





Almería sede de la XXVIII Edición de las Jornadas Anuales del Grupo Asesor ADADE/E-Consulting

NOTICIAS



Fundación ADADE celebra el Primer Foro de Cumplimiento Normativo Empresarial

ADADE/E-Consulting presente en la 27ª edición del Foro Asesores de WKE

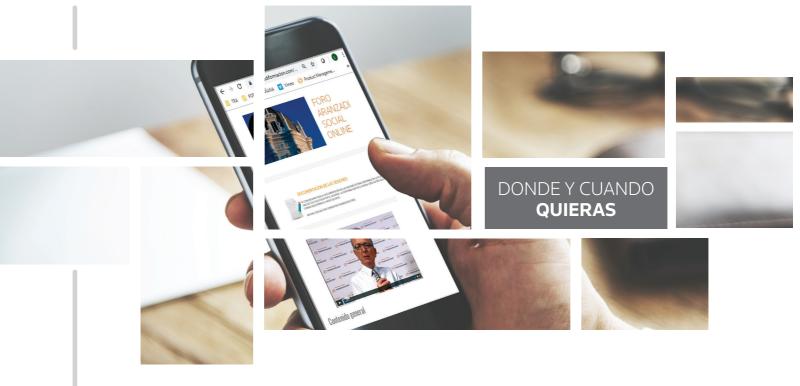
ARTICULOS

¿Y el Plan de Igualdad para cuándo? La información es poder: El canal de denuncias corporativo

Aquí y ahora

FORO ARANZADI SOCIAL ONLINE

Actualización y conocimiento permanentes en temas sociolaborales



- Necesitas estar al día en temas de Derecho Laboral y Seguridad Social?
- ¿Quieres conocer todas las novedades de la mano de Magistrados del TS y otros ponentes de máxima relevancia?
- 3 ¿Puedes dedicar 3 horas al mes a formarte y actualizar conocimientos?
- 4 ¿Tienes un smartphone?

Con el Foro Aranzadi Social Online conocerás todas las novedades normativas y jurisprudenciales de la mano de:

- · Antonio V. Sempere · Carmen Sánchez · Mª Luisa Segoviano
- · Javier Hierro · Carolina San Martín.















Edita ADADE

Presidente José Luis García Núñez

Director editoria
Pedro Toledano

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

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

Diseño, preimpresión e impresión Thomson Reuters (Aranzadi)

Printed in Spain

Tirada

7.500 ejemplare

Depósito legal M-1726-2015

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



Sumario

EDITORIAL ■ Actitud, confianza, soluciones	
NOTICIAS	
 Almería sede de las XXVIII Jornadas anual ADADE/E-Consulting	o de cumplimiento nor-
con personalidades y expertos relevantes, tam des ciudades de Madrid y Barcelona	nbién fuera de las gran-
El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting firma un ción con ANFIX (Software)	
Sulayr/ADADE Granada firma un contrato con res para desarrollar el programa 'Diputación En	uropa'
ADADE/E-Consulting presentes, un año más, o la 27ª edición del Foro Asesores Wolters Kluwe	er en Madrid
ADADE/E-Consulting en el proceso de fusi Ecunor	
APUNTES	
El Patronato de la Fundación ADADE aprueba actuación para los próximos años	1
¿Cuándo es legal facturar por un servicio sin es autónomo?	star dado de alta como
ARTÍCULOS	
ARTÍCULOS ■ Últimos movimientos del sistema bancario	
ARTÍCULOS ■ Últimos movimientos del sistema bancario ■ Compliance y responsabilidad de las personas	
ARTÍCULOS Últimos movimientos del sistema bancario Compliance y responsabilidad de las personas La urgente necesidad de implantar el Esquen 	
ARTÍCULOS Últimos movimientos del sistema bancario Compliance y responsabilidad de las personas La urgente necesidad de implantar el Esquendad. ENS	
ARTÍCULOS Últimos movimientos del sistema bancario	
ARTÍCULOS Ultimos movimientos del sistema bancario	
ARTÍCULOS Ultimos movimientos del sistema bancario Compliance y responsabilidad de las personas La urgente necesidad de implantar el Esquendad. ENS	
ARTÍCULOS Ultimos movimientos del sistema bancario	i jurídicas
ARTÍCULOS Ultimos movimientos del sistema bancario Compliance y responsabilidad de las personas La urgente necesidad de implantar el Esquendad. ENS ¿Y el Plan de Igualdad para cuándo? ¿Qué perfil debe ocupar el delegado de prote de nuestra organización? La necesaria e imprescindible comunicación clientes Falsos autonomos Bienvenidos a Estonia, el país que ha puesto la	
ARTÍCULOS Últimos movimientos del sistema bancario	igurídicas
ARTÍCULOS Últimos movimientos del sistema bancario	igurídicas
ARTÍCULOS Últimos movimientos del sistema bancario	igurídicas 13 ina Nacional de Seguri- 15 ina Nacional de Seguri- 15 ina Nacional de Seguri- 15 ina Cección de datos dentro 15 ina entre el asesor y sus 15 ina tecnología por bande- 15 ina te
ARTÍCULOS Ultimos movimientos del sistema bancario Compliance y responsabilidad de las personas La urgente necesidad de implantar el Esquendad. ENS ¿Y el Plan de Igualdad para cuándo? ¿Qué perfil debe ocupar el delegado de prote de nuestra organización? La necesaria e imprescindible comunicación clientes Falsos autonomos Bienvenidos a Estonia, el país que ha puesto la ra al servicio de sus ciudadanos La información es poder: El canal de denuncia Efectos del BREXIT en el ámbito aduanero y ciales (Circular de la AEAT) El principio general de voluntariedad de los cos: la trascendencia del consentimiento del toronomes	igurídicas 13 ina Nacional de Seguri- 15 ina Nacional de Seguri- 15 ina Carción de datos dentro 15 ina entre el asesor y sus 27 ina tecnología por bande- 26 is corporativo 27 ide los Impuestos Espe- 36 ireconocimientos méditrabajador en vigilancia 37 is de tu Comunidad Au-

Actitud, confianza, soluciones...

Estamos en un ciclo de incertidumbre política y, por consiguiente, queramos o no, económica, donde todo el panorama que divisamos lo plasmamos en un tono gris o pesimista, circunstancia que en cualquier entrevista con nuestros clientes e incluso con nuestros propios equipos de trabajo, y muchas veces sin desearlo, transmitimos un problema añadido en lugar de una solución.

Todos nuestros despachos tienen que ponerse a «buscar soluciones y dejarnos de lamentaciones», no instaurándonos en situaciones que, por gracia o por desgracia, nuestros políticos de turno deben pensar las mismas y nosotros interpretarlas de una manera profesional, buscando siempre el beneficio y asesoramiento correctos por y para los clientes, que es lo que demandarán en definitiva para que el futuro sea lo más esclarecedor posible y sus negocios puedan no sucumbir ante el panorama de incertidumbre que existe y pudiera, incluso, empeorar.

Algunos (por cuestiones de edad natural y, por supuesto, laboral) hemos soportado situaciones empresariales globales, de crisis y de otras circunstancias bastante complejas, viendo desaparecer parte del tejido empresarial y observando el caminar devastador que la crisis dejaba tras de sí, con infinidad de «cadáveres» laborales tanto en empresas como en trabajadores.

