



ACTUALIDAD EMPRESARIAL



Nuevo Consejo de Administración en el Grupo Asesor ADAGE

ADAGE Barcelona incorpora a su despacho asesoría FES Consulting Empresarial

La Asesoría GEMPSA de Sabadell se une a E-Consulting-Grupo ADAGE como Master-Partner

El Grupo Asesor ADAGE se incorpora y firma un acuerdo de colaboración con FENAC

La responsabilidad penal de las personas jurídicas: Corporate Compliance Penal

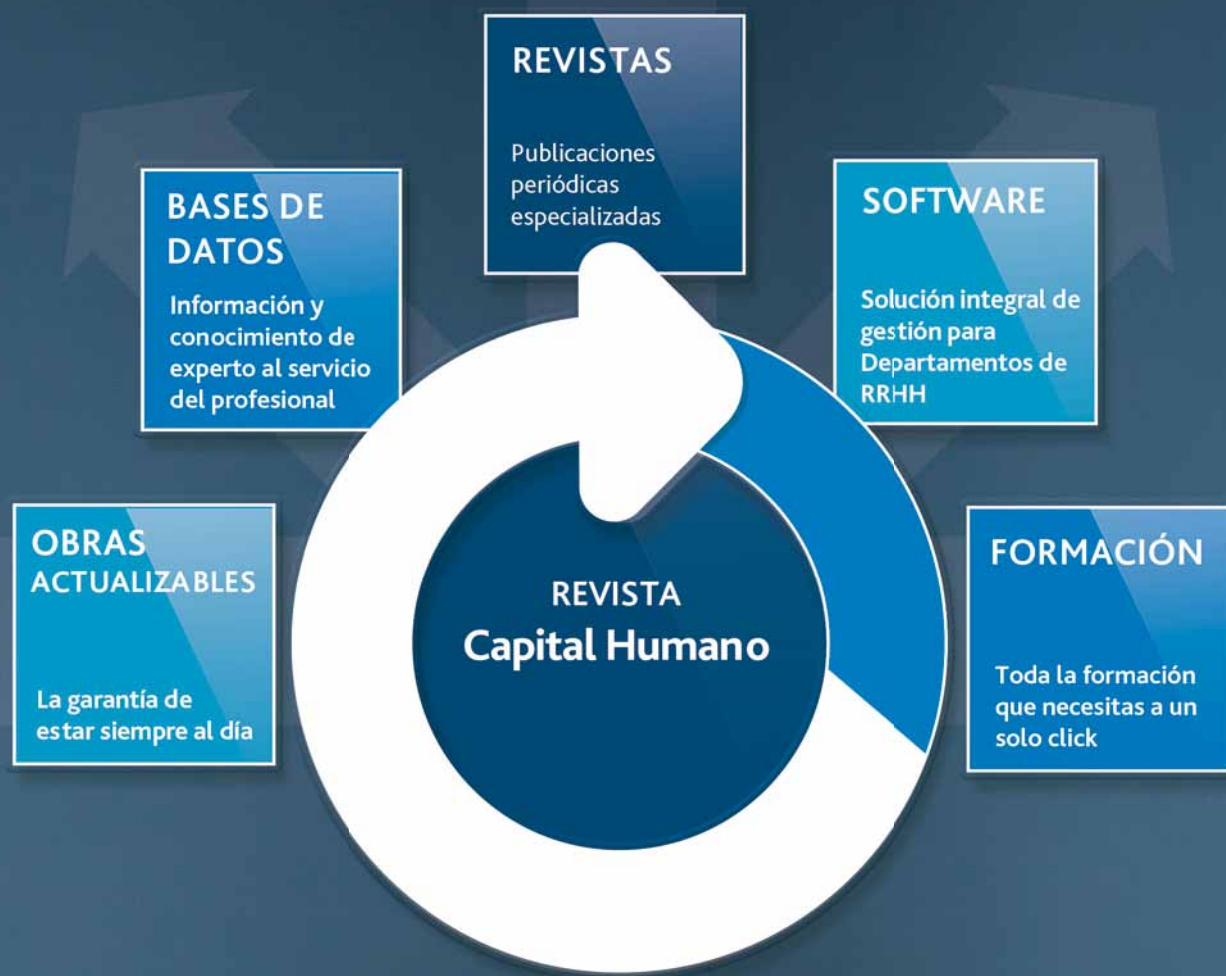
Contabilidad y auditoría en España. Nociones, regulación y responsabilidad

El nuevo modelo de formación profesional para el empleo



Capital Humano 360

Un ecosistema que se adapta a tus necesidades



La solución integral
para el profesional de Recursos Humanos

Descubre en www.capitalhumano.es
la mejor solución para tu organización



sumario

Editorial	4
------------------------	---

Noticias

Nuevo Consejo de Administración en el Grupo Asesor ADADE	5
El Grupo Asesor ADADE y la Fundación Deportivo Municipal de Valencia organizan las jornadas sobre el asociacionismo deportivo	5
Celebración de las 24º Jornadas Anuales de ADADE en la ciudad de Cádiz	6
ADADE Barcelona incorpora a su despacho la asesoría FES Consulting Empresarial	9
E-Consulting-Grupo ADADE continúa su expansión con la incorporación de un nuevo <i>partner</i> en la provincia de Tarragona.....	9
La asesoría GEMPSA de Sabadell se une a E-CONSULTING-GRUPO ADADE como <i>master-partner</i>	10
El Grupo Asesor ADADE se incorpora y firma un acuerdo de colaboración con FENAC	11
El Grupo Asesor ADADE firma un acuerdo de colaboración con la Asociación APREBLACA	11

Reportaje empresa

UVAX pretende liderar la transición de ciudades tradicionales a ciudades inteligentes	12
---	----

Despacho ADADE

ADADE VALENCIA.....	13
---------------------	----

Artículos

La responsabilidad penal de las personas jurídicas: Corporate Compliance penal.....	15
Nuevos retos del asociacionismo deportivo de base en materia laboral	18
Contabilidad y Auditoría en España: nociones, regulación y responsabilidad	21
El nuevo modelo de formación profesional para el empleo	26
Un entorno laboral saludable: ¿una realidad?	29

Ocio	34
-------------------	----

Edita
ADADE

Presidente
Ramón Mª Calduch Farnos

Director editorial
Pedro Toledano

Consejo de redacción
Juan Penim
Pedro Soler
Tomas Saco
Neus Pou
Pedro Toledano

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

Diseño, Preimpresión e Impresión
Wolters Kluwer España, S.A.

Printed in Spain

Tirada
7.500 ejemplares

Depósito legal
M-1726-2015

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

editorial

Los retos en tiempos convulsos se convierten en una oportunidad, si se saben aprovechar

Decía mi antecesor en el cargo y amigo Juan Penim, en el editorial de la última revista, que: ***“Adaptarse al cambio forma parte de la gestión empresarial y es especialmente crítico en momentos como los actuales, que vivimos una época de mutaciones profundas, con grandes incertidumbres sobre el futuro, y en la que los directivos de las empresas deben tomar decisiones sin conocer, con un grado de certeza razonable, los escenarios en que tendrán que operar”***. Parece que estaba escribiendo para mí.

También se refería a la reputación de la marca, a la RSC, a la sostenibilidad, a las TIC's y, de una manera muy gráfica, a la necesidad muchas veces de tener que “romper el huevo para poder hacer una tortilla”. Temas, sin duda alguna, todos ellos de especial relevancia y que deberemos tener en cuenta desde esta recién nombrada nueva Junta Directiva de ADADE.

Partiendo de la base de lo ya realizado por las Juntas anteriores, y desde una posición altamente pragmática, nos proponemos alcanzar, en el mínimo tiempo posible, representación en todas las provincias españolas y en todos los países iberoamericanos. También rediseñar los protocolos necesarios que permitan mantener y aumentar los estándares de calidad con los que actualmente se asocia a nuestra marca ADADE, al tiempo que aumentar el uso intensivo de las nuevas tecnologías y también, cómo no, aumentar nuestra presencia en las redes sociales y la comunicación entre nosotros y con nuestros clientes.

No se trata de que las empresas hagan cambios sin más, siguiendo modas o tendencias generalistas. Primero hemos de tener lista la estrategia a seguir para, a partir de ahí, reforzar las posiciones que han de permitir los cambios que queremos realizar. Por supuesto, también estar seguros de que nuestros cambios alcanzarán los objetivos previstos.

En ADADE sabemos lo que necesitan nuestros clientes. Sobre todo sabemos lo que no necesitan. Somos capaces de intuir el futuro y, sobre todo, sabemos qué cosas no continuarán como hasta ahora. Ello no es tan diferente de lo que ocurre en nuestros despachos y, por tanto, es fácilmente extrapolable si consideramos las características específicas de cada sector, que conocemos muy bien.

En nuestro caso la estratégica se basa, como hemos indicado, fundamentalmente en tres pilares: el del crecimiento en despachos, servicios y volumen de clientes; el del uso intensivo de las nuevas tecnologías; y el de mejorar la comunicación interna y con los *partners* estratégicos y con los clientes.

Por supuesto que no nos olvidamos de aspectos tan importantes como la formación de nuestros profesionales y la mejora permanente en la atención a nuestros clientes, pero estos son aspectos que ya tenemos muy bien resueltos y en los que habrá que seguir incidiendo.

En los próximos meses veremos incorporaciones de despachos en provincias donde actualmente no estamos, acuerdos con *partners* estratégicos que nos han de permitir ofrecer nuevos servicios a nuestros clientes o mejorar los actuales, la edición de un *News* mensual para mejorar la comunicación interna y con nuestros clientes, el desarrollo de E-CONSULTING/Grupo Adade para llegar al mayor número de ciudades posible, la celebración de conferencias y eventos al más alto nivel para potenciar nuestra imagen de marca y como profesionales, etc.

También es nuestra responsabilidad participar en las organizaciones del sector y otras, aportando nuestras ideas y trabajo, como una manera de devolver a la sociedad civil una parte de lo que obtenemos de ella. En este sentido, desde la Junta Directiva lo haremos a nivel Estatal y sería deseable que todos lo hiciéramos a nivel Autonómico, Provincial y Local, por lo que os animamos a ello.

Para finalizar, agradecer la confianza depositada en nosotros y pediros a todos, compañeros, colaboradores y, por supuesto, también a los clientes de esta gran familia que es ADADE, que no dudéis en hacernos llegar vuestros comentarios, críticas constructivas, sugerencias y, por qué no, felicitaciones cuando corresponda. Seguimos...

Ramón M^a Calduch Farnos
Presidente



Nuevo Consejo de Administración en el Grupo Asesor ADADE

“Estamos en un momento en que se ha de priorizar la expansión tanto nacional como internacional”.

La firma ADADE, décima en el ranking de empresas de asesorías en España por volumen de facturación y primera por número de oficinas, ha elegido en su última Junta General, a un nuevo Consejo de Administración que estará presidido por el economista, abogado y auditor de cuentas D. Ramón M^a Calduch, al que acompañan D. José Luíís García, D. Agustín López, D. Agustín Coloma, D. Tomás Saco y D. Jaime Mas.

El nuevo presidente, tras agradecer la labor realizada por sus antecesores, indico que *“estamos en un momento en que se ha de priorizar la expansión tanto nacional como internacional, mediante la incorporación de nuevos asociados y la potenciación de la marca E-CONSULTING”*. Para ello el Grupo debe ser atractivo, facilitando a sus asociados no solo la imagen de marca de calidad y reconocido prestigio ADADE, sino también el acceso a nuevas líneas de negocio mediante acuerdos con *partners* estratégicos e incrementando el aprovechamiento de las sinergias entre sus miembros.



