a través de una sociedad acabara con una sentencia que no afectara para nada a dicha empresa, dejando a salvo el patrimonio de la misma y, por tanto, la de sus accionistas ya que todas las consecuencias se dirigían hacia la persona física condenada por dicha sentencia. Así, por ejemplo, el apartado segundo del nuevo artículo 31 bis CP establece: *"La responsabilidad penal de las personas jurídicas será exigible siempre que se constate la comisión de un delito que haya tenido que cometerse por quien ostente los cargos o funciones aludidas en el apartado anterior, aun cuando la concreta persona física responsable no haya sido individualizada o no haya sido posible dirigir el procedimiento contra ella"*. Y el apartado tercero del mismo artículo reza: *"La concurrencia, en las personas que materialmente hayan realizado los hechos o en las que los hubiesen hecho posibles por*



*no haber ejercido el debido control, de circunstancias que afecten a la culpabilidad del acusado o agraven su responsabilidad, o el hecho de que dichas personas hayan fallecido o se hubieren sustraído a la acción de la justicia, no excluirá ni modificará la responsabilidad penal de las personas jurídicas"*. Como vemos, puede ser condenada una persona jurídica sin que exista condena para una persona física, por haber fallecido, por estar en paradero desconocido y no haberla podido llevar ante la justicia, o por no haberse podido dirigir el procedimiento contra una persona física concreta.

**"Sin embargo, a pesar de que lo mencionado en el párrafo anterior pueda aparecer investido de una cierta lógica, la realidad es que los cambios normativos operados dejan toda una serie de lagunas, posibilidades interpretativas y contradicciones que generan una evidente inseguridad jurídica en el mundo societario que habrá de afectar con toda seguridad a cuestiones organizativas y al modo de operar en las empresas"**

Así, por ejemplo, el artículo 10 CP (no modificado) exige el dolo o la imprudencia en todo delito o falta, pero ¿cómo puede presumirse de una empresa, carente de conciencia propia y sentido de responsabilidad, la existencia de dolo o imprudencia? Sencillamente no es posible y ello imposibilita efectuar juicio alguno de culpabilidad a las sociedades. También, la actual normativa asegura que ante un delito en el que se encuentre inmersa una empresa siempre habrá un culpable: la empresa, aunque no se haya podido determinar la culpabilidad de persona física alguna o el hecho de que no existan eximentes para la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En este caso, ello impide que lo preceptuado por el artículo 20.7 CP (*"El que obre en cumplimiento de un deber o en el ejercicio legítimo de un derecho, oficio o cargo"*) no sea de aplicación a las personas jurídicas, con lo que nos podemos encontrar que ante un mismo hecho la persona física no cometa delito alguno y en cambio la persona jurídica sea penalmente responsable.

**Con las modificaciones en el Código Penal por la nueva Ley Orgánica se deberían haber tenido en cuenta diversas modificaciones en la Ley de Enjuiciamiento Criminal**

En otro orden de cosas, con la reforma penal operada no encontramos reguladas, por una vía directa, situaciones agravantes, pero de forma indirecta sí se dan circunstancias agravantes, las cuales se encuentran recogidas en el artículo 66 bis CP. Por el contrario, los atenuantes vienen directamente regulados en el artículo 31 bis CP. Aun así, la totalidad de dichos atenuantes son considerados posteriores al hecho delictivo. No hay ningún atenuante que pueda considerarse en el momento de realizar los hechos delictivos. En definitiva, la aplicación de algún atenuante implica la aceptación del delito.

Por otro lado, la Ley Orgánica 5/2010 no ha tenido en cuenta que con las modificaciones que ha sufrido el Código Penal, también deberían haberse realizado determinadas modificaciones en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, y ello no ha sido así. En este sentido nos aparecen una serie de situaciones para las cuales no vislumbramos solución pacífica alguna, entre las que podemos comentar:

- ¿Es necesario un representante legal de la persona jurídica? La doctrina tiene establecido que sí es necesario. ¿Pero quién declarará en representación de la persona jurídica? Está claro que alguien lo deberá hacer. ¿Pero quién lo hará? En principio, la lógica nos dice que debería ser el representante legal quien prestara declaración. ¿Pero que pasa cuando hay conflicto de intereses entre el representante legal y la propia sociedad? No hay nada establecido al respecto. Algunos autores apuntan por acudir a un defensor judicial, pero nada establece la legislación al respecto.
- Otro problema podía surgir ante un cambio de representante legal. ¿Qué sucedería en este caso? ¿Debería continuar representando a la empresa aunque ya no ostenta su condición de representante legal el que estaba cuando se produjeron los hechos? ¿Qué ocurre si en la compañía no es posible ponerse de acuerdo para nombrar un representante legal? ¿Será el Juez quien lo nombre? ¿Qué pasa si hay cambios estructurales en la empresa como puede ser el caso de una fusión, escisión, etc.? ¿Cómo se aplicará lo establecido en el apartado 2 del artículo 130 CP? ¿Qué ocurre si la empresa cambia el domicilio social y su nuevo domicilio social queda establecido fuera de España? ¿Serán competentes los Juzgados del nuevo domicilio con una legislación más benévola?

Además de los interrogantes mencionados, y otros muchos que se van a plantear en la práctica y a los cuales la jurisprudencia deberá ir dando pautas de soluciones, hemos de indicar que la nueva regula-

ción del Código Penal, a nuestro modo de ver, entra en conflicto con varios derechos fundamentales, ya que existe el derecho a la no auto incriminación y a la presunción de inocencia entre otros que, a nuestro modo de ver, quedan absolutamente conculcados en la normativa que estamos analizando. Habrá que ver los pronunciamientos del Tribunal Constitucional que, con toda seguridad, habrá de intervenir en la materia.

Por último, nos queda también la duda de qué ocurrirá con la ejecución de las penas. ¿Se nombrará un administrador al uso como ocurre en materia concursal?

Como podemos ver, la Reforma del Código Penal ha sido acertada en algunos aspectos, pero ha dejado muchas situaciones abiertas sobre las que existen dudas más que razonables, vacíos legales incomprensibles y una transposición de la regulación penal de las personas físicas a las personas jurídicas que entra en abundantes contradicciones, amén de posibles inconstitucionalidades. Todo ello, a medida que la casuística real se vaya sucediendo en nuestros Tribunales, nos permitirá ir vislumbrando qué líneas jurisprudenciales irán quedando establecidas.

En todo caso, hoy (y desde el 23 de diciembre de 2010, cuando entró en vigor la reforma penal que estamos comentando) no se puede obviar dicha regulación, ni por administradores ni consejos de administración, ni tampoco por los accionistas de las compañías, en cuanto a la incidencia que la misma deberá tener en las empresas, a la hora de establecer los mecanismos de control y de toma de decisiones, para minimizar los nuevos riesgos que comporta.

**Anna Caldach Skopalik**  
Abogado, Economista,  
Técnico Superior en PRL  
y Máster en Auditoría  
ADADE Amposta



# 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 desde cualquier punto del país, contando con una marca que cada día tiene más prestigio.

✓ **ADADA** le ofrece la utilización de conocidas 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 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: .....

Código Postal y población: .....