Pero de todo ello siempre se tiene que sacar una lectura positiva; que demuestre nuestra solvencia; que conforme una actitud positiva; que dé confianza en nuestras posibilidades y asesoramientos integrales a la infinidad de clientes con que contamos en todo el Grupo y a quienes quieran formar parte del mismo ya sea como emprendedores o como nuevas empresas de cualquier tipo, aportándoles soluciones prácticas para que su devenir sea lo más sólido posible y, como se suele decir, haciéndoles un «traje a medida» con un asesoramiento integral que Adade/E-Consulting les facilita en su quehacer diario.

Las Empresas tienen que adaptarse a normas muy cambiantes y ver que, pese a lo complejo y costoso (en algunos casos) de la adaptación a las mismas, su cumplimiento les determinará un recorrido sin vuelta atrás y una consolidación correcta en su práctica profesional diaria que les pueda servir de «escaparate» ante terceros y ante su competencia, diferenciándoles en su buena práctica empresarial, de ellos y adoptar una visión de anticipación a los problemas antes de que se produzcan (Prevención Empresarial).

Cumplimientos en materia de Planes de Igualdad; Planes Salariales; Compliance Penal, Laboral, Fiscal e integral en la Empresa; Planes de implantación de Delegados de Prevención; Revisión integral de sistemas productivos e innovación en I+D+I; Protección de Datos actual y actualizable, etc, por poner algunos procedimientos con nombre y apellidos, llevan a la Empresa a perfeccionarse ante posibles inspecciones; demandas laborales y controles externos que les permitan tener un sosiego cotidiano que de otra manera no conseguirían.

Adade/E-Consulting tiene los profesionales adecuados, formándose continuamente, para poder atender todos los procesos que la Empresa necesita cumplir con la cambiante legislación que toca afrontar a todos ellos; con la que puede darse en un pronto plazo y con los procesos de apertura e internacionalización que muchos clientes no afrontan por desconocimiento del «modus operandi» en algunos países.

Nuestro Grupo no es sólo la Asesoría que día a día les tramita sus nóminas o sus impuestos, no, es mucho más que lo antes citado que, preparándose en el día a día permita a sus clientes presentes y futuros no tener que estar buscando fuera de su asesoría de cabecera lo que podemos ofrecerle.

El cambio de servicios que necesitan los clientes y su continua adaptación es nuestro reto y nuestra realidad: No tengan miedo de afrontar proyectos y piensen que su asesoría, que Adade/E-Consulting es su «brazo extendido legal» para poder afrontar todas ellas, tanto en su ámbito local, nacional o internacional.

Volviendo al inicio de mi editorial, no hay que olvidar que en el periodo de la última crisis nacieron empresas punteras que han sabido crearse o reinventarse de manera acertadísima, y ni guerras; ni convulsiones políticas; ni cambios tecnológicos; ni gobiernos de uno u otro color han conseguido minimizar su crecimiento, sino muy al contrario, su consolidación.

De ellas debemos aprender y saber que en el difícil mundo empresarial no se puede ir sólo, sino acompañados de profesionales que puedan ser verdaderos consejeros y consultores de su empresa en el caminar diario.

El filósofo extremeño Juan Donoso Cortés decía que «...hay que unirse no para estar juntos, sino para hacer algo juntos...».

Avancemos en calidad y servicios de manera real y cierta derrotando al pesimismo y a todo su entorno que quieren enturbiar el gran tejido que forman y consolidan nuestras empresas en España y en su expansión internacional.

> JOSÉ LUIS GARCÍA NÚÑEZ Presidente Grupo ADADE



Almería sede de las XXVIII Jornadas anuales del Grupo Asesor Adade/E-Consulting





Apertura de las Jornadas por Izda. Concejal de Economía del Ayuntamiento, D. Juan José Alonso; y el Diputado de Presidencia de la Diputación de Almería D. Fernando Giménez

Con gran éxito de asistencia y participación se celebraron del 25 al 28 de septiembre de 2019 en la bella localidad de Almería las Jornadas anuales del Grupo Asesor Nacional e Internacional Adade/E-Consulting.

Dichas jornadas, además, eran coincidentes con el inicio de los actos conmemorativos del 40 aniversario del despacho de Almería asociado al Grupo, ASESO-RIA ANTONIO PEREZ, con lo cual contamos con la inestimable participación de todo el equipo humano

de nuestro asociado de Almería, los cuales nos trataron como si en estuviéramos en nuestra casa.

Los dos actos, celebración de jornadas y 40 aniversario del despacho de nuestro asociado en Almería tuvieron un primer acto cultural en la «Sala Clasijazz» que contó con la participación del joven, pero reconocido y cotizado pianista, Pedro López Salas que abrió con maestría estos actos con una actuación de genio y altura musical que el auditorio supo premiar con merecimiento.

A continuación, en los salones del Hotel AC Almería tuvo lugar el acto de apertura de las Jornadas que contó con la presencia de nuestro anfitrión de Almería, Víctor Pérez acompañado por el Concejal de Economía del Ayuntamiento, D. Juan José Alonso; por el Diputado de Presidencia de la Diputación de Almería D. Fernando Giménez y por el Presidente del Grupo Adade/E-Consulting, Jose Luis García que se dirigieron a todos los asistentes con palabras de amistad y confraternidad, cerrando el acto el Presidente del Grupo dando por inauguradas las Jornadas.

El día 26 jueves tuvo lugar la primera jornada de trabajo donde se trataron asuntos asamblearios del Grupo; definición de la estrategia del mismo de cara al nuevo curso Septiembre 2019/2020; la presentación de novedades tecnológicas tipo APP y PORTAL ASESOR; la intervención de destacados miembros colaboradores con el grupo (DIAGRAM Y CENTRO INNOVACION DE



El reconocido pianista Pedro López Salas y el Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting



El fundador de la Asesoría Antonio Perez, con su hijo y el Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting – 40ª Aniversario

DESPACHOS) y el informe del Presidente sobre contenido y desarrollo de todo lo que hay que tratar en dicho nuevo curso y se hizo, para finalizar, un repaso exhaustivo de todo lo realizado a lo largo del ejercicio anterior mediante la exhibición de un interesante video resumen que condensaba todo lo trabajado.

Tuvimos por la tarde del mismo jueves la satisfacción de realizar una ruta a pie por todo el casco histórico de Almería donde pudimos descubrir bellos rincones de la localidad.



El Grupo ADADE/E-Consulting durante la Jornada de trabajo

Al día siguiente combinamos lo que se denomina turismo con realidad económica de la zona donde estamos y visitamos, aprovechando nuestras jornadas para conocer el pasado, presente y futuro de los invernaderos de Almería, en concreto en el pueblo de El Ejido, donde tuvimos una información tan clara, amena y distinta de lo que teníamos en mente y resulto ser algo tan distinto, que de verdad nuestra percepción de la realidad de los «mares de plástico» ha cambiado sobremanera. Se puede decir, sin miedo a equivocarnos, que hay un antes y un después de ésta visita en nuestra interpretación y conocimiento de lo que es la realidad de estos espacios productivos tan importantes para la economía de Almería., terminando con una visita tranquila por parte de la amplia costa almeriense que pudimos conocer de primera mano.