D. Ramón M^a Calduch, nuevo Presidente del Grupo ADADE

El Grupo Asesor ADADE y la Fundación Deportiva Municipal de Valencia organizan las jornadas sobre el asociacionismo deportivo

El pasado día 4 de junio en el Complejo Deportivo “Petxina” de Valencia, el **Grupo Asesor Internacional ADADE** junto con la **Fundación Deportiva Municipal (FDM)** y **FEPEVAL** (Federación de Polígonos Empresariales de la Comunidad Valenciana) organizaron unas jornadas bajo el nombre de *“Nuevos Retos del Asociacionismo Deportivo de Base”*.

A tales jornadas acudieron más de 250 personas responsables de entidades y clubs deportivos.

La organización de la jornada estuvo motivada por la preocupación que se ha suscitado dentro de todo el deporte base a raíz del informe realizado por el Consejo Superior de Deportes (CSD), la inspección del Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, que proponen regularizar la relación laboral de



los trabajadores de clubs y asociaciones deportivas sin ánimo de lucro.

Para poder explicar toda la normativa aplicable se contó con profesionales tanto de ADADE (expertos en temas jurídicos, fiscales, contables y laborales), así como por miembros de la FMD expertos en asociacionismo deportivo.

Celebración de las 24º Jornadas Anuales de ADADE en la ciudad de Cádiz



Los pasados días 30 de septiembre y 1 y 2 de octubre se celebraron en la ciudad de Cádiz las 24º Jornadas Anuales de la Agrupación de Asesorías de Empresas (Grupo ADADE/E-Consulting), con la participación de 60 profesionales pertenecientes a 23 despachos.

y países de Iberoamérica, la incorporación dentro del departamento de Marketing de la figura de Community Manager, modificaciones en el formato de la Revista ADADE/E-Consulting, interacciones a través de redes sociales, etc.



Dentro del apartado institucional, el viernes día 2 se realizó una recepción en el Ayuntamiento de Cádiz, presidida por el Excelentísimo alcalde presidente de dicha ciudad Don José María González Santos quien, en su discurso, destacó la labor realizada por el Grupo ADADE.

Durante las Jornadas, se debatieron temas como la realidad actual del sector de la asesoría y sus perspectivas de futuro, los acuerdos estratégicos entre ADADE/E-Consulting y otras organizaciones del sector, la nueva web de ADADE con nuevas funcionalidades en su Intranet, los retos planteados como consecuencia de cambios tecnológicos y operativos como premisa para el desarrollo de la red a todas las provincias españolas





El acto tuvo lugar en el salón de plenos de dicho Ayuntamiento y en su exposición el Presidente de ADADE, Ramón María Calduch, explicó al alcalde que las características de la red tienen mucho que ver con la realidad del país, en la que la mayoría de trabajadores lo son de

las pequeñas y micro empresas. También explicó que a través de E-Consulting, el Grupo ADADE quiere "hacer grandes a las pequeñas asesorías", mediante su sistema de asociacionismo y en red que permite que pequeños despachos con buenos profesionales puedan ofre-



noticias

cer a sus clientes los mismos servicios que ofrecen las asesorías de gran dimensión.

Finalmente, se hizo entrega al alcalde de Cádiz de una camiseta representativa con el logo de ADADE, pasando posteriormente a realizarse la foto de grupo conmemorativa.



También el viernes día dos los miembros de ADADE/E-Consulting se desplazaron a la Cámara de Comercio de Cádiz donde fueron recibidos por su Secretario General Sr. Miguel Urraca. Después de una visita a las instalaciones de dicha institución, se realizaron una serie de parlamentos en la Sala de Juntas, donde el Secretario General de la Cámara de Comercio explicó la realidad y actividades de la misma y el presidente del Grupo ADADE trató sobre las posibles alianzas estratégicas entre dicha asociación y la Cámara de Comercio beneficiosas para ambas y, sobretodo, beneficiosas para las empresas de nuestro país.



Finalizó el acto con la entrega de una placa conmemorativa y una foto de grupo.

Además del trabajo y relaciones institucionales anteriormente mencionados, en palabras del vicepresidente del Grupo Don José Luis García Núñez, lo más importante de las Jornadas fue no solo el ambiente distendido en que se celebraron sino también el intercambio de opiniones y experiencias entre los directivos de los diferentes despachos del Grupo, que se produjo durante las comidas y tiempo libre de las mismas que, con total seguridad, habrán de redundar en una mejora de nuestro trabajo y del servicio que ofrecemos a nuestros clientes.

ADADE Barcelona incorpora a su despacho la asesoría FES Consulting Empresarial

En el mes de septiembre, FES CONSULTING EMPRESARIAL se incorpora a ADADE BARCELONA, miembro fundador del **Grupo Internacional ADADE**, con el objeto de ampliar, potenciar y mejorar los servicios a sus clientes.

FES CONSULTING EMPRESARIAL es una asesoría de reconocido prestigio, fundada en el año 2001, con implantación en la ciudad de Barcelona que, en opinión de sus dos socias, pretende con dicha integración prestar un servicio integral, más ágil y personalizado a sus clientes, además de las ventajas que conlleva incorporarse al **Grupo Asesor Internacional ADADE**.



E-Consulting-Grupo ADADE continúa su expansión con la incorporación de un nuevo *partner* en la provincia de Tarragona



LIMGEST, SL es una asesoría que tiene oficinas en las poblaciones tarraconenses de La Galera y Santa Bárbara.

En palabras de David Lucía: después de trabajar muchos años en el ámbito de la asesoría, y con la inquietud que siempre he tenido de tener algo propio, constituí la empresa LIMGEST con el afán de ofrecer un asesoramiento integral a mis clientes actuales y futuros.

Empezamos con una oficina en la pequeña población de La Galera y actualmente, con el propósito de crecer cada vez más, hemos ampliado con una nueva sede en Santa Bárbara para poder estar cerca de nuestros clientes. En

nuestro despacho te llevamos la contabilidad, los impuestos y las nóminas de tu empresa, además de poder realizar los seguros, formación y ofrecer la Prevención de Riesgos Laborales, mediante la colaboración con empresas especializadas y que me ofrecen total garantía, por pertenecer a **E-Consulting/Grupo ADADE**.

Siguiendo los objetivos expuestos, que son los de crecer y dar un servicio de calidad, después de mirar diferentes alternativas decidí formar parte de **E-Consulting/Grupo ADADE**. El motivo por el cual decidí integrarme a E-Consulting fue que es un Grupo de reconocido prestigio a nivel nacional, que me aporta un sello de calidad en cuanto a los servicios que ofrezco y un incremento en mayor número de servicios a ofrecer. Asimismo, y no menos importante, E-Consulting ofrece un servicio de consultas de cualquier ámbito, mediante una plataforma, por lo que estaré respaldado en todo momento, si así lo necesito. Por último, quería destacar que a muy poca distancia dispongo de un despacho tutor con quien puedo debatir y consultar cualquier tipo de inquietud. Con la suma de lo indicado anteriormente puedo, con menos costes, ofrecer un servicio de alto nivel y calidad, a precios muy ventajosos.

David Lúcia Martí
Economista-Asesor Fiscal
Socio de LIMGEST SL

La asesoría GEMPSA de Sabadell se une a E-CONSULTING-GRUPO ADADE como *master-partner*

Solo en base a una absoluta confianza asesor-cliente se puede establecer un vínculo fuerte y sólido.



En el año 1992 empezamos con nuestro proyecto de asesoría integral de empresas en Sabadell.

Durante estos 23 años hemos intentado prestar un servicio a nuestros clientes, basado en la confianza, la proximidad y, siempre que nos ha sido posible, en la amistad.

“La asesoría no se limita al movimiento correcto de papeles en tiempo y forma. Tenemos la obligación de ir mucho más allá en beneficio de nuestros clientes”

El asesor es el médico de cabecera de la empresa en los asuntos económicos y financieros y solo en base a una absoluta confianza mutua se puede establecer un vínculo fuerte y sólido. Esa confianza suele derivar en una profunda amistad, que va más allá de lo estrictamente profesional con nuestros clientes.

Evidentemente, un buen servicio, un precio adecuado, la máxima profesionalidad y simpatía de nuestro personal son elementos fundamentales, pero nosotros intentamos ir más allá.

Muchas veces es la cabeza y el corazón del negocio lo que están verdaderamente en juego. Los datos por sí solos nos aportan información relevante, pero esa información debe ser interpretada y contextualizada. Los problemas que se presentan deben ser analizados dentro de la cultura específica de cada empresa, de cada empresario, de sus deseos, de sus aspiraciones, incluso de sus miedos y recelos.

Para ello el asesor debe estar en permanente sintonía con los clientes y con los continuos cambios de la ley, de la normativa, de los procedimientos. Todo asesoramiento tiene una parte de continente (la esencia del problema y su tratamiento) y una parte de contenido (los procedimientos adecuados en el momento adecuado). Por ello, la pertenencia del asesor a un grupo global como es **E-CONSULTING-GRUPO ADADE** da garantía de profesionalidad, de actualización permanente, de contraste constante con otros profesionales, de complemento en aquellos aspectos en los que no tenemos una especialización adecuada o una formación completa.

E-CONSULTING-GRUPO ADADE es una garantía para nosotros y para nuestros clientes. Por ello nuestra pertenencia al grupo nos entusiasma y nos satisface especialmente.

Josep María Navarro Codina
Gerente de GEMPSA-SABADELL

El Grupo Asesor ADADE se incorpora y firma un acuerdo de colaboración con FENAC



Paralelamente se firmó entre ambas entidades; por parte del **Grupo ADADE**, Ramón Mª Calduch, como presidente, y por parte de **FENAC**, Belén Castaño, como Directora General, el Acuerdo de colaboración en el "Hacerse grande", este proyecto está orientado a mejorar la competitividad y la sostenibilidad de las pymes españolas, dando respuesta a sus necesidades empresariales y cuyo objetivo es:

1. **Garantizar la competitividad y la viabilidad de las pymes españolas.**
2. **Incrementar el valor del proyecto y multiplicarlo en ventas y facturación.**

El pasado mes de julio, el **Grupo Asesor ADADE** pasó a formar parte de **FENAC (Federación Española de Asociaciones de Consultoría, Oficinas y Despachos)** como **miembro de pleno derecho de la misma. Esta entidad tiene un gran peso específico y de imagen a nivel nacional, además de ser miembro de la CEOE y CEPYME.**

Para ello, se acompaña a los empresarios en distintas facetas de su actividad empresarial, asesorándoles y ayudándoles a maximizar el rendimiento de sus empresas (financiación, asesoramiento legal, comunicación y marketing, innovación,...).

El Grupo Asesor ADADE firma un acuerdo de colaboración con la Asociación APREBLACA



En fechas recientes se firmó un acuerdo de colaboración entre el **Grupo Asesor ADADE** y la **Asociación Española de Especialistas en Prevención de Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (APREBLACA)**.

Dicho acuerdo tiene por objeto el establecimiento de las condiciones para la mutua colaboración entre ambas entidades, entre otros, en los siguientes ámbitos de colaboración:

a) La difusión, divulgación y, en su caso, elaboración de material propio de los fines de ambas instituciones, en materia de prevención de blanqueo de capitales, sin perjuicio de colaborar mutuamente en actividades docentes e investigadoras.

b) La organización de eventos y cursos de formación en materia de prevención de blanqueo de capitales.

c) Actualización y reciclaje, conferencias y coloquios, y otras acciones de difusión de la prevención en materia de blanqueo de capitales, con la colaboración y/o apoyo de profesionales jurídicos y empresariales, organizaciones, e instituciones de carácter público o privado.

d) La edición y publicación mediante cualquier soporte de libros, artículos, revistas, folletos o productos educativos vinculados con el mundo de la prevención del blanqueo de capitales.

e) ADADE/E-CONSULTING se comprometen a difundir el presente convenio de colaboración para hacerlo partícipe entre todas las empresas con las que colabora, a través de sus medios habituales y empresas con las que cuenta.



