





El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting, nuevamente entre las primeras firmas de auditoría-asesoría de España



NOTICIAS

El Grupo Asesor ADADE firma convenio con Banco Sabadell

El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con el Centro de Innovación de Despachos

ARTÍCULO

La importancia del Manual del Empleado en las empresas

ARTÍCULO

Formación útil y de calidad en la Fundación ADADE

Curso Experto en Auditoría Laboral

200 horas

¡Gestionamos tu bonificación!

FORMACIÓN ELEARNING

Director/coordinador

Cristina Aragón Gómez

Profesora de la Universidad Carlos III de Madrid | Asesora laboral de empresas.

Autor

Rodrigo Martín Jiménez

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos | Magistrado Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

¿Sabrías comprobar el grado de cumplimiento empresarial de la legislación laboral y detectar las situaciones de riesgo?

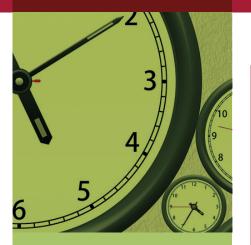
¿Por qué realizar a este curso?

- Examinarás las materias que permiten comprobar el grado de cumplimiento empresarial de la legislación laboral.
- Detectarás las situaciones de riesgo teniendo en cuenta la normativa aplicable y los criterios judiciales y administrativos más solventes.

El curso tiene un enfoque práctico, con aporte de documentación y análisis de casos. Los ponentes son reconocidos abogados con experiencia en la práctica forense y realización de auditorías laborales.







ADADE



Sumario

EDITORIAL	
■ Tiempo de verano ¿tiempo de tormentas?	4
NOTICIAS	
■ El Grupo ADADE/E-Consulting celebra Jornada Técnica Socio–Laboral en Madrid	5
■ El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting patrocina el evento Anfixconnect 2019	6
■ ADADE Auditores patrocina la presentación de los Modelos de Memoria 2018 del Colegio de Economistas de Cataluña	6
El Grupo Asesor ADADE firma convenio con Banco Sabadell	7
El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con el Centro de Innovación de Despachos	8
El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con IDF ALL FINANCING	8
El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting, nuevamente entre las primeras firmas de auditoría-asesoría de España	9
■ El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con la empresa internacional BLUE CONSULTING	9
APUNTES	
 Empiezan las inspecciones para controlar el registro horario de la jornada Los tickets restaurante ¿Cuándo se devengan? El libro de registro del IVA cambia de formato 	11 11 12
ARTÍCULOS	
 El Tribunal Constitucional establece el deber de citar a las empresas demandadas en su domicilio y no telemáticamente La Gerencia de Riesgos en la empresa 	12 13
Apunte práctico sobre el denominado «error de salto en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones»	15
La importancia del Manual del Empleado en las empresas	17
El registro de horas ¿Acabar con el fraude?	19
■ El nuevo Código Deontológico de la Abogacía	
Los partidos políticos ya no podrán recopilar datos personales relati-	23
vos a las opiniones políticas de los ciudadanos	24
Formación útil y de calidad en la Fundación ADADE	25
Las Zonas Francas en Canarias	27 30
El turismo, vehículo que puede ayudar de manera más rápida a reactivar la economía de Panamá	32
OCIO	34

Tiempo de verano... ¿tiempo de tormentas?

Ya próximos a cumplir con las obligaciones del segundo trimestre fiscal, así como las propias de ámbito mercantil del mes de julio (y las siempre cotidianas laborales), pensamos en el merecido descanso estival que, sinceramente, bien nos hemos ganado empresas, trabajadores y profesionales, vislumbrando un tiempo apacible y una tranquilidad que, al menos, no nos altere más de lo necesario en nuestra breve pausa estival.

Pues bien, como todos «sospechamos», el ingente número de novedades legislativas con que nos van a «obsequiar» nuestros dirigentes, tanto a nivel nacional como autonómico, aparte de las de ámbito local, fruto de las nuevas elecciones y de equipos de Gobierno con ganas de cambio, nos «amenazan» con una lectura legislativa que no será la de las novelas y libros que tenemos en mente, sino «otras» de obligado cumplimiento.

Cuando a diario abrimos la información, ya sea en papel, en redes, en radio o en televisión, tenemos la alerta encendida de oír o leer que «... tal nueva normativa que exige unas obligaciones empresariales del tipo "x"...»; que las empresas están «obligadas a "x" nueva normativa en "x" materia»; que no se podrá generar nada que afecte a relaciones entre empresa y trabajador que: «... previamente no esté escrito...», etc, etc..., es decir, una serie de «amenazas legislativas» que en forma de TORMENTA y, algunas veces, «TORNADO» nos envuelven a todos los agentes sociales en pos del cumplimiento de las exigencias legales que dichas normativas vienen a implantar, la mayoría de las veces, sin un desarrollo reglamentario claro, preciso y atenuante de situaciones que se pueden dar de manera cotidiana, dejando a criterio jurisprudencial la mayoría de las dudas legislativas por mor de la aplicación diaria de las mismas.

Dice, con total acierto nuestro compañero y amigo Ramón Mª Calduch que, sí ó sí, estamos cambiando y adaptando nuestra legislación basada en un sistema «latino» por un sistema «anglosajón», donde todo pasa por fundamentarse por escrito, hasta el más pequeño de los detalles de las relaciones laborales o con la propia Administración en su sentido amplio, lo cual lleva a unos niveles de exigencia documental a las empresas que, la mayoría de las veces, «atemorizan» el devenir de su futuro por la incertidumbre del pensar si están cumpliendo con todos los requisitos legales o, por el contrario, están, sin quererlo ni desearlo, incumpliendo alguna normativa que por su capacidad camaleónica les pueda coger en «fuera de juego».

Pero hay una máxima que siempre debemos aplicar en la relación con nuestros clientes: «no valen lamentaciones, valen soluciones». Tenemos que recibir las novedades legislativas de una manera tranquila, aplicando nuestro saber hacer y buscando siempre el mejor de los asesoramientos a nuestros clientes y, por extensión,

su tramitación diligente. Es el momento de aprovechar las sinergias de grupo con que contamos; los acuerdos que firmamos y nos distinguen sobremanera de nuestra competencia; la formación y preparación de nuestros técnicos para que se conviertan en verdaderos asesores y consultores en las materias vigentes y las cambiantes; nuestra fuerza como Grupo en el ser y estar, con mucho peso específico ante terceros, y aprovechar todos los cambios que nos traigan «tormentas y tornados» legislativos como UNA VERDADERA OPORTUNIDAD DE NEGOCIO y dando el salto de calidad que el futuro de nuestros despachos (como hemos comentado en diversos artículos anteriores) nos exige en el cambiante mundo de la ASESORIA INTEGRAL DE EMPRESAS.

Apunto desde este artículo una máxima: Es el momento de hacer una revisión integral de obligaciones cumplidas y por cumplir de todos y cada uno de nuestros clientes y ofrecerles, en caso de que veamos que están incompletas, las soluciones que podamos darles con total y absoluta seguridad a través de nuestros despachos y, por extensión de todo el Grupo Asesor Adade-E.Consulting.

Es el momento diferenciador elevando todos los servicios a calidad, no esperando que el cliente nos lo demande, sino que nos anticipemos a las necesidades de nuestros clientes para ser el verdadero brazo de apoyo a los mismos en el cumplimiento veraz y cíclico de todas sus obligaciones legales presentes y futuras, dándoles las soluciones adecuadas a sus necesidades y haciendo de «sastres», es decir, TRAJES A MEDIDA.

Es un reto, apasionante y necesario, pero es la base de los mimbres de la relación cliente-despacho que se nos demanda actualmente. ¿Estamos preparados para ello? Sin ningún género de dudas, SÍ tanto por medios propios como por medios del Grupo y adaptando siempre nuestro conocimiento a una continua formación tendente a aplicar las novedades legislativas «sciens» (con conocimiento).

Termino: Aprovechemos nuestra filosofía y profesionalidad para ofrecer a los clientes todo lo que les es necesario en su día a día. Es el momento, NO LO DESAPROVECHEMOS.

«El talento se educa en la calma y el carácter en la tempestad». J.W.Goethe.





El Grupo ADADE/E-Consulting celebra Jornada Técnica Socio-Laboral en Madrid

El pasado día 16 de mayo, el Grupo ADADE/E-Consulting celebró Jornada Técnica dentro del Área Socio-Laboral en los salones de su sede en Madrid. A la misma asistieron numerosos compañeros de los diferentes despachos que componen nuestra amplia red.

La citada Jornada fue presentada y moderada por el Presidente de ADADE/E-Consulting José Luis García Núñez, que hizo una introducción a la misma haciendo especial hincapié en la importancia que tienen estas Jornadas Técnicas con el fin de mantener al personal de nuestros despachos a la vanguardia de las novedades que se van produciendo, que, además, son muchas y continuas y, a la vez, acrecentar el conocimiento de relación personal de los diferentes compañeros inter despachos del Grupo.

La apertura estuvo a cargo de D.ª Cristina Aragón Gómez, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Universidad Nacional de Educación a Distancia, quien nos ilustró, entre otras cuestiones que se suscitaron, sobre las «Novedades normativas salariales y de Cotización Seguridad Social». La ponencia durante algo más de dos horas debido a la extensión de la casuística al respecto y por el gran interés mostrado por los asistentes. Resultó muy participativa y con un interesante intercambio de preguntas y respuestas, así como opiniones que la ponente, Cristina, contestó de forma clara y concisa intentando disipar las ingentes dudas que esta materia siempre conlleva.

Seguidamente tuvimos tiempo suficiente para «Networking» entre los asistentes y ponentes, durante el reparador coffee break.

La siguiente ponencia estuvo a cargo del personal directivo de la editorial Lefebvre, que nos mostraron una presentación de un software sobre Control Horario, norma que entró en vigor el día 12 de mayo pasado. El objetivo final de esa demostración es dar opciones a nuestros clientes, y a los propios despachos, para que cumplan con la legislación al respecto facilitándoles una herramienta intuitiva que pueda cumplir con las expectativas en toda su extensión.

A continuación, intervino D.ª Concepción Morales Vállez, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que nos habló sobre «Registros de Jornada y Planes de igualdad». Su intervención, siempre directa y natural, sirvió para clarificar y orientarnos sobre el modo de actuar ante posibles incidencias judiciales por motivos relacionados con el registro de jornada o planes de igualdad, así como incidencias que puedan derivarse de los controles procedentes de la Inspección de Trabajo.



Un momento del desarrollo de la Jornada Técnica



Un momento de la intervención de D.ª Cristina Aragón Gómez



Un momento de la Intervención de D.ª Concepción Morales Vállez

Finalizadas las ponencias y el coloquio abierto, el Presidente José Luis García Núñez, clausuro la Jornada, agradeciendo a los asistentes, ponentes y colaboradores su participación y el esfuerzo demostrado en poder asistir a la misma.

El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting patrocina el evento Anfixconnect 2019

El pasado día 9 de mayo se celebró el Anfix Connect 2019, en Madrid. Bajo el lema «Conecta tu presente. Decide tu futuro». Al evento asistieron más de 500 asesores lo que demuestra el interés que ha suscitado el mismo en el sector. El Grupo Asesor ADA-DE/E-Consulting patrocino este evento tan importante.

Bajo el lema «Conecta tu presente, decide tu futuro», este encuentro se ha convertido en un referente para asesores y despachos de todo el país que quieren adquirir los conocimientos necesarios para afrontar la transformación digital que está viviendo el sector.

Después de presentar el evento, Jorge Pascual, Director General de Anfix, dio paso a los distintos ponentes que participaron en el evento, ponentes que cuenta con una dilatada experiencia en el sector y que compartieron con todos los asistentes sus conocimientos, vivencias y opiniones sobre las principales claves para conseguir un negocio más rentable.

Los ponentes que nos acompañaron fueron: **Rafael Doménech**, BBVA Research – Resp. de Análisis Ma-



Un momento del evento en el que Jorge Pascual, Director General de ANFIX, menciona unos puntos interesantes que el Presidente de ADADE/E-Consulting referencio en una entrevista que le realizaron.

croeconómico de BBVA Research; Rufino de la Rosa, KPMG – Socio Responsable de Fiscalidad Digital; Antonio Izquierdo, Izquierdomotter – Socio Director de Izquierdomotter; Jorge Pascual, Anfix – Director General; Toni Gordón, Balaguer Economistas – Socio en Balaguer Economistas y Luis Fernando Quintero, Libertad digital – Periodista y autor.

ADADE Auditores patrocina la presentación de los Modelos de Memoria 2018 del Colegio de Economistas de Cataluña



Momento del Seminario en el Salón del Colegio de Economistas de Cataluña

El pasado día 1 de abril tuvo lugar en el Salón de Actos del Colegio de Economistas de Cataluña el Seminario «PRESENTACION DE LOS MODELOS DE MEMORIA 2018», organizado por la Comisión de Auditores de Cuentas / REA Cataluña del Colegio de Economistas de Cataluña.

Las ponencias estuvieron a cargo de **D. Gregorio Labaut**, Economista y profesor de Economía y Contabilidad de la Universidad de Valencia, **D. Emilio Álvarez**, Economista y Auditores de Cuentas y Presidente de la Comisión de Auditores de Cuentas / REA Cataluña, **D. Martí Garcia Pons**, Vocal del Registro de Expertos Contables de Cataluña (RECC) y **D. Francesc Garreta**, Economista y Auditor de cuentas y Vicepresidente de la Comisión de Auditores de Cuentas / REA Cataluña.

La jornada versó sobre los Aspectos más relevantes de los modelos de Memoria (Normal, Abreviada, Pyme, Consolidada y Entidades sin Fines Lucrativos), desarrollados por el Consejo de Economistas y especialmente por el Registro de Auditores y Economistas Contables.

En síntesis, se trataron los siguientes temas:

- Memorias Abreviada y Pyme.
- Memorias Entidades Sin Fines Lucrativos.
- Cuestiones Polémicas que afectan a las Memorias de las Sociedades.
- Información a incluir en la memoria desde un punto de vista fiscal.

El Grupo Asesor ADADE firma convenio con Banco Sabadell

Sabadell

El **Grupo Asesor ADADE** ha firmado convenio de colaboración con **Banco Sabadell**. Gracias al mismo, el banco brindará a todos los asociados una amplia oferta, en condiciones preferentes, de productos y servicios adaptados a sus necesidades.

El acuerdo ha sido firmado por el **Presidente de ADADE, José Luis García Núñez**, y por **José Berbel Alonso, Director Regional de Banco Sabadell.**

Queremos destacarle, a nivel profesional, la **Cuenta Expansión Negocios** pensada para autónomos, comercios, despachos profesionales y pequeñas empresas, sin comisiones de administración y mantenimiento, sin comisiones ni por transferencias nacionales vía BS Online en euros, ni por el ingreso de cheques en euros domiciliados en entidades de crédito españolas, ni por el servicio Kelvin Retail y con los mejores precios en seguros, pólizas de crédito, renting, leasing y préstamos.