El sábado los compañeros que optativamente se quedaron a la ruta adicional pudieron seguir deleitándose con otra bella perspectiva de la costa almeriense, esta vez desde el mar, terminando la visita en la emblemática población de Mojácar.

Hay que resaltar algo que cada vez es más latente en nuestro Grupo: La UNIÓN. La implicación de todos los asistentes han hecho de las jornadas de Almería

algo más que una reunión con el adicional turístico: Han conseguido que nos CONSOLIDEMOS y que nuestra meta sea la de CRECER EN COMPAÑÍA. El germen de las jornadas ha dado sus frutos y ya vamos camino de hacer 30 años, pero antes pasaremos por las XXIX Jornadas del Grupo que están, desde ya, preparando nuestros compañeros de Galicia en la bella ciudad de La Coruña de cara al mes de Septiembre de 2020.



El Grupo ADADE/E-Consulting durante una de las comidas de confraternización

Todos nuestros proyectos van adelante, pero nuestra realidad es un presente palpable.

Decía el filósofo Teofrasto que «... no hay gasto más costoso que el del tiempo perdido...», y nuestra sensación es que el tiempo ha estado muy bien inver-

Reiterar la enhorabuena a los compañeros de Almería por su 40 aniversario y el agradecimiento a Víctor, Antonio, Martina y todos los compañeros de Adade que tanto nos han arropado en el desempeño de estas jornadas.



La Fundación ADADE inicia, con el primer foro de cumplimiento normativo empresarial, su estrategia de celebrar importantes eventos, con personalidades y expertos relevantes, también fuera de las grandes ciudades de Madrid y Barcelona

Efectivamente, la normativa que afecta a las personas jurídicas en cuanto a incumplimiento y comisión de posibles delitos, se abordó el pasado jueves 17 de octubre, en el palacio de congresos, en el seno del primer foro de cumplimiento normativo empresarial (Compliance) que organizaron Banca Pueyo y la Fundación ADADE/Gesproemsa, en la ciudad de Villanueva de la Serena.

Una jornada en la que se analizaron aspectos de interés en cuanto al cumplimiento normativo empresarial, como es el caso del delito fiscal en las personas jurídicas y el Compliance, la prevención del blanqueo de capitales y la responsabilidad penal de la empresa. Temas todos ellos abordados en ponencias impartidas por el Magistrado de la Audiencia Nacional, D. Eloy Velasco, la Jefa de la Unidad Central de Coordinación en Materia de Delitos contra la Hacienda Pública, Dª Caridad Mourelo Gómez, el Especialista en Derecho Tributario, Fiscalidad Internacional y Prevención de Blanqueo de Capitales, D. Luís Manuel Rubí y el Subdirector General de Organización de Banca Pueyo, D. Francisco Ruiz.

Además, dichos temas también fueron debatidos en una mesa redonda, conducida por el Presidente de la Fundación Adade, D. Ramón Ma Calduch, en la que participó también Dª Mercedes Segador Álvarez (Directora del Área de Cumplimiento Normativo de Banca Pueyo) junto al resto de ponentes del evento.

La inauguración estuvo a cargo del presidente de la Fundación ADADE, D. Ramón María Calduch, y el alcalde de Villanueva de la Serena, D. Miguel Ángel Gallardo. La vicepresidenta primera y consejera de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Extremadura, Excelentísima Sra. Dª Pilar Blanco-Morales, fue la encargada del discurso de clausura.

Si bien puede llamar la atención el hecho de que un evento de estas características, con ponentes de la relevancia de los actuantes, no es muy común que se dé en localidades del tamaño de Villanueva de la Serena (por su número de habitantes), es precisamente ésta la estrategia escogida por la FUNDACIÓN ADADE, a la hora de organizar eventos, en los próximos tiempos que se avecinan.

Según el Presidente de la Fundación ADADE, la RED de asesorías de dicha marca están extendidas por toda la geografía española y con voluntad de seguir creciendo. Y es por ello que desde la Fundación se quiere dar a conocer no solo las novedades que afectan a las empresas, sino también otras posibilidades muchas veces poco conocidas, como la llamada normativa de la segunda oportunidad, por poner un ejemplo, y también el organizar este tipo de eventos en ciudades pequeñas y medianas, además de hacerlo a través de ponentes de primera línea, que difícilmente son accesibles, de manera presencial, excepto en las grandes ciudades.

El éxito alcanzado en el evento organizado en la ciudad de Villanueva de la Serena (Badajoz), anima a los miembros del Patronato de la Fundación ADADE a seguir en esta línea, por lo que se plantean organizar este tipo de eventos también en ciudades y capitales de provincia de tamaño pequeño y mediano.

En unos tiempos en los que se debe primar el equilibrio territorial, nosotros nos proponemos llevar la presencialidad, que implica también la posibilidad de debate personal y directo, de ponentes de primer nivel, fuera de las grandes capitales, cosa que debería extenderse y servir de modelo también en otros ámbitos del mundo empresarial y de los diferentes Entes de las Administraciones Públicas.



Organizado por Banca Pueyo y la Fundación ADADE, contó con profesionales de la agencia tributaria y la judicatura



Izda. a dcha. Javier del Pueyo, Director general de Banca Pueyo, Miguel Ángel Gallardo, Alcalde de Villanueva de la Serena y Presidente de la Diputación de Badajoz, Ramón Mª Calduch, Presidente de la Fundación ADADE.

De todos son conocidas las posibilidades que las TIC's nos ofrecen en aspectos hasta hace poco inaccesibles, excepto para los residentes en los grandes centros neurálgicos. Sin embargo, de todos es sabido que la presencialidad facilita el networking y la empatía, sobre todo cuando se trata de temas profesionales, en los que los aspectos de confianza y consenso y también los colaborativos, tienen un componente importante.

Agradecemos en este sentido a nuestros primeros ponentes, de esta nueva etapa, Eloy Velasco, Luis Rubí y Caridad Mourelo, el haberse desplazado desde sus despachos de Madrid al Auditorio de Villanueva de la Serena y el habernos ilustrado con sus conocimientos y participado en un interesante debate sobre la materia del cumplimiento normativo. Su presencia no solo ha sorprendido a más de uno, sino que también ha alegrado a muchos profesionales que llenaron el auditorio, atraídos por la relevancia del tema y de los ponentes.

Siendo así, podremos afirmar en breve, que no solo «Teruel existe», sino también muchas otras pequeñas y medianas ciudades y capitales de provincia de nuestro país y a ello vamos, poniendo nuestro granito de arena, desde la **FUNDACIÓN ADADE**.

En el canal de YouTube de Adade/E-Consulting se pueden ver los videos del Foro:

https://www.youtube.com/channel/UC1T9jOM-rQY-Kv5Z r4iGZZw



RAMÓN Mª CALDUCH
Presidente Fundación ADADE

El Grupo Asesor ADADE/E-Consulting firma un Acuerdo de Colaboración con ANFIX (Software)



Izda. José Luis García Núñez, Presidente del Grupo ADADE/E-Consulting y Jorge Pascual Sancho, CEO de ANFIX

El pasado 19 de septiembre, el **Grupo Asesor ADADE/E-Consulting**, que cuenta con más de 50 despachos a nivel nacional y de 15 a nivel internacional, y **ANFIX** (Empresa puntera en software) firmaron un

acuerdo de colaboración gracias al cual se pone a disposición de **todos los asociados del grupo** una de las **soluciones más innovadoras** en el terreno de la gestión de Despachos Profesionales.