UVAX pretende liderar la transición de ciudades tradicionales a ciudades inteligentes



UVAX es una compañía tecnológica, fundada en 1992, que nació prestando servicios de desarrollo y producción de las partes tecnológicas que, aunque no vemos, gestionan el funcionamiento de todo tipo de dispositivos, desde un juguete hasta un misil.

Hace escasos 7 años, UVAX inició su andadura como empresa de producto propio, orientado siempre a la mejora tecnológica de los ámbitos de la energía, comunicaciones y seguridad. En esa línea, UVAX aporta todo su potencial tecnológico al servicio de las ciudades del futuro gracias a su solución *Smart Cities*, consiguiendo ahorros energéticos importantes para los municipios de todo el mundo, a la vez que mejorando la calidad de vida en nuestras ciudades, y todo ello con resultados a corto plazo inmejorables.

Gracias a la tecnología UVAX, las empresas e instituciones consiguen actualmente ahorros en el consumo eléctrico de hasta el 90%, unidos a una reducción de costes importante en las tareas de mantenimiento de las ciudades.

Algunos de los beneficios que aporta son la prestación de servicios TIC ubicuos a los ciudadanos, ciudades más interconectadas, mejor preparadas para el incremento demográfico, ahorros en costes energéticos y de mantenimiento, mayor seguridad para los ciudadanos, mejora sustancial en la calidad del servicio de alumbrado público, reducción de la contaminación lumínica y de emisión de gases efecto invernadero, y todo ello con un retorno de la inversión muy interesante.

En definitiva, UVAX consigue modernizar los sistemas de alum-

brado tradicional, convirtiéndolos en verdaderas autopistas de la información, capaces de ofrecer los más avanzados servicios de *Smart Cities* a los ciudadanos. La imaginación marca los límites de esta tecnología.

Plataforma para Ciudades Inteligentes:

La solución *Smart Cities UVAX* sitúa a nuestros clientes en la vanguardia de la innovación, aportando soluciones a largo plazo para la creación de ciudades inteligentes, creando autopistas de la información que permitirán explotar multitud de servicios del Internet de las Cosas.

Además del control de luminarias y el ahorro de energía y costes de mantenimiento que esto implica, la tecnología *UVAX Smart Cities* ofrece la posibilidad de incorporar una plataforma de comunicación integrando servicios adicionales en las luminarias, en línea con las tendencias de *Internet of Things*, como pueden ser cámaras, paneles, recarga de vehículo eléctrico, WiFi para los ciudadanos, sensores, sistemas de audio, etc.

En definitiva, la solución *UVAX Smart Cities*, siguiendo con su filosofía de atención integral a todas las necesidades de las ciudades del siglo XXI, aporta a sus clientes soluciones llave en mano, compuestas por equipamiento y aplicaciones de control, que permiten la convergencia de nuestras ciudades hacia un modelo sostenible y responsable.



ADADE VALENCIA

Nuestro éxito es el éxito de nuestros clientes.

ADADE VALENCIA SL es una consultoría constituida en 1988 y cuya actividad se desarrolla fundamentalmente en el ámbito del asesoramiento a pequeñas y medianas empresas. Como su propio nombre indica, su principal campo de acción es Valencia y su provincia. Cuenta con una oficina principal en Valencia, así como dos oficinas más en las ciudades de Alzira y Onteniente.

Originalmente se denominó ALBA ASESORES, la cual actualmente existe como empresa de consultoría, ingeniería e inversión, pero cuando se formó el **Grupo ADADE**, se integró en el mismo como socio fundador constituyendo **ADADE VALENCIA**.

Teniendo en cuenta las características de nuestra actividad, el factor al que damos más importancia es la cualificación y capacitación de nuestros técnicos. Por ello, nuestra plantilla está constituida fundamentalmente por abogados, economistas y técnicos administrativos con amplios conocimientos y experiencia.

Somos autosuficientes, de modo que todos los servicios que ofrecemos son llevados a cabo por técnicos propios, lo cual garantiza una mayor fiabilidad y eficiencia en nuestras actuaciones.

ADADE VALENCIA posee una experiencia acumulada durante cerca de treinta años en la atención a las pymes y desde el inicio de la actividad hemos tenido como lema que *"nuestro éxito es el éxito de nuestros clientes"*. Para conseguirlo, nuestro modelo de funcionamiento está basado esencialmente en cuatro pilares:

- Profesionalidad y experiencia para garantizar la calidad de los servicios que prestamos.
- Asesoramiento y atención personalizada a cada cliente.
- Análisis de sus necesidades presentes y futuras.
- Dinamismo y flexibilidad para resolverlas eficazmente.

A lo largo de los años hemos trabajado con numerosas empresas y acumulado gran experiencia junto a ellas, lo que nos permite definir las soluciones más eficaces que mejoren su modelo de gestión y faciliten el éxito de su negocio.

De hecho, a pesar de la intensidad de la crisis económica sufrida durante los últimos años, nuestra empresa ha sido capaz de superarla, manteniendo íntegramente la plantilla.



No obstante, siempre hemos sido conscientes de que una actividad como la nuestra no puede tener límites geográficos ni de servicios. Cada vez más, nuestros clientes tienen más relaciones directas o indirectas con otras provincias o países y demandan servicios de muy diversos tipos, muy difíciles de facilitar en su integridad por una asesoría de nuestra dimensión. Por ello somos socios fundadores del **Grupo ADADE**, al que podemos considerar sin exageración como "la primera asesoría de España para pymes". Nuestra pertenecía al grupo, que cubre prácticamente la totalidad de la geografía española y está presente en muchos otros países, nos permite aprovechar las sinergias que se generan entre los diferentes despachos del Grupo y asegurar a nuestros clientes la resolución de sus necesidades, independientemente de cuáles sean y dónde tengan lugar.

No podemos ser ajenos a la revolución tecnológica del tiempo presente. El desarrollo en progresión geométrica de los medios de información y transmisión de datos afecta considerablemente a nuestra actividad. Tenemos que adaptarnos a este cambio tecnológico y a su misma velocidad.

En **ADADE VALENCIA** somos conscientes de que con los medios técnicos actuales podemos disponer de una información completa y prácticamente en tiempo real y podemos efectuar un tratamiento de esta información que nos permita detectar la situación de las empresas de nuestros clientes con mucha mayor exactitud y actualidad y, consecuentemente, poder aplicar las medidas más oportunas en cada momento.

Nuestro objetivo es que nuestros técnicos se conviertan cada vez más en auténticos consultores y "controllers" de las empresas, para ayudar a la dirección de las mismas a tomar las decisiones más acertadas y a tiempo. Para ello hemos desarrollado, y continuamos desarrollando, herramientas informáticas accesibles a nuestros clientes que permiten, tanto a ellos como a nuestros técnicos, disponer de información útil, fiable, analítica y en tiempo real, con la que conseguiremos tener un mayor conocimiento de la situación de sus negocios y poder así adoptar las decisiones más convenientes en cada momento en un entorno cada día más dinámico y exigente.

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

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

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

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

La responsabilidad penal de las personas jurídicas: Corporate Compliance penal

La nueva Reforma del Código Penal introduce la responsabilidad penal de la persona jurídica, por ello es importante la implementación de un sistema de prevención de delitos comúnmente llamado *Corporate Compliance*, de esta forma podrá evitarse la condena a la persona jurídica.

El pasado 31 de marzo de 2015 fue publicada, en el Boletín Oficial del Estado, la **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo**, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

En esta reforma del Código Penal nos aparece, como una de las novedades importantes, la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, así como el establecimiento del deber de los administradores sociales de adoptar y ejecutar modelos eficaces de vigilancia y control para la prevención de delitos (*Corporate Compliance*), cuyo cumplimiento exime de responsabilidad penal a la sociedad, si es total, o la atenúa, si es parcial.

Dicha modificación supone un estímulo para que las empresas desarrollen las normas, procedimientos y herramientas, que ayuden a prevenir el incumplimiento de la normativa legal aplicable a las compañías y a sus miembros, al introducir, como posible causa de exención de esa responsabilidad penal, la implantación de sistemas de control del cumplimiento normativo, con los requisitos exigidos por la propia norma. Indicar aquí que **dicha reforma entró en vigor el pasado día 1 de julio**.

La responsabilidad penal de las personas jurídicas queda así regulada en el artículo 31 Bis y siguientes del Código Penal.

Dicha responsabilidad de la sociedad puede ser exigible respecto de delitos medioambientales, revelación de secretos, contra la propiedad intelectual o industrial, transacciones internacionales, estafa, insolvencia punible, blanqueo de capitales, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, daños informáticos, etc.

Las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente en los supuestos siguientes (Artículo 31 Bis a y b del CP):

- *Por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus re-*

presentantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.

- *Por los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.*

Asimismo, se indica que para que la empresa pueda quedar exonerada de la responsabilidad penal o que la misma sea atenuada, se exigirá y valorará la existencia de un modelo de organización y gestión con medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de comisión, su implementación y su supervisión.

“Por tanto, es importante y aconsejable, pero no obligatorio, que todas las personas jurídicas elaboren una estrategia de diseño e implantación de una política y un Plan de Prevención de Riesgos Penales (Corporate Compliance)”

Para que la persona jurídica pueda quedar **exenta de responsabilidad**, cuando el delito fuere cometido por sus representantes legales o por personas autorizadas para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma, esta deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Que se haya adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, un modelo de organización

y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

- Que los autores hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y prevención.
- Que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado sea confiado a un órgano de la persona jurídica, con poderes autónomos de iniciativa y control, o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las referidas funciones podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración.
- Que no se haya producido una omisión o ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control del órgano anterior.

Para el caso de que el delito fuera cometido por individuos sometidos a la autoridad de dichos representantes legales o de las personas con facultades de organización y control dentro de la persona jurídica, esta quedará exenta de responsabilidad penal si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En el caso que la persona jurídica no pudiera acreditar los requisitos anteriormente indicados, tal y como se establece en el artículo 31 quater del Código Penal, solo podrán considerarse circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas el haber realizado, con posterioridad a la comisión del delito y a través de sus representantes legales, las siguientes actividades:

- *Haber procedido, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, a confesar la infracción a las autoridades.*
- *Haber colaborado en la investigación del hecho aportando pruebas, en cualquier momento del proceso, que fueran nuevas y decisivas para esclarecer las responsabilidades penales dimanantes de los hechos.*
- *Haber procedido en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad al juicio oral a reparar o disminuir el daño causado por el delito.*
- *Haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que*

en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

En el artículo 33 del Código Penal se regulan las penas que se pueden aplicar a las personas jurídicas para el caso que sean penalmente responsables, y estas son las siguientes:

1. *Multa por cuotas o proporcional.*
2. *Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.*
3. *Suspensión de sus actividades por un plazo que no podrá exceder de cinco años.*
4. *Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años.*
5. *Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.*
6. *Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, por un plazo que no podrá exceder de quince años.*
7. *Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo que se estime necesario, que no podrá exceder de cinco años.*

Además de las penas que pueden imponer los tribunales de justicia, también existen otras consecuencias para las empresas que pueden resultar igualmente graves y perjudiciales para la marcha del negocio, como por ejemplo:

- *Repercusión con los clientes y proveedores y el prestigio de la sociedad.*
- *Entidades financieras que dificulten o nieguen la concesión de crédito u otras operaciones financieras.*
- *Desprestigio social y empresarial en los medios de comunicación.*
- *En caso de tratarse de una sociedad cotizada, consecuencias en el precio de la acción.*

Una vez analizado cuando puede haber responsabilidad penal, los requisitos para que se pueda aplicar la exención o los atenuantes, y las penas que se podrían imponer a las personas jurídicas para el caso que sean

penalmente responsables, vamos a entrar a analizar qué es el *Corporate Compliance* (Manual de Prevención de Delitos) y sus requisitos.

¿QUÉ ES EL CORPORATE COMPLIANCE?