Además, si inicia un proyecto profesional y necesita financiación, el Banco de Sabadell nos ofrece la línea más adecuada a nuestras necesidades con el objetivo de hacer realidad cualquier proyecto. Destacamos el Préstamo Inicio, destinado a la financiación del 100% de la inversión para poder iniciar la actividad profesional en condiciones exclusivas. Además, Banco de Sabadell a través de éste acuerdo, se compromete de una forma clara y transparente a dar una respues-

ta a nuestras solicitudes de crédito en 7 días laborables desde la recepción de toda la documentación necesaria para ello. Un compromiso único en el sector financiero.

El convenio también incluye el desarrollo conjunto de proyectos formativos e iniciativas de divulgación y promoción de sus actividades, y todo ello con un trabajo continuo que busca una relación dinámica y permanente a través de personal específicamente dedicado al trato con los colectivos profesionales, para que podamos conocer en todo momento sus necesidades específicas.



Izda. José Luis García Núñez, Presidente de ADADE/E-Consulting y José Berbel Alonso, Director Regional del Banco Sabadell



De Izda. a Dcha. Miguel A. Rey, Director de Colectivos B.S., José Luis García Núñez, Presidente del Grupo ADADE, Silvia Prieto Yepes, Directora Oficina B.S. Ciudad de Barcelona (Madrid), Patricia Galán, Directora de Negocios del B.S., María Martín Isidro, Director de Pymes B.S. Ofic. Ciudad Barcelona (Madrid), Jose Berbel Alonso, Director Regional Madrid Centro del B.S. y Pedro Toledano, Gerente del Grupo Adade.

El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con el Centro de Innovación de Despachos



Izda. D. José Luis García Núñez Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting y D. José Pedro Martín Escolar del Centro de Innovación de Despachos

El **Grupo ADADE/E-Consulting** a firmado un Acuerdo de Colaboración con el **Centro de Innovación de Despachos Profesionales**, con el fin de promocionar sus diferentes servicios entre ambas entidades.

El citado Acuerdo lo firmaron por parte del **Grupo ADADE/E-Consulting** su Presidente D. José Luis García Núñez y por parte del **Centro de Innovación de Despachos Profesionales** D. José Pedro Martín Escolar.

El **Centro de Innovación de Despachos Profesionales** es una comunidad especializada en Procesos y Tecnología para que los despachos profesionales dedicados a actividades jurídicas, actividades de contabilidad, tenedurías de libros, auditoría y asesoría fiscal y actividades de consultoría de gestión empresarial, consigan la máxima eficacia, calidad y rentabilidad.

Su objetivo es ser la mayor comunidad de despachos profesionales apasionados por la tecnología, el mundo digital y con espíritu colaborativo.

Por ello desde el **Grupo ADADE/E-Consulting** se entiende la importancia de ofrecer a sus despachos asociados las técnicas más innovadoras en las mejores condiciones con el fin de seguir siendo un Grupo de referencia a nivel nacional y de esta forma ofrecer a sus clientes los mejores servicios de valor añadido.

El **Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting** al respecto comenta: «este acuerdo permitirá a nuestros asociados entrar en un nuevo «mundo» profesional tendente a optimizar recursos; sistemas; metodología de trabajo y nueva visión global del ser y estar de la Asesoría Integral de Empresas en nuestros servicios a las Pymes».

El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con IDF ALL FINANCING

El **Grupo ADADE/E-Consulting** a firmado un Acuerdo de Colaboración con el **IDF ALL FINANCING**, con el fin de promocionar sus diferentes servicios entre ambas entidades.

El citado Acuerdo lo firmaron por parte del **Gru- po ADADE/E-Consulting** su Presidente D. José Luis **García** Núñez y por parte de **IDF ALL FINANCING** D.
Roberto Sergio Osuna.

IDF ALL FINANCING es una consultoría financiera dedicada al asesoramiento y a la búsqueda de financiación, están especializados en las pymes, autónomos y emprendedores.

El **Grupo ADADE/E-Consulting** a través de esta firma pone al alcance de sus asociados un servicio de valor añadido para sus clientes.

IDF ALL FINANCING consigue la financiación que la empresa necesita en un breve período de tiempo y con unas condiciones idóneas, ya que conocen todos los instrumentos de financiación para empresas y además mantienen acuerdos de colaboración con todos los proveedores del mercado, y asesoran sobre los proveedores que mejor se adaptan a la empresa mejorando las condiciones económicas.



Izda. José Luis García Núñez, Presidente de ADADE/E-Consulting y Roberto Sergio Osuna, Director de IDF All Financing

Sus valores son: Compromiso, Profesionalidad, Honestidad e Independencia. Además, poseen un conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que les permite elegir las mejores opciones de financiación para sus clientes.

Trabajan con total independencia ya que colaboran con todos los proveedores financieros del mercado. Saben que no hay una empresa igual que otra y el entorno en el que opera cada una de ellas es cada vez más complejo.

El **Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting** al respecto comenta: «Es un acuerdo muy enriquecedor para ambas partes y permite a nuestro Grupo estar en cabecera en materia de acuerdos con empresas de financiación para beneficio del Grupo y de nuestros clientes, buscando siempre una fidelización y un mejor servicio a favor de los mismos».

El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting, nuevamente entre las primeras firmas de auditoría-asesoría de España

Un año más, el Grupo Asesor ADA-DE/E-Consulting, se ha consolidado como la novena firma de servicios profesionales de España, alcanzando una cifra de negocio de 39,88 millones de euros, lo que representa un incremento del 4,5 % respecto al año anterior.

Todo ello logrado gracias a la confianza de sus más de 15.000 clientes repartidos por todo el territorio español, atendidos por sus más de 60 oficinas, por cerca de 600 profesionales. Apoyados por una cobertura internacional de primer nivel de sus delegaciones por América del Norte, América del Sur y Europa.



El Grupo ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con la empresa internacional BLUE CONSULTING

El Grupo ADADE/E-Consulting a firmado un Acuerdo de Colaboración con la empresa internacional BLUE CONSULTING, con el fin de ofrecer a sus clientes un servicio de sumo interés como es la internacionalización de sus empresas.

D. José Luis García Núñez, Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting D. David Castillo, Director de BLUE CONSULTING firmaron este acuerdo en pasado día 5 en las oficinas del Grupo en M adrid.

BLUE CONSULTING asesora en todas las áreas relacionadas con la creación, el desarrollo e internacionalización de su empresa. Tiene años de experiencia en todo lo relacionado con migración, visados, permisos de trabajo y/o residencia, ciudadanías, etc. Además Blue Consulting ofrece un portfolio 360°, esto significa que abarcan todos los servicios relacionados con la asesoría o la consultoría, a través de su equipo humano, a nivel internacional.

BLUE CONSULTING ofrece una Consultoría integral desde el inicio del proyecto hasta su total puesta en funcionamiento, acompañamiento personalizado en todos los trámites y posicionamiento dentro del mercado internacional. Estan especializados en la creción y registro de sociedades en países de baja fiscalidad, tienen oficinas en Andorra, Irlanda, Reino Unido, Malta y Gibraltar.

El Grupo ADADE/E-Consulting a través del Acuerdo firmado pretende ofrecer a sus clientes un servicio de valor añadido y de calidad en Asesoría y Consultoría en el área internacional.

El Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting al respecto comenta: «este acuerdo permitirá a nuestros asociados ofrecer a sus clientes un servicio de internacionalización altamente cualificado y de total confianza dentro del cada vez más globalizado mercado y donde las fronteras no existen más que en nuestros propios límites y hasta donde gueramos expandirnos».



Izda. D. José Luis García Núñez, Presidente Grupo ADADE/E-Consulting y D. David Castillo, Director de Blue Consulting



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

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

SERVICIOS:



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

Empiezan las inspecciones para controlar el registro horario de la jornada

La presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Ana Ercoreca advierte que «los inspectores ya están en la calle, visitando empresas», y recuerda que no hay prevista «ninguna moratoria» hacia la implantación de la nueva ley.

Desde el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social señalan que «si hay alguna denuncia sobre la jornada, se visitarán las empresas señaladas, pero no hay en marcha ninguna campaña específica sobre el registro horario».

Los inspectores de Trabajo comentan que el propósito va más en la dirección «del afloramiento de horas extras, que por las sanciones», advierten de que ya están realizando comprobaciones en las empresas sobre cómo se está aplicando el registro diario de la jornada. «Tenemos constancia de que se están haciendo visitas y de que la Inspección está pidiendo información sobre el sistema para contabilizar las horas trabajadas».

La ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, ha asegurado a los empresarios en varias ocasiones que la Inspección de Trabajo actuará «con mesura» y que era fundamental contar con pruebas de que, al menos, se estaba negociando con los trabajadores.

El inspector «valorará la existencia de una actuación de la empresa en este sentido y una negociación entre las partes bajo el principio de buena fe». Así se recoge en el borrador de instrucciones a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social «en materia de registro de jornada» que ha elaborado el Ministerio de Magdalena Valerio.

Ercoreca, a su vez aclara que es compatible el mensaje del ministerio con las actuaciones de los inspectores, ya que las visitas a las empresas «no implica directamente una sanción». «Como en otras actuaciones, es habitual hacer primero un requerimiento. Si el empresario no se ha puesto a negociar con los trabajadores el control y registro de la jornada, se ponga ya, y se da un plazo prudencial para subsanar la situación».

El documento facilitado por Trabajo recomienda al inspector que «sustituya el inicio del procedimiento sancionador por la formulación de un requerimiento [a la empresa]» para que ponga en marcha el registro diario de la jornada, si aprecia que la compañía «cumple la normativa en materia de tiempo de trabajo o que no se realizan horas extraordinarias». Es decir, que la Inspección será indulgente con la empresa si, a pesar de que no ha creado el registro de jornada, no comete ninguna infracción laboral.

Los tickets restaurante ¿Cuándo se devengan?

A partir de varias consultas, la DGT (Dirección General de Tributos) establece que el IVA los tickets restaurante no se devenga cuando las empresas emisoras los entregan al empleador, ni tampoco cuando este se lo da a sus empleados, sino que se paga cuando el trabajador lo consume en un restaurante. Confirmando así el modelo que se había usado hasta ahora, incluso después de la adaptación, el 1 de enero de 2019, a la Directiva europea de tratamiento de bonos.

Quedando eliminada una posible doble imposición, con esta aclaración, la duda se generó en empresas y contribuyentes por el hecho de que el vale es considerado bono con la nueva Directiva. De este modo, dependiendo del tipo de bono que se utilice (polivalente o univalente), el IVA se devengaba en el momento en el que se canjea o en el que se emite.

«Como el IVA siempre lo paga el consumidor final, para el trabajador el beneficio fiscal se reducía bastante».



El libro de registro del IVA cambia de formato

La presentación del IVA es obligatoria para todo aquel que ejerza alguna actividad sujeta a este impuesto, el libro de registro del IVA es el documento oficial que exige la AEAT a todo autónomo o Sociedad con esta obligación.

La Agencia Tributaria ha establecido un nuevo documento en su formato electrónico para presentar los libros de registro de facturas expedidas y de facturas recibidas del IVA. Con el objetivo de generar más agilidad en la tramitación de las devoluciones, así como una mayor seguridad para los obligados, sus asesores y empresas de desarrollo.

Uno de los cambios más significativos es la reordenación de algunas columnas para facilitar la revisión visual, tipo, código del país, NIF del destinatario o el campo «clave operación». También, se modifica el formato de campo de fecha y se añaden los campos «Tipo de Recargo Eq» y «Cuota Recargo

«Además se incluye la columna "Factura Sustitutiva", evitando de esta manera que los obligados que hayan emitido facturas simplificadas tengan que realizar una anotación negativa para anularlas».

Aunque no todos los contribuyentes tienen la obligación de presentar sus Libros Registros del IVA a través de la Sede Electrónica de la Agencia tributaria, pero en ocasiones en los procesos de comprobación del IVA se les puede reclamar.



El Tribunal Constitucional establece el deber de citar a las empresas demandadas en su domicilio y no telemáticamente

En la resolución de una reciente sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril 2019 se estima el recurso presentado por una empresa que fue citada en su dirección electrónica, para un acto de conciliación y al juicio laboral relacionado con los mismos hechos, sin haber recibido ninguna notificación en su domicilio.

Tras la publicación de la sentencia en el BOE, el Ministerio de Justicia ha comunicado a todos los secretarios de gobierno de los tribunales superiores de justicia, la Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo

su obligación de notificar la citación o primer emplazamiento a las sociedades y demás personas jurídicas demandadas de forma presencial en su domicilio, y no de manera telemática a través de la dirección electrónica habilitada facilitada por Hacienda para recibir las notificaciones de los diferentes organismos de la Administración General del Estado.

En la sentencia el Tribunal Constitucional ha establecido que el primer emplazamiento a las sociedades en la dirección electrónica habilitada vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva.

La Gerencia de Riesgos en la empresa

La Gerencia de Riesgos (Risk Management) se define como la función empresarial que garantiza la conservación de los activos y del poder de generación de beneficios de una empresa mediante la minimización, a largo plazo, del efecto financiero de las pérdidas accidentales. Surge en los Estados Unidos en los años cincuenta, y desde entonces ha ido evolucionando hasta constituir, hoy en día, una perspectiva indispensable del efecto financiero de los riesgos de la empresa.

El objetivo principal de la Gerencia de Riesgos, y copio una de las definiciones más comunes, es «La planificación efectiva de los recursos necesarios para recuperar el equilibrio financiero y la efectividad operativa después de una pérdida fortuita, y, de esta forma, obtener a corto plazo la estabilidad del coste de los riesgos y a largo plazo la minimización de los riesgos».

En España algunas de las grandes empresas cuentan con un Gerente de riesgos dedicado exclusivamente a esta función, pero nos encontramos lejos del paradigma de los Estados Unidos, en el que esta cifra llega hasta el 60 %. El 40 % restante comparte las tareas de gerente de riesgos con otras como finanzas, contabilidad, asesoría jurídica, seguridad, compras, personal etc. Las personas encargadas de la gerencia de riesgos tienen como responsabilidades claramente definidas las siguientes; identificación del riesgo, evaluación, atendiendo a factores tanto de frecuencias y/o probabilidad como de intensidad; tratamiento, ya sea a través de su eliminación, evitación, reducción, control, retención o transferencia. También deben hacer un mantenimiento de registros y por supuestos coordinar con otros departamentos para que el trabajo de los mismos sea real, consistente, fidedigno y aplicado a la empresa de referencia. Elaborarán informes para los elementos de la empresa y a la vez deberán recibir informes en caso de posibles cambios de procesos, productos, protecciones y demás cuestiones relevantes. En consonancia con este último punto y en

conexión con la alta Dirección de la empresa, deberá existir una **política** en todos estos aspectos.