El acuerdo ha sido firmado por el **Presidente del Grupo Asesor ADADE/E-Consulting**, **José Luis García Núñez**, **y por Jorge Pascual Sancho**, **CEO de ANFIX**.

El Grupo Asesor **ADADE/E-Consulting** trabaja de forma constante para ofrecer a los miembros que lo componen las mejores herramientas y soluciones existentes en el mercado, y de esta forma ayudar al desarrollo óptimo de sus despachos y de sus equipos, contribuyendo con este acuerdo a la innovación tecnológica en todos sus frentes dentro de la Asesoría.

Mediante este acuerdo de colaboración, los despachos que componen el Grupo Asesor ADADE/E-Con/sulting, tendrán la posibilidad, desde hoy mismo, de mejorar la eficiencia de sus procesos y aumentar su competitividad con ANFIX. Esto es especialmente importante en un sector que está sufriendo una profunda transformación como es el de la asesoría y que tanta necesidad de evolución necesita.

ADADE/E-Consulting presentes, un año mas, como colaboradores en la 27ª edición del Foro Asesores Wolters Kluwer en Madrid

El pasado día 12 de noviembre en los Teatros del Canal de Madrid volvió a acoger a los más de 1.000 profesionales de despachos y asesorías que asistieron al 27° Foro Asesores, el evento de referencia para compartir las tendencias para la innovación y crecimiento.

Presentado por la periodista Silvia Jato, el Foro Asesores fue inaugurado con la intervención de Josep Aragonés, Director General de Wolters Kluwer Tax & Accounting en España, que habló de las estrategias de transformación empresarial para el despacho profesional más allá de la tecnología.

Silvia Leal, Experta en inno-liderazgo, habló sobre ¿Miedo 4.0? No lo tengas, es tu gran oportunidad. A continuación, habló del Nuevo entorno Cloud para el despacho y la empresa **Tomás Font**, General Manager de Wolters Kluwer Tax&Accounting España.

Después del Café, se desarrollaron las Sesiones técnicas para el crecimiento del Despacho Profesional: una de ellas estuvo a cargo de Alberto Novoa, Miembro de la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas, bajo el nombre de: El 2019 a través de la doctrina de los Tribunales. Y la otra estuvo a cargo de Caridad Mourelo, Inspectora de Hacienda del Estado, que habló sobre los Incumplimientos tributarios: prevención y regularización.

Como colofón del evento, un referente de la cocina como Pepe Rodriguez chef con una estrella Miche-



Izda. Pedro Toledano, Gerente Grupo Asesor ADADE/E-Consulting y Josep Aragonés, Director General de WK Tax & Accounting España

lín, habló sobre la Innovación y tradición empresarial. El equilibrio entre innovación y tradición son la clave del éxito del chef.

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

ADADE/E-Consulting en el proceso de fusión entre Apreblaca y Ecunor



El pasado día 2 de octubre se celebró en la sede social de ADADE/E-CONSULTING en Madrid, una Asamblea General de la Asociación Española de Especialistas en Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (APREBLACA), convocada por su Junta Directiva.

En dicha Asamblea, entre otras cuestiones, se aprobó por unanimidad un Acuerdo de Fusión con la ASOCIACION ESPAÑOLA DE AUDITORES DE COMPLIANCE, ECUNOR.

La Nueva Asociación, que se denominará ASOCIA-CION ESPAÑOLA DE AUDITORES DE COMPLIANCE (ECUNOR), estará presidida por el actual Presidente de APREBLACA, D. Luis Rubí Blanc, D. Antonio Alarcón, actual Presidente de ECUNOR, como Vicepresidente, acompañados por Dª Anna C. Calduch de ADADE/ E-CONSULTING, como Secretaria General.

La resultante de dichas dos asociaciones fusionadas aspiran a ser la Asociación líder en las diferentes áreas del cumplimiento normativo (Compliance).



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

El Patronato de la Fundación ADADE aprueba las lineas maestras de actuación para los próximos años



El pasado viernes 28 de junio se reunió el PATRONA-TO de la FUNDACIÓN ADADE, bajo la PRESIDENCIA del Dr. Ramón Mª Calduch y con la participación, presentes o representados, de la totalidad de los miembros de dicho PATRONATO, entre ellos el Presidente de la Agrupación ADADE, D. José Luís García, la Presidenta de E-Consulting, Dª Anna Cristina Calduch, el Secretario General, D. Pedro Toledano, el Rector de UNEATLÁNTICO, Dr. Rubén Calderón, D. Evaristo García y D. Pere Soler, expresidentes de ADADE, D. Ferrán Butxaca, D. Pablo Cobo, D. Guillermo García y D. Jaime Mas, entre otros.

Además del preceptivo debate y aprobación de cuentas, se realizaron varias propuestas de futuro, que pasan por potenciar la actual actividad académica y asu-

mir la publicación de la revista del Grupo Adade/E-Consulting, dándole un mayor dinamismo y buscando la colaboración de otros operadores del sector, al tiempo que se pretende un cambio de enfoque, orientándola más hacia las empresas y no tanto hacia los profesionales, que ya disponen de su Colegios Oficiales para ello.

También la organización de eventos y foros de análisis y divulgación de nuevas normativas, modelos de negocio y adaptación a las nuevas tecnologías, de interés para las empresas y profesionales del sector.

Por último, se analizó el nivel de cumplimiento del Business Plan, aprobado para el presente ejercicio 2019, constatándose un grado de desarrollo adecuado y se fijaron las líneas maestras para los próximos ejercicios.

Sulayr/ADADE Granada firma un contrato con la Diputación de Cáceres para desarrollar el programa 'Diputación Europa'

Sulayr/ADADE Granada ha firmado un contrato con la Diputación de Cáceres para llevar a cabo la gestión integral del programa «Diputación Europa», relativo a estancias profesionales en instituciones y empresas relacionadas con la Unión Europea en la ciudad de Bruselas.

De este modo, serán 20 las personas participantes del programa que se beneficiarán de las estancias profesionales que tendrán una duración de seis meses. Respecto a los perfiles de los beneficiarios, decir que son todas personas tituladas y con estudios relacionados con la comunicación, el marketing, el turismo, la administración de empresas, el derecho, entre otros sectores.

De esta manera, Sulayr / ADADE Granada afianza aún más su liderazgo en el sector de la movilidad internacional, siendo un referente en la materia.



Últimos movimientos del sistema bancario

Están siendo unos meses de cambios brutales para los bancos y cajas, la nueva Ley hipotecaria entró como un tornado que está haciendo calentar la cabeza a más de uno en los distintos departamentos, como son los de Riesgos, Formalización de hipotecarios y Dpto. Jurídico. Y es que adaptarse conlleva su tiempo y junto a las vacaciones y la congelación de firmas que hubo ante la incertidumbre, hace que se esté produciendo un atraso considerable, especialmente en cuanto a la adaptación de las plataformas telemáticas que debían estar a punto para la tramitación de escrituras con las Notarías, ya que la Dirección General de los Registros y del Notariado dio un periodo transitorio de dos meses para que las plataformas se adaptasen a los requisitos de la nueva LCCI. De hecho, ahora todos los solicitantes de préstamos hipotecarios deben de poder acceder de forma autónoma a la elección de notario de forma libre y deberán crear una dirección de correo electrónico personal, que constará en la escritura.