Como hemos indicado anteriormente, con la nueva Reforma del Código Penal se introduce la responsabilidad penal de la persona jurídica para el caso de que los representantes legales no lleven un debido control, en el ámbito penal, para los delitos a los que la empresa pueda estar expuesta (pueden ser hasta más de veinte delitos distintos) y ser condenada.

Esta nueva situación implica que las personas jurídicas, a través de sus representantes legales, para poder evitar que la sociedad incurra en contingencias de tipo penal, así como también los propios representantes legales, deberán implementar los debidos sistemas de control de cumplimiento normativo y prevención del delito.

Pues bien, dicho sistema de prevención de delitos es lo comúnmente llamado **Corporate Compliance**. Recalcar que solo con la implementación de un debido sistema de prevención de delitos podrá evitarse la condena a la persona jurídica.

El Código Penal establece en su artículo 31 Bis 5º que para que sea un debido sistema de prevención de delitos debe cumplir con los siguientes requisitos:

- *Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.*
- *Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos.*

- *Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.*
- *Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.*
- *Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.*
- *Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación en caso de infracciones relevantes, cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada.*

Por ello, a modo de conclusión final, y es nuestro consejo, indicar que es muy importante que todas las empresas, sean del tamaño que sean, tengan a la mayor brevedad posible implantado el *Corporate Compliance*.

“Si se llega a cometer el delito penal, la exención de la empresa dependerá de la prueba del cumplimiento del Corporate Compliance. Si se acredita totalmente tal cumplimiento y la idoneidad del modelo, la empresa quedará exenta de responsabilidad penal. En otro caso, la acreditación parcial servirá como atenuante de la posible pena”

Anna C. Calduch Skopalik
Abogada
ADADE Tarragona



Nuevos retos del asociacionismo deportivo de base en materia laboral

El estudio elaborado por el Consejo Superior de Deportes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, propone la utilización del contrato a tiempo parcial para regularizar la relación laboral del personal que trabaja en este tipo de organizaciones.

El mundo del asociacionismo deportivo de base está en la actualidad inmerso en un momento de cierta preocupación debido a la publicación del estudio elaborado por el CSD, la Inspección del Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, que propone regularizar la relación de los trabajadores de clubes y asociaciones deportivas sin ánimo de lucro.

Dicho informe se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, que estableció que en el plazo de 4 meses desde la aprobación de dicha norma se procedería a realizar este estudio; así como, en su caso, encuadramiento en el campo de aplicación de la Seguridad Social de la actividad desarrollada en clubes y entidades deportivas sin ánimo de lucro que pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida. Dicho informe tiene como finalidad proteger los derechos de los trabajadores, entrenadores, monitores, preparadores físicos u otro personal que no figure en situación de alta en la Seguridad Social y, por tanto, se vean privados de todo tipo de derechos, tanto laborales como de protección social.

El estudio elaborado por el Consejo Superior de Deportes, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social propone la utilización del contrato a tiempo parcial para regularizar la relación laboral del personal que trabaja en este tipo de organizaciones. Tal y como detalla el informe, ni el ánimo de lucro determina la inclusión, o no, de un empresario en el sistema de la Seguridad Social, ni la percepción de cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que reciben los trabajadores supone en sí misma la exclusión de la relación como laboral.

Al margen de lo expuesto y exclusivamente en aquellos supuestos que cumplan con los requisitos previstos en la legislación vigente, se podrá utilizar la figura

“Por otra parte, la protección social de estos colectivos debe configurarse como una prioridad y solo excepcionalmente cabría considerar la concurrencia de relaciones de voluntariado”

del “**acuerdo de voluntariado**”. En este caso, el estudio propone que se difunda entre los distintos clubes deportivos la necesidad de que justifiquen documentalmente las cantidades abonadas como compensación de gastos necesarios para el desarrollo de actividades, para que estas no tengan carácter de retribución.

Precisamente, para facilitar dicha regularización, desde el Consejo Superior de Deportes y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se está elaborando un modelo de acuerdo tipo que pueda servir de base a todos aquellos destinatarios que quieran utilizarlo.

Ante esta postura oficial, son ya varias las opiniones que defienden la posibilidad de que parte de la actividad que se desarrolla en estas organizaciones se enclave dentro del estatuto del voluntariado.

No obstante, la realidad del voluntariado dentro de las entidades deportivas es muy distinta, pues en muchos casos se recibe una “prestación dineraria para gastos” y esta forma de proceder no se enmarca en el concepto de voluntariado que, por naturaleza, es gratuito.

En las mismas situaciones están muchos entrenadores de clubes que perciben una cuantía de “retribución mensual por el desempeño de sus funciones”, que no puede justificarse como compensación de gastos, tanto por su falta de acreditación documental como por su naturaleza periódica.

A lo largo del año 2014, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó una serie de actuaciones inspectoras para evitar que los entrenadores, monitores, preparadores físicos u otro personal de estos clubes deportivos (no dados de alta en Seguridad Social), se vean privados de derechos, tanto laborales como de protección social.

La gran preocupación de las entidades deportivas es su carácter social, ya que habitualmente sus órganos de gobiernos están formados por personas altruistas que desempeñan sus cargos por familiaridad o amor al deporte sin estar retribuidos. La carga de trabajo por la nueva gestión, el miedo a la responsabilidad por las inspecciones y el incremento de costes consecuencia de esa “regularización” son factores adicionales a considerar, pues cuentan con presupuestos ajustados que obli-

garían a incrementar las cuotas de los asociados, practicantes, etc., pudiendo llevar en muchos casos incluso a la desaparición de los clubes más modestos.

En la práctica, la mayoría de estas entidades actualmente no cuentan con ningún trabajador dado de alta, con lo que para poder hacerlo deberían previamente solicitar:

- Certificado digital de la entidad, ya que actualmente el sistema de comunicación con la Administración está siendo casi 100% de manera telemática.
- Código de cuenta de cotización a la Administración de la Seguridad Social.
- Libro de visitas.
- Comunicación de apertura del centro de trabajo.

Además, el hecho de tener trabajadores obliga a que las relaciones entre entidad y trabajador estén enmarcadas en un convenio. El convenio de aplicación más extendido es el III Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, vigente hasta el día 31 de diciembre del año 2015.

Una vez realizadas estas solicitudes se podrán concertar contratos de trabajo en sus modalidades indefinido, temporal, para la formación y el aprendizaje y en prácticas. Su modalidad, características y cláusulas específicas estarán en función de las peculiaridades de la entidad, trabajador y trabajo específico.

A continuación, y por entender que serán los de más habitual aplicación, nos referiremos brevemente, de forma exclusiva, a los contratos a tiempo parcial y de trabajadores fijos discontinuos.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

De acuerdo con el artículo 23 del convenio:

1. Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

2. La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

3. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

4. La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

- a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 50% de la jornada semanal.

- c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

- Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

- d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito mínimo de tres días.

- e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.

- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.
- g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS DISCONTINUOS

Es el que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A efectos de prestaciones por desempleo, también se consideran trabajadores fijos discontinuos los que desarrollen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

“Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación lo previsto para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido”

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Otros aspectos que también regula el convenio son, entre otras cosas, la jornada laboral, la calificación profesional y grupo (fisioterapeutas, monitores, masajistas, taquilleros, socorristas, etc.), los salarios según grupo y

categoría, complementos como el plus kilometraje, salud laboral, etc.

Al respecto del plus de kilometraje cuando el trabajador a petición de la empresa y durante su jornada laboral acepte realizar desplazamientos en vehículo propio en la cantidad de **0,19 €** por kilómetro recorrido, esto podría ser aplicado como elemento valorativo de la compensación de gastos que actualmente se aplica si una justificación documental.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del convenio que hace mención a la Salud Laboral:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados

“En cualquier caso, hemos hecho mención exclusivamente a materia laboral, si bien las nuevas formales se extenderán también al ámbito tributario, con sus obligaciones contables y fiscales correspondientes, si bien todo ello será objeto de un nuevo y próximo estudio”

con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

En definitiva, parece clara la tendencia marcada por la Administración para la regularización de aquellas actividades que escapan a su control. El Informe objeto de estos comentarios, dirigido a entidades, asociaciones y clubes deportivos sin ánimo de lucro, así lo pone de manifiesto.

Juan Ramón Castillo Toboso
Socio-Abogado
ADADE Valencia



Contabilidad y Auditoría en España: nociones, regulación y responsabilidad

Existe un concepto bastante generalizado de que la auditoría de cuentas no tiene rigor en España, es cara y sirve para poco, sobre todo a raíz de todos los escándalos que han ido surgiendo en algunas empresas. Mal podríamos ir si pensamos que por unos pocos supuestos muy específicos, dicha labor de control a las empresas no sirve para nada o si lo extrapolamos a otras instituciones dentro de las cuales pueden haberse cometido errores pero no por ello en la gran mayoría de ocasiones hacen una función muy necesaria a la sociedad.

NOCIONES

En primer lugar es importante conocer qué es una auditoría y después, y más en concreto, una auditoría de cuentas.

Se utiliza el término auditoría en términos coloquiales como sinónimo de revisión, control o examen.

Por su parte, la ley de auditoría de cuentas y su reglamento definen a la auditoría como *"la actividad consistente en la revisión y verificación de las cuentas anuales, así como de otros estados financieros o documentos contables, elaborados con arreglo al marco normativo de información financiera que resulte de aplicar, siempre que aquella tenga por objeto la emisión de un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos que pueden tener efectos frente a terceros"* (artículo 1.2 de la ley); por su parte, el reglamento puntualiza que será realizada por persona cualificada e independiente, utilizando técnicas de revisión y verificación idóneas.

"La mayoría de autores consideran que existen solo dos clases de auditoría, esto es, la interna y la externa"

La **auditoría interna** es desarrollada por personal de la propia compañía y revisan sobre todo aspectos que interesan a la administración de la misma. El auditor interno se encargará de ver y comprobar que se están aplicando correctamente todos los procedimientos y controles internos establecidos por la empresa dentro de su funcionamiento normal.

Por otro lado, la **auditoría externa o independiente** es la efectuada por profesionales que no dependen del negocio ni económicamente ni laboral o funcionalmente, es decir, y es uno de los elementos más importantes del

auditor, son independientes. El objeto de su trabajo es la emisión de un dictamen el cual se basa en la contabilidad de la compañía.

Asimismo en el ámbito económico financiero, el instrumento básico de obtención de la información es la contabilidad y es esta la que proporciona toda la información necesaria para que los operadores económicos –usuarios,- tras el oportuno examen por un auditor de cuentas, emitan su informe donde señalen si las mismas reflejan la imagen fiel del patrimonio financiero de la compañía, es decir, que las cuentas son fiables.

Pero para ello los auditores no miran cuenta por cuenta ni apunte por apunte de toda la contabilidad dado que ello sería imposible, por lo que se procede a realizar su trabajo en base al análisis basado en muestreos, los cuales serán más o menos extensos en base a un análisis previo que se realiza sobre el control interno de la compañía, esto es, si nos podemos fiar de los procesos internos que lleva la empresa, cómo están distribuidas las funciones dentro de la misma, si por ejemplo autoriza la compra de los bienes, la misma persona que autoriza el pago... Por ello, en base a unos cuestionarios previos se determina hasta qué grado "en principio" podemos fiarnos más o menos de la información a revisar para obtener la "evidencia" que no es otra cosa que la certeza clara y manifiesta de una cosa, que sirve de base para formar un juicio razonable.

Para realizar este trabajo y que al final los usuarios confíen en la información plasmada en el informe de auditoría, se hace necesario que todos trabajen de la misma forma, con los mismos modelos y parámetros de análisis y forma de evaluar los riesgos, dado que de lo contrario el contenido de un informe de auditoría dependería de los criterios subjetivos de cada auditor.