Y ¿qué es el riesgo? La posibilidad de que ocurra un hecho futuro con consecuencias económicas desfavorables.

Una de las estrategias de reacción y soluciones puntuales para protocolizar y gestionar el riesgo, es la norma-guía técnica ISO 31000 por la Organización Internacional de Normalización. Dentro de esta familia de normas se publicó en noviembre del 2009 la Gestión de Riesgos Principios y Directrices, que quería ser una ayuda a las organizaciones de todo tipo y tamaño, para gestionar el riesgo, proporcionar una estructura de control y crear una organización más flexible que permita responder a riesgos futuros de manera oportuna. A diferencia de otras, no es un estándar del que se pueda solicitar certificación, sino que pretende dar a las organizaciones un punto de referencia, reconocido internacionalmente, para conseguir una gestión eficaz y buen gobierno corporativo. La propia norma define el riesgo como «el efecto de incertidumbre sobre los objetivos».

Las empresas deben tener previstos unos sistemas de financiación de las posibles pérdidas económicas derivadas de un siniestro. Pueden financiarlas mediante mecanismos internos, como la **retención**, o externos, mediante la **transferencia**. La decisión de escoger una u otra vía, o el sistema combinado, obedece a razones de rentabilidad financiera y de la garantía de restitución económica ante riesgos graves. Por lo general se sugiere utilizar la retención en aquellos casos en que se deriven pérdidas leves, y la transferencia en caso de riesgos catastróficos. La combinación de ambas se indica para los riesgos medios a graves.

La **retención** se puede definir como el conjunto de medidas de tipo financiero, a las que optan las empresas para compensar de forma directa las posibles



pérdidas accidentales. Se aplica claramente en los casos en los que hablamos de una retención planificada, por lo que la empresa dispone de los recursos y medios económicos creados al efecto (reservas contables, fondos financieros, aseguradora cautiva etc.). Pero también existe la retención no planificada, de la que las pérdidas económicas se restituyen con cargo a los gastos corrientes o acudiendo al mercado de créditos. Si el riesgo se conoce, por lo que está identificado y evaluado, es un riesgo <u>consciente</u> y es muy común en riesgos de poca cuantía. Por el contrario, el riesgo puede ser <u>inconsciente</u> y si llega a ser grave, compromete la estabilidad de la empresa.

Existen muchas formas de retención y opciones varias, a través del mercado asegurador, para transferir a una aseguradora una parte del riesgo. Una de las formas de retención más conocidas, son las franquicias, pero existen otras fórmulas como podrían ser el coaseguro, aseguradoras cautivas, agrupaciones y pools o tarificaciones retrospectivas. Cada empresa será la encargada de fijar sus propios niveles de retención. Para tal efecto, existen recomendaciones de porcentajes variables del 1 al 10 %, de parámetros económicos como el capital social, los gastos de explotación, el valor patrimonial, la facturación, los beneficios y la liquidez.

Si hablamos de **transferencia** de riesgos, a pesar de existir opciones a través de entidades no aseguradoras, es más común que se canalice mediante entidades aseguradoras. Como se indicaba en párrafos anteriores, el gerente de riesgos deberá identificar, evaluar, reducir, controlar y retener, como fases previas. En base a este escenario los aspectos fundamentales a tener en cuenta serán: coberturas de los seguros, primas a pagar, selección de corredores y compañías, conocimiento distribución de reaseguros o incluso coaseguradores, diseño y mantenimiento de registros de pólizas y siniestros. Además, se hacen actualizaciones periódicas de los Programas de seguros, implicando entre otros la reducción de las primas. Estas reducciones pueden venir por las propias condiciones del mercado asegurador, por la mejora y actualización de las medidas de seguridad de la empresa asegurada, y/o en detrimento de las coberturas de la propia póliza.

Pero ¿qué es el seguro? Se define como contrato de seguro aquel por el que el asegurador se obliga, mediante el cobro de una prima y para el caso de que se produzca el evento cuyo riesgo es objeto de cobertura, a indemnizar al asegurado o a satisfacer un capital, una renta u otras prestaciones convenidas al efecto.

Enlazando el ya comentado riesgo, y el seguro, nos encontramos con que los riesgos serán o pueden ser asegurables si cumplen los siguientes requisitos:

- Deben referirse a un hecho futuro.
- Deben ser perfectamente conocidos por las partes que intervienen en el contrato.

- Debe ser incierta su realización en tiempo o en consecuencias.
- Han de ser posibles.
- Deben ser independientes de la voluntad de las partes.
- Han de tratarse de un hecho lícito.
- Su perjuicio ha de ser cuantificable en dinero.
- Han de ser proporcionales para todas las personas o cosas sujetas al mismo evento.

El protocolo o documento contractual del seguro es la **póliza de seguro** y debe contener de forma obligatoria, información de las partes, lo que se está asegurando, concepto y naturaleza; sumas aseguradas y alcance de las coberturas; importe de la prima; recargos e impuestos; vencimiento, lugar y forma de pago; duración, incluidos día y hora, y por supuesto nombre del mediador que intervenga.

La Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados (LOSSP) viene a determinar lo que la actividad aseguradora requiere dentro del marco jurídico del Derecho comunitario europeo y del Espacio Económico Europeo, para conseguir su armonización entre los países miembros. Tutela a favor de los asegurados y beneficiarios amparados en los contratos de seguros, y es de interés público que esto sea así. Por ello se establecen las normas que garanticen una situación de solvencia de las entidades aseguradoras para cumplir su objetivo social. La Ley del Contrato de Seguro, de 8 de octubre de 1980 vino a regular el contrato de seguro y ha estado un siglo contenido en el Código de Comercio y el Código Civil.

Tenemos un gran recorrido por delante en materia de Gerencia de Riesgos, y es en parte, deber del sector asegurador, promover el conocimiento y aplicación de esta práctica. La profesionalización será indispensable para la correcta ejecución de lo planteado, así como la colaboración entre sectores y partes. En el mundo actual, globalizado, cambiante y cada vez más tecnológico, aparecen nuevos riesgos, hasta el momento desconocidos, que pueden provocar pérdidas inimaginables. Las empresas no sólo deben preocuparse de disponer de la mejor tecnología, o incrementar la cuota de mercado, o mejorar sus productos y servicios, sino que deben gestionar de forma más eficiente sus riesgos. Y ésta premisa es y será básica en la supervivencia del mundo empresarial.

BERTA AMAT Ejecutiva de cuentas de ERSM INSURANCE BROKERS Europreven Globl Group



Apunte práctico sobre el denominado «error de salto en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones»

El presente documento tratará de mostrar un error en el cual se cae habitualmente cuando se calculan los Impuesto de Sucesiones y Donaciones, teniendo en cuenta el patrimonio preexistente del heredero, todo ello siguiente lo indicado en el artículo 22 de la Ley 29/1987 de 18 de diciembre, por medio de la cual se articula el mencionado Impuesto.

Antes fijarnos en cualquier ejemplo práctico que nos ayude a comprender la corrección que debemos realizar una vez calculado el mismo, por el denominado «error de salto», es conveniente indicar los artículos donde viene regulado, a saber:

- Art. 56.3 de la Ley General Tributaria, indica textualmente: «La cuota íntegra deberá reducirse de oficio cuando de la aplicación de los tipos de gravamen resulte que a un incremento de la base corresponde una porción de cuota superior a dicho incremento. La reducción deberá comprender al menos dicho exceso».
 - «Se exceptúan de esta regla los casos en que la deuda tributaria deba pagarse por medio de efectos timbrados».
- Art. 22.2 de la Ley 29/1987 de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, expone de forma literal: «Cuando la diferencia entre la cuota tributaria obtenida por la aplicación del coeficiente multiplicador que corresponda y la que resultaría de aplicar a la misma cuota íntegra el coeficiente multiplicador inmediato inferior sea mayor que la que exista entre el importe del patrimonio preexistente tenido en cuenta para la liquidación y el importe máximo del tramo de patrimonio preexistente que motivaría la aplicación del citado coeficiente multiplicador inferior, aquélla se reducirá en el importe del exceso».
- Art. 22.2 de la Ley 29/1987 de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, también dice textualmente: «Si la Comunidad Autónoma no hubiese aprobado el coeficiente o la cuantía de los tramos a que se refiere el apartado anterior, o no resultase aplicable a los sujetos pasivos la normativa propia de la Comunidad, se aplicará el que corresponda de los que se indican a continuación, establecidos en función del patrimonio preexistente del contribuyente y del grupo, según el grado de parentesco, señalado en el artículo 20:

B. d. in	Grupos del artículo 20		
Patrimonio preexistente (euros)	l y ll	III	IV
De 0 a 402.678,11	1	1,5882	2
De más de 402.678,11 a 2.007.380,43	1,05	1,6676	2,1
De más de 2.007.380,43 a 4.020.770,98	1,1	1,7471	2,2
Más de 4.020.770,98	1,2	1,9059	2,4

Por lo tanto, antes de aplicar cualquier corrección, nos tenemos que asegurar muy bien de los coeficientes que aplica teniendo en cuenta el patrimonio preexistente del heredero, a fin de calcular correctamente la reducción de la cuota tributaria del mencionado Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

A modo de ejemplo práctico, vamos a calcular el Impuesto de Sucesiones y Donaciones que le correspondería a un heredero teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Grado de vinculación con el causante: sobrino
- Patrimonio preexistente del heredero a la fecha de la muerte: 407.000
- Porción hereditaria que le corresponde del caudal relicto: 550.500 euros.
- El heredero no tiene derecho a ninguna bonificación en la Comunidad Autónoma donde reside.
- El heredero reside en una Comunidad Autónoma, la cual aplica los coeficientes multiplicadores indicados en el art. 22.2 de la Ley 29/1987, y por lo tanto no tiene coeficiente multiplicadores distintos de los allí fijados.
- El heredero reside en una Comunidad Autónoma, la cual aplica la tarifa indicada en el art. 21 de la Ley 29/1987, y por lo tanto no tiene una tarifa distinta de esta.

Procedemos al cálculo de la cuota tributaria, teniendo en cuenta el patrimonio preexistente del heredero:

398.777,54	80.655,08 euros
151.722,46 (550.500-398.777,54) al 29,75%	45.137,43 euros
CUOTA TRIBUTARIA	. 125.792,51 euros
Coeficiente multiplicador grupo III	1,6676
CUOTA TRIBUTARIA	
	151.722,46 (550.500-398.777,54) al 29,75%

Procedemos a calcular la cuota tributaria, teniendo en cuenta el coeficiente multiplicador anterior al patrimonio preexistente del heredero:

398.///,54
151.722,46 (550.500-398.777,54) al 29,75% 45.137,43 euros
CUOTA TRIBUTARIA
Coeficiente multiplicador grupo III
CUOTA TRIBUTARIA
Cálculo del incremento de la cuota integra:

209.771,58-199.783,66= 9.987,92 euros.

Cálculo del incremento del importe del patrimonio: 407.000-402.678,11= 4.321,89 euros.

Cálculo de la reducción por error de salto:

9.987,92-4.321,89= 5.666,03 euros.

Cálculo de la cuota tributaria corregida:
398.777,54
151.722,46 (550.500-398.777,54) al 29,75% 45.137,43 euros
CUOTA TRIBUTARIA
Coeficiente multiplicador grupo III
CUOTA TRIBUTARIA
Reducción por error de salto 5.666,03 euros
CUOTA TRİBUTARIA CORREGIDA

Por tanto, según se ha calculado en el presente artículo, es importantísimo tener en cuenta esta reducción, a fin de cuantificarla y aplicarla, para así evitar errores en el pago del mencionado Impuesto de Sucesiones y Donaciones, que a veces pueden arrojar cantidades importantes.









Más de 25 años de experiencia en el asesoramiento a la empresa. Más de 50 oficinas en toda España, 17 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 Compliance

918 053 163 info@adade.es www.adade.es

La importancia del Manual del Empleado en las empresas

En fechas recientes ha sido publicada una interesante sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sentencia de 28 de marzo de 2019/ Número de Recurso 744/2018) en la que ha dictaminado que procede la estimación del recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, decretando la nulidad de la actuaciones, y retrotrayéndolas al momento anterior al dictado de la sentencia, para que por el órgano judicial de instancia, se dicte otra, con entera libertad de criterio, partiendo de la nulidad de la prueba obtenida por el empresario a raíz del acceso al ordenador facilitado por la empresa al actor.

En la carta de despido entregada al trabajador se le imputaban 3 bloques de conductas:

- La primera de ellas relativa al historial de navegación del ordenador que utilizaba el trabajador. Se constata que realizaba visitas a páginas webs que nada tenían que ver con su actividad laboral, entre otras cuestiones se visitaron webs de decodificadores de canales de pago, otras de contenido sexual, viajes, compras de productos, Amazon, apuestas...
- La segunda relativa a ficheros encontrados en el propio disco del ordenador que utilizaba el trabajador. Entre otras cuestiones software para descargar juegos piratas de consolas de videojuegos, taller de cata de vinos...
- El tercer bloque expone una disminución continuada y voluntaria de su rendimiento de trabajo, alcanzando un 10 % de su producción. Refieren en la carta de despido un total de 30.118 accesos a internet en el periodo analizado.

Se manifiesta que era el trabajador recurrente el que de manera habitual utilizaba ese ordenador que fue objeto de una pericial informática. También se especifica que el ordenador del trabajador estaba situado en el taller, que el equipo disponía de una contraseña, y que esta era conocida por el resto de los trabajadores.

La parte recurrente solicita en su escrito al Tribunal, como primer motivo de recurso, la supresión de los hechos probados tercero y cuarto de la sentencia recurrida, al haber sido obtenidos de forma ilícita, con vulneración del artículo 18.4 de la Constitución Española.

Los motivos por los que el trabajador fue despedido se basaban en el abuso de confianza y la trasgresión de la buena fe contractual, tras el análisis pericial realizado del navegador del equipo informático.

La sentencia de primera instancia, desestimando la demanda interpuesta por el trabajador había declarado que el despido era procedente. La cuestión es saber si la empresa al acceder al ordenador, que como herramienta de trabajo tenía a su disposición el trabajador, se vulneró su derecho a la protección de datos personales.