Por otro lado, hemos tenido el euríbor mínimo histórico, cayendo en el mes de agosto con un 12,5%, por lo que aquellos que tienen una hipoteca variable han notado un abaratamiento de su cuota, entre 75 y 150 € menos al año, acumulando menos intereses. Esto ocasiona que se apueste en el futuro cercano por el tipo fijo, aprovechando las bajadas que se sucedan a medida que los indicadores sigan bajos, por eso las entidades financieras están promocionando estos productos a través de campañas de rebajas, incentivando la contratación de las hipotecas a tipo fijo, puesto que las previsiones apuntan a que el euríbor seguirá bajo cero en los próximos meses. Sin embargo, los clientes tienen que cumplir con mayores requisitos para acce-

der a estos precios, contratando otro tipo de seguros o planes de pensiones.

La Ley de Crédito Inmobiliario, recoge una cláusula que estos precios, contratando otro tipo de seguros o planes de pensiones.

La Ley de Crédito Inmobiliario, recoge una cláusula que estos precios, contratando otro tipo de seguros o planes de pensiones.

están congelados en el 0%,

lo que se traduce en un

problema para las entida-

des, que a largo plazo, nos

pueden repercutir el coste.

Inmobiliario, recoge una cláusula que establece que el interés remuneratorio en operaciones a tipo variable, nunca podrá ser negativo (art. 21.4), no obstante, el Banco de España, aclara que solo se aplica a los contratos firmados a

partir del 16 de junio de 2019, por lo que los anteriores se atendrán a las condiciones pactadas. Los intereses negativos a las cuentas de ahorro están más cerca de lo que desearíamos, ya que por el momento, los tipos de interés están congelados en el 0%, lo que se traduce en un problema para las entidades, que a largo plazo, nos pueden repercutir el coste. Y es que se oyen voces a favor y en contra de lo que pueda pasar con respecto a una previsible crisis económica, de hecho, el gobernador del Banco de España, ha pedido más gasto público a los países europeos que cuenten con mayor margen de actuación por tener sus cuentas públicas más saneadas. Esta situación, en realidad enmascara un empeoramiento de la economía, debido a la incertidumbre del Brexit y la subida de aranceles que tienen entre EE.UU y China que afectan a nivel global al sector, junto a las políticas europeas en el caso de Italia.

Por otro lado, las principales entidades financieras españolas han empezado a caer en Bolsa, tras el pronunciamiento del abogado general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), Maciej Szpunar, al emitir un informe manifestando que el Índice de Referencia de Préstamos Hipotecarios (IRPH) es opaco y abusivo, un índice oficial utilizado por detrás del euríbor, elaborado por el Banco de España según la media de los tipos de interés de los créditos de las hipotecas que conceden los bancos. El abogado indica que la fórmula de cálculo es «compleja y poco transparente» para un consumidor medio, ante una legislación que tiene como criterios la transparencia y claridad. Habrá que esperar a que el TJUE decida sobre si la banca fue transparente al usar este índice en sus préstamos hipotecarios o si habrá que indemnizar a los clientes afectados por hipotecas basadas en el IRPH, sustituyendo este por otro índice como el euríbor, o si directamente debe dejar de aplicarse.

Por último, y cerrando este ámbito hipotecario, es de recordar la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 5 de Junio de 2019, por la que se establece que la tasación utilizada por la hipoteca no es válida como valor real del inmueble a efectos de determinar la base imponible del Impuesto de Transmisión Patrimonial (ITP), la tasación hipotecaria es la que ha de servir para la subasta, que no se identifica con el valor de mercado en la fecha de transmisión.

ROCÍO ESPINOSA GARRIDO

Abogada

ADADE Albacete



Compliance y responsabilidad de las personas jurídicas

Con la adición por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en el Código Penal del artículo 31 bis se vino a establecer de forma expresa la responsabilidad penal de las personas jurídicas mediante un mecanismo de atribución de la responsabilidad por transferencia, indirecta, derivada, vicarial o por representación, de modo que las personas jurídicas pueden resultar penalmente responsables de los hechos cometidos por determinadas personas físicas siempre que concurran las específicas condiciones a las que se refiere el mencionado precepto.

Conforme a dicho artículo las personas jurídicas eran penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho, así como de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de aquéllos, hubieran podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control, atendidas las concretas circunstancias del caso.

La referida regulación de la responsabilidad de las personas jurídicas solo preveía una serie de circunstancias atenuantes por haber realizado, con posterioridad a la comisión del delito y a través de sus representantes legales, determinadas actividades:

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

Sin embargo, la reforma del Código Penal llevada a cabo por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, introdujo la posibilidad de exonerar de responsabilidad penal a la persona jurídica gracias a los programas de cumplimiento normativo o *Compliance guides*, denominados en el texto legal «modelos de organización y gestión».

Así, si el delito fuere cometido en nombre o por cuenta de las personas jurídicas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

- El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.
- 2) La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica. Con todo, en las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, entendiendo por éstas aquellas que según la legislación aplicable estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, las funciones de supervisión podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración.
- Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención.
- 4) No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición segunda.

Si los delitos hubiesen sido cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas anteriormente mencionadas, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad, atendidas las concretas circunstancias del caso, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Así pues, los referidos «modelos de organización y gestión» pueden servir para exonerar la responsabilidad penal de las personas jurídicas, si bien para ello el Código Penal exige que cumplan determinados requisitos:

- Han de identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- 2.º Han de establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- 3.º Han de disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- 4.º Han de imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- 5.º Han de establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- 6.º Han de llevar a cabo una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

En este contexto, los programas de cumplimiento están diseñados mayoritariamente a evitar la derivación de responsabilidad penal a la empresa en los casos de delitos cometidos por la persona jurídica a través de sus directivos o empleados en los que los perjudicados son terceros. Sin embargo, como ha puesto de relieve la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo en su sentencia de fecha 28 de junio de 2018, núm. 316/2018, los programas de cumplimiento también pueden servir para evitar la comisión de delitos dentro de las empresas. Delitos que, como la administración desleal o la apropiación indebida, igualmente pueden comportar graves daños económicos y reputacionales a las mismas.

No puede caber duda alguna de que implementar en la empresa programas de cumplimiento normativo constituye una buena praxis corporativa no solo con la finalidad de poder servir de causa de exoneración de responsabilidad en un futuro, si se da el caso, sino para servir de mecanismo de control interno del funcionamiento diario de la sociedad.

En este sentido y con tal finalidad, los programas de cumplimiento pueden ser no solo penales, sino también legales o de gestión. Es lo que se conoce como *Corporate Compliance*, un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las empresas para identificar y clasificar los riesgos penales, legales y operativos a los que se enfrenta y establecer

frente a ellos mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción.