Provincia: .....

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

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

Asociado     Colaborador/Partner

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

*Remitir la presente solicitud a ADADA al 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 y oposición dirigiéndose por escrito al «Departamento de Protección de Datos» de ADADA, en la calle Fernando Garrarena, nº 6 of.5 / 06011-Badajoz

# Empleo Sumergido

**EL EMPLEO "OCULTO" NO BUSCA MÁS QUE EVITAR EL PAGO DE COTIZACIONES SOCIALES E IMPUESTOS, NINGUNEANDO SALARIOS MÍNIMOS, CONVENIOS, JORNADAS MÁXIMAS DE TRABAJO, FORMACIÓN, PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES Y CUANTAS NORMAS SOCIALES SON DE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS.**

Desde los foros de **ADADA** y a través de clarificantes circulares laborales que se preparan en el Grupo, hemos tenido la ocasión de informar sobre la nueva norma de **regularización del empleo sumergido** que estará vigente hasta el día 31 de julio del presente año (Real Decreto 5/2011, de 29 de abril).

Vaya por delante que esta norma reguladora ha traído más que alguna duda sobre el antes y después de la misma, ya que se ha creído entender una especie de "amnistía" que lleva implícita la misma cuando en realidad no es así, ya que la normativa de afiliación a los distintos Regímenes de Seguridad Social no ha sido ni enmendada ni modificada, simplemente tiene por objeto una sola cosa: **regularizar las situaciones de empleo sumergido de manera voluntaria empresarial y dentro de un plazo legislado.**

**"Sobre el 20% del PIB se cifra el trabajo sumergido"**

En recientes estudios realizados y publicados por el Ministerio de Trabajo se cifraba el trabajo irregular o sumergido en torno al 20% del PIB (Producto Interior Bruto), cuando la media europea, eso que tanto nos gusta comparar en algunas ocasiones y no en otras, está en torno al 14% del mismo indicador PIB. No me voy a extender para nada con respecto a estas cifras. Hay estudios bastante interesantes en las páginas de las Federaciones y Círculos de Empresarios sobre macroeconomía y empleos sumergidos aparte de la que el resto de interlocutores sociales publica con mejor o peor acierto, ya que dependiendo de donde parta la información así se usa (léase, por ejemplo, Sindicatos), sin que con eso esté diciendo que una u otra tenga más peso en una balanza.

El empleo "oculto" no busca más que el evitar el pago de cotizaciones sociales e impuestos, ninguneando

salarios mínimos, convenios, jornadas máximas de trabajo, formación, prevención en riesgos laborales y cuantas normas sociales son de aplicación a toda empresa que cumpla con todo ello, no pudiendo competir estas últimas en igualdad de condiciones laborales con quienes sistemáticamente están instaurados en el fraude con la supuesta complacencia de no muchas personas que en lugar de denunciar estas situaciones, digamos hasta las "aplauden".

**"¿Qué pretende por lo tanto este Real Decreto sobre Regularización del Empleo Sumergido?"**

- 1. Regularizar situaciones de empleo sumergido.**
- 2. Ajustar cotizaciones atrasadas que tienen que actualizarse desde la fecha de alta de la regularización con el consiguiente pago empresarial de las mismas.**
- 3. Legalizar dentro del marco laboral estos empleos y su consolidación laboral posterior."**

¿Y si no se procede a esta regularización hasta el día 31 de julio y por medio de Inspección de Trabajo se logra demostrar que estas situaciones se dan en una empresa? Pues sencillo: la sanción por **infracción** (es decir, aparte de las cotizaciones sociales que pudieran demostrarse en retroactividad y los recargos imputables a las cuotas no abonadas en sus fechas) pasa a ser de entre 3.126,00 y 10.000,00 euros a cargo de la empresa, cuantía que sube enormemente cuando se de el caso de trabajador irregular sin dar de alta y cobrando prestación o subsidio de desempleo incompatible con el trabajo, que pasa a ser de 10.001,00 a 187.515,00 euros de sanción, dependiendo de la gravedad, reiteración en su caso y número de trabajadores afectados, amén de la peligrosidad o del riesgo real de accidente que el trabajador haya podido tener), y también sería sancionable la conducta del trabajador que no haya denunciado que no estaba en alta y siguiese cobrando

prestación del desempleo de manera indebida con llegar hasta la pérdida del cobro del desempleo presente y futuro.

¿Está consiguiendo la norma atajar estas bolsas de empleo sumergido? Pues hasta ahora las informaciones son bastante contradictorias y las estadísticas facilitadas oficialmente no es que sean muy optimistas: la *"bolsa invisible de empleo sumergido"* sigue ahí ante una serie de circunstancias que, lejos de que yo las justifique, las tenemos presentes: Costes sociales altísimos; indemnizaciones por encima de las medias europeas. De ahí lo que antes indicaba sobre encuestas que se difunden: Reforma laboral cuasi fallida; reforma global laboral definitiva sin afrontar; expectativas de cambios de signos políticos derivados de las últimas elecciones con la incertidumbre que pueda derivarse de ello; es decir, una serie de indicadores que para nada *"alientan"* el desarrollo y cumplimiento de este proceso de regularización. Reitero y sin ningún género de dudas, sin que yo esté justificando absolutamente nada de lo que indico como atenuante del incumplimiento, quede claro.

**"Se debe proteger al empresario honrado y trabajador, comprometido con su gente"**

Pero como decía, y lejos de justificar estas actitudes, debo defender al empresario honrado, trabajador, comprometido con su gente, con sus trabajadores, intentando forzar la máquina exponiendo todo su patrimonio empresarial y muchas veces personal; dejándose horas y horas de su vida y la de su familia, en que su empresa siga vigente; con la intransigencia de las entidades bancarias una y otra vez; con la incompreensión de la Administración donde aprieta cada día más a quienes cumplen y no a quienes incumplen. Quizás, esto último que indico es lo que más desmoraliza al empresario cumplidor: Que el incumplidor salga a flote sin pagar nada, sin obligación ninguna y lo que es peor, con castigos mínimos o bajos en relación a las infracciones reiteradas que haya podido efectuar. Es duro y comprometido lo que voy a decir, pero muchas veces la propia Administración hace que el empresario pueda tender a pasar de la regularidad a la irregularidad, ya que la primera hace de él un absoluto pagador, y del segundo hace un *"posible"* pagador si se dan circunstancias de control sobre él que sobre el primero siempre se van a dar, aunque a Dios gracias el empresario por su profesionalidad y formación es cumplidor con todas las normas vi-

gentes y no le van a *"hundir"* actitudes como las denunciadas, pero sí son *"cantos"* en el camino del día a día.