En esta materia señala el TSJ de Andalucía los grandes avances que han supuesto determinadas resoluciones judiciales, entre otras las siguientes:

- Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007, que declaró la nulidad de la prueba obtenida, por haberse vulnerado el derecho a la intimidad del trabajador, en relación con el control de archivos personales del trabajador en el ordenador facilitado por la empresa.
- La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 2011, que resolvió un supuesto de control por el empresario del correo electrónico del trabajador, mediante los denominados programas espía.
- La Sentencia del Tribunal Constitucional 170/2013, de 7 de octubre, que completó la doctrina que se había sentado en las resoluciones anteriores. Está sentencia expuso en sus argumentos la cuestión de la expectativa razonable de confidencialidad del trabajador en el uso para fines privados del ordenador de la empresa. En este supuesto no se había producido prohibición expresa de la empresa, ni información, que pudieran neutralizar la expectativa de confidencialidad del trabajador. Pero la prohibición del uso de estas herramientas para fines privados, venía contemplada en el convenio colectivo.
- La Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de la Gran Sala de 5 de septiembre de 2017, caso Barbullescu II, consideró vulnerado el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, por no haber informado el empresario, con carácter previo, que era posible la vigilancia del correo electrónico, ni las medidas que podía adoptar y, que tenía acceso a las cuentas de correo electrónico del trabajador.

En sus fundamentos jurídicos señala el Tribunal que tras el análisis de estas resoluciones judiciales se deben extraer las siguientes premisas:

 El trabajador tiene una expectativa razonable de confidencialidad, según la cual puede realizar un uso moderado, con fines privados, de los dispositivos digitales facilitados por la empresa, como herramientas de trabajo.

- Esta expectativa razonable de confidencialidad puede neutralizarse por el empresario mediante la prohibición expresa del uso para fines privados de los dispositivos digitales, facilitados por la empresa.
- Los trabajadores deben ser debidamente informados de la prohibición y, se entiende cumplida esta obligación, si la prohibición se contempla en el convenio colectivo, en el contrato de trabajo o, en la normativa sobre las técnicas de información y comunicación de la empresa.

Del análisis de las premisas establecidas, el Tribunal concluye que la expectativa razonable de confidencialidad del trabajador no ha quedado neutralizada por la prohibición del uso para fines privados del ordenador de la empresa, ni ha existido información al demandante. Por lo tanto, se entiende vulnerado el artículo 18.4 de la Constitución, que consagra el derecho a la protección de datos personales, con la consiguiente declaración de nulidad de la prueba así obtenida. Por lo que no tiene sentido el análisis de los restantes motivos de recurso esgrimidos por la parte recurrente. Procede, en consecuencia, estimar el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador. La sentencia decreta la nulidad de las actuaciones, partiendo de la nulidad de la prueba obtenida por el empresario a raíz del acceso al ordenador facilitado por la empresa al actor.

Si analizamos el texto de la sentencia queda claro que lo que se denomina la expectativa de confidencialidad que tiene el trabajador en el uso del ordenador de la empresa con fines privados, quedaría neutralizado por el empresario mediante la prohibición expresa del uso para fines privados de los dispositivos digitales, facilitados por la empresa.

Esta prohibición, que debe ser expresamente conocida por el trabajador, se puede reflejar de tres formas:

- En el Convenio Colectivo.
- En el contrato de trabajo
- Normativa interna de la empresa

Por tanto, las empresas deben de establecer dentro de sus organizaciones unas normas básicas de funcionamiento interno. En el contenido de esa normativa interna puede quedar reflejado que uso se permite realizar a los trabajadores, en relación con los equipos informáticos que pone a su disposición. Distinguiendo si el uso es exclusivamente laboral o se permite un cierto uso privado. La finalidad del también llamado «Manual del Empleado» es establecer las normas de conducta en su organización y fijar las consecuencias disciplinarias que puede tener su incumplimiento.

Muchos convenios colectivos sectoriales ya tipifican como falta sancionable la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Debemos de también tener en cuenta siempre lo establecido en el artículo 87 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LO 3/2018) y garantía de los derechos digitales que regula el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Todavía hoy en día existen muchas empresas que no tienen establecido un código de conducta respecto al manejo de los ordenadores por el trabajador en el ámbito laboral, esto debe ser corregido por parte de los empresarios. Las empresas deben disponer de un marco de régimen interno que de forma detallada especifique los usos adecuados de los medios tecnológicos que la empresa pone a disposición del trabajador para realizar su labor.

Además, la empresa debería ir actualizando de manera sistemática ese manual de régimen interno con el objetivo de ir adaptándolo a los cambios tecnológicos o de procedimiento que vayan surgiendo con el paso del tiempo. Estas actualizaciones deben ser siempre comunicadas al conjunto de los trabajadores por escrito o a través de la intranet de la empresa.

Otras cuestiones relacionadas con los equipos informáticos que pueden recogerse en el manual pueden ser la prohibición de instalación de cualquier tipo de software por parte del trabajador, el uso exclusivamente profesional del correo, la prohibición del uso de soportes de almacenamiento de información, la prohibición de comunicar las claves de acceso personales...

Ante las sospechas por parte de un empresario respecto al uso inadecuado de las nuevas tecnologías por parte del trabajador se debe intervenir a través de un perito informático, que entre otras cuestiones podrá garantizar que las evidencia podrán ser aportadas y admitidas en los Tribunales de Justicia (cadena de custodia, integridad, copia espejo...). Asimismo, la empresa debe atender a un principio de proporcionalidad respecto a los datos que se analicen, evitando entrar en el análisis de datos personales o familiares del trabajador, utilizando lo que comúnmente se conoce como búsqueda ciega de palabras.

En Grupo Paradell podemos asesorar a las organizaciones en todo lo que tenga que ver con pruebas digitales, desde nuestro departamento de Forensic Tecnológico llevamos años colaborando estrechamente con las empresas en la presentación ante los tribunales de este tipo de informes periciales.

FERNANDO DOMBRIZ

Director de Desarrollo
de Negocio de Grupo Paradell



El registro de horas ¿Acabar con el fraude?

Entre las medidas urgentes que el gobierno de Pedro Sánchez aprobó en los denominados por un sector de la prensa: «viernes sociales», y dentro de la diversidad de Reales Decretos aprobados al inicio de 2019, una de las medidas más controvertidas ha sido la modificación del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores con el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que viene a dar respaldo legal a una medida ya interpretada por la inspección de trabajo en su día, que instaba a que el registro de horas afectase a todo tipo de jornadas y no únicamente a las de aquellos trabajadores que prestaban servicios a tiempo parcial o que realizasen horas extra. Sin embargo, en la STS 246/2017 dictada en Casación por el Tribunal Supremo en fecha 23 de marzo de 2017, se desestimó dicha interpretación aludiendo a que, si el legislador hubiera deseado que el registro de jornada se extendiera a todos los trabajadores, lo hubiera definido en el artículo 34 del ET, no derivando esa obligatoriedad de la redacción del artículo 35.5, referido a las horas extraordinarias. De modo que finalmente, con esta medida aprobada por ejecutivo y avalada por la Unión Europea, la normativa requiere ahora sí, que todos los trabajadores «fichen» independientemente del tipo de jornada que realicen.

Sin embargo, la urgencia electoral, que no urgente necesidad, ha hecho que a día de hoy no exista reglamentación que detalle el modo en que debe cumplirse la norma, dejando que las empresas de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, sean las que elijan el modo en el que debe llevarse a cabo el registro, eso sí, debe realizarse de un modo fiable y que no admita manipulaciones. Además, se obliga a la conservación de los registros durante cuatro años.

Lo que pretende la norma es acabar con el uso abusivo de las horas extraordinarias «no declaradas» y por lo tanto cotizadas a menor precio del legalmente establecido, camufladas bajo conceptos como dietas, productividad, compensación, transporte y un largo etc. Eso en el mejor de los casos, en los que los trabajadores tuvieran una contraprestación retributiva, puesto que hay situaciones más sangrantes en las que esas prolongaciones de jornada son gratuitas, muy a pesar del trabajador, y ni siquiera se compensan con descansos. Según establece en su prólogo el mencionado Real Decreto, la medida no sólo persigue la recaudación, sino evitar la realización de jornadas por encima de los máximos legales que suponen directamente la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar.



El Estado viene así a ejercer su poder de intervención a través de la regulación legal, desempeñando una labor de vigilancia sobre el poder de organización de la empresa, amparándose en su misión de proteger a la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador.

¿Cuál es la regulación legal a este respecto en otros países? A modo de ejemplo:

- En Francia se distinguen distintos tipos de jornadas dependiendo de si su cálculo se realiza en función de las horas semanales, mensuales o anuales, o si se calcula por número total de días trabajados durante el año, independientemente de las horas (forfait annuel en jours), hasta un máximo de 218 días. En caso de litigio, el trabajador es quien ha de aportar al juzgado prueba suficiente que justifique las horas que ha trabajado realmente.
- En Alemania la jornada máxima es de 8 horas diarias y 48 semanales. Es obligatorio registrar documentalmente aquellas horas que sobrepasen las 8 diarias y conservar el registro durante un mínimo de dos años, pero, además, las empresas están obligadas a llevar un control de las horas de trabajo de su plantilla, pudiendo acreditar dicho registro mediante software o copia en papel.
- En Portugal se exigen controles de horario mecánicos o automáticos para aquellas empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores.

Tal y como se distribuyen hoy en día las jornadas de trabajo nos encontramos con diferentes escenarios: aquellos en los que es muy fácil poner en marcha un sistema de fichaje automatizado para poder cumplir con la legislación, como es por ejemplo el caso de fábricas, y otros en los que implementar esta medida resulta más complicado debido a las modalidades de flexibilidad horaria, teletrabajo, puestos de trabajo itinerantes (como es el caso de los comerciales o los trabajadores del sector de la construcción). También se dan diversas circunstancias según el tamaño de la empresa a efectos de la aplicación del registro horario. A

pesar de la diversidad de sectores de actividad, modalidades de jornada y tamaños de empresa, la norma es uniforme para todos, sin excepciones, y lo que resulta peor aún, sin el desarrollo reglamentario que evite la inseguridad jurídica.

¿Qué ocurre por ejemplo con respecto a los tiempos para el bocadillo, los cinco minutos de un cigarrillo, o las pausas para café? Como consideración previa hemos de tomar como referencia lo que los respectivos convenios regulen al respecto. Como ejemplo: si por convenio se considera el tiempo de bocadillo como tiempo de trabajo, no se ficharía a la salida y entrada, puesto que está dentro de la jornada laboral, en caso contrario, sí que se reflejaría esa interrupción a los efectos del cómputo total de la jornada.

Por otro lado, en cuanto a los trabajadores itinerantes se plantea la cuestión de si el desplazamiento es o no considerado tiempo de trabajo: un comercial que sale de su domicilio un lunes y pasa una o más noches fuera de su domicilio ¿Qué consideraría como jornada laboral y por tanto como horas a registrar? Tendremos que esperar a conocer cómo se van desarrollando los acontecimientos (léase actuaciones inspectoras e interpretaciones jurisprudenciales).

El registro es obligatorio para cualquier trabajador por cuenta ajena que esté dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, quedando fuera por lo tanto a las relaciones de carácter especial, y como ya hemos visto anteriormente, con independencia de si la prestación de servicios se realiza en un centro de trabajo fijo o si por el contrario existe itinerancia. Es también de aplicación para aquellos puestos de confianza que por sus características tienen funciones que, sin ser de alta dirección, suponen un alto grado de responsabilidad en la gestión empresarial, y suelen disponer de cierta libertad en la organización de su tiempo de trabajo: están obligados a registrar su jornada y se deben justificar las horas realizadas de tal modo que fuera demostrable que esa disponibilidad no constituye un abuso de derecho, y que además comporta una contraprestación económica adecuada.

Como sistemas de registro horario podemos citar:

- en marcha de forma inmediata y resulta menos costoso que el resto de métodos de fichaje, puesto que no es necesario realizar ninguna inversión; sin embargo, es un paso atrás en esta era en la que vivimos, cada vez más encaminada a la digitalización total, y conlleva la necesidad de crear un archivo físico que no sería nada práctico (aunque sí asumible por empresas de plantilla reducida). Por otro lado, el uso de papel en empresas que tiendan a comportarse de manera abusiva con sus trabajadores, no será difícil que éstos se vieran forzados a firmar un horario no coincidente con la realidad.
- El lector de huellas o tarjetas: si la prestación de servicios se realiza en un centro fijo y con ho-

rarios también determinados, es una solución más cómoda que el papel, sobre todo cuando las empresas tienen ciertas dimensiones de plantilla. Sería más interesante la utilización de la huella digital, puesto que se impide que un trabajador pueda hacerse pasar por otro, como ocurriría en el caso del uso de tarjetas, y además se garantizaría la protección de datos.

 Aplicaciones informáticas para ordenadores o Smartphones: en aquellas actividades económicas que se desarrollan principalmente en oficinas, se podría instalar un software en los ordenadores de los empleados mediante el cual fichar las entradas y salidas introduciendo un código en la aplicación. Ya existían con anterioridad este tipo de sistemas que además permiten la gestión y control de ausencias debidas a vacaciones, procesos de incapacidad temporal, permisos, etc.

Las aplicaciones para móviles utilizan la geolocalización de modo que el trabajador valida la entrada y salida del trabajo en tiempo real desde donde se ubique a través de las coordenadas GPS del terminal, precisando obviamente para su utilización el consentimiento del empleado y la aceptación por parte del mismo de los permisos requeridos por la app. Sería el método ideal para trabajadores itinerantes. Puesto que la geolocalización utiliza datos personales, por cuanto se refieren siempre a una persona física identificada o al menos identificable, son aplicables las disposiciones sobre protección de datos contenidas en la LOPD y su normativa de desarrollo, actuando la misma como referencia en cuanto a los límites de este control laboral.

La demanda de todo tipo de soluciones de control horario ha hecho que haya empresas que se dedican a control de presencia que han agotado existencias durante estas últimas semanas, y se han visto obligadas a retrasar la entrega de pedidos.

En conclusión, y a la espera del desarrollo reglamentario, todas las empresas desde el día 12 de mayo de 2019 deben haber implantado el control horario y puede que muchas de ellas a día de hoy ya hayan sido objeto de alguna actuación inspectora cuya labor inicial va a ser informativa, eso sí, este pequeño margen de maniobra dará paso en breve a las sanciones en caso de incumplimiento.

GEMA RAMOS PÉREZ OLIVARES

Abogada

ADADE Toledo



El nuevo Código Deontológico de la Abogacía

El pasado 8 de mayo de 2019 entró en vigor el nuevo Código Deontológico de la Abogacía Española, el cual fue aprobado por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española en su reunión celebrada el 6 de marzo de 2019.

El nuevo Código Deontológico está formado por el Preámbulo, sus 22 artículos y dos disposiciones, una derogatoria y otra final, el cual no dista de la estructura del Código Deontológico aprobado por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española en fecha 30 de junio de 2002, únicamente en la incorporación de tres nuevos artículos.

Este nuevo Código Deontológico encuentra su justificación de la actualización de las normas de comportamiento de los profesionales de la Abogacía, -tal y como se señala en el Preámbulo-, en las numerosas reformas legislativas, en los cambios políticos y sociales que han afectado al ejercicio profesional en España y a las disfunciones observadas en el anterior Código Deontológico de 2002.