Los programas de compliance constituyen hoy en día una pieza clave de la responsabilidad corporativa de las empresas. Su implementación va a comportar que ésta no solo pueda verse beneficiada con una posible exoneración de responsabilidad penal, en su caso, sino que, a corto y medio plazo, va a suponer una nueva forma de trabajar en la empresa mediante el establecimiento de unas pautas de actuación o de conducta vinculadas a una cultura de cumplimiento normativo y responsabilidad corporativa que se extiende desde la cúpula de la empresa hasta el último de sus trabajadores e, incluso, más allá, a colaboradores, proveedores, clientes, etc.

El manto protector del programa de compliance se extiende, en definitiva, por toda la empresa y alcanza a todos sus estamentos y a todas sus actividades dotando a la misma de pautas de conducta, políticas y sistemas de gestión, medios de vigilancia y control..., que permiten materializar una cultura de cumplimiento y contribuyen a forjar la imagen y reputación de la empresa.

Es por ello que los programas de compliance, sin abandonar el ámbito penal en el que empezaron a surgir en nuestro país, a raíz de la comentada reforma del Código Penal, se extienden a todos los ámbitos de cumplimiento de las personas jurídicas (de orden fiscal, laboral, social, medioambiental, en materia de protección de datos, etc., deviniendo un sistema transversal y multidisciplinar diseñado para que las actividades de la empresa se desarrollen conforme a la normativa vigente, conforme a las políticas y procedimientos internos y conforme, en último término, a la ética de la empresa.

Con el término compliance se alude, en definitiva, a una diversidad de materias en las que se requiere de la empresa una determinada conducta o comportamiento preventivo y de control, derivado de una correcta identificación y evaluación de los riesgos legislativos y normativos a los que se encuentra sujeta, lo cual incidirá en la determinación de su responsabilidad.

Precisamente por ello no cabe sino recomendar siempre a cualquier empresa que elabore y ajuste su programa de *compliance* no sólo a los riesgos generales que soporta, sino también a aquellos que responden a su actividad concreta. Solo a través de un programa de cumplimiento que analice y evalúe adecuadamente los riesgos de cada empresa será posible determinar cómo actuar para eliminar o, cuando menos, prevenir los riesgos a los que se enfrenta en el desarrollo de su actividad.

JUAN JOSÉ DUART ALBIOL
Abogado.

Abogado. Doctor en Derecho. IURISPREVEN



La urgente necesidad de implantar el Esquema Nacional de Seguridad. ENS

Hoy en día la seguridad informática tanto en Administraciones Públicas como en empresas privadas se antoja necesaria, y más aún, si se tiene en cuenta la velocidad con la que avanzan las tecnologías. Ya no se concibe ese cambio radical tecnológico y en permanente progreso sin la presencia de la ciberseguridad como factor esencial, tal y como lo han explicado los estudiosos. Y es que, nos encontramos inmersos en la economía del conocimiento o «la cuarta revolución industrial», como así la han denominado los economistas

Además, los ciberataques en las industrias son una amenaza cada vez más concreta en nuestro país por lo que se hace necesaria la presencia de profesionales que dominen las principales técnicas de protección frente a ataques y amenazas en sistemas operativos, redes, aplicaciones web, software de aplicación, y bases de datos de las industrias.

Así pues, para todas aquellas personas que desconozcan el ENS o Esquema Nacional de Seguridad, señalar que se trata de una normativa española que se centra en proveer de confianza a los mecanismos electrónicos de la Administración Pública del estado español. Esta norma que tiene una estructura de norma de Alto Nivel se integra en su totalidad con otras normas de sistemas de gestión como son los referenciales 9001:2015 y 14001:2015, entre otras. De esta manera se analizarán los posibles riesgos que existen para la empresa en cuestión y se tomarían medidas para controlar las posibles brechas en los sistemas implantados en las empresas. Mencionar que, a día de hoy, el ENS es una norma que es exigida para trabajar con las administraciones ya que va más allá del cumplimiento del Reglamento de Protección de Datos que entró en vigencia el 25 de mayo de 2018.

Además de las administraciones, las entidades obligadas a cumplir con esta norma son las empresas que ofrezcan algún servicio relacionado con la información, o que necesiten o utilicen datos de la administración. Para empresas del sector privado que no estén obligadas a cumplir con el esquema, el certificarse es una buena publicidad, y ayudará en futuras licitaciones.

Por lo tanto, el ENS se encarga de determinar una serie de principios básicos y requisitos mínimos que permitan una protección adecuada de la información.

Cabe mencionar que, son tres los bloques en los que se estructura el ENS para proteger los sistemas de las AAPP según su categoría. Por un lado, se encuentra **el marco organizativo**, tratándose pues de un conjunto de medidas relacionadas con la organización de la seguridad. En este punto se definen las políticas de seguridad, las normativas de seguridad, los procedimientos de seguridad y los procesos de autorización.

Por otro lado, se encuentra el marco operacional, constituido por las medidas que hay que tomar para proteger la operación del sistema como conjunto de componentes para llevar a cabo un fin. En función de la categoría que tenga el sistema, se deben tomar unas medidas más profundas o más superficiales.

Y, por último, encontramos las medidas de protección. Este apartado se encarga de proteger los activos concretos, según el nivel de seguridad que aplique se deben aplicar unas medidas u otras.

El Centro Criptológico Nacional (CCN) es el organismo encargado de proveer de información sobre qué hay que hacer y cómo hay que hacerlo, para este fin pone a nuestra disposición una serie de guías que van a hacer de este proceso algo mucho más sencillo y estructurado. De entre todas las guías que ofrece el CCN la serie CCN-STIC 800 son las encargadas de definir los procesos del ENS.

Dentro de la web del CCN también se pueden encontrar guías para «securizar» cualquier tecnología que se pueda tener en una empresa u organismo público, desde dispositivos móviles, redes wifi, infraestructuras virtuales, sistemas operativos privativos y abiertos, etc. Todas estas guías pueden sernos de mucha utilidad para crear un entorno seguro y confiable dentro nuestra infraestructura TI.

Es importante destacar que, durante estos últimos años se ha podido comprobar la cantidad de empresas que han sufrido ciberataques y que toda su documentación no ha estado correctamente gestionada y volver a poner en funcionamiento toda su estructura ha sido bastante complicado.

Así pues, hay que subrayar que uno de los puntos fuertes que tiene la norma de Alto nivel es el tiempo que tarda en restablecer la actividad de una empresa posteriormente a un problema informático. Es justo en este punto cuando muchas de las empresas se dan cuenta de la importancia de dicha norma para las entidades.

DEPARTAMENTO DE CIBERSEGURIDADSulayr / ADADE Granada





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 FiscalContable 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

¿Y el Plan de Igualdad para cuándo?

ANTECEDENTES DE LA LEY DE IGUALDAD

La Ley de igualdad data del año 2007, y sin embargo es en 2019 cuando está siendo el tema de moda. Los medios de comunicación hablan cada vez más sobre igualdad, conciliación, violencia de género y todo lo concerniente a la discriminación por razones de sexo.

¿Acaso estamos viviendo otra revolución de la mujer como pasó con el sufragio universal en 1950? Realmente podríamos pensar que en los tiempos que corren todos los temas de desigualdad laboral entre hombres y mujeres están superados, pero lamentablemente no es así.