Por ello existen por una parte para las empresas y respecto de la "contabilidad" unas normas reguladas en el Plan General de Contabilidad con unas normas y principios generalmente aceptados que regulan exhaustivamente la forma de plasmar todos los hechos contables dentro de la contabilidad de la compañía.

Por su parte, antes a nivel nacional y ahora a nivel internacional, las normas de procedimiento y revisión de la contabilidad por los auditores se han normalizado, de tal forma que se utilicen los mismos criterios para revisar unas cuentas anuales de una compañía independientemente de que se encuentre en España, Francia, Alemania...

Una Idea

Un Proyecto

Una Empresa



Una Idea, un **P**royecto, una **E**mpresa, ... deben tener la **T**ranquilidad, la **C**onfianza y el apoyo **L**egal cercano y responsable de un gran equipo profesional respaldado por un **G**ruppo Internacional



www.adadeiuris.es

Tel.: 902 100 676



ADAD E IURIS

- GLOBAL LEGAL NETWORK -

“Un concepto fundamental a tener en cuenta en la realización del trabajo de auditoría es la denominada importancia relativa o **materialidad**, es decir, el porcentaje de error que se le puede permitir a la compañía dentro de sus movimientos contables y que no por ello supongan que sus cuentas anuales no reflejen la imagen fiel”

La **materialidad** es un concepto inherente al proceso contable, el mismo debe ser observado y aplicado tanto en la preparación y presentación de la información financiera por las empresas como en el examen y revisión de que esta hacen los auditores. De este modo su correcta utilización por parte de ambos grupos profesionales es fundamental para lograr que los Estados financieros que se ponen a disposición de la sociedad reflejen la imagen fiel de las entidades informantes, para que proporcione así una información más adecuada que oriente la toma de decisiones económicas a los usuarios.

Por ello, el estudio de la materialidad es uno de los conceptos más importantes y trascendentes, ya que debe ser utilizado en todas las etapas que el auditor organiza, desarrolla y culmina su trabajo, es decir, tanto en la planificación como en la ejecución y en la emisión del informe. Ahora bien, el interés por profundizar en su análisis surge precisamente debido a que también es uno de los conceptos sobre los que más se ha discutido en cuanto a las bases que deben de sustentar su correcta aplicación los auditores.

También es muy importante realizar un buen análisis, al hablar de “inexactitudes de partidas”, dado que aquí se incluyen todos los errores, las irregularidades o fraudes, así como la incorrecta clasificación de las partidas contables y las omisiones de información.

El concepto exige considerar y evaluar las incidencias tanto a nivel individual como agregado, de tal forma que pueden existir incidencias individualmente no significativas, debe tenerse en cuenta que la acumulación y evaluación agregada de las mismas puede ser importante para los usuarios de los Estados financieros. De este modo, la materialidad no se relaciona única y exclusivamente con los aspectos individuales de los Estados financieros, sino también con la consideración global de toda la información contenida en los mismos.

Por último, hay que señalar que se diferencian dos vertientes vinculadas al mismo concepto de materialidad, una cuantitativa y otra cualitativa.

La vertiente **cuantitativa** es a la que se ha hecho alusión anteriormente y son los más utilizados en la práctica y

que resultan de aplicar el intervalo del 5-10% sobre una variable financiera.

La vertiente **cualitativa**, por su parte, lejos de atenerse a criterios numéricos, hace referencia a la naturaleza y a las circunstancias concretas que rodean a las incidencias producidas en la información financiera.

REGULACIÓN

En la actualidad se encuentra en vigor el Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas.

No obstante su sucesora, esto es, la Ley 22/2015, de 20 de julio, ha supuesto un hito en la regulación de la auditoría de cuentas, toda vez que la misma ha traspuesto a la legislación interna española, la Directiva 2014/56/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014.

“La nueva LAC nace con el escepticismo por parte de la mayoría de los organismos relacionados con el sector de la auditoría”

Esta nueva ley, la cual entrará en vigor en su gran mayoría el 17 de julio de 2016, ha hecho como digo toda una serie de variaciones respecto de la ley actual y que la mayoría de corporaciones profesionales de auditores han insistido en que se han realizado de forma muy apresurada, poco sosegada y desde luego nada consensuada y con el escepticismo de toda la profesión.

Se ha pasado de una ley con 44 artículos a la nueva con 89, habiéndose profundizado más en aspectos tan relevantes como la independencia, régimen de supervisión y agravando las sanciones de forma muy severa. Por lo que se refiere al reglamento seguimos con el mismo.

Por último, señalar que las empresas pueden realizar la auditoría de sus cuentas anuales, bien de forma voluntaria o por obligación si cumplen durante dos ejercicios consecutivos en la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos, dos de los siguientes requisitos:

Importe neto de la cifra anual de negocios	Importe total de las partidas del Activo	Número medio de trabajadores empleados
5.700.000 €	2.850.000 €	50

RESPONSABILIDAD

El confeccionar unos estados financieros correctos y que superen el control de la auditoría no solo es importante frente a terceros, sino que a nivel interno su incumplimiento genera unas posibles responsabilidades muy graves al órgano de administración de la compañía en diferentes ámbitos jurídicos.

1. Ámbito Mercantil

El artículo 241, de la vigente Ley de Sociedades de Capital, regula la acción individual de responsabilidad, la cual indica que *“quedan a salvo las acciones de indemnización que puedan corresponder a los socios y a los terceros por actos de administradores que lesionen directamente los intereses de aquellos”*. Por ejemplo, la incorrecta llevanza de la contabilidad.

2. Ámbito Concursal

Si la empresa se encuentra en una situación de insolvencia e incumple pagos, el artículo 164, apartado 1º, de la Ley Concursal regula que se incurrirá en la calificación de concurso culpable con la consiguiente responsabilidad para el órgano de administración *“cuando el deudor legalmente obligado a la llevanza de la contabilidad incumpliera sustancialmente esta obligación, llevare doble contabilidad o hubiera cometido irregularidad relevante para la comprensión de su situación patrimonial o financiera en la que llevara”*.

Por su parte, el artículo siguiente, esto es 165, en su apartado 3º, señala que se considera que existe una presunción de dolo o culpa grave, *“si el deudor obligado a la llevanza de contabilidad no hubiera formulado las cuentas anuales, no las hubiera sometido a auditoría, debiendo hacerlo o, una vez aprobadas no las hubiera depositado en el Registro Mercantil en alguno de los tres últimos ejercicios anteriores a la declaración de concurso”*.

3. Ámbito Penal

Por último, es importante saber que desde el 1 de julio de este año, y con el fin de garantizar más las relaciones comerciales y tráfico mercantil entre las empresas, el Código Penal español ha tomado posición sobre las empresas que estando en situación de insolvencia, bien hayan presentado el concurso de acreedores o no, es indiferente, si no presentan las cuentas y/o las mismas son incorrectas se puede incurrir en un ilícito penal.

Así el nuevo precepto que regula las insolvencias punibles establece:

“Artículo 259: 1. Será castigado con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de ocho a veinticuatro meses quien, encontrándose en una situación de insolvencia actual o inminente, realice alguna de las siguientes conductas:

...

6.ª Incumpla el deber legal de llevar contabilidad, lleve doble contabilidad, o cometa en su llevanza irregularidades que sean relevantes para la comprensión de su situación patrimonial o financiera. También será punible la destrucción o alteración de los libros contables, cuando de este modo se dificulte o impida de forma relevante la comprensión de su situación patrimonial o financiera.

...

8.ª Formule las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa reguladora de la contabilidad mercantil, de forma que se dificulte o imposibilite el examen o valoración de la situación económica real del deudor, o incumpla el deber de formular el balance o el inventario dentro de plazo”.

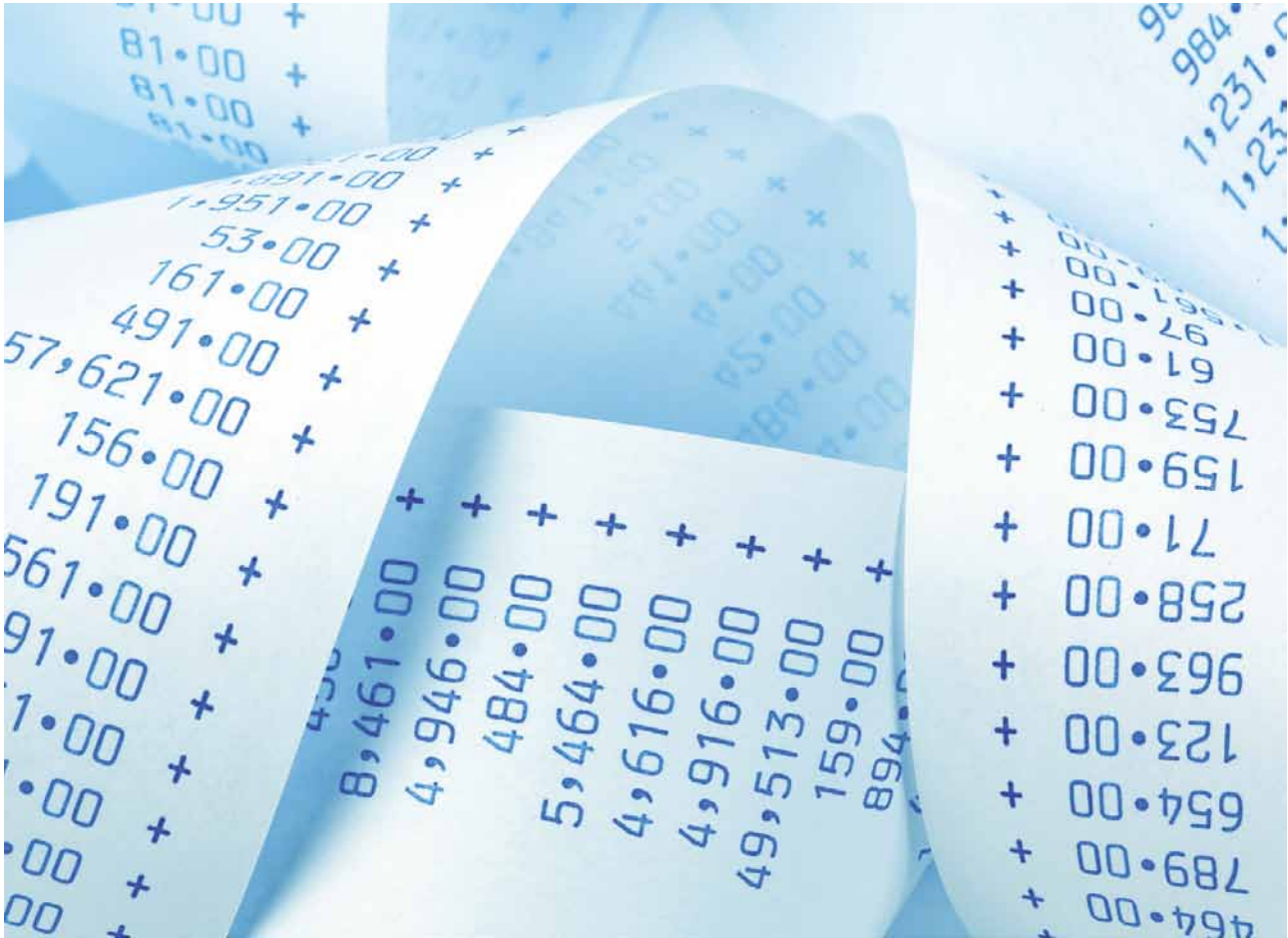
Es decir las actuaciones relacionadas con el inadecuado cumplimiento de los deberes contables en el artículo 259.1.6ª hace que se tipifique la conducta de quien *“incumpla el deber legal de llevar contabilidad, lleve doble contabilidad, o cometa en su llevanza irregularidades que sean relevantes para la comprensión de su situación patrimonial o financiera. También será punible la destrucción o alteración de los libros contables, cuando de este modo se*

“En este sentido, destruir equivale a la no llevanza de la contabilidad y la inclusión de irregularidades no deja de ser una alteración de la contabilidad”

dificulte o impida de forma relevante la comprensión de su situación patrimonial o financiera”.