Se siguen manteniendo como valores fundamentales sobre los que se debe erigir el ejercicio de la profesión de la Abogacía la independencia, la libertad, la dignidad, la integridad, el servicio, el secreto profesional, la transparencia y la colegialidad.

En palabras del nuevo Código Deontológico la figura de quien ejerce la abogacía se erige en elemento imprescindible para la realización de la justicia, ya que se trata de la figura que encarna el Derecho de Defensa que es requisito imprescindible de la tutela judicial efectiva.

Como novedad, en el Preámbulo se justifica la elección del término «Abogacía», el cual se utiliza para designar tanto a la profesión como al conjunto, hombres y mujeres, que la ejercen. En el articulado, es en contadas ocasiones cuando se utiliza el término «Abogado», prefiriéndose fórmulas tales «los hombres y mujeres que ejercen la Abogacía», «abogado y abogada» o «abogado o abogada». Se reconoce que las normas deontológicas del presente Código también serán aplicables, en lo pertinente, a quienes sean no ejercientes.

Las principales novedades que encontramos en el nuevo Código Deontológico de la Abogacía son:

La concepción del secreto profesional y la confidencialidad como deberes y a la vez derechos de los profesionales de la Abogacía. En cuanto al secreto profesional, siguen sin poder aportarse a los Tribunales, ni ser facilitada al cliente, las comunicaciones entre profesionales de la Abogacía, salvo autorización expresa del remitente y del destinatario, o autorización de la Junta de Gobierno, de manera discrecional, por causa grave y previa resolución motivada con audiencia de los interesados. Esta previsión se amplía a los sustitutos.

- Se regulan de manera más detallada los principios básicos de la publicidad dentro del marco de actuación de la Abogacía.
- La competencia desleal pasa a denominarse «Lealtad profesional».
- La institución de la «venia» se transforma en una comunicación que permita acreditar la recepción o el intento de haberla procurado. Además, se deberá acusar recibo de la misma a la mayor brevedad.
- Se prohíbe la declaración testifical del abogado o abogada sobre hechos relacionados con su actuación profesional.
- En cuanto a las relaciones con los clientes se establecen unas normas generales, unos deberes de identificación e información mucho más extensos y unas normas sobre el conflicto de intereses más exhaustivo que en el texto anterior.
- Se incluye la obligación de informar al cliente previamente del importe aproximado de los honorarios, así como de las consecuencias de una eventual condena en costas.
- Se regulan las hojas de encargo haciéndose constar el contenido de la misma.
- Desaparece la Cuota Litis del articulado.
- Sobre las provisiones de fondo se extenderá el correspondiente justificante de cada una de las recibidas.
- En cuanto a los pagos por captación de clientela se incluye una excepción, que a través de la cual se podrá proceder a los mismos siempre que se informe al cliente de esta circunstancia.
- Sobre el tratamiento de fondos ajenos se deberá llevar la oportuna contabilidad o libro registro de tales cantidades.
- Se incluye un nuevo artículo sobre el «Empleo de las tecnologías de la información y la comunicación» en el que se establece que se deberá hacer un uso responsable y diligente de las mismas, debiéndose extremar el cuidado en la preservación de la confidencialidad y del secreto profesional, absteniéndose de reenviar correos electrónicos remitidos por otros compañeros sin su expreso consentimiento.
- Y finalmente, se incluye otro nuevo artículo sobre el «Ejercicio a través de sociedades profesionales», que no podrá servir para eludir las responsabilidades deontológicas de los profesionales intervinientes.



IRENE TENA DÁVILA Dpto. Jurídico de ADADE Albacet





HAGA CRECER SU ASESORÍA CON EL RESPALDO DE LOS MEJORES

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

Si usted desea:

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

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





SOLICITE MÁS INFORMACIÓN

- Travesía de Téllez nº 4,Entreplanta Izq. 28007 Madrid
- (+34) 918 053 163
- @ info@e-consulting.org
- www.e-consulting.org



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

En el devenir diario del empresario o profesional, no pocas veces se le presenta la desagradable situación de haber declarado el IVA devengado por un servicio prestado a un cliente, cuando ese cliente aun no le ha abonado dicha factura (es lo más normal cuando el criterio de devengo es el generalizado en la legislación tributaria española). Para estos supuestos, recordar al lector que la legislación tributaria habilita un procedimiento para la recuperación de dicho IVA, que a continuación tratamos de recordar a fin de que sirva como base para, por lo menos, plantearse esta posibilidad.

La Ley 27/1992, de 28 de diciembre, reguladora del Impuesto sobre el Valor Añadido (en adelante, LIVA), recoge en sus artículos 80 y siguientes el procedimiento de rectificación de bases imponibles por insolvencia del deudor, procedimiento por el que cualquier empresario o profesional podrá solicitar la compensación del IVA repercutido en aquellas facturas emitidas a un cliente e impagadas por el mismo. Este procedimiento ha sido complementado por el artículo 24, apartados 1 y 2 del Real Decreto 1.624/1992 de 29 de diciembre, regulador del Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Básicamente, la LIVA permite rectificar el IVA repercutido en una factura impagada cuando se den TO-DOS los siguientes requisitos:

- Que desde la emisión de la factura a rectificar hayan transcurrido más de seis meses; en el caso de las denominadas «Grandes Empresas» este plazo se ampliará a un año.
- b) Que el destinatario de la operación sea empresario o profesional, para el caso de que no lo fuera, se podrá rectificar el impuesto siempre que la base imponible de la operación, excluido el IVA, supere los 300 €. Es un procedimiento eminentemente empresarial, pero con salvedades.
- Se debe haber iniciado procedimiento de reclamación judicial contra el deudor, o bien haberle requerido notarialmente (bien presencialmente, bien por correo certificado). Para el supuesto de reclamación judicial, no es válida la interposición de demanda, sino que el Juzgado deberá haberla, cuando menos, admitido a trámite.

Reuniendo estos requisitos, el procedimiento a seguir es el siguiente:

a) Dentro de los tres meses siguientes a la finalización del plazo de seis meses o un año regulado por Ley, el acreedor deberá emitir factura rectificativa en la que anule aquella cuyo IVA está tratando de recuperar, debiéndose de hacer llegar esta factura al deudor (recomendable la remisión vía burofax de este documento, dado que, en caso de que la Agencia Tributaria así lo requiera, podrá probarse sin ningún tipo de duda). En esta factura es recomendable consignar una coletilla tipo «este documento se emite a los únicos efectos de rectificar las cuotas de IVA repercutidas en su momento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la Ley de IVA y en las normas que lo desarrollan, y no implica renuncia por nuestra parte al cobro del principal de la operación».

- b) En el plazo de un mes a contar desde la emisión de la factura rectificativa, se deberá comunicar el hecho de la rectificación a la Agencia Tributaria. Para ello la propia Agencia ha habilitado, dentro del aparatado Sede Electrónica de su página web, un formulario de comunicación, formulario al que se deberá acompañar tanto la factura rectificativa como el requerimiento notarial o la admisión de la demanda judicial a trámite (modelo 952).
- Siempre que procedamos de la manera anteriormente referida, el IVA repercutido que se está rectificando deberá ser declarado negativamente en el trimestre al que corresponda la factura rectificativa emitida.

Finalmente, hay que tener en cuenta que Hacienda no va a contestar a la solicitud de rectificación que realiza el acreedor, esto es, no tenemos que esperar confirmación de la Agencia Tributaria para la rectificación de la base imponible, sino aplicarla al trimestre en el que se haya declarado la operación. Por otro lado, tenemos que tener en cuenta que, si la reclamación judicial o notarial fructificase, se deberá emitir factura del IVA cobrado y declararlo a Hacienda en el período trimestral o anual al que corresponda la emisión de dicha factura.

Recuerde el lector que esta operación deberá ser reflejada en los libros contables de la actividad, dado que, en caso contrario, la misma será denegada en caso de Inspección Tributaria.

FCO. JAVIER MARTÍN BUENADICHA Abogado ADADE Madrid

Los partidos políticos ya no podrán recopilar datos personales relativos a las opiniones políticas de los ciudadanos

En estos últimos meses hemos participado en diversos comicios, en los cuales hemos sido testigos de las maratonianas campañas electorales que llevan a cabo los partidos políticos, en las que además de recorrer toda la geografía española, hemos podido comprobar la irrupción de las nuevas tecnologías en dichas campañas, resultando cada vez más común recibir propaganda electoral a través de las redes sociales, correos electrónicos y aplicaciones de mensajería instantánea.

Este último aspecto ha generado mucha polémica en relación con la legislación relativa a la protección de datos. En este sentido, la nueva Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales introdujo a través de su Disposición Final 3ª apartado 2º una modificación a la Ley Orgánica del Régimen Electoral General (LO-REG). Esta modificación incluyó el controvertido nuevo artículo 58 bis en la LOREG, cuyo apartado primero dispone que «La recopilación de datos personales relativos a las opiniones políticas de las personas que lleven a cabo los partidos políticos en el marco de sus actividades electorales se encontrará amparada en el interés público únicamente cuando se ofrezcan garantías adecuadas», destacando también que su apartado segundo legitima a los partidos políticos para a recoger datos sobre opiniones políticas de los ciudadanos «obtenidos en páginas web y otras fuentes de acceso público para la realización de actividades políticas durante el periodo electoral». Y por último su apartado tercero indicaba que «El envío de propaganda electoral por medios electrónicos o sistemas de mensajería y la contratación de propaganda electoral en redes sociales o medios equivalentes no tendrán la consideración de actividad o comunicación comercial».

Muchas fueron las voces que criticaron el precepto anterior, por cuanto consideraban que vulneraba de pleno la nueva normativa en protección de datos. Parecía deducirse de dicha regulación que los partidos políticos podrían recopilar información personal existente en cualquier tipo de página web con fines electoralistas, y les facultaba a usar esos datos y enviar a los ciudadanos proponga electoral (la cual específicamente entendía que no tenía consideración de actividad o comunicación comercial) sin haber contado con el previo consentimiento del afectado.

Por su parte, la Agencia Española de Protección de Datos trataba de restar importancia a la cuestión, y publicó en su web un informe de su Gabinete jurídico aclarando que el precepto no habilitaba a los partidos a crear perfiles basados en opiniones políticas. Así pues, entre las principales conclusiones de este informe, la

AEPD determina que los partidos políticos sólo podrán tratar opiniones políticas de los ciudadanos cuando hayan sido expresadas públicamente, impidiendo que puedan aplicarse tecnologías de big data o inteligencia artificial para inferir la ideología política de alguien; que sólo podrán obtenerse de webs y otras fuentes de acceso público en las que las consultas las pueda realizar cualquier persona y por último, que el tratamiento que se realice deberá ser «proporcional al objetivo perseguido», permitiendo hacer perfiles generales o segmentados por categorías, pero no perfiles individuales para manipular el voto de los electores.

Sin embargo, lo cierto es que la terminología usada es lo suficientemente vaga y ambigua como para generar serias dudas sobre la legalidad del precepto, y su respeto a los principios y límites del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) debido a que los términos «páginas web» o «fuentes de acceso público», no están definidos en el RGPD (ni en la LOPD), lo que de por sí anticipa problemas interpretativos.

Tal era la incertidumbre que generaba el asunto que el pasado 5 de marzo de 2019 el Defensor del Pueblo presentó recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional por considerar que el art. 58 bis de la LOREG vulneraba los artículos 9.3, 16, 18.4, 23.1 y 53.1 de la Constitución.

La resolución del TC llegó poco después, concretamente se hacía pública mediante una nota de prensa informativa de fecha 22 de mayo de 2019, justo antes de las elecciones autonómicas, municipales y europeas, pero finalizada ya la campaña electoral por dichos comicios. El Pleno del Tribunal Constitucional declaraba por unanimidad contrario a la Constitución y nulo el polémico apartado 1 del art. 58 bis de la LOREG, que permitía a los partidos políticos recoger datos personales relativos a las opiniones políticas de los ciudadanos ya que entendía que vulneraba tanto la libertad ideológica como la protección de datos personales.

Si bien es cierto que el resto del artículo 58 bis se ha mantenido, la influencia que pueden tener el resto de los apartados una vez declarado nulo el primero será muy limitado.

> **EVA Mª MARTÍN-MAESTRO ALGUACIL** Abogada **TOLEDO IURIS**

Formación útil y de calidad en la Fundación ADADE

Desde la FUNDACIÓN ADADE, distanciados de la vorágine e inmediatez del día a día, funcionamos como un «Observatorio» de la realidad empresarial. Ello nos permite tener una visión más pausada, amplia y de medio y largo plazo, de las necesidades de nuestros despachos y de nuestros clientes.

En este sentido, uno de nuestros fines fundacionales, la formación continua de profesionales de las asesorías y de las empresas, debe combinarse con el practicismo de las necesidades reales de las empresas y del sector.

Es por ello que, a través de una alianza estratégica con la FUNDACIÓN Grupo OTP, hemos puesto en marcha una plataforma formativa denominada Instituto de Desarrollo Universidad-Empresa (www.idue.es).

Como su propio nombre indica, se trata de combinar una formación universitaria de prestigio, al alcance de tod@s, con el mundo práctico y real de la empresa.



Así, acaba de finalizar sus estudios la primera promoción del EXPERTO UNIVERSITARIO EN DELEGA-DO DE PROTECCIÓN DE DATOS, de 6 meses de duración. Una formación online que combina una necesaria parte teórica de estudio de la normativa española y europea en materia de protección de datos, con el aprendizaje y utilización de un software que permite su aplicación práctica en la empresa.

De hecho, durante la segunda mitad del curso se practica con dicho software, realizando la protección de datos de la propia empresa o asesoría, ahorrándose así el tener que contratarlo externamente.

El objetivo a conseguir es preparar al profesional de las asesorías para que pueda prestar dicho servicio a sus clientes y a los profesionales de las empresas que tengan la obligación de tener un Delegado de Protección de Datos (DPD) y aquellas que, aun no teniendo la obligación de un DPD, quieran implantarse ellos mismos la normativa en dicha materia, obligatoria para todas las empresas que manejen datos de terceros.

El nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos (en adelante RGPD), que empezó a aplicarse en mayo de este mismo año, impone, en algunas organizaciones, la figura del delegado de protección de datos, como garante del cumplimiento de la normativa de protección de datos en la organización.

La figura del delegado de protección de datos constituye uno de los elementos claves del nuevo Reglamento Europeo de Protección de Datos.

Esta figura, conocida popularmente como DPO (en inglés, Data Protection Officer), constituye uno de los elementos claves del RGPD, y un garante del cumplimiento de la normativa de la protección de datos en las organizaciones, sin sustituir las funciones que desarrollan las Autoridades de Control.



El nuevo Reglamento Europeo justifica la imposición de esta figura, en la necesidad de que, en determinadas organizaciones, haya alguien con conocimientos especializados del Derecho (sin que se deba ser necesariamente Licenciado en Derecho) y la práctica en materia de protección de datos, que ayude al responsable o encargado de tratamiento a cumplir con la normativa de protección de datos.