Es posible que esta regularización trate de dar una apariencia externa a nuestros socios de la Comunidad Económica Europea (no olvidemos nunca que el Pacto Europeo del Euro obliga a tomar medidas que hagan aflorar el empleo sumergido en todas sus manifestaciones), y como el artículo va comprometido con el empresario fiel y cumplidor mando, en su nombre y en el mío, una pregunta con preámbulo: Si las Administraciones pagasen las subvenciones en tiempo y forma debidos; los Bancos gestionasen los patrimonios como defensores a ultranza del empleo; las Comunidades fuesen en sintonía unidireccional con la Administración Estatal; la Inspección de Trabajo tuviese incremento de sus medios para perseguir a los defraudadores y no traspasar esa responsabilidad a denuncias puntuales de empresas o trabajadores; los Juzgados funcionasen como debe exigírseles en un Estado como el Español del año 2011 entre otras cuestiones que ahora no alcanzo a exponer. ¿Serían medidas más contundentes para atajar el empleo sumergido que el intento que el Real Decreto-ley 5/2011 persigue? Pues ahí queda la pregunta y que cada cual saque sus conclusiones, pero estamos hablando de algo más que de una regularización puntual. Estamos hablando del **EMPLEO** con mayúsculas y que de una vez por todas a quienes corresponda leer y oír estas modestas opiniones que vertemos en nuestro vehículo informativo -la revista de Actualidad Empresarial de ADADE- sopesen y no se termine haciendo leyes que no benefician realmente ni a empresas ni a trabajadores, por muy buena voluntad que las mismas encierren y por muchos aplausos que nos puedan dar nuestros socios de la Comunidad Europea... en su caso.



**José Luis García Núñez**  
ADADE Toledo, S.L.



# Reforma de la Ley Concursal: simplificar y abaratar el procedimiento concursal

**EL ANTEPROYECTO DE REFORMA DE LA LEY CONCURSAL, ACTUALMENTE PENDIENTE DE TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA, NO SUPONE UN PLANTEAMIENTO RADICALMENTE DIFERENTE AL DEL TEXTO LEGAL VIGENTE.**

La búsqueda de una salida y de soluciones reales a la actual situación económica y empresarial de España ha conducido inevitablemente a proyectar otra reforma sobre la vigente Ley Concursal. Dicho Proyecto de Ley tiene como objetivo mejorar la reforma efectuada por el Real Decreto-ley 2/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal.

Los datos que se arrastran son alarmantes, así, en una de las notas de prensa más recientes del Instituto Nacional de Estadística, concretamente la del 9 de mayo, se analiza la incidencia del procedimiento concursal en el primer trimestre del año 2011, destacando que el número de deudores concursados alcanza la cifra de 1.803, lo que supone un aumento del 5,9% respecto al mismo período del año anterior. El preocupante aumento de insolvencias empresariales unido al colapso e inoperabilidad de muchos Juzgados Mercantiles ha forzado una reforma que tiene como finalidad conseguir que el procedimiento concursal se constituya como un instrumento real y eficaz al servicio de la viabilidad y continuidad de las empresas, y no sólo como mecanismo para proceder con la liquidación de la misma o para que el empresario pueda eludir sus responsabilidades como administrador.

**"1.803 es la cifra de deudores concursados en el primer trimestre de 2011"**

El Anteproyecto de Reforma de la Ley Concursal, actualmente pendiente de tramitación parlamentaria, no supone un planteamiento radicalmente diferente al del texto legal vigente. En tal sentido, el Informe al Anteproyecto de Ley de reforma de la Ley Concursal de la Comisión de Estudios e Informes del Consejo General del Poder Judicial, entiende que los objetivos principales de la reforma son:

1. Simplificar y agilizar el procedimiento concursal.
2. Profundizar en las alternativas al concurso a través de los denominados institutos preconcursales.
3. Rectificar o completar puntualmente la regulación de la vigente LC para solucionar algunos problemas prácticos y controversias interpretativas surgidos de la aplicación de la Ley.

4. Reformar algunas normas legales de Derecho público que guardan relación con el concurso, como consecuencia de la jurisprudencia reciente sobre la clasificación del crédito público.

**"El anteproyecto de reforma concursal prevé que la fase de liquidación se pueda abrir en cuanto el deudor lo solicita, sin esperar a la finalización de la fase común"**

La búsqueda de fluidez en el proceso concursal, como primer objetivo destacado por el CGPJ, ha llevado al legislador a favorecer la anticipación de la liquidación. Teniendo en cuenta que la realización anticipada de los bienes era demanda extendida, el Anteproyecto de reforma concursal prevé, en la nueva redacción que da al artículo 142 de la LC, que la fase de liquidación pueda abrirse tan pronto como el deudor así lo solicite, sin esperar como hasta ahora a la finalización de la fase común. Por otra parte, aunque dentro del marco de la liquidación anticipada, se modifican los apartados 1, 2 y 4 del artículo 148, que contempla la presentación de un plan por parte de la administración concursal para la realización de los bienes y derechos integrados en la masa activa del concurso, que siempre que sea factible deberá contemplar la enajenación unitaria del conjunto de la empresa.

Otra de las fórmulas que pretende la agilización del procedimiento concursal es el desarrollo en mayor profundidad del procedimiento abreviado o simplificado. El reformado cuerpo jurídico otorga al juez del concurso la potestad para valorar inicialmente el grado de complejidad del concurso, pudiendo conducirlo por el cauce del procedimiento abreviado si considera que el proceso en sí no conlleva una complejidad excesiva. Para ajustar dicha estimación, el propio texto facilita indicadores objetivos, tales como la presentación por parte del deudor de una propuesta anticipada de convenio, de transmisión de empresa o cese de la actividad sin trabajadores a cargo.

El segundo de los objetivos destacados por el CGPJ hace especial referencia a los "institutos preconcursales", como herramienta de búsqueda de soluciones alternativas al concurso que pasan por la remoción de

la situación de insolvencia a través de acuerdos en la fase de preconcursos. Estas soluciones suelen ser más baratas y eficaces que el concurso, y desde luego contribuyen a disminuir la congestión de los juzgados mercantiles. Estos acuerdos extrajudiciales de refinanciación pueden homologarse ante el juez, lo que permite extender los efectos del acuerdo a otros acreedores, aunque se hubieran mostrado en contra o no hubieran participado en el acuerdo. Para ello ha de tratarse de acuerdos dirigidos a asegurar la continuidad de la actividad empresarial, según la certificación de un experto independiente. El régimen jurídico previsto, con carácter general, para las acciones de reintegración de la masa, contempla la excepción relativa a los acuerdos de refinanciación que, en buena medida, son inmunes a las acciones de rescisión siempre que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 71.6, siendo la administración concursal la única legitimada para interponer este tipo de acciones. Dado que el contenido de la vigente disposición adicional cuarta LC ha sido incardinado dentro del artículo 71.6, el Anteproyecto regula dentro de dicha disposición los aspectos relativos a la homologación judicial de los acuerdos de refinanciación alcanzados en fase preconcursal.

**"En sintonía con los acuerdos preconcursales, se introduce por primera vez la posibilidad de que los acreedores financieros aporten capital a las empresas en dificultades en el marco de un acuerdo de refinanciación"**

La nueva regulación concreta que el 50% de dicha aportación dineraria que llega a la empresa gracias al acuerdo de refinanciación y que, por lo tanto, se traduce en nuevos ingresos de tesorería para la misma, tiene la consideración de crédito contra la masa, lo que supone una mayor garantía para las entidades financieras que conceden nuevos créditos para hacer efectiva la continuidad de la empresa.