El deber de llevar una contabilidad que refleje la imagen fiel del estado económico del deber deudor o civil aparece recogida en numerosas normas generales y sectoriales. Así, por ejemplo, el Código de Comercio contiene todo un Título III dedicado a la contabilidad de los empresarios, en cuyo artículo 25.1 se establece que *“todo empresario deberá llevar una contabilidad ordenada, adecuada a la actividad de su Empresa que permita un seguimiento cronológico de todas sus operaciones, así como la elaboración periódica de balances e inventarios. Llevará necesariamente, sin perjuicio de lo establecido en las leyes o disposiciones especiales, un libro de Inventarios y Cuentas anuales y otro Diario”*.

Partiendo de esta premisa, se incrimina primero, y en una interpretación a *sensu contrario*, el hecho de que los deudores directamente no lleven la contabilidad a la que están obligados por ley; segundo, que dicha contabilidad sea doble o que exista una contabilidad real en-



cubierta; tercero, que la lleven pero con irregularidades significativas; cuarto, que directamente la destruyan o; quinto, que la alteren. Pese a emplear verbos distintos algunas conductas se solapan.

En el artículo 259.1.8^a se castiga por su parte a quien *“formule las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa reguladora de la contabilidad mercantil, de forma que se dificulte o imposibilite el examen o valoración de la situación económica real del*

deudor, o incumpla el deber de formular el balance o el inventario dentro de plazo”.

Todo esto hace que se tenga que prestar la debida atención y diligencia en la realización de la contabilidad a fin de que después al efectuarse la revisión de las cuentas anuales por el auditor de cuentas el informe sea favorable dadas las graves consecuencias que podría comportar la incorrecta llevanza de la misma.

A. Jesús Ramos Estall
Abogado-Economista.
Auditor de Cuentas
ADADE Castellón



El nuevo modelo de formación profesional para el empleo

El BOE del 10 de septiembre de 2015 publicó la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Pese a que la reforma operada entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, la mayoría de sus previsiones requieren de un desarrollo reglamentario que aún no ha sido implementado, y que según la disposición final novena de la norma deberá estar aprobado en un plazo de seis meses. En relación a dichos contenidos, y hasta que se ejecute el referido desarrollo, se mantiene vigente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como su normativa de desarrollo.

La Ley 30/2015 tiene como objetivos principales los que siguen:

- Crear un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo.
- Configurar un sistema de formación que permita mejorar la capacidad de desarrollo personal y la promoción profesional de los trabajadores.
- Diseñar un sistema de formación profesional para el empleo que promueva la adquisición y actualización de conocimientos de los trabajadores, mejorando las perspectivas de empleo estable y de calidad, lo que incrementará la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española.

La norma prevé la sustitución de la actual *Fundación Tripartita por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo*, en cuyo patronato estará representada por mayoría la Administración General del Estado, y también las diferentes Comunidades Autónomas y los agentes sociales. El nuevo sistema de formación profesional para el empleo refuerza el papel del Estado en este ámbito, restringiendo las tradicionales competencias que en la materia tenían las representaciones patronales y sindicales. En este sentido, los interlocutores sociales dejarán de participar en la gestión de fondos y en la impartición de la formación, limitándose su participación a funciones de gobernanza del sistema, planificación y diseño estratégico de la formación. Se desplaza de este modo a las organizaciones empresariales y sindicales de su tradicional papel de gestores principales en los sistemas de formación, atribuyéndoles un mero papel de supervisión y control estratégico, sin implicaciones en la gestión práctica u operativa de los programas formativos.

La norma anuncia la creación de una unidad especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el control de la formación profesional para el empleo y endurece el régimen sancionador. Se prevé que las entidades formadoras y organizadoras puedan ser sujetos infractores, y en caso de infracción se prevé la responsabilidad solidaria de todos los intervinientes de cara a la devolución de las cantidades indebidamente obtenidas en concepto de bonificación y/o subvención de formación.

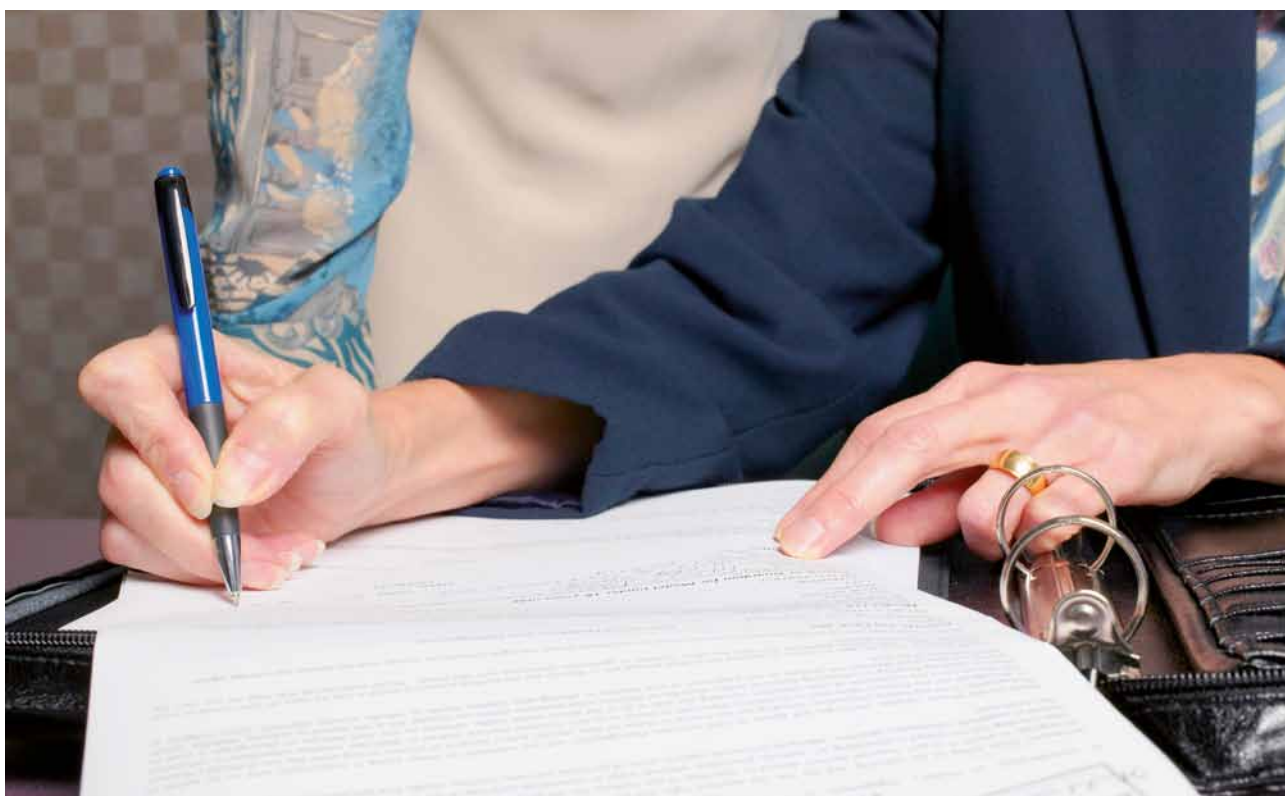
“El sistema de formación profesional para el empleo se estructura en base a dos grandes líneas de acción: la formación programada por las empresas (anteriormente denominada formación de demanda) y la oferta formativa para trabajadores ocupados (o formación de oferta)”

FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS

En relación a este tipo de formación, las principales novedades introducidas por la Ley 30/2015 son las que siguen:

- **Mínimo de duración de los cursos formativos bonificables.** Se establece en dos horas de duración, frente a las seis horas de duración mínimas que regían con anterioridad.
- **Modalidad de la acción formativa bonificable.** Se elimina la formación con modalidad a distancia convencional como acción bonificable, lo cual resulta aplicable desde el 1 de enero de 2016. Sí que resultan bonificables las acciones formativas basadas en las nuevas tecnologías o teleformación, así como las acciones que se basen en metodologías de tipo mixto alternando la formación presencial con la teleformación. Parece necesario, y así se ha apuntado desde la administración, que la teleformación para el empleo tenga una regulación mínima a nivel estatal que recoja el peso teórico y práctico de este tipo de formación y los mecanismos de evaluación. Con esta finalidad, parece que se dictará una orden ministerial que unificará estos aspectos a nivel de todas las Comunidades Autónomas.

- **Sujeto impartidor.** La formación de demanda podrá impartirse por la propia empresa, con personal propio o contratado, o mediante el encargo a entidades formativas registradas. Estas entidades no podrán subcontratar con terceros la ejecución de la actividad formativa que les sea adjudicada.
- **Crédito anual del que dispone cada empresa para bonificarse.** Será la ley de presupuestos de cada ejercicio la que fije este importe.
- **Módulos económicos o coste máximo financiable por alumno y hora de formación.** Estos módulos serán fijados para cada especialidad formativa y se revisarán de acuerdo a precios de mercado. Por tanto, los actuales límites serán revisados en función de la concreta especialidad formativa y en atención a precios de mercado. Los módulos económicos o importes máximos financiables regirán para todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño.
- **Cofinanciación.** Se continúa exigiendo a las empresas una aportación privada a la formación, extendiendo esta obligación a las empresas de menos de 10 trabajadores, que hasta la entrada en vigor de la norma estaban exentas. Los porcentajes de financiación privada se establecen en el 5% para las empresas de 6 a 9 trabajadores, manteniéndose el resto en los mismos términos que hasta ahora (10% para empresas de entre 10 y 49 empleados, 20% para las que tengan entre 50 a 249 trabajadores y 40% para el resto). Las empresas de 1 a 5 trabajadores estarán exentas de financiar la formación de sus trabajadores.
- **Acumulación de crédito.** Las empresas de menos de 50 trabajadores podrán comunicar su voluntad de reservar el crédito del ejercicio en curso para acumularlo hasta con el crédito de los dos ejercicios siguientes. Las empresas de menos de 100 trabajadores podrán agruparse con criterios territoriales o sectoriales para gestionar conjuntamente sus respectivos créditos de formación.
- **Grupo de empresas.** Desde el 1 de enero de 2016 los grupos de empresas podrán compartir su crédito. En este sentido, cada empresa podrá disponer del importe que corresponda al grupo con el límite del 100% de su respectiva cotización por el concepto de formación profesional en el año anterior.
- **Bonificación de costes indirectos.** El concepto de costes indirectos sustituye al de costes asociados. Los costes indirectos se podrán bonificar con el límite del 10% del coste total de la actividad formativa realizada y justificada.
- **Bonificación de costes de organización.** Las empresas pueden seguir encomendando la organización de la formación de sus trabajadores a una entidad externa. Los costes de organización bonificables se limitan con carácter general al 10% del coste de la acción formativa, llegando al 15% en las empresas de entre 6 y 9 empleados y al 20% en el caso de empresas de hasta 5 trabajadores. Además, en el caso



“El éxito del nuevo sistema de formación para el empleo dependerá en buena medida de las normas reglamentarias que se dicten en su desarrollo y de la aplicación que, en la práctica, los agentes sociales y las administraciones intervinientes realicen del sistema configurado”

de que una empresa encomiende la organización a un tercero, las entidades formadoras elegidas para impartir la formación tendrán que estar acreditadas o inscritas.

- **Limitación cualitativa de la bonificación.** No resultan bonificables los bienes, productos, materiales o servicios que sean entregados, puestos a disposición o prestados por las entidades de formación o las entidades externas organizadoras de la formación que no resulten estrictamente necesarios para la impartición de la actividad formativa.
- **Permiso retribuido de formación.** Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del plan de formación desarrollado por la empresa se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de 20 horas anuales de formación recogido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el coste de la actividad formativa vinculada a dicho permiso puede financiarse con cargo al crédito de formación. También se entiende cumplido dicho permiso con la autorización al trabajador para disfrutar de un permiso individual de formación.

OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES OCUPADOS (O FORMACIÓN DE OFERTA)

En relación a este tipo de formación, las principales novedades incorporadas por la Ley son las que siguen:

- **Contenido de la formación.** La formación de oferta se basará fundamentalmente en el Catálogo de Especialidades y en los Certificados de Profesionalidad, así como en la formación modular que permita la acreditación parcial acumulable.
- **Entidades formadoras.** La formación para trabajadores ocupados deberá ser impartida por centros formativos acreditados y/o inscritos en régimen de libre concurrencia. Hasta ahora, los agentes sociales eran los únicos sujetos habilitados para participar en la formación subvencionada de oferta. Desde la entrada en vigor de la norma, la gestión de la formación de oferta se realizará en régimen de concurrencia

competitiva entre los distintos centros de formación.

- **Límite máximo de entrega de fondos por anticipado para la formación sectorial y transversal.** Se establece un anticipo máximo del 25% de la subvención concedida. Una vez iniciada la actividad formativa se podrá entregar un 35% adicional, reservando un mínimo de un 40% del importe concedido para hacerlo efectivo una vez haya finalizado y se haya justificado la actividad formativa subvencionada.

La evaluación de los resultados del nuevo marco de formación para el empleo requerirá de un plazo de implementación efectiva, y solo se podrá realizar a medio plazo. Además, debe tenerse presente que este marco normativo implantado por la Ley 30/2015 exige un desarrollo normativo que se puede concretar en dos normas:

- Registro de centros de formación, que debe implantarse por cada Comunidad Autónoma. En principio, las entidades formadoras deben inscribirse en un registro adecuado, informando de la actividad a desarrollar y emitiendo una declaración responsable de los medios para impartir la formación, declaración que debe ser desarrollada por una Orden Ministerial. En todo caso, el proceso será de inscripción, no de acreditación, por lo que no habrá un proceso previo a la inscripción efectiva de verificación de los requisitos, bastará con la declaración responsable del centro para su inscripción como centro de formación; ello sin perjuicio de su control posterior por las autoridades competentes.
- Orden ministerial que establezca los criterios para el establecimiento de catálogos de acciones formativas.

El tiempo determinará si el nuevo sistema de formación para el empleo implantado consigue su finalidad de favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuyendo a la competitividad empresarial y consolidando en nuestro sistema productivo una cultura basada en el aprendizaje permanente.



Guillermo García González
CEO Grupo OTP/EUROPREVEN

Un entorno laboral saludable: ¿una realidad?

Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Actualmente vivimos en una época de muchos cambios y el término saludable está de moda, los medios de comunicación nos bombardean y nos animan a tener hábitos saludables como clave para ser felices y disponer de buena salud, un claro ejemplo es: *"Mens sana in corpore sano"*, eslogan muy utilizado en el mundo de la publicidad y marketing, pero sabemos exactamente: **¿Qué es una vida saludable?** La Organización Mundial de la Salud define el término de salud como: *"Estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no la mera ausencia de afecciones o enfermedades"*; por tanto, ser saludable no implica solamente no estar enfermo sino disponer de un estado óptimo de bienestar..., y: **¿Qué es bienestar?** Hay varias versiones sobre la definición más exacta, pero según la Real Academia de la Lengua Española, bienestar viene de dos palabras: bien y estar y significa:

"1. m. Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien. 2. m. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad. 3. M. Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica".

Por tanto, entendemos que un estilo de vida saludable sería todo aquello que sea necesario para vivir bien y que es vital en nuestro día a día. Nuestra sociedad vive permanentemente en un estado cambiante que requiere de nosotros una adaptación constante y siendo saludables tenemos mucho ganado, yendo más allá de tener un buen estado de salud físico, pudiendo alcanzar unos niveles completos de salud mental y social. Ejemplos como una buena nutrición, unas relaciones personales positivas y por qué no una mentalidad optimista hacen de nosotros mejores personas proyectando esa imagen a nuestro entorno más cercano, consiguiendo una sensación altamente contagiosa. Una cuestión es si podemos traspasar este concepto y lo convertimos en una meta clave en las organizaciones. **¿Sería esto posible? ¿Qué impacto tendría en nuestra empresa?** Según la OMS: Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes **colaboran** en un proceso de **mejora continua** para **promover** y proteger la **salud**, seguridad y **bienestar** de los trabajadores y la **sustentabilidad** del ambiente de trabajo en base a las siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.

- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.



"Un entorno saludable sería un espacio de trabajo donde la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores es entendido como un pilar básico e innegociable"

No solamente es disponer de un ambiente físico adecuado, sino tener un personal con capital psicológico positivo e implicado en esa promoción de la salud y una dirección sensible con la comunidad que le rodea. La clave del éxito es la colaboración de todas las partes implicadas; no solamente la dirección, sino también el personal. Transmitir e interiorizar ese concepto de cambio de vida saludable implica que cuando la persona sale de su lugar de trabajo debe seguir con esas pautas saludables en su ámbito privado.

El punto de inflexión es cambiar esa mentalidad y entender que ser una organización saludable no solamente es evitar sanciones o cumplir con la normativa preventiva o laboral, es rentable y marcar distancia respecto a tus competidores, tener un empleado im-



CAMINAMOS JUNTO CON NUESTROS CLIENTES

GRUPO OTP, ORGANIZACIÓN CON 20 AÑOS DE EXPERIENCIA EN MATERIA DE **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**.

- Amplia cobertura nacional, con más de 70 centros y unidades móviles.
- Atención personalizada con trato directo.
- Capacidad de adaptación a las necesidades de nuestros clientes.
- Larga experiencia en todos los sectores.
- Equipo multidisciplinar, experimentado y apasionado por la prevención de riesgos laborales.
- Calidad y rapidez en nuestros servicios.

GRUPO OTP CUENTA CON MÁS DE 300 PROFESIONALES QUE PRESTAN SERVICIO A NUESTROS MÁS DE 30.000 CLIENTES DE TODA ESPAÑA, Y EN CUALQUIER ESPECIALIDAD: **SEGURIDAD, HIGIENE, ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA Y VIGILANCIA DE LA SALUD**

SOLICITE SU PRESUPUESTO EN
grupotp@grupotp.org o llamándo al 902 120 264
WWW.GRUPOTP.ORG

plicado en su trabajo es mucho más productivo y muy valioso, además que reducimos los porcentajes de absentismo y los accidentes. Según mi opinión, a parte de estos dos criterios tendríamos el **criterio ético**, es decir, la implantación de un entorno saludable **es lo correcto**. Hemos hecho referencia al “capital psicológico” positivo, este término se encuentra en auge actualmente, según la doctora Marisa Salanova [Catedrática Psicología Organizacional Positiva Psicóloga Coach (PEC) de la Universidad Jaume I de Valencia], para definir este concepto primero tiene que quedar claro que es la psicología positiva, la podemos entender como una disciplina de la psicología que viene a decirnos que la salud emocional es algo más que la ausencia de enfermedad.

Siguiendo con mi exposición, una vez definidos los conceptos y aclarado los términos, podríamos pensar: **¿Y con esta clase de trabajadores las empresas qué consiguen?** Un empleado saludable utiliza recursos y prácticas saludables, lo que favorece que la organización obtenga unos resultados más saludables; por tanto, este sistema de gestión genera una espiral que lleva implícito un “*feedback*” (retroalimentación o respuesta en el proceso de comunicación) muy positivo y con resultados altamente satisfactorios. La implantación de este sistema puede conllevar grandes beneficios, así como la capacidad de marcar distancia con las empresas competidoras debido en gran parte por el prestigio que se obtiene.

A pesar de lo dicho anteriormente, un pequeño autónomo o una microempresa podría pensar: sí todo esto está muy bien, pero **¿quién lo implanta?** Google, Apple, Nestlé o Gas Natural son una referencia y tienen premios como impulsoras de sistemas saludables, pero estas empresas disponen de muchos más recursos para poder implantar esta clase de mejoras ya que son multinacionales. Esta afirmación se podría pensar así rápidamente, pero sería una afirmación incierta, ya que esta clase de empresas **tienen más recursos porque invierten en esta clase de sistemas de gestión**. Algunas de las nombradas anteriormente, entre muchas otras, además ya han obtenido la acreditación de empresa saludable, gestionada y expedida por AENOR (única entidad certificadora de toda Europa en esta materia).

Siguiendo con el párrafo anterior, es cierto que las organizaciones que primero han desarrollado y aplicado un liderazgo saludable han sido las grandes empresas, pero la pregunta es: **¿Por qué las pequeñas empresas no se deciden?** Creo que una parte de la respuesta reside en que a las PYMES les influye tres grandes elementos: la **involución de cultura y valores**, la **falta de un modelo de negocio nítido y claro** que seguir y, finalmente y más importante, el **miedo al cambio y falta de cualificación para llevarlo a cabo** (Salanova 2008; Salanova y Schaufeli 2009; Salanova y Cols., 2012). Precisamente desde mi punto de vista, aplicar este tipo de



sistemas es mucho más fácil y eficaz en una empresa más pequeña, debido a que no dependen de grandes estructuras jerárquicas. Además, es más visible y global el efecto que producen. **¿Por qué debería implantar esta clase de empresas una política saludable?** Según la opinión de muchos directivos, esta clase de prácticas son inviables en las PYMES y por eso las menosprecian. No hay madurez directiva sobre el fuerte impacto positivo en la cuenta de resultados, quizás no hay suficiente formación e información, o si la hay no ha calado o interiorizado lo suficiente. Una de las grandes excusas es la falta de “tesorería”, alegando que suficiente tienen en pagar al personal, los proveedores y otros acreedores y tirar el negocio para adelante como para pensar en aplicar otras medidas de gestión y digo excusa porque aplicar algunas medidas **no implica coste añadido** (flexibilidad de horario, autonomía, desviación positiva, claridad de rol y de tareas, afrontamiento al estrés, participación en la toma de decisiones o mejora del clima positivo...).

Estamos en un momento de crisis que ha provocado cambios en el mercado de trabajo: un alargamiento de la vida laboral o un empeoramiento de la salud debido a las largas jornadas laborales son un claro ejemplo de ello, esto comporta mayormente un descenso en el desempeño de las tareas y de la productividad. Este escenario provoca la necesidad forzosa de cambiar esta mentalidad y tener el valor para salir de la zona de confort en la que la mayoría de organizaciones se encuentran y definir nuevas metas y objetivos para poder superarlas. **Darwin decía que no sobreviven las especies más fuertes o las más rápidas, sino las que se adaptan mejor a los cambios.**

A pesar de la reticencia de muchos, existen pequeñas empresas que no se han conformado y

han querido mejorar. En la revista "rhsaludable" (<http://rhsaludable.com/>, publicación digital que nace con vocación de convertirse en instrumento y herramienta de referencia en materia de organizaciones saludables a través de buenas prácticas respecto a la gestión y salud de las personas tanto en España como en Iberoamérica) se van publicando ejemplos de empresas que han mejorado su sistema de gestión, siendo más saludables, además de informar sobre cuestiones relacionadas con la promoción de la salud de los trabajadores. En ella se hace referencia a **los laboratorios farmacéuticos Quinton** como claro ejemplo de empresa saludable. Esta empresa de tan solo 43 empleados promueve la dieta sana, la práctica del deporte al menos dos veces por semana, la conciliación o el masaje gratuito en horario laboral; siendo un ejemplo de organización saludable ha obtenido el Certificado de Empresa Segura, Saludable y Sostenible del INSHT. Con estas medidas la empresa ha conseguido la equidad en la plantilla, con un 50% tanto de hombre como de mujeres, y ha duplicado la inversión en conciliación, además de introducir medidas como las vacaciones a la carta o la jornada continua, adaptada al horario europeo. Esta pequeña empresa ha conseguido entrar en el ranking de las diez primeras empresas españolas en el "Best Workplaces España".