Según datos de INE (2015), las mujeres en España cobran un 23% menos que sus compañeros varones, por lo que la brecha salarial sigue siendo una realidad.

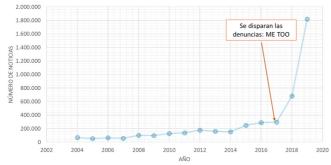
Todavía tenemos que cambiar nuestra mentalidad y prejuicios culturales respecto a los roles de hombres y mujeres.

Es por este motivo que, en marzo de 2019, se elaboró un nuevo Real Decreto Ley 6/2019 sobre **medidas urgentes** dirigidas a garantizar los derechos de la mujer y reducir situaciones de discriminación por razones de sexo.

La norma entra en el ámbito jurídico con el apelativo de «medidas urgentes» como si el legislador de repente se hubiera dado cuenta de que en España no tenemos los deberes hechos y que desde el año 2007, que salió la Ley Orgánica 3/2007, no hubiéramos hecho nada.

¿Y cómo es que se da cuenta 12 años más tarde?, realmente se debe a la situación política y cultural actual. Venimos oyendo en estos últimos años el **movimiento denominado «Me too»** que surge en EE.UU. con los actores y actrices de Hollywood, que ha supuesto un destape de denuncias por acoso que ha puesto en jaque y en movimiento a todos los diarios y prensa internacional.





llustración 1 Noticas de acoso laboral entre 2002 y 2019. Fuente propia

A raíz de esta situación se consigue volver a poner encima de la mesa todos los problemas patentes de desigualdad entre hombres y mujeres, no solo por acoso o violencia doméstica sino en lo más profundo del sistema laboral: brecha salarial, mujeres en puestos de dirección, sesgos en la contratación de personal, maternidad, lactancia y un largo etcétera.

Podemos pensar que se trata de una moda pasajera o que responde a estrategias políticas, sobre todo en tiempo de elecciones, pero no se puede negar que la situación de discriminación actual es una realidad y debemos atajarla.

NORMATIVA SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y REGISTRO SALARIAL

Lo primero que debemos saber, es que el RDL 6/2019 exige a todas las empresas, sea cual sea su tamaño, que elaboren un **registro salarial**, diferenciado por categorías profesionales y por sexos. Lo que se pretende es observar si existe la ya comentada brecha salarial entre ambos sexos para un mismo puesto o categoría. Este registro salarial debe elaborarse de forma anual y estar a disposición de la representación de los trabajadores y de la autoridad laboral.

Además, cuando se trata de empresas de 50 trabajadores o más, la empresa deberá justificar o corregir en su caso, las situaciones donde se observe que existe una brecha salarial de más del 25% entre sexos.

Esta primera medida, ya obligatoria para todas las empresas, es bastante desconocida tanto en cuanto no se está solicitando por parte de la ITSS. Pero todo se andará, puesto que existe un régimen sancionador a través de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, (LISOS) que establece como infracción GRAVE el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad, incluido el registro salarial, recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 lo que podría implicar sanciones económicas de hasta 6.250 euros.

¿QUIÉN TIENE QUE HACER EL PLAN DE IGUALDAD?

¿Y el plan de igualdad, es también para todas las empresas? Inicialmente, cuando surgió la Ley Orgánica 3/2007 se fijó la obligación de elaborar un plan de igualdad únicamente para empresas de más de 250 trabajadores. El problema que tuvo esta norma es que no incluyó un sistema para regular y fiscalizar el registro de estos planes de igualdad. Por lo tanto, muchas empresas con plan o sin él no dejaron constancia de tener nada hecho.

Cierto es que algunas comunidades autónomas, habilitaron registro para planes de igualdad: por ejemplo, la Comunidad Valenciana dispone del sello «Fent empresa iguals en oportunitats» pero no existe ningún registro centralizado para empresas multicentro con delegaciones en varias comunidades.

Este es uno de los temas que viene a corregir el nuevo R.D.L. 6/19, generando un registro único y centralizado que se habilitará el próximo mes de marzo de 2020. Dicho registro será público y accesible para todo el mundo.

También se incluye un ambicioso plan para ampliar el número de empresas que tendrán que elaborar el plan de igualdad. Progresivamente, cada año se bajará el listón de empresas afectadas por esta nueva norma:

- 2020 empresas de más de 150 personas.
- 2021 empresas de más de 100 personas.
- 2022 empresas de más de 50 personas.

Por lo tanto, el mercado está movilizándose en este sentido, pues cada vez serán más las empresas involucradas.

¿Y QUÉ VENTAJAS TIENE HACER EL PLAN DE IGUALDAD, AUNQUE NO TENGAS OBLIGACIÓN LEGAL?

Es importante conocer, que elaborar un plan de igualdad resulta una ventaja estratégica para las empresas. Pues, como ya sucedió con la ISO de calidad y medio ambiente, cada vez son más las empresas que imponen como requisito de subcontratación, disponer de este plan de igualdad, sea cual sea el tamaño de las empresas.

Muchas administraciones públicas están fijando como requisito para empresas licitadoras disponer de plan de igualdad, en especial para empresas sin ánimo de lucro que viven de subvenciones y proyectos públicos.

¿EN QUÉ CONSISTE EL PLAN DE IGUALDAD?

El plan de igualdad es el documento que recoge la situación de igualdad de una organización, así como las medidas y actuaciones que está implantando para reducir las posibles situaciones de discriminación por razones de género, así como todas las acciones llevadas a cabo para sensibilizar y fomentar la igualdad de oportunidades.

PASOS PREVIOS ANTES DE EMPEZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

Antes de elaborar el plan de igualdad, la empresa debe realizar dos actuaciones previas:

- 1. Primero deberá firmarse el acta de la comisión negociadora: esto es, un documento que se firma entre representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa con el compromiso de elaboración del plan de igualdad. Es un documento obligatorio, siempre y cuando haya representantes de los trabajadores, en caso contrario se sustituye por una declaración pública de la dirección de la empresa.
- 2. En segundo lugar, debe constituirse la Comisión de lgualdad: formado por personas clave de la organización, normalmente de recursos humanos o con formación previa que les permita ejercer sus funciones. Esta comisión será la encargada de elaborar el plan de igualdad y mantener el plan de acción año tras año.

Es muy recomendable que la Comisión de Igualdad realice un curso de formación de capacitación para que conozca la normativa y sus funciones.

ELABORAR EL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico es el punto de partida de cualquier plan de igualdad. A continuación, se presenta una lista de algunos de los ámbitos a analizar:

 Registro salarial: que consiste en determinar si existe brecha salarial entre hombres y mujeres de la misma categoría y/o funciones de responsabilidad.

- Hay que recordar que es obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño.
- Acceso al empleo: forma de reclutamiento de la empresa, para verificar que no existen sesgos discriminatorios (por ej. «se busca enfermera» o «se busca ingeniero para...»).
- Conciliación: verificar si la empresa cumple con el mínimo legal y si además tiene implantadas medidas de conciliación adicionales.
- Protocolo de acoso: todas las empresas deben disponer de un protocolo de acoso sexual y discriminación por razones de sexo. Al que se le puede añadir (a parte o juntos) el protocolo de acoso laboral y el protocolo de resolución de conflictos.
- Formación de igualdad: verificar si existe un plan de formación y sensibilización, a través de cursos y/o campañas públicas.
- Comunicación inclusiva: verificar si todos los documentos utilizados en la empresa están redactados con un lenguaje inclusivo.
- Protección de riesgos a la mujer: se verificará si el plan de prevención incluye la prevención y protección de la mujer: protocolo de embarazo/lactancia/ parto reciente; adaptación de EPIs; exposición a agentes químicos; etc...