En referencia a los problemas prácticos y controversias interpretativas surgidas de la aplicación de la Ley Concursal, el Anteproyecto matiza algunos aspectos que eliminan por completo cualquier tipo de disparidad interpretativa que pudiera surgir. En este sentido, siguiendo el criterio jurisprudencialmente establecido, se han añadido como nuevos créditos con privilegio general los derivados de la responsabilidad civil consecuencia de los delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social. En lo relativo a la fase de convenio, debe destacarse; por una parte, la reducción de los plazos de tramitación escrita a casi a la mitad y; de la otra, el reforzamiento de las funciones de los Secretarios Judiciales. Asimismo, resulta destacable la reforma que afecta al régimen de aprobación de propuestas de convenio con una quita reducida o una espera poco dilatada, esto es,

plazo no superior a 3 años y quita inferior al 20%, y en particular el modo de computar la mayoría simple que resulta en tales casos suficiente, pues el Anteproyecto prevé que dicha mayoría se compute tomando como referencia la totalidad del pasivo del concurso, en lugar del pasivo ordinario, como hasta ahora hace la Ley. Respecto a la pieza sexta o de calificación del concurso, la principal novedad reside en la regulación separada de que es objeto la responsabilidad concursal determinante de la cobertura del déficit. En la reforma operada se establece que el juez deberá fijar individualizadamente el "quantum" por el que deber responder cada uno de los afectados, en función de la participación que haya tenido en los hechos determinantes de la calificación del concurso.

**"La aprobación del anteproyecto conllevará la modificación del artículo 33.3 del Estatuto de los Trabajadores"**

Finalmente, en el contexto del cuarto objetivo marcado por el CGPJ, conviene resaltar la solución del Anteproyecto ante la situación de concurrencia de procedimientos de apremio para la recaudación de tributos con otros procedimientos de ejecución, sean éstos singulares o universales, judiciales o no judiciales. Así, cuando el procedimiento de apremio concurra con otros procesos o procedimientos concursales, será preferente para la ejecución de los bienes o derechos embargados en el mismo, siempre que el embargo se hubiera efectuado con anterioridad a la fecha de declaración del concurso. En materia laboral, la aprobación del Anteproyecto conllevará la modificación del punto tercero del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente, la modificación establece que a los efectos del abono por parte del Fondo de Garantía Salarial de las cantidades que resulten recogidas a favor de los trabajadores deberán aparecer incluidos en la lista de acreedores o reconocidos como deudor de la masa por el órgano del concurso competente para ello, en cuantía igual o superior a la que se solicita del fondo de Garantía Salarial. Por otra parte, respecto a las indemnizaciones a abonar a cargo del FOGASA, las mismas se calcularán sobre la base de veinte días por año de servicio, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario base del cálculo pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Diego Coma González**  
Abogado  
ADADE IURIS Tarragona



# Invertir en Miami

**ENTRE LOS MERCADOS DE FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA, EL MERCADO ESTADOUNIDENSE ES EL QUE MAYOR INVERSIÓN ESPAÑOLA HA ATRAÍDO Y UNO DE LOS DESTINOS PRIORITARIOS DE LA SALIDA DE LAS PYMES ESPAÑOLAS AL EXTERIOR.**

Las empresas españolas ganaron más de 90 licitaciones por más de 10.000 millones de euros durante los dos últimos años. Mucho mérito de este éxito pertenece a las grandes empresas españolas que han entrado en el sector en las últimas dos décadas a través de adquisiciones estratégicas.

Cabe destacar también el esfuerzo realizado por el ICEX a través del *Plan Made in/by Spain* que se puso en marcha en marzo de 2009 con el objetivo de mejorar la percepción que en Estados Unidos había sobre la economía española y el desarrollo tecnológico de las empresas y los productos de nuestro mercado.



**"En el sector de las energías renovables, España es el primer socio de EEUU"**

La inversión de las empresas españolas ha estado encaminada a los sectores que el Plan Obama abrió con el lanzamiento del Plan a la inversión extranjera, de manera que se ha reforzado de forma notable su presencia en áreas como las energías renovables, las infraestructuras, las telecomunicaciones, la alta velocidad ferroviaria y la tecnología médica. En el sector de las energías renovables, España es el primer socio de EEUU.

Entre 2009 y 2010 se han implantado en Estados Unidos 66 empresas de nuestro país. De esta forma, de entre los mercados de fuera de la Unión Europea, el mercado estadounidense es el que mayor inversión española ha atraído y uno de los destinos prioritarios de la salida de las PYMES españolas al exterior.

Desde mi experiencia como consultor de empresas me interesa ayudar a las empresas que se interesen por este mercado, y maximizar sus oportunidades de beneficiarse de su entrada en este mercado. Estos beneficios pueden pasar desde un mejor conocimiento de sus mercados objetivos, la búsqueda de un socio estratégico ideal, el desarrollo de un plan de implantación en el país con un detallado plan financiero del mismo y, por último, la comprensión de los factores jurídicos, fiscales y humanos que optimicen el proyecto.

## UNA PRIMERA FASE DE INTROSPECCIÓN

Esto pasa por una primera fase de introspección donde la empresa a través de su experiencia entiende que tiene alguna ventaja competitiva para abrirse mercado en el exterior. En este mismo momento existen una serie de herramientas de apoyo público (ICEX, Plan Cameral, misiones comerciales, etc.) que aunque no siempre son las mejores, aportan recursos económicos básicos para facilitar un primer contacto con el mercado objetivo, en este caso con los Estados Unidos.

Donde en otros países como puede ser en Latinoamérica, la facilidad del lenguaje, regímenes jurídicos y contables conocidos nos ayudan, en los Estados Unidos nos encontramos con un mercado de 300 millones de habitantes fragmentado legalmente en 51 estados con sus propias normativas. Es por ello que las primeras visitas aunque son las más importantes no suelen ser las más provechosas, y en el poco tiempo que duran las visitas suelen surgir más dudas.

Sin embargo, ¿por qué se sienten tantas empresas españolas atraídas por el mercado norteamericano, y cómo es posible que haya más de 600 empresas españolas implantadas en Estados Unidos, casi todas en los últimos 15 años, y más de la mitad de ellas en Florida?

**"Existe una nueva generación de españoles atraídos por el mercado estadounidense, dada su alta formación"**



No hay una sola respuesta, si hace 30 años eran muy pocos los españoles que habían tenido la oportunidad de formarse, o simplemente de aprender el idioma, existe una nueva generación de españoles que se ha ido formando a distintos niveles en las escuelas de verano, institutos, universidades y cursos de postgrado americanos. Esta generación ha venido avalada por la expansión de la economía española, nuestra exitosa expansión por Latinoamérica y en menor medida por Europa, y el creciente apoyo a la internacionalización de la empresa.

Luego esta generación de españoles, se ha educado aquí, cuenta en muchos casos con experiencias internacionales y amistades previas y este mercado ya no impone tanto. En la Florida la necesidad y el éxito de las empresas españolas se deben a varios factores: la necesidad de una base opera-



tiva estable para las operaciones latinoamericanas, el apoyo de la banca española crucial para apalancar inversiones y tener acceso a un crédito antes imposible, una alta calidad de vida para los expatriados y, sobre todo, el idioma. A todo esto debemos de unir la importancia creciente que la comunidad latina está tomando en este país en ciudades como Miami, y Estados como Texas, California y Puerto Rico, que hace aún del **mercado latino de USA** un mercado objetivo aún poco explotado.