El curso tiene como finalidad formar a los delegados de protección de datos según los nuevos requerimientos establecidos por el Reglamento General de Protección de Datos.

Los niveles exigidos y sobre los que deben versar los contenidos del curso son:

- DOMINIO 1. NORMATIVA GENERAL DE PRO-TECCIÓN DE DATOS
- DOMINIO 2. RESPONSABILIDAD ACTIVA
- DOMINIO 3. TÉCNICAS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE P.D. Y OTROS CONOCIMIENTOS

Desde la FUNDACIÓN ADADE, entidad sin ánimo de lucro, ofrecemos una doble titulación. Por un lado, el título de formación en DPD, acreditada por el IVAC, que da acceso directo al examen de dicha institución, para la consecución del título oficial de DPD por la Agencia Española de Protección de datos (AEPD). Y, por otro lado, el título de Experto Universitario en DPD, por la Universidad Europea del Atlántico (UNEATLÁNTICO).

El curso, que es el más económico del mercado en su especialidad (980€ que se pueden pagar aplazadamente), puede salir sin coste, si se cumplen los requisitos que exige el SEPE para su financiación, como permisos individuales de formación.

Habiendo finalizado con éxito la primera promoción, se acaba de abrir el plazo de matrícula para la siguiente, que empezará el próximo mes de noviembre del presente año 2019 (https://dpd.idue.es/index.php).

En la misma línea teórico-práctica, se ha iniciado recientemente el curso de Experto Universitario en Compliance Officer (https://compliance.idue.es/).

Las organizaciones de éxito son aquellas que se consolidan y crecen de forma sostenida gracias a que conocen y gestionan sus riesgos operativos y legales con una cultura de integridad con el cumplimento normativo, asegurando así su permanencia en el mercado.

Actualmente más del 75% de las grandes empresas ya tienen implementado el Compliance, produciéndose una situación de «cascada» en la que las grandes lo exigirán a las medianas, y éstas a su vez a las pequeñas y micro empresa, generando un mercado que puede llegar a alcanzar en los próximos 2 años 535.247 empresas lo que supone el 40% de las empresas en España entre 1 y 249 trabajadores.

La competitividad, globalidad y requerimientos exigen cada vez más controles en el adecuado cumplimiento de las leyes y normativas que nos afectan.

Implementar un sistema de cumplimiento normativo «compliance» es la mejor herramienta para una mayor eficacia y actúa como atenuante en la responsabilidad de los administradores y de la persona jurídica, según la última modificación del Código Penal, si se han tomado de forma previa las medidas necesarias en la detección de los riesgos y se ha implantado un sistema de cumplimiento normativo eficaz.



La Norma Referencial Internacional SGE 900, es el estándar para la Gestión Experta de Organizaciones y Toma de decisiones, reconocida en todos los sectores de actividad económica, a nivel internacional. Se fundamenta en facilitar a profesionales (vinculados directa

o indirectamente en el ejercicio o servicios en el ámbito de Dirección, Gestión y Toma de decisiones empresariales) y a sus organizaciones, pequeñas o medianas, el desarrollo y mejora continua de su calificación, competitividad, productividad e innovación.

La figura del Compliance Officer Profesional formado bajo la Norma Referencial Internacional SGE 900 es la persona clave que puede gestionar de forma eficaz y con todas las garantías, los riesgos que afectan a la empresa desde todos los ángulos posibles, penal, legal y de gestión, y ayuda a cumplir con los requerimientos que se exigen a nivel internacional, ofreciendo confianza y credibilidad en el ejercicio de su profesión a todas las partes implicadas.

La Norma SGE 900 aporta al profesional una definición y concreción clara de las funciones de los actores, de las capacidades que deben reunir para ejercer su función y de la implementación, dominando las metodologías y tecnologías claves en Compliance bajo la Norma Referencial Internacional SGE 900, única norma certificable por Entidad Certificadora Independiente, que audita y certifica tanto a profesionales de Compliance como a empresas, en compliance penal, legal y de gestión.

El compliance Officer SGE 900 dispone de la tecnología homologada por la Norma SGE 900 que garantiza la simplificación para el profesional, y un ahorro de tiempo y costes importantes, en los procesos de implementación, seguimiento y certificación de Compliance para las empresas. A todas las Organizaciones, independientemente de su tamaño, complejidad o área de negocio.

Desde la FUNDACIÓN ADADE está previsto también poner en marcha, sucesivamente, otros Expertos Universitarios en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales, Fiscalidad Internacional, Auditoría y Control Internos, Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medio Ambiente y aquellos otros que, desde la observancia de la realidad de las necesidades empresariales, consideremos necesario atender.

Deseamos que esta iniciativa que desde la FUN-DACIÓN ADADE hemos puesto en marcha, junto con la FUNDACIÓN GRUPO OTP, IDUE y la UNIVERSI-DAD EUROPEA DEL ATLÁNTICO, sirva para mejorar la competitividad de los despachos profesionales, de nuestras empresas clientes, tengan el tamaño que tengan, de los profesionales que en ellos desarrollan su labor y de la excelencia en el cumplimiento de las obligaciones normativas, con la finalidad no solo de evitar sanciones, sino de evitar los costes (también de imagen) que el no cumplimiento puede suponer.





Las Zonas Francas en Canarias



Las Zonas Francas son áreas acotadas, dentro del territorio aduanero comunitario, donde se procede al almacenamiento, transformación y distribución de mercancías sin aplicación de gravámenes, aranceles ni impuestos indirectos.

En Canarias existe una zona franca en el Puerto de La Luz y Las Palmas en Gran Canaria y otra en el Puerto de Santa Cruz de Tenerife. Estas zonas tienen una ubicación estratégica de primer orden, al encontrarse situadas en un nudo de comunicaciones marítimas internacionales con conexiones directas con los más importantes puertos africanos, americanos y europeos.

Ventajas

Las empresas ubicadas en las Zonas Francas de Gran Canaria y de Tenerife gozan de una serie de ventajas aduaneras y fiscales específicas, fruto de la legislación relativa a zonas francas en la Unión Europea y del Régimen Económico y Fiscal de Canarias:

- Las operaciones de perfeccionamiento activo –la generación de valor añadido mediante actividades productivas o de transformación sobre las materias primas y componentes importados– no podrán limitarse por condiciones de tipo económico, que como regla general exige que no se perjudiquen los intereses de productores de la UE.
- Exención del pago de arbitrios o aranceles a la entrada de la mercancía en la zona.
- Exención de los impuestos indirectos por el valor añadido generado. Solo si se exportan posteriormente al territorio común de la UE, incluido el de Canarias, el producto ya acabado tendrá que pagarlos, pero no en el caso de que se envíen a un país tercero.
- Posibilidad para las empresas que cumplan determinados requisitos de inversión y empleo, de acogerse a las ventajas fiscales de la Zona Especial Canaria (ZEC).
- Posibilidad de dotar fondos a la Reserva para Inversiones de Canarias (RIC).
- Actividades: Dentro de la Zona Franca se podrán realizar cualquier tipo de actividad industrial, comercial o de servicios.
- Exención Total de Aranceles a la importación, Impuestos Indirectos e Impuestos Especiales sobre las mercancías importadas con origen y destino en un tercer país fuera de la Unión Europea. Cuando el destino final de la mercancía importada sea la Unión Europea, las obligaciones arancelarias y tributarias permanecerán en suspenso hasta su salida de la Zona Franca.

Almacenamiento indefinido: Las mercancías en ZF podrán almacenarse sin límite de plazo, manteniendo en suspenso cualquier obligación de pago de aranceles o impuestos sobre las mercancías importadas. Sim-

plificación gestión aduanera: El control de entrada y salida de mercancías se realizará mediante un Sistema de Contabilidad de Existencias, aplicación informática que permite el control telemático por parte de las autoridades aduaneras y tributarias, reduciendo trámites y documentación. La simplificación de los trámites aduaneros implica no tener que presentar declaración previa a la entrada de las mercancías agilizando la gestión.

Manipulaciones usuales: Las mercancías en ZF pueden ser sometidas a las manipulaciones usuales para garantizar su conservación, mejorar su presentación o su calidad comercial o preparar su distribución o reventa, sin necesidad de ningún tipo de autorización aduanera.

- Transformaciones sustanciales: Las mercancías en ZF podrán someterse a transformaciones sustanciales con la autorización previa y expresa de la autoridad aduanera, mediante su vinculación a los regímenes de Transformación bajo control Aduanero cuando el destino del producto final resultante es la Unión europea, o bien mediante su vinculación a un régimen de Perfeccionamiento Activo cuando el destino final del producto es la reexportación a un país tercero fuera de la U.E.
- ZF ubicada en territorio Portuario: Ofrece la ventaja logística de la cercanía a las líneas de atraque y llegada de contenedores, así como la cercanía al nuevo Centro de Inspección Portuaria que agiliza toda la tramitación de inspección al centralizar los servicios correspondientes: SOIVRE (Servicio Oficial de Inspección, Vigilancia y Regulación de las Exportaciones), Aduanas y Sanidad Exterior, Animal y Vegetal.

¿Qué ventajas adicionales ofrecen las zonas francas canarias con respecto a las del resto de españa?

Adicionalmente, la Comisión Europea otorgó a determinadas Zonas Francas, entre ellas las de Canarias, una serie de ventajas que no tienen el resto de estas áreas ubicadas en la UE. Además de que las empresas instaladas en las Zonas Francas canarias podrán acogerse también a los beneficios que el REF ofrece y de una mayor flexibilidad a la entrada de mercancías de países terceros, la principal ventaja es que las operaciones de perfeccionamiento activo en dicha zona no podrán limitarse por condiciones de tipo económico por no existir requisito de no perjudicar a los productores de la Comunidad.

¿Qué se entiende por perfeccionamiento activo?

El perfeccionamiento activo supone la generación de valor añadido mediante actividades productivas o de transformación. La justificación de su práctica permite la exoneración en el pago de las tarifas de entrada por las materias primas y componentes importados. Asimismo, la realización de operaciones de este tipo

en Zonas Francas libera a las empresas de la exacción de los impuestos indirectos por el valor añadido generado. Solo si se exportan posteriormente al territorio común de la UE, incluido el de Canarias, el producto ya acabado tendrá que pagarlos, pero no en el caso de que se envíen a un país tercero.

¿Existe incompatibilidad entre la ZF y ZEC?

La compatibilidad y coincidencia de los espacios de la ZF (Zona Franca) y la Zona ZEC (Zona Especial Canarias) permitirá que, bajo determinados requisitos de generación de empleo e inversión, los operadores de determinadas actividades realizadas dentro de la zona franca de Tenerife puedan disfrutar de un tipo impositivo reducido de tan solo el 4% de Impuesto sobre Sociedades vigente en España.

De entre los requisitos necesarios para obtener este beneficio destacamos los siguientes:

- Inversión inicial de al menos 100.000,00 €.
- Creación de al menos <u>5</u> empleos dentro de los 6 meses siguientes al momento de la inscripción y mantener este promedio durante los años que la empresa esté adscrita a la ZEC.
- Actividades autorizadas en Zona ZEC: El listado de actividades industriales, comerciales y de servicios que pueden acogerse a la Zona ZEC está expresamente tasado. De entre las actividades idóneas para su desarrollo en ZFT destacan todas aquellas relativas a la transformación y fabricación que impliquen la importación de elementos o materias primas de terceros países y cuyo destino del producto final sea la reexportación.

Las Zonas Francas de Gran Canaria y Tenerife tienen firmado con la Asociación de Zonas Francas de las Américas, un convenio de negocio en el que están implicadas más de **500 zonas francas de Iberoamérica**.

Este acuerdo pretende fomentar el **corredor del Atlántico Medio** y generar sinergias entre las zonas francas implicadas. Las zonas francas canarias se convierten así en un punto estratégico y en un **hub logistico** de creación de negocio, fomento de empresas y generación de empleo y economía con miras a ambos lados del Atlántico. Un punto de paso a tres continentes.

Actuaciones de las empresas interesadas en instalarse en la Zona Franca de Gran Canaria

Cualquier empresa interesada en instalarse en la Zona Franca de Gran Canaria habrá de presentar el proyecto para su aprobación por el Pleno del Consorcio.

El proyecto ha de contener la siguiente documentación:

- Instancia dirigida al Presidente del Consorcio de la Zona Franca
- Escrituras de constitución de la sociedad. (Si se trata de una empresa de nueva creación proyecto de estatutos sociales)

- Poderes de representación del solicitante
- Memoria detallada de la empresa y del proyecto a desarrollar en la zona franca
- Certificados de estar al corriente en las distintas obligaciones tributarias

En las oficinas del Consorcio de la Zona Franca de Gran Canaria se encuentran a disposición de los interesados:

- Modelo de instancia
- Manual para la elaboración de la memoria

El personal del Consorcio asesorará a los clientes durante el proceso previo, en la elección de la modalidad de instalación y con los trámites necesarios para la efectiva puesta en funcionamiento.

Previo al inicio de la actividad las autoridades aduaneras deberán autorizar la contabilidad de existencias, cuyo programa de gestión puede ser cedido por el Consorcio o bien puede ser elaborado directamente por los usuarios.

Plazos

La memoria del proyecto técnico ha de presentarse en las oficinas del Consorcio de la Zona Franca de Gran Canaria.

Desde allí se redactará un informe del proyecto, acompañado de una recomendación no vinculante, que será presentado ante el Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo, convocado al efecto, emitirá un dictamen favorable, condicionado o desfavorable, que posteriormente será elevado al Pleno del Consorcio.

Las sesiones plenarias se celebran de tres a cuatro veces al año. El visto bueno del Pleno es el último trámite que han de pasar los proyectos previo a su aprobación, por lo que en un plazo máximo de tres meses desde la presentación se podrá proceder a la efectiva instalación de la sociedad en la Zona Franca de Gran Canaria.

Una vez obtenida la autorización de instalación, y mientras se procede a la efectiva puesta en funcionamiento del negocio, se ha de solicitar a las Autoridades Aduaneras la validación del programa de contabilidad de existencias, para el inicio de las operaciones bajo el régimen de zona franca. Este trámite puede llevar uno o dos meses más, con lo que el plazo final de inicio de la actividad, en caso de contar con instalaciones construidas se reduce a un máximo de seis meses desde la toma de la decisión por parte de la empresa.

JUAN ALBERTO GUTIÉRREZ POLEO

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







EUROPREVEN, SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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



SOLICITE SU PRESUPUESTO

- @ europreven@europreven.es
- (+34) 902 120 264
- www.europreven.es

La Libertad Financiera, una práctica poco aplicada en Ecuador

Introducción

Durante el Gobierno del expresidente, Dr. Jamil Mahuad Witt, el Ecuador tuvo que realizar un cambio en su moneda, de sucres a dólares americanos. Este cambio ocasionó que la economía del país cambiara radicalmente y; que, a través del tiempo, esa moneda permita a todas las personas naturales y jurídicas mantener una estabilidad económica y que el poder adquisitivo de los ecuatorianos sea mejor que cuando el sucre era la moneda oficial.