Otros ejemplos de empresa saludable que se narran en "rhsaludable" son: la **Asesoría Navarro**, esta asesoría ubicada en Petrer (Alicante) de tan solo 18 trabajadores ha aplicado el proyecto HERO en Tiempo 1 que se realizó en el período 2009-2011 con el objetivo de desarrollar un modelo de investigación-acción sobre *Healthy&Resilient Organizations (HERO Model)* para pymes como alternativa a la evaluación tradicional de riesgos psicosociales. Fomentar un buen clima laboral ha sido una premisa fundamental para esta empresa y ha confiado en el potencial que tienen sus trabajadores, otorgándoles autonomía y participación en la toma de decisiones. Creen que un trabajador feliz repercute

directamente sobre la imagen y productividad de la empresa.

No quiero pasar la oportunidad de mencionar que el método HERO (Salanova, Llorens, Cifre, y Martínez, 2012) es un proyecto de investigación del equipo WONT-Prevención Psicosocial, equipo de investigación de la Universidad Jaume I de Castellón, con el objetivo de facilitar la transferencia del conocimiento de la universidad a las empresas y diseñar instrumentos, útiles en la práctica, de evaluación y desarrollo de lugares de trabajo saludable.

"El método HERO es un proyecto de investigación con el objetivo de facilitar la transferencia del conocimiento de la universidad a las empresas y diseñar instrumentos, útiles en la práctica, de evaluación y desarrollo de lugares de trabajo saludable"

Desde el año 2009 el Grupo OTP colabora en el Proyecto de Evaluación de la incidencia del trabajo en la salud mental de trabajadores de PYMES. Gracias a ese trabajo, y tal y como se explica en la página *web* del equipo WONT(www.wont.uji.es), de la muestra obtenida por la participación, entre otros, de los clientes de Grupo OTP fue posible la validación de los instrumentos que han sido recientemente publicados en una revista de alto impacto científico internacional como es "*Group & Organization Management*", confirmando la validez, fiabilidad y robustez de los instrumentos de medida y de las bases científicas del Modelo HERO como un método alternativo y eficaz de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Otras pymes que la publicación hace mención, que además han sido galardonadas con el I Premio de Entorno de Trabajo Saludable son: por un lado, la filial española de la empresa **GDF Suez ganadora** del premio, que ha sido capaz de generar una cadena de compromisos asumidos por sus miembros sobre la base de una gestión participativa e integradora. "*By people for people*" es su declaración de intenciones y, a la vez, su plan de acción. La otra empresa es **Atención Social de Emergencias Grupo 5** finalista y también premiada por tener la misma vocación de servicio al entorno, modelo de gestión de equipos de trabajo que está enfocando todos los procesos de RRHH hacia la correcta adecuación persona-puesto con el objetivo de minimizar el impacto de los riesgos psicosociales inherentes a su labor.

Estas empresas, entre otras, son el claro ejemplo de que cualquier empresa puede fomentar un entorno saludable. Según los datos publicados en página del



“¿Te atreverías a convertir tu empresa en un entorno más saludable?”

INSHT (el portal de promoción en la salud de los trabajadores) realizados por la ENWHP, por cada euro invertido en programas de salud en las empresas se obtiene un retorno de 2,50 y 4,80 euros en absentismo y de entre 2,30 y 5,90 euros por costes de enfermedad. Se aumenta la competitividad y la productividad y la empresa proyecta una imagen muy positiva y de referencia.

Como conclusión final, solamente debo decir que el propósito de este artículo es como estudiante del máster iberoamericano en “Organizaciones saludables e Innovación en la Gestión de Personas”, organizado por Grupo OTP y Florida Universitaria, animaros como Carmen Soler Pagán (gerente del Grupo OTP y directora del master) me animó a mí a reflexionar sobre las políticas de RRHH actuales y replantear la posibilidad de promocionar más la salud de los trabajadores, aunque solamente ha sido una “píldora” como dice la doctora Salanova, con ella quiero transmitir que invertir en salud y en bienestar es invertir en felicidad laboral.

Laia Oliver Espinal
Graduada Social
E- Consulting Asesoría
Global Trade



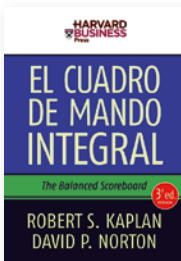


EL EJECUTIVO AL MINUTO

Autor: Kenneth H. Blanchard
y Spencer Johnson
ISBN: 9788499080086
Año: 2010

Esta obra, de lectura fácil y amena, enseña técnicas prácticas de gestión empresarial, y muestra cómo métodos aparentemente sencillos resultan de la mayor

eficacia. ¿Existe una forma rápida de aumentar la productividad, los beneficios, la satisfacción en el trabajo y el bienestar personal? Sí, y es la que enseña esta obra: un nuevo y revolucionario método de dirección que ya está dando los mejores resultados a altos ejecutivos de grandes empresas de Estados Unidos. Para estas, las propuestas de Blanchard y Johnson son la solución empresarial a los desafíos de la nueva economía. Esta obra, de lectura fácil y amena, enseña técnicas prácticas de gestión empresarial, y muestra cómo métodos aparentemente sencillos resultan de la mayor eficacia.



EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Autor: Robert S. Kaplan y David P. Norton
ISBN: 9788498750485
Año: 1992

Nueva y revisada edición del libro de referencia sobre la estrategia empresarial. Cuadro de Mando Integral (CMI) es un revolucionario sistema de gestión orientado a canalizar energías, habilidades y conocimientos específicos de los colaboradores de una organización, hacia la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo. Un libro para aquellas empresas que invierten pensando en clientes, empleados, innovación y sistemas.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: Teoría y práctica

Autor: Fernando Navarro García
ISBN: 9788473568241
Año: 2012

El consumidor y las empresas están cada vez más concienciados de sus respectivas responsabilidades sociales en calidad de "stakeholders" del proceso de producción, distribución y venta/consumo. La empresa debe obtener beneficios, pero no a cualquier costa y para ello tendrá que considerar el impacto inmediato y futuro de sus actuaciones. La forma en cómo lo hace y en qué campos de actuación es lo que hoy damos en llamar RSC. El Tercer Sector (economía social) y las ONGs han ido cobrando importancia y presencia social. También tienen una responsabilidad ante la sociedad; y también las ONGs colaboran y se relacionan con las empresas. ¿Es incompatible esa relación? ¿De qué manera lo hacen? Este libro sienta las bases teórico-prácticas de la RSC. Aunque no suele ser ha-

bitual en los libros de esta materia, es importante que el lector cuente con una base teórica asequible sobre "ética" para introducirlo en conceptos que son esenciales a la RSC (responsabilidad, legitimidad social, toma de decisiones prudentes, libertad y voluntariedad...) y sin los cuales la RSC no sería más que pura "cosmética" al servicio de una moda más o menos pasajera. No es un manual de "filosofía moral"; pero tampoco parece que sea coherente excluir radicalmente conceptos, ideas y valores morales que han sido la justificación y origen de este nuevo paradigma organizacional. La ética pasa por la coherencia. Este libro incorpora las principales líneas acciones "socialmente responsables", los sistemas de gestión internacionales más aceptados y los ejes de intervención básicos: los Derechos Sociolaborales, los Derechos Humanos y el Medio Ambiente. El enfoque del libro es constructivo: creemos que el nuevo enfoque estratégico de RSC coadyuva a la mejora de nuestra sociedad globalizada y, por tanto, el libro incidirá no solamente en los errores y fraudes bajo la cortina de humo de la RSC sino también en las buenas prácticas, a menudo menos conocidas.



**FORMAR PARTE DE LA
RED DE E-CONSULTING
TE REPORTARÁ
GRANDES VENTAJAS
EN UN TIEMPO CORTO**

¿POR QUE UNIRSE A NUESTRA RED?

- Atención a las consultas en materia Jurídico Legal, Fiscal, Laboral, Mercantil, Contable y Comercial.
- Asistencia a reuniones propuestas por la RED y participación en las mismas.
- Inclusión de artículos realizados por el PARTNER en la revista, previamente aprobados por la dirección de E-CONSULTING.
- Acceso gratuito a las bases de datos contratadas por la RED.
- Ampliación de la oferta de servicios que no estén entre las prestaciones del PARTNER (Consultoría, Auditoría, Formación, Seguros, etc..).
- Aprovechamiento de todos los acuerdos firmados por E-CONSULTING (bancos, materiales, programas informáticos, libros, etc..).
- Recepción de circulares con las novedades legislativas del momento.
- Acceso a la intranet de E-CONSULTING.
- Obtención de cuenta de correo electrónico con el dominio de E-CONSULTING.

- Incrementar la notoriedad de su despacho
- Incrementar sus resultados
- Consolidar su empresa
- Mayor sensación de seguridad
- Relacionarse en una red nacional e internacional

LA SOLUCIÓN GLOBAL PARA SU EMPRESA

ÁLAVA

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

ALBACETE

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

ALICANTE

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

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. 985 175 704 Fax 985 172 121
33207 Gijón

Manuel Pedregal, 2 - Ent. D

Tel. 985 209 260 Fax 985 229 392
33001 Oviedo

BADAJOS

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

BALEARES

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

BARCELONA

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

Gran Vía Carlos III, 94, 9ª planta
Tel. 93 685 90 77 Fax 93 685 91 55
08028 Barcelona

C/ Muntaner, 340
Tel. 932 413 900
08021 Barcelona

Avda. Francesc Macià, 60
Torre Mil·lenium, 15-2
Tel. 937 26 17 98
08208 Sabadell

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

Ramón Llull, 61-65
Tel. 937339888 Fax 937339889
08224 Terrassa

BURGOS

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

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

Bisbe Lorenzana, 18
Tel. 972 276 050 Fax. 972276051
17800 Olot

GUADALAJARA

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

LUGO

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

MADRID

C/ Pablo Picasso, 6
Tel. 916549487 Fax 916534051
28100 Alcobendas
Avda. de Leganés, 54-1º Despacho 27
Tel. 916434112 Fax 916432335
28923 Alcorcón

Travesía de Téllez, 4 - Entplta.
Tel. 918053163
28007 Madrid

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

MÁLAGA

Honduras, 14 - Bajo
Tel. 952617261 Fax 952610576
29007 Málaga

MURCIA

Antonio Machado, 1
Tel. 673353244
30740 - San Pedro del Pinatar

OURENSE

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

SORIA

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

TARRAGONA

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

C/ Sant Antoni, 29
Tel. 647 558 062

43515 La Galera

C/ Cristófor Colón, 4-6, 4º - 4ª
Tel. 977 241 703 Fax 977 247 043
43001 Tarragona

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

ZARAGOZA

C/ Libertad, 1
Tel. 976 66 39 15
50600 Ejea de los Caballeros
San Jorge, 7, entresuelo
Tel. 976 204 111 Fax 976 293 430
50001 Zaragoza

INTERNACIONAL

ARGENTINA

Cerrito 1070 - Piso 8
C1010AAVV - Ciudad Aut. Bs. As.
Tel: 00 5411 4814 4070
Fax: 00 5411 4812 9784
Buenos Aires

COLOMBIA

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

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

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

MÉXICO

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

MIAMI

2320 Ponce De Leon Blvd
Coral Gables, Florida 33134
+1 305.444.8800
+1 305.444.4010

PERÚ

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

PORTUGAL

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

URUGUAY

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

VENEZUELA

Av. Urdaneta, Edif. Platanal 37, Nivel
Mezanine, Ofic. A y B2
Caracas
Tel. 00582125628575 / 6042 / 5646914
Centro Seguros Sudamérica,
P 11, Ofic 11-G
El Rosal, Chacao, Caracas
Tel. 00582129531453 / 3846 / 9060

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