### IMPORTANCIA DEL LATINO EN EEUU

Este crecimiento de la importancia del latino en Estados Unidos no ha pasado desapercibido en el empresariado español, este despertar latino ha sido aprovechado no solo por parte de nuestros sectores tradicionales de exportación de piedra, calzado y alimentación, sino por el sector financiero y el de PYMES de servicios, este último cada vez más creciente.

**"El despertar latino ha sido aprovechado por los sectores tradicionales de exportación y por el sector financiero y el de PYMES de servicios"**

Si a esto unimos el desarrollo de los mercados on-line de servicios y la desaparición de muchas barreras físicas por la deslocalización geográfica gracias a las nuevas tecnologías, las dos frases que más escucho por nuestros empresarios son: ¿si en mi país funcionaba, por qué no en USA? Hagámoslo igual con el mismo equipo. La segunda es: ¿si mi producto es bueno, para qué el marketing?

Este epitafio resume a su vez la causa del éxito y del fracaso de muchos de los proyectos españoles en Estados Unidos. El éxito es que un buen producto no deja de serlo por sacarlo fuera, el fracaso es que en la mayoría de los casos necesita de una buena estrategia de adaptación al mercado americano y adecuada promoción, tiempos y recursos que en la mayoría de los casos no son los adecuados y echan a perder magníficas oportunidades empresariales.

### CONSULTORES ADADE EN ESPAÑA Y EEUU

Es ahí donde como consultores desde ADADE, tanto en España y USA, aportamos nuestra experiencia en estos mercados para aquellos empresarios que la valoren y la quieran combinar con el conocimiento de su producto o sector en un buen plan de acción, y los mecanismos de control y seguimiento para asegurar su éxito.

Desde nuestras 50 oficinas de España y 8 internacionales estaremos desde el mes de junio en condiciones de atender por videoconferencia a cualquier empresa interesada en este mercado.

**"A partir de junio se atenderá por videoconferencia a cualquier empresario interesado, o a través de 58 oficinas"**

Bastará con rellenar un formulario básico de información que será exigente, pero que debe de recoger la información básica para entender los objetivos y recursos destinados por la empresa a estos proyectos y poder dar el mejor servicio a la empresa.

Desde aquí, además del servicio de elaboración de planes de negocio, podremos facilitar asesoramiento jurídico a través de nuestra red de abogados asociados a la red legal **ADADE IURIS**, y de servicios de contabilidad y auditoría, que podrán ser prestados de acuerdo a la normativa española o americana según sea haga necesario a precios razonables. Estos servicios son de gran utilidad para elegir la forma jurídica más óptima para su empresa, obtener el visado de traslado de empleados a filiales en USA, apertura de cuentas bancarias, contratación de nuevos empleados y la firma de contratos de distribución o representación.

### SERVICIO DE CONTABILIDAD ADADE

El servicio de contabilidad en línea que presta **ADADE** en USA es especialmente atractivo para empresas españolas y latinoamericanas que deseen tener la tranquilidad de poder acceder a sus cuentas diariamente en tiempo real, permitiendo establecer herramientas de control de gestión y de control de costes algo primordial en Estados Unidos, donde el cost-control es una herramienta muy necesaria por los elevados costes operativos que conlleva operar en el país.

**"El servicio de outsourcing de la gestión de nóminas y de complementos de sueldo para el empleado, permite a las empresas ahorrar la contratación de un especialista de recursos humanos, cumpliendo desde el primer día con la normativa fiscal y la adaptación a las normas básicas de gestión de recursos humanos"**

Puede que en determinados casos el estudio de viabilidad de la empresa en Estados Unidos no refleje suficiente potencial para poder mantener una delegación



o tener empleados. En estos casos la empresa puede necesitar contar con una sucursal operativa en los Estados Unidos, y que sea necesario la designación de un agente comercial con residencia en territorio americano. Mantener esta estructura, aunque sea mínima, requiere de tiempo y recursos que pueden ser minimizadas con el **Servicio ADADE** representa. Este servicio va más allá de lo que se denomina comúnmente como oficina virtual de empresas; es decir, aquellas que solo desean un número de teléfono personalizado y una dirección física y el uso de unas oficinas como sede de su empresa.

El servicio te permite contar, además de estos servicios, con un asesor que defienda los intereses de la empresa en Estados Unidos cuando se haga necesario, como la recogida de productos/muestras tenencia de posibles catálogos y mantener un archivo virtual con materiales de la empresa. El **Servicio ADADE** representa un híbrido entre la implantación y la elección de un socio estratégico pero a menor coste que ambos, denotando un interés o cometido mínimo de la empresa por este mercado. Este servicio es una fórmula muy efectiva desde el punto de vista coste-beneficio no debe de durar mucho redundando a corto-medio plazo en un posible interés de socios estratégicos, en la formación de contactos y en la formación de una red de ventas inicial que facilitan en una segunda fase la implantación.



**Alejandro Sans**  
Socio Director de  
ADADE ASESORES en USA

# La nueva normativa en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo: especial referencia a los asesores fiscales y otros profesionales sujetos

Las principales novedades normativas contenidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril, sobre Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo son las siguientes:

## LA IDENTIFICACIÓN DE CLIENTES

La normativa de prevención se ha fundamentado siempre en el principio de conocer al cliente, para poder medir el riesgo de su comportamiento a efectos de detectar operaciones sospechosas. La nueva ley permite que sea cada empresario o profesional el que diseñe su propio plan de riesgos internos, que deberá quedar reflejado en su Manual de Procedimientos y en su Política de Admisión de Clientes.

**"En la nueva normativa queda patente la prohibición de establecer relaciones con un cliente al que no hemos podido identificar adecuadamente"**

Identificar adecuadamente es poder determinar si el cliente actúa por cuenta propia o ajena y conocer su actividad económica para valorar si la operación que se nos presenta es o no coherente.

Además, deberá determinarse al "titular real" de las operaciones; lo que quiere decir que cuando nos re-

lacionemos con personas jurídicas deberemos saber qué personas físicas ostentan su control.

En esta misma línea se introduce el tratamiento de personas con responsabilidad pública, obligando a adoptar medidas reforzadas de control cuando nos relacionemos con personas que desempeñen o hayan desempeñado funciones públicas relevantes en España, en otros Estados miembros de la Unión Europea o en terceros países. En estos casos habrá que determinar la procedencia de los fondos que presenta nuestro cliente.

## LA CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

Se amplía sustancialmente el plazo de conservación al contemplarse que los sujetos obligados conserven durante un período mínimo de diez años la documentación en que se formalice el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley; debiendo almacenar las copias de los documentos de identificación en soportes ópticos, magnéticos o electrónicos.

## LAS MEDIDAS DE CONTROL INTERNO

La ley exige que los sujetos obligados establezcan un órgano adecuado de control interno responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos en la materia a cuyo frente deberá comparecer un representante que tendrá rango directivo en la organización.