Falta de Educación Financiera

En el Ecuador no existe una organización de orden educativo que, mediante capacitación, brinde conocimientos adecuados de cómo una persona aprenda sobre cómo invertir o cómo obtener la libertad financiera a través del tiempo con el excedente de dinero que este posea.

Para que una persona pueda obtener la libertad financiera, deberá seguir dos caminos:

- 1. Vivir sin tener la preocupación de cómo generar dinero.
- 2. Que sus activos sean proporcionalmente superiores a sus pasivos y éstos le generen ingresos.

5 niveles que debemos de conocer para obtener la libertad financiera

Para obtener la libertad financiera, hemos clasificado:

- Nivel del Sobreviviente.
- Nivel de la Estabilidad en las Finanzas.
- Nivel de Seguridad en las Finanzas.
- Nivel de la Libertad Financiera necesaria.
- Nivel de la Abundancia Financiera

Nivel del Sobreviviente.—Es aquella persona que tiene un empleo en relación de dependencia y vive financieramente del ingreso que le genera trabajar mínimo 8 horas diarias en cualquier compañía. Normalmente estás personas no cuentan con un excedente de dinero para situaciones imprevistas o alguna emergencia como una enfermedad o daño del vehículo, ocasionando que el empleado termine realizando gastos superiores a sus ingresos, adquiriendo en ciertos momentos una deuda tóxica, lo que termina metiendo al empleado en algunas dificultades financieras. Si estas personas no tienen el control adecuado de sus deudas, terminarán en un sobreendeudamiento.

Para salir del nivel del sobreviviente, la persona que tiene como único ingreso su sueldo, debe de realizar lo siguiente:

 Llevar un control de gastos, que le permita al empleado bajar sus gastos mensuales.

- Empezar un ahorro permanente en instituciones financieras.
- Generar nuevas fuentes de ingresos (todo lo que sume, ayuda).
- Se debe de negociar con los proveedores a los que se les debe dinero.

Nivel de la Estabilidad en las Finanzas.—Es el que todo ser humano debería tratar de llegar ya que permite tener una estabilidad dentro de las finanzas personales, las cuales serán un poco diferentes al nivel anterior porque se implementan los siguientes controles financieros:

- Remuneración bajo relación de dependencia con el cual subsiste.
- Mantiene ahorros que son exclusivamente para emergencias.
- Mantiene con algún tipo de compañía de seguros prepagados, seguros de vida, seguros médicos.
- Mantiene una estabilidad emocional, porque mantiene un colchón financiero que, de una u otra manera, le permite estar dispuesto a la adquisición de activos que generen algún beneficio económico futuro.

Para salir del nivel de la estabilidad en las finanzas, la persona debe seguir las indicaciones detalladas a continuación:

- Llevar un control de gastos, que le permita al empleado bajar gastos mensuales.
- Invertir en activos que sean de fácil acceso, como la adquisición de acciones, que generarán beneficios económicos futuros.
- Ser estricto en no comprar cosas que no generen ningún beneficio económico.

Nivel de Seguridad en las Finanzas.-Para llegar a este nivel, el emprendedor ha comprendido que tiene una pequeña libertad financiera; sin embargo, no es el nivel más alto para dejar su empleo en relación de dependencia.

- La persona descubre que la clave para obtener la libertad financiera es invertir y no solo ahorrar.
- Empieza a tener activos que generan flujos de efectivo, como las compras de acciones que, al finalizar cada ejercicio económico, genera un dividendo como ganancia de la inversión realizada.
- Sigue dependiendo de su trabajo en relación de dependencia, ya que las inversiones que mantiene, no asciende a lo necesario para costear el nivel de vida que mantiene el inversor.
- El inversor mantiene un gran nivel emocional por esa libertad financiera.

Para salir del nivel de seguridad en las finanzas, la persona debe seguir las siguientes indicaciones:

 Empezar a formarse, mediante capacitaciones técnicas, maestrías, entre otras.

- Diversificar las Inversiones, mediante la compra de acciones, papel comercial, depósitos a plazo, entre otras
- Tener metas financieras a mediano y largo plazo que generen una buena rentabilidad.

Nivel de la Libertad Financiera necesaria.—Este nivel requiere de mucho esfuerzo y trabajo, se han creado muchos mitos; sin embargo, en este nivel el inversor tiene las características detalladas a continuación:

- Los activos con los que generan ingresos pasivos permiten al inversor mantener el estilo que vida que lleva.
- No es necesario que el inversor mantenga un empleo fijo en relación de dependencia, ya que sus inversiones le permiten cubrir sus gastos sin problema alguno.
- El inversor empieza a tener tiempo libre.
- Tiene un nivel cultural alto y mantiene un buen estilo de vida.

Para mantenerse o subir del nivel de libertad financiera necesaria, la persona debe seguir lo siguiente:

- Compartir la mayor parte del tiempo con sus seres queridos, brindarles esos momentos que no tienen precio.
- Proteger sus activos de cualquier tipo de eventos que puedan ocasionarle pérdidas indirectamente.
- Realizar inversiones con mayor riesgo que generen mayor rentabilidad.

Nivel de Abundancia Financiera.—Este nivel es considerado como la cúspide de la libertad financiera, inclusive llegando a estar aquí, el inversor puede realizar cualquier tipo de actividad sin ningún tipo de complicación económica. Las características de este nivel de inversión son:

- Los ingresos pasivos, superan en un 200%, a lo que gasta mensualmente el inversor, permitiéndole tener una vida holgada y muy cómoda.
- Le permitirá realizar inversiones con un grado de riesgo muy alto y diversificando su cartera.
- El inversor deberá tener un cuidado especial a su salud, ya que el dinero ya lo posee y debe de disfrutarlo al máximo.
- Ha logrado un nivel de felicidad absoluta ya que no le preocupa absolutamente nada de lo que pueda suceder, porque ha llegado a su libertad financiera, no existen límites.

Negocios en los que se debe de invertir para obtener la libertad financiera

Para obtener la libertad financiera no existe un negocio específico que otorgue ese beneficio, el inversor debe de conocer en qué tipo de negocio va a invertir y generar liquidez y ganancias a corto, mediano y largo plazo. En la práctica, el inversor debe:

Ahorro.—Se debe de mantener diferentes tipos de cuentas de ahorros con fines específicos para que, cuando se haya llegado al monto que el inversor estime necesario, lo invierta o lo gaste, como lo considere conveniente.

Inversión.–En el caso de las inversiones, el Ecuador presenta un sin número de opciones al momento de que un inversionista tenga un excedente de dinero, que se detallan a continuación:

Tipos de Inversión	Monto Mínimo	Dónde Invertir
Depósitos a Plazo en Instituciones Financieras	1.000,00	Bancos Nacionales
Depósitos a Plazo en Cooperativas	100,00	Cooperativas de Ahorro y Crédito
Compra de Acciones	No existe inversión mínima	Mercado de Valores
Compra de Papel Comercial - Inversión a corto plazo	1.000,00	Mercado de Valores
Compra de Obligaciones - Inversión a largo plazo	1.000,00	Mercado de Valores

Emprendimiento.—El emprendimiento de un negocio no es nada fácil, el costo de que éste sea exitoso se basará en la perseverancia que el emprendedor tenga, la disciplina que se implemente, la paciencia que desarrolle, el enfoque que le brinde a su proyecto y la ambición que meta en el mismo para que salga adelante. El conocer en qué área se va a emprender es el factor principal inicial para comenzar el negocio que uno quiere. También es importante tener experiencia en el área deseada, ya que esto le permitirá al inversor estar un paso más adelante del que empieza un negocio sin conocer el mismo.

Negocios rentables.—Definitivamente los negocios mas rentables que brinda una libertad financiera, sin duda, son los que generan flujos de efectivo de manera diaria. Estos tipos de negocio van a crear que en el mercado exista liquidez y permite a los emprendedores que el retorno de su inversión sea con mayor rapidez. Entre los principales negocios que generan liquidez diaria, son las Compañías de Retail (Supermercados), los locales de comida en general, los medios de transporte público, los lugares de concurrencia como peluquerías, etc.

Conclusión

En la actualidad una persona que cree en la empresa, que tiene ganas de salir adelante, que quiere crecer financieramente, debe de generar más de una fuente de ingreso; para que, con el pasar del tiempo, pueda tener la libertad financiera que todo ser humano desea. Si una persona piensa que siendo empleado toda la vida será millonario o tendrá la libertad financiera anhelada, siempre vivirá sirviendo a una empresa.

Invertir en uno mismo es el eje principal para poder crecer en el ámbito financiero, arriesgarse a que, si se cae algún negocio, se puede levantar. Eso es parte del largo camino para obtener la libertad financiera.

Para ser libre en las finanzas personales es necesario prepararse, ahorrar, emprender y empezar un negocio que nos genere un ingreso y el retorno de la inversión sea preferencialmente a diario, esto nos permitirá tener liquidez, solvencia y libertad financiera a través del tiempo.

CPA. CHRYSTOFER JUANAZO GARCÍA

Consultor Senior de Campos

& Asociados Cia. Ltda. E-Consulting/Grupo ADADE en Ecuador



El turismo, vehículo que puede ayudar de manera más rápida a reactivar la economía de Panamá

La industria sin chimeneas es el «vehículo que puede ayudar de manera más rápida a reactivar la economía del país», pero «le falta planificación, políticas de promoción agresivas y producto turístico». Panamá tiene todo el potencial para explotar y desarrollar este sector con «éxito». Sin embargo, es lamentable que «mientras en el mundo el turismo crece en Panamá decrece».

En 2018, mundialmente, el turismo aumentó 6%, mientras que en América Latina apenas creció 3%. Por su lado, en Panamá la entrada de visitantes, pasajeros en tránsito directo y tripulantes fue de 8.5 millones de personas (4.3% más). De este total, la mayor parte fue de viajeros en tránsito que solo están de paso por escasas horas por algún puerto de entrada al país (6.0 millones) y el resto de visitantes (2.5 millones). Cuestionamos que en las estadísticas nacionales no se diferencie a los visitantes de los turistas, porque al final podría incidir en el crecimiento del sector. En 2018, el PIB real de hoteles y restaurantes totalizó \$959.1 millones, \$37.7 millones o 3.8% menos que en 2017, según el Informe Económico y Social 2018 del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). La misma entidad reconoce que este comportamiento «estuvo influenciado por las menores ventas en restaurantes y hoteles ante la menor entrada de visitantes y turistas durante 2018».

El turismo definitivamente es uno de los vehículos que de manera más rápida puede ayudar a reactivar la economía. Pero en los últimos 20 meses, el sector ha enviado 30 mil colaboradores a sus casas. Esto puede tener varias razones. Una puede ser la baja ocupación hotelera conectada con la disminución de los visitantes; la mayor oferta de habitaciones hoteleras en 25 años y la falta de políticas de promoción y comercialización adecuadas para el sector. Tenemos cinco años de que Panamá no tiene una campaña internacional. Puntualmente esto también obedece a la poca planificación y la improvisación. Nada que no se planifique y ordene puede tener resultados ni alcanzables ni medibles. Medir resultados te da la oportunidad de revaluar, reorientar políticas en caminadas a objetivos. Te hago esta introducción porque mientras el turismo en el mundo crece, en Panamá decrece.

La ocupación hotelera es un indicador importante para el sector turismo y ha bajado. Hay hoteles en la ciudad capital que están entre 9% y 10% de ocupación diaria. Pero lo grave no es esto, sino la temporalidad. En plena temporada alta (que va de noviembre a abril), tuvimos hoteles en la ciudad capital con ese margen (9% y 10% de ocupación), a diferencia de hace algunos años. Estamos en un promedio de 47% de ocupación. Esto es preocupante. Pero más alarmante, es la cifra de los 30 mil colaboradores que se han ido a sus casas.

La gente necesita empleo y el turismo es una de las áreas que más empleo directo e indirecto demanda. Su reactivación es algo que puede ayudar a tener una economía estable.

Para aumentar la ocupación hotelera es importante que ocurran dos cosas: una, que aumente la cantidad de visitantes; y dos, que esos visitantes que están llegando sean turistas. Aquí también es importante que se hable de esto, porque nadie puede hacer un diagnóstico mirando para un lado o evitando la realidad. Si analizamos, vemos que las cifras oficiales dicen que ha aumentado la cantidad de llegadas a Panamá», pero de esos cuántos en realidad son turistas verdaderos y cuántos son personas que no son panameñas que entran a Panamá, ya sea porque tienen este país como su lugar de residencia por las situaciones que se dan en países vecinos que todos conocemos o porque salen cada tres, cuatro o seis meses para arreglar su estatus migratorio y sus salidas son contabilizadas como si fueran turistas. Entonces, existe una incongruencia en el aumento de



la entrada de visitantes en relación a la ocupación hotelera. La excusa no es que haya más habitaciones hoteleras. Tenemos las habitaciones hoteleras que el Plan Maestro de Turismo vigente, que vence en 2020, dice que tenemos que tener en la ciudad de Panamá.

Cuando los técnicos analizamos los destinos turísticos, evaluamos la calidad y las categorías de los atractivos turísticos, observamos que Panamá los tiene todos, incluyendo el atractivo tecnológico más importante de la región: el Canal. Dicho esto, y con un atractivo tan poderoso como este, a Panamá no le queda más que ser exitoso en turismo.

Para lograr el éxito en el sector hay cinco pilares fundamentales, pero de ellos la planificación es el principal. También hay que prestarle atención a la educación y a la cultura, porque es la que garantiza que haya calidad en la prestación de los servicios turísticos. Otro pilar fundamental sería el de planta turística instalada y Panamá tiene de primera categoría. Desde hace 30 o 25 años inició una promoción de inversión agresiva con incentivos fiscales para aquellas empresas que invirtieran en hoteles, restaurantes, agencias de viajes, transporte turístico, parques temáticos, museos, en fin. Pero, uno de los pilares que debe ser reforzado es el de los productos turísticos, porque de nada vale tener bonitos hoteles, excelentes carreteras, paseos costaneros o un Canal tan poderoso, si no se tiene qué hacer. Vemos que el turismo está en una situación delicada y no queda otro camino que apuntar a esos cinco pilares para activarlo.

¿En qué consiste el producto turístico?

Es el que te ayuda a organizar tu paquete turístico y a llenar un itinerario para moverte de un lugar a otro. Te dice qué hacer, cómo hacer y con quién hacerlo. Aunque tenemos oportunidades bellísimas, como el turismo naranja (gastronomía, arte, etc.), sabemos que una de las deficiencias que tenemos es la de producto turístico. Ya tú no viajas solo para ver y tomarte una foto en el Canal, sino que también quieres probar esa gastronomía panameña influenciada por el Caribe, Europa y Asia. Y tenemos restaurantes de lo mejor donde se puede hacer un tour gastronómico.