**"Las compañías con una determinada dimensión deberán someter sus procedimientos y su órgano de control a informe de experto externo"**

## EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ENTRE SUJETOS OBLIGADOS

La nueva ley introduce un novedoso sistema de intercambio de información entre sujetos obligados cuando se trata de entidades financieras o profesionales integrados en el mismo grupo o red o cuando se suscriba un acuerdo con otros sujetos obligados, quienes pondrán a inmediata disposición del sujeto obligado



la información obtenida en aplicación de las medidas de diligencia debida.

Del mismo modo, se podrá intercambiar información cuando estemos en presencia de operaciones comunicadas al SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión para la Prevención del Blanqueo de Capitales y las Infracciones Monetarias) bajo determinadas hipótesis.

### LAS SANCIONES

Se endurece en general el régimen sancionador por cuanto se eleva la sanción pecuniaria mínima por infracción muy grave de 90.000 a 150.000 euros y la sanción pecuniaria mínima por infracción grave de 6.000 a 60.000 euros.

**"Se eleva la infracción muy grave a 150.000 euros y la grave a 60.000 euros"**

### LA FORMACIÓN

Las autoridades de control dan una relevancia muy considerable a la formación por cuanto son conscientes de que nada de lo anterior puede hacerse realmente efectivo sin que los empleados y directivos de los sujetos obligados tengan el entrenamiento adecuado.

Por ello, la norma obliga a que las empresas y profesionales sujetos diseñen sus planes de formación.

Debemos por ello estar en disposición de demostrar a las autoridades del SEPBLAC, en el caso de que fuéramos objeto de una inspección, que la formación se ha impartido y que es suficiente.

**"La falta o insuficiencia de formación se califica como infracción grave que puede ser sancionada hasta con 150.000 euros para la compañía y 60.000 euros para sus directivos y administradores"**

### ESPECIAL REFERENCIA A LOS PROFESIONALES SUJETOS

Conforme a la nueva normativa, los asesores fiscales, los contables externos, los auditores, los notarios y los registradores están sujetos a las obligaciones descritas por toda su actividad, a diferencia de los abogados y procuradores que estarán sujetos sólo cuando intervengan en transacciones financieras, en la constitución de sociedades o en operaciones inmobiliarias. Del mismo modo, cuando realicen este tipo de opera-

ciones estarán sujetos también los gestores administrativos o cualquier otro profesional independiente.

En el caso particular de los abogados y procuradores, éstos podrán, no obstante lo anterior, y cuando ejerzan una función de defensa o asesoramiento jurídico en sentido estricto de sus clientes, acogerse al secreto profesional para no comunicar las operaciones al SEPBLAC.

Por último, señalar que la nueva ley considera como delito antecedente del blanqueo de capitales, el delito fiscal, al considerar como un bien susceptible de ser blanqueado la cuota defraudada a la Hacienda Pública.

### LAS TAREAS A REALIZAR

Adaptarse al cumplimiento de la nueva ley va a requerir las siguientes acciones principales:

- Modificar los Manuales de Procedimientos existentes para concretar la forma de llevar a cabo la identificación de clientes, en base a un enfoque al riesgo.
- Definir en los Manuales de Procedimientos la forma concreta de llevar a cabo la identificación del titular real de la operación, y la manera de determinar si los clientes son personas con responsabilidad pública.
- Implantar herramientas de consulta a listas de personas y organizaciones sancionadas, y de personas con responsabilidad pública.
- Implantar sistemas de almacenamiento de los documentos identificativos de clientes en soportes ópticos, magnéticos o electrónicos.
- Si el Representante actual ante el SEPBLAC no fuera una persona que ejerza cargo de administración o dirección de la sociedad, habrá que proceder a su nombramiento como tal carácter o a su sustitución por otra persona que cumpla estas condiciones.
- Si carecemos de un Órgano de Control adecuado, deberemos crearlo e integrar en el mismo representantes de las distintas áreas de negocio, modificándolo o completándolo del modo necesario.
- Habrá de impartirse una formación adecuada al personal, tanto en lo referente a la regulación legal de la materia como en lo que afecta a la aplicación práctica de los manuales internos de la empresa.



**Luís Rubí Blanc**  
Socio Director de  
RUBI BLANC ABOGADOS

# La Ley de Economía Sostenible se aprueba sin acierto en las medidas tributarias

**LAS NORMAS TRIBUTARIAS QUE VAN A MARCAR EL FUTURO INMEDIATO DE LA TRIBUTACIÓN TANTO DE EMPRESAS COMO DE TODOS LOS ESPAÑOLES.**



Por fin, con fecha 5 de marzo de 2011, ha sido publicada la “esperada” Ley de Economía Sostenible (Ley 2/2011, de 4 de marzo), que ha entrado a regular aspectos fundamentales para activar la economía, o eso se espera por parte del ejecutivo.

Si nos centramos en las normas tributarias, por ser éstas las que van a marcar el futuro inmediato de la tributación tanto de empresas como de todos los españoles, podemos determinar por impuesto que no han tenido mucha incidencia y no hay mejoras o bonificaciones y/o deducciones sustanciales que hagan pensar que va a favorecer al tejido empresarial y en su además a la generación de empleo.

## IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

En relación con el **Impuesto sobre Sociedades** se simplifican las obligaciones formales de los grupos fiscales. Para períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2011, se permite a la sociedad dominante la comunicación a la Administración tributaria tanto de los acuerdos como de las variaciones que se produzcan en la composición del grupo fiscal, en la declaración del primer pago fraccionado al que afecte la nueva composición.

En relación con las **deducciones por actividades de investigación desarrollo e innovación tecnológica**

y **fomento de las tecnologías de la información**, para períodos impositivos iniciados a partir de 6 de marzo de 2011, las deducciones por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica y para el fomento de las tecnologías de la información, pasan del 8 al **12%**.

**“El límite máximo de las deducciones de los artículos 35 y 36 del TRLIS se elevan en un 60%”**

En consonancia con lo establecido en el párrafo anterior, se eleva el límite máximo de las deducciones recogidas en los artículos 35 y 36 del TRLIS que pasa a ser el 60% de la cuota íntegra minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y las bonificaciones, frente al 50% existente hasta la modificación de la norma, cuando la deducción procede de las actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica y de las actividades para el fomento de las tecnologías de la información y de la comunicación, siempre que la deducción del ejercicio exceda del 10% de la cuota íntegra (nueva redacción del artículo 44.1 del TRLIS).

**Incremento de la deducción por inversiones medioambientales.** Para períodos impositivos iniciados a partir de 6 de marzo de 2011, se establece una mejora del régimen fiscal de deducción de los gastos efectuados en inversiones destinadas a la protección del medioambiente, incrementándose la deducción por inversiones medioambientales al 8% (la regulación vigente hasta la fecha establecía 4% en 2009 y 2% en 2010) y eliminándose su derogación, que estaba prevista para los períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2011. Además, se modifica el ámbito de aplicación de esta deducción, incluyendo las instalaciones que eviten la contaminación acústica, y limitando su aplicación a las inversiones que, cumpliendo la normativa vigente, se realicen para mejorar las exigencias en ella establecidas.



**Inversión del factor de agotamiento en el régimen de la minería.** Para períodos impositivos iniciados a partir de 6 de marzo de 2011, se establece que las cantidades que redujeron la base imponible por factor agotamiento podrán invertirse (además de los supuestos establecidos en el artículo 99) en las actuaciones comprendidas en los planes de restauración previstos en el Real Decreto 975/2009, de 12 de julio (nueva redacción de artículo 39, DA 10.ª, DT 21.ª y DD 2.ª del TRLIS).

### IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

En relación con el **IVA**, se modifica la Ley del Impuesto de forma que los empresarios o profesionales establecidos en el territorio de aplicación del impuesto y los empresarios o profesionales establecidos en las Islas Canarias, Ceuta y Melilla, aplicarán el mismo procedimiento a las solicitudes de devolución del IVA soportado, que aquellos empresarios o profesionales establecidos en un Estado miembro de la Unión Europea; por ello, los empresarios o profesionales establecidos en las Islas Canarias, Ceuta y Melilla podrán dirigirse al Estado miembro de devolución por medio de la página Web de la AEAT.

### IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

En relación con el **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**. Se establece una **reducción del rendimiento neto de actividades económicas**, donde con efectos desde 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, las reducciones del rendimiento neto de actividades económicas, establecidas en el artículo 32.2 de la LIRPF, se trasladan también a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, siempre que el cliente del que éste dependa económicamente NO sea una entidad vinculada (en los términos previstos en el artículo 16 del TRLIS). Así pues, serán:

- a) Contribuyentes con rendimientos netos de actividades económicas iguales o inferiores a 9.180 euros: 4.080 euros anuales.
- b) Contribuyentes con rendimientos netos de actividades económicas comprendidos entre 9.180,01 y 13.260 euros: 4.080 euros menos el resultado de multiplicar por 0,35 la diferencia entre el rendimiento neto de actividades económicas y 9.180 euros anuales.
- c) Contribuyentes con rendimientos netos de actividades económicas superiores a 13.260 euros o con rentas, excluidas las exentas, distintas de las de actividades económicas superiores a 6.500 euros: 2.652 euros anuales.

**"Las reducciones del rendimiento neto de actividades económicas se trasladan a la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, siempre que no sea una actividad vinculada"**

Adicionalmente, las personas con discapacidad que obtengan rendimientos netos derivados del ejercicio efectivo de actividades económicas podrán minorar el rendimiento neto de las mismas en 3.264 euros anuales.

Dicha reducción será de 7.242 euros anuales, para las personas con discapacidad que ejerzan de forma efectiva una actividad económica y acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

También existe para terminar, una reducción en Rendimientos del Trabajo derivados del ejercicio de opciones de compra sobre acciones, y se cambia la escala autonómica aplicable a residentes en Ceuta y Melilla.

**"A nuestro parecer son aspectos poco importantes en los diferentes impuestos y que suponemos no van a afectar a reactivar la economía española, ya que no suponen una mejora sustancial en la tributación de los españoles"**

**Antonio Juan Pérez Madrid**  
Coordinador Dpto. Tributario  
ADADE Murcia



PARA LEER



**Innovación de servicios abiertos:  
Reinvente su negocio para crecer**

**Autor:** Henry Chesbrough  
**Nº páginas:** 400  
**ISBN:** 9788415115441  
**Año:** 2011

Presenta un nuevo planteamiento que demuestra que la innovación abierta, en combinación con un modelo de empresa definido desde la perspectiva de los servicios, es una forma efectiva y poderosa de crecer y competir en una economía donde los servicios adquieren cada vez más relevancia. **Chesbrough** pone de relieve el giro radical que pueden dar las empresas de cualquier sector, si sustitu-

yen un planteamiento centrado en el producto por un nuevo enfoque que gira en torno a los servicios, y si la innovación cerrada da lugar a un concepto de innovación abierta donde la cocreación con los clientes propicia la sostenibilidad de un modelo de negocio nuevo, capaz de impulsar una continua creación de valor. De esta forma, el autor elabora un enfoque estratégico y un marco de eficacia probada, con el que cualquier particular, departamento, empresa o sector puede crecer e incrementar sus beneficios. Este libro incluye una orientación y unos ejemplos muy ilustrativos para las pequeñas y grandes empresas, para los negocios de servicios y para las economías emergentes, además de trazar el camino que debe seguir la industria de la innovación.



**La empresa en la Web 2.0**

**Autor:** Javier Celaya  
**Nº paginas:** 256  
**ISBN:** 9788498750089  
**Año:** 2008

Las nuevas tecnologías sociales han irrumpido en la colectividad con una fuerza abrumadora. Redes profesionales como *LinkedIn* o *Xing*; redes de ocio como *Facebook* o *Tuenti*, *weblogs*, *wikis*, *podcasts*... Estamos siendo testigos de la creación de nuevas dinámicas de trabajo, de nuevas interacciones sociales que no sólo informan, sino que incluso motivan decisiones de compra.

Mientras que millones de consumidores son ya usuarios activos de estas nuevas tecnologías, pocas empre-

sas tienen un claro conocimiento sobre las mismas, los beneficios que generan y cómo incorporarlas en sus estrategias de marketing y comunicación. Escuchar y, sobre todo, conversar y relacionarse con los clientes a través de las nuevas tecnologías supone una transformación total de la cultura corporativa de la empresa, lo que muchos consideran como una gran odisea.

**La empresa en la Web 2.0** nos sumerge en el concepto de la web social a la vez que determina las implicaciones que puede tener en el modelo de negocio futuro. Su objetivo es muy claro: utilizar esta gran plataforma y conversación que es Internet para mejorar la visibilidad y posicionamiento de la organización, incorporar este concepto a la futura estrategia de marketing y comunicación y alinear la política organizativa y de recursos humanos con la nueva era de las redes sociales.



**Marketing con redes sociales**

**Autores:** Fernando Macia y Javier Gosende  
**Nº páginas:** 304  
**ISBN:** 9788441528864  
**Año:** 2011

El auge de las redes sociales se enmarca dentro de la revolución de lo que se ha dado en llamar Web 2.0: un nuevo paradigma de lo que debe ser Internet como un entorno colaborativo en el que empresas y usuarios se encuentran e interactúan. La Web corporativa como tal se diluye: la presencia online de la empresa pasa de estar centralizada en un único *site* para construirse a partir de la interacción entre el sitio corporativo y los perfiles de la empresa en distintas redes sociales: *YouTube*, *LinkedIn*, *Facebook*, *Twitter*... Pero es necesario **desarrollar un plan para monitorizar qué se está diciendo**

**de la empresa en las redes sociales y generar los mecanismos de participación necesarios para gestionar en la medida de lo posible esta conversación, responder adecuadamente a las posibles quejas de usuarios e incentivar, amplificar y difundir** la opinión positiva de aquellos segmentos de usuarios más fans de nuestra marca que puede suponer una ventaja competitiva diferencial que nos sitúe por delante de nuestros competidores. Este libro enseña cómo ejecutar un exitoso **plan de marketing en redes sociales**. Muestra en detalle su funcionamiento, el perfil de sus principales usuarios, sus funcionalidades más populares y cómo se debe enfocar su participación en las mismas. Para facilitar el aprendizaje, se ilustra cada capítulo con numerosos casos prácticos y ejemplos sobre estrategia de Social Media, tanto de grandes empresas como de PYMES.