En el turismo, las tendencias de ahora son de naturaleza, ecoturismo, aventura, cultura y etnoturismo. Y allí es donde radica la importancia del mercadeo y la promoción. El mundo tiene que saber que tenemos tanto que contar y kilómetro a kilómetro, algo que mostrar.

Los atractivos turísticos se pueden explotar con una marca destino poderosa y una promoción sobre cuál es la promesa que vamos a tener como país. En Costa Rica, por ejemplo, su promesa es el turismo verde, y han mantenido su continuidad en el tiempo, logrando ser los número uno en la región. Pero Panamá tiene mucho más que ellos, solamente en naturaleza, y todo lo que ya he mencionado. Pero esa promesa tiene que ser capaz de enamorar al turista y cuando esté en el invierno en Ámsterdam, Alemania o Italia, piense en

Panamá y en que este país es para descubrir, disfrutar y experimentar, por eso el mercadeo es tan importante.

En Costa Rica y República Dominicana, por ejemplo, sus fondos de promoción fueron establecidos hace más de diez años, y cuando digo que la promesa de Costa Rica como sitio verde y de ecoturismo se cumple, es porque se mantiene en el tiempo diciendo lo que vende, dónde lo vende y cómo lo vende. En Panamá, lo que sucede es que aunque se hicieron algunos esfuerzos durante esta gestión y en la anterior, al no tener una política continua es como si nada. En turismo, la promoción y el mercadeo deben ser constantes. Definir esa marca destino poderosa: mi nombre es Panamá, soy Panamá, y esto es lo que tengo para que vengas a descubrir, y promocionarla de forma constante, es un paso importante para garantizar que aumente la ocupación hotelera, la entrada de turistas, el empleo y las divisas para el país.

Con la puesta en marcha del Fondo de Promoción Turística Internacional vamos a poder lograr definir una campaña constante. Lo más importante es enfocar ese capital en los principales mercados emisores de turismo, en los que pueden pagar unas vacaciones en Panamá de forma directa y efectiva, y que tienen en su temporada de invierno este país como destino para unas vacaciones de cinco a diez días. Ese fondo va a estar todos los años con un mínimo de \$20 millones, pero con la promesa de que tiene que aumentarse, porque tenemos competencia. Pero la planificación es lo que te permite alcanzar objetivos, medirlos y redefinir cualquier estrategia para poder cumplir con eso.

Copa Airlines hace un excelente trabajo manejando el hub más exitoso de la región. Una de las actividades de los proyectos que hemos identificado es convertir al Aeropuerto Internacional de Tocumen en una gran vitrina, pues unos 12 millones de personas pasan por ahí, sin saber qué hay en Panamá. La meta que tenemos es que esos 12 millones de personas que pasan sepan qué es Panamá y quieran volver. Copa Airlines va a iniciar nuevamente su programa «Stop Over», que te permite que puedas tener una parada en Panamá y continuar a tu destino final, logrando así un aumento de visitantes al país y que las tarifas mejoren de forma muy considerable. Se espera que con el relanzamiento de este programa se impacte directamente en la ocupación hotelera y todo lo que hay alrededor de los servicios turísticos. El programa había comenzado con un número pequeño de países emisores y se espera aumentarlo, lo cual es muy bueno para Panamá.

DENISE GUILLÉNAbogada ADADE Panamá
Especialista en Turismo





Empresa y sociedad: 50 reflexiones sobre: marketing, publicidad, etica empresarial, comunicacion, emprendimiento, digitalizacion

Autor: Javier Ongay Teres

ISBN: 9788417513443 - Año: 2018

Reflexionar sobre la realidad que nos rodea, sobre todo si se tiene la vista puesta en la empresa, tanto en su papel de generadora de la sociedad como de interlocutora en muchos de los aspectos de la vida comunitaria, es no solo conveniente sino imprescindible. Temas como la digitalización, la comunicación, el marketing, la ética empresarial, la formación de los futuros profesionales, etc. conviene que sean puestos en cuestión permanente porque ellos mismos están sujetos a cambios constantes. Es lo que se pretende en estas páginas, que reúnen reflexiones que han visto la luz en diversos medios on y off line, tanto en España como Latinoamérica. El análisis es una invitación

a que cada lector haga su propia reflexión. Aquí, está hecha con ánimo divulgativo, echando a veces mano de la ironía y buscando siempre aportar información y algunos criterios quizá útiles para valorar la importancia de tales temas y su significado. Índice: Prólogo. – Presentación. – EMPRESA. – MARKETING. – COMUNICACIÓN. – MUNDO DIGITAL. – ÉTICA Y EMPRESA. – EDUCACIÓN. – Epílogo.

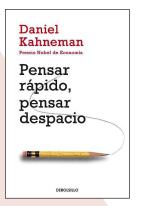


Comunicación total (5° ed.)

Autor: Ángel Luis Cervera Fantoni ISBN: 978-84-15986-71-3 - Año: 2015

Las empresas transmiten multitud de mensajes, ya sean voluntarios o involuntarios. Somos lo que decimos, pero también la manera en cómo lo decimos y la actitud con la que transmitimos: creando empleo, despidiendo trabajadores, haciendo publicidad, patrocinando eventos, gestionando crisis, lanzando productos, actuando en las redes sociales, etc. El profesional o directivo debe entender, liderar y compartir, pero, sobre todo, debe saber comunicar. Y COMUNICACIÓN TOTAL proporciona las herramientas para lograrlo con éxito, documentadas con numerosas experiencias y best practice profesionales, alguna de las cuales pasan inadvertidas no sólo a los ciudadanos de a pie, sino a responsables de la comunicación en empresas, organizaciones e institucio-

nes. COMUNICACIÓN TOTAL es un manual que proporciona una visión multidisciplinar e integrada del Marketing y la Comunicación; ayuda a crear, gestionar y producir planes de publicidad y comunicación; perfeccionar estrategias de RR.PP.; adoptar decisiones en entornos digitales, implantar auditorías de comunicación, potenciar habilidades directivas; todo ello con un lenguaje claro, ameno y preciso. Imprescindible para directores y responsables de Comunicación y RR. PP.; directores y jefes de Marketing; responsables de comunicación de instituciones públicas, ONG's y profesionales del mundo de la comunicación periodística y disciplinas afines.



Pensar rapido, pensar despacio

Autor: Daniel Kahneman

ISBN: 9788490322505 - Año: 2013

Daniel Kahneman, uno de los pensadores más importantes del mundo, recibió el premio Nobel de Economía por su trabajo pionero en psicología sobre el modelo racional de la toma de decisiones. Sus ideas han tenido un profundo impacto en campos tan diversos como la economía, la medicina o la política, pero hasta ahora no había reunido la obra de su vida en un libro. En Pensar rápido, pensar despacio, un éxito internacional, Kahneman nos ofrece una revolucionaria perspectiva del cerebro y explica los dos sistemas que modelan cómo pensamos. El sistema 1 es rápido, intuitivo y emocional, mientras que el sistema 2 es más lento, deliberativo y lógico. Kahneman expone la extraordinaria capacidad (y también los errores y los sesgos) del pensamiento rápido, y revela la duradera influencia de las impresiones intuitivas sobre nuestro pensamiento y

nuestra conducta. El impacto de la aversión a la pérdida y el exceso de confianza en las estrategias empresariales, la dificultad de predecir lo que nos hará felices en el futuro, el reto de enmarcar adecuadamente los riesgos en el trabajo y en el hogar, el profundo efecto de los sesgos cognitivos sobre todo lo que hacemos, desde jugar en la Bolsa hasta planificar las vacaciones; todo esto solo puede ser comprendido si entendemos el funcionamiento conjunto de los dos sistemas a la hora de formular nuestros juicios y decisiones. Al implicar al lector en una animada reflexión sobre cómo pensamos, Kahneman consigue revelar cuándo podemos confiar en nuestras intuiciones y cuándo no, y de qué modo podemos aprovechar los beneficios del pensamiento lento. Además, ofrece enseñanzas prácticas e iluminadoras sobre cómo se adoptan decisiones en la vida profesional o personal, y sobre cómo podemos usar distintas técnicas para protegernos de los fallos mentales que nos crean problemas. Pensar rápido, pensar despacio cambiará para siempre nuestra manera de pensar sobre cómo pensamos.

oficinas internacionales

ANDORRA

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

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

ARGENTINA

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

COLOMBIA

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

CHILE

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

ECUADOR

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

EL SALVADOR

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

GIBRALTAR

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

GUATEMALA

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

IRLANDA

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

MALTA

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

MÉXICO

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

MIAMI

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

PANAMÁ

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

PORTUGAL

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

REINO UNIDO

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

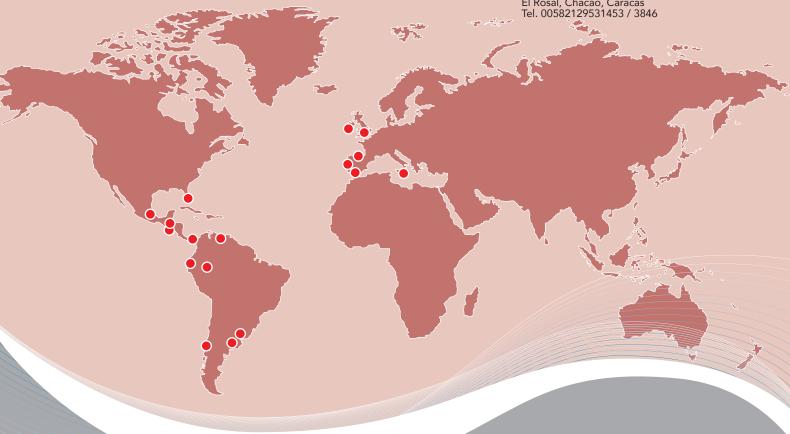
URUGUAY

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

VENEZUELA

Av. Urdaneta, Edif. Platanal 37, Nivel Mezanine, ofic. A y B2 Caracas Tel. 00582125628575 / 6042

Centro Seguros Sudamérica, P 11, ofic. 11-G El Rosal, Chacao, Caracas Tel. 00582129531453 / 3846









La solución global para su empresa

ÁLAVA

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

ALBACETE

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

ALICANTE

Avda. Maisonnave, 33-39 Zona Jardín, entreplanta Tel. 965 985 083 Fax 965 227 416 03003 Alicante

Calle Diana, 6 (Pasaje Ferreria) Tel. 965 788 272 03700 Denia (Alicante)

ALMERÍA

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

04001 Almería

ASTURIAS

Sanz Crespo, 5, bajo Tel. 985 175 704 Fax 985 172 121 33207 Gijón

Manuel Pedregal, 2, ent. D Tel. 985 209 260 Fax 985 229 392 33001 Oviedo

BADAJOZ

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

Calle Adolfo Díaz Ambrona, 34,1° Tel. 924 841 712 - Fax 924 845 630 06700 Villanueva de la Serena (Badajoz)

Avenida de la Constitución, 2ª Tel. 924 630 511 06640 Talarrubias (Badajoz)

BALEARES

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

BARCELONA

Mallorca, 214, ático 1.ª
Tel. 934 880 505 Fax 934 875700
08008 Barcelona
Gran Via Carlos III, 94, 9.ª planta
Tel. 936 859 077 Fax 936 859 155
08028 Barcelona
Calle Equador, 22, bajos
Tel. 93 517 91 55
08029 Barcelona
Calle Barcelona Calle Barcelonés, 36 Pol. Ind. La Borda Tel. 938 655 709 Fax 938 654 016 08140 Caldes de Montbui

Avda. Francesc Macià, 60 Torre Mil·lenium, 15-2 Tel. 937 261 798 08208 Sabadell

GBL Plà, 80 Tel. 936 668 161 Fax 933 486 447 08980 Sant Feliu de Llobregat

Sant Llorenç, 15 Tel. 936 850 837 08980 Sant Feliu de Llobregat Ramón Llull, 61-65 Tel. 937 339 888 Fax 937 339 889 08224 Terrassa

Jaume Balmes 8 Tel. 93 630 05 61 08830 Sant Boi de Llobregat (Barcelona)

BURGOS

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

CÁDIZ

Manuel Álvarez, 51, 1.°, ofic. 9 Tel. 657 900 032 - 607 800 149 11500 El Puerto de Santa María

Urb. Parque Avenida Plaza Hauríes, 2, 3.° Tel. 607 800 149 11405 Jerez de la Frontera

CASTELLÓN

Navarra, 89, bajo y entlo. Tel. 964 242 122 Fax 964 200 373 12002 Castellón

Plaza Rey Jaime I, 8, planta baja Tel. 964 713 950 Fax 964 713 974 12400 Segorbe

Pere Gil, 2, entresuelo Tel. 964 506 364 Fax 964 530 653 12540 Vila Real

CUENCA

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

GIRONA

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

GRANADA

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

LEÓN

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

LUGO

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

MADRID

Travesía de Téllez, 4, entplta. dcha. Tel. 918 053 163 28007 Madrid

Travesía de Téllez, 4, entplta. izda. Tel. 915 595 800 28007 Madrid

José Abascal, 42, 7.° dcha. Tel. 915 571 472 28003 Madrid

Alfonso XII, 10 entpl. izq. Tel. 910 72 67 23 28014 Madrid

Pablo Picasso, 6 Tel. 916 549 487 Fax 916 534 051 28100 Alcobendas

Avda. de Leganés, 54, 1.°

Despacho 27 Tel. 916 434 112 Fax 916 432 335 28923 Alcorcón

Ctra. Campo Real, km. 1,3 Centro Negocios La Poveda, 1.ª plta. Tel. 918 704 550

28500 Arganda del Rey Loeches, 42, local Tel. 916 562 696 Fax 916 762 426

28850 Torrejón de Ardoz

MÁLAGA

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

MURCIA

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

NAVARRA

Doctor Huarte, 1, Tel. 948 236 658 31003 Pamplona 4.° dcha.

OURENSE

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

SORIA

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

TARRAGONA

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

TENERIFE

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

TOLEDO

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

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

VALENCIA

Gran Vía Fernando e Il Católico, 76
1.° izda. Edificio 2000
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
46008 Valencia
Curtidors, 1, 2°, 3.ª
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
46600 Alzira
Dos del Maig, 52, entlo., 3.ª y 4.ª
Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135
46870 Ontinyent
Avda. del Oeste. 19

Avda. del Oeste, 19 Tel. 963 531 136 46001 Valencia Los Leones, 60, bajo dcha. Tel. 963 288 125

46022 Valencia VALLADOLID

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

ZARAGOZA

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

Libertad, 1 Tel. 976 663 915 50600 Ejea de los Caballeros

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