**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  
y 9 Delegados  
Internacionales

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

**902 100 676**  
[info@adade.es](mailto:info@adade.es)  
[www.adade.es](http://www.adade.es)

# LA SOLUCIÓN GLOBAL PARA SU EMPRESA

## ÁLAVA

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

## ALBACETE

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

## ALICANTE

Avda. Maisonave, 33-39  
Zona Jardín, entreplanta  
Tel. 96 598 50 83 Fax 96 522 74 16  
03003 Alicante

General Cosido, 47, entresuelo.  
Tel. 966 662 135 Fax 966 675 317  
03201 Elche

## ALMERÍA

Minero, 2-1º  
Tel. 950 244 027 Fax 950 280 183  
04001 Almería

Reyes Católicos, 18, 2º C  
Tel. 950 251 866 Fax 950 245 005  
04001 Almería

## ASTURIAS

Sanz Crespo, 5, bajo  
Tel. 98 517 57 04 Fax 98 517 21 21  
33207 Gijón

Manuel Pedregal, 2 Ent. D  
33001 Oviedo  
Tel. 985-209260 Fax 985-229392  
asturias.oviedo@adade.es

## BADAJOS

Fernando Garrorena, 6, Of. 5  
Tel. 924 224 425 Fax 924 257 614  
06011 Badajoz

San Francisco, 2-1º  
Tel. 924 311 562 Fax 924 319 711  
06800 Mérida

## BALEARES

Edificio Mirall Balear. Cº Son  
Fangos, 100-3º A Local 1  
Tel. 971 202 150 Fax 971 755 663  
07007 Palma de Mallorca

## BARCELONA

Balmes, 102 principal  
Tel. 93 488 05 05 Fax 93 487 57 00  
08008 Barcelona

El Plà, 80  
Tel. 93 685 90 77 Fax 93 685 91 55  
08980 Sant Feliu de Llobregat

Pere III, 8, bajo  
Tel. 93 579 37 25 Fax 93 579 38 56  
08100 Mollet del Vallès

Ramón Llull, 61-65  
Tel. 93 733 98 88 Fax 93 733 98 89  
08224 Terrassa

## BURGOS

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

## CÁCERES

Gutiérrez Mellado, 24, 1ª planta  
Tel. 927 533 432 Fax 927 535 905  
10300 Navalmoral de la Mata

## CÁDIZ

Jesús de los Milagros, 41-1º  
Tel. 956 877 201 Fax 956 542 258  
11500 El Puerto de Santa María

## 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, 3º A  
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135  
16001 Cuenca

## GIRONA

Avda. Sant Francesc, 1 y 3  
Tel. 972 208 900 Fax 972 208 498  
17001 Girona

Bisbe Lorenzana, 18-1º  
Tel. 972 276 050 Fax 972 276 051  
17800 Olot

## GUADALAJARA

Ingeniero Mariño, 7  
Tel. 949 219 365 Fax 949 253 341  
19001 Guadalajara

## HUELVA

Puerto 53, 1º A  
Tel. 959 252 648 Fax 959 282 962  
21001 Huelva

## LUGO

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

## MADRID

Pl. Sta. Catalina de los Donados, 2-3º  
Tel. 91 559 58 00 Fax 91 559 05 11  
28013 Madrid

Loeches, 42, local  
Tel. 91 656 26 96 Fax 91 676 24 26  
28850 Torrejón de Ardoz

## MURCIA

Santa Catalina, 8, entresuelo  
Tel. 968 242 258 Fax 968 231 196  
30005 Murcia

Médico Miguel Rodríguez, 2  
Tel. 968 523 523 Fax 968 750 775  
30510 Yecla

## ORENSE

Capitán Eloy, 29-2º  
Tel. 988 237 902 Fax 988 245 727  
32003 Orense

## SEVILLA

Avenida Hytasa, 38, 3ª planta  
Mod. 8. Edificio Toledo I  
Tel. 95 463 84 11 Fax 95 466 25 77  
41006 Sevilla

## SORIA

Doctrina, 2  
Tel. 975 230 344 Fax 975 222 107  
42002 Soria

## TARRAGONA

Pere Martell, 8-1º  
Tel. 977 241 703 Fax 977 247 043  
43001 Tarragona

Larache, 8  
Tel. 977 702 967 Fax 977 702 876  
43870 Amposta

## TOLEDO

Cuesta Carlos V, 5-3º  
Tel. 925 221 700 Fax 925 214 619  
45001 Toledo

Tamujar, 1  
Tel. 925 816 521 Fax 925 807 084  
45600 Talavera de la Reina

## VALENCIA

Gran Vía Fernando el Católico, 76  
1º izda. Edificio 2000  
Tel. 96 391 55 19 Fax 96 391 11 35  
46008 Valencia

Curtidors, 1, 2º-3º  
Tel. 96 241 90 30 Fax 96 241 98 49  
46600 Alzira

Dos del Maig, 52, entlo., 3º y 4º  
Tel. 96 238 88 33 Fax 96 238 84 12  
46870 Ontinyent

## VALLADOLID

Acera de Recoletos, 7-3º  
Tel. 983 295 900 Fax 983 217 624  
47004 Valladolid

## VIZCAYA

Alameda de Mazarredo, 63, entlo.  
Tel. 94 423 60 23 Fax 94 423 53 29  
48009 Bilbao

## ZARAGOZA

San Jorge, 7, entresuelo  
Tel. 976 204 111 Fax 976 293 430  
50001 Zaragoza

## INTERNACIONAL

### COLOMBIA

Calle 113 No. 7 - 21 Torre A Oficina 1101  
Edificio Teleport Business Park  
Tel: 00 57 (1) 6585904 / 6150951  
Fax: 00 57 (1) 6585858 / 6150995  
Bogotá D.C., Colombia

### ECUADOR

Av. J. Tanca Marengo & Rodrigo Chávez  
Edif. Emp. Colón 5. Ofc. 011  
Tel. 00 593 4 3901957  
Móvil 00 593 8 7500185  
Guayaquil - Ecuador

### GUATEMALA

7 Avenida 6-53, zona 4, Edificio  
El Triángulo, 17 nivel, Oficina 173B  
Penthouse,  
Tel. 00 502 55 22 94 28  
Fax. 00 502 23 34 68 53  
01004 Guatemala

### MÉXICO

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

### MIAMI

175 SW 7th Street, Suite 1812  
Tel.: 00 1 305 446 2087  
Fax: 00 1 305 446 2088  
Miami, FL 33130

### PERÚ

Jirón Las Paltas, 4472, 3º Urb.  
Naranjal. Tel. 00 51 1998 78 31 79  
Distrito San Martín de Porres (Lima)

### PORTUGAL

Avda. da Republica, 56-3º Dto.  
Tel. 00 351 217 976 400  
Fax 00 351 217 976 402  
1050 196 Lisboa

### URUGUAY

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

### VENEZUELA

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

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