PLAN DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez elaborado el diagnóstico, la empresa debe ponerse en manos de profesionales para elaborar un plan de acción.

Es un error muy común no realizar el plan de acción y formación con la ayuda de profesionales del sector. Cabe recordar que existe la figura del «agente de igualdad» y diversos Másteres universitarios oficiales que capacitan a una persona para ejercer esta actividad.

El plan de acción consistirá en el conjunto de medidas encaminadas a reducir la situación de discriminación que se haya podido detectar en el diagnóstico y en cualquier caso acciones de formación y sensibilización continuas.

REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez elaborado el plan de igualdad y su plan de acción debe quedar todo recogido en un documento que será el que se presentará en el **Registro Oficial de Planes de Igualdad**.

Actualmente no está habilitado este registro oficial, pero se prevé que para marzo de 2020 esté ya en pleno funcionamiento. Mientras tanto, se puede presentar a Registro Oficial de la Comunidad Autónoma de la empresa, si es que ésta Comunidad dispone de tal registro.

GERMÁN CAÑAVATE BUCHÓN

Director Técnico en OTP-Oficina Técnica de Prevención



¿Qué perfil debe ocupar el delegado de protección de datos dentro de nuestra organización?

El marco jurídico actual en materia de protección de datos, integrado por el Reglamento 2016/679, de 27 de abril, General de Protección de Datos [RGPD], y por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales [LOPDGDD], ha puesto de relieve la institución del Delegado de Protección de Datos [DPD] o, en inglés, Data Protect Officer [DPO]. En este sentido, el Grupo de Trabajo sobre Protección de Datos del Artículo 29 ha expresado que el DPD desempeña un papel fundamental en la promoción de una cultura de protección de datos dentro de la organización y contribuye a la aplicación de elementos esenciales del RGPD, como los principios relativos al tratamiento de datos, los derechos de los interesados, la protección de los datos desde el diseño y por defecto, el registro de las actividades de tratamiento, la seguridad del tratamiento y la notificación y comunicación de las violaciones de seguridad de los datos.

Una de las expresiones de dicha relevancia la encontramos en el artículo 37.1 del RGPD, el cual prevé la designación obligatoria de un DPD en todas aquellas organizaciones que, siendo autoridades y organismos públicos [a excepción de los juzgados y tribunales cuando actúen en ejercicio de su función judicial], efectuando una observación habitual y sistemática de personas a gran escala, o efectuando un tratamiento a gran escala de categorías especiales de datos, actúen como responsables o encargadas del tratamiento de datos personales. Asimismo, todas aquellas organizaciones no previstas por el artículo 37.1 del RGPD que lo deseen pueden optar por designar voluntariamente un DPD, pues el mimo puede suponer una ventaja competitiva para su empresa.

Con independencia del carácter obligatorio o voluntario de su designación, el DPD actúa en relación con todas las operaciones de tratamiento de datos personales llevadas a cabo por la organización para la cual ejerce sus funciones, teniendo como objetivo velar porque dichas operaciones de tratamiento de datos se adecuen a la normativa vigente en materia de protección de datos, a través de la implementación de instrumentos de rendición de cuentas tales como las evaluaciones de impacto. A su vez, el DPD actúa como intermediario entre la organización y las autoridades de control, los titulares de los datos personales tratados, u otros interesados.

La designación de un DPD dentro de una organización carece de todo sentido sino dotamos a dicha institución de un nivel de conocimientos, autonomía, independencia y recursos suficientes para po-

der desarrollar correctamente sus funciones. Es en este momento en el que debemos plantearnos ¿qué perfil debe de presentar el DPD de nuestra organización?

Según el artículo 37.5 del RGPD, el DPD será designado atendiendo a sus cualidades profesionales y, en particular, a sus conocimientos especializados del Derecho y la práctica en materia de protección de datos y a su capacidad para desempeñar las funciones indicadas en el artículo 39, sin llegar a determinar la formación específica que debe ostentar un DPD. En consecuencia, deberemos de determinar el nivel de conocimientos especializados necesario del DPD en función de las operaciones de tratamiento de datos que efectúe la organización para la que actúa, de la sensibilidad, complejidad y cantidad de datos tratados, de la frecuencia en la que la organización efectúa transferencias internacionales de datos personales, así como del nivel de protección que se debe de asignar a los datos personales tratados.

En efecto, es recomendable que el DPD posea unos conocimientos adecuados sobre la normativa y los procedimientos en materia de protección de datos, así como del sector empresarial y de la organización para la cual ejerce sus funciones, con el objetivo de conocer y comprender las operaciones de tratamiento de datos personales que se llevan a cabo en ella. Asimismo, en el caso que el DPD ejerza sus funciones para una autoridad pública, es recomendable que el mismo también posea conocimientos sobre la normativa y los procedimientos administrativos propios de la organización. Es importante, en referencia a este extremo, que dichos conocimientos normativos y procedimentales vayan acompañados de unos conocimientos suficientes de los sistemas y técnicas de la información y comunicación, así como de las actuales medidas de seguridad de la información.

Para poder poner en práctica dichos conocimientos en el seno de la organización, el <u>DPD</u> deberá de estar dotado de un nivel de autonomía tal que le permita ejercer sus funciones con independencia, sin interferencias por parte de otros miembros de la organización. En este sentido, la designación del DPD no queda limitada a los propios miembros internos de la organización, sino que existe la posibilidad de designar como DPD de una organización a una persona física o a una organización ajena al responsable o al encargado del tratamiento de datos, en el marco de un contrato de prestación de servicios.

Con independencia del carácter interno o externo del DPD, el artículo 38.3 del RGPD prevé que *el res-*

ponsable y el encargado del tratamiento garantizarán que el DPD no pueda recibir ninguna instrucción en lo que respecta al desempeño de dichas funciones, de modo que no pueda ser destituido ni sancionado por el responsable o el encargado por el desempeño sus funciones. En este sentido, el considerando 97 del RGPD matiza lo previsto por el citado precepto normativo, expresando que los DPD, sean o no empleados del responsable del tratamiento, deben de estar en condiciones de desempeñar sus funciones y cometidos de manera independiente.

En referencia con este extremo, debemos de poner de relieve que el artículo 38.6 del RGPD posibilita que el DPD pueda desempeñar otras funciones y cometidos dentro del ámbito de la organización para la cual actúa, si bien el responsable o encargado de tratamiento garantizará que dichas funciones y cometidos no den lugar a conflicto de intereses, pues la existencia de un conflicto de intereses comportaría que el DPD no pudiera actuar con total independencia. En consecuencia, el DPD no puede ostentar dentro de la organización para la cual ejerce sus funciones un cargo que le permita determinar las finalidades y los medios del tratamiento de datos personales, ni representar al responsable o al encargado de tratamiento ante los órganos jurisdiccionales en asuntos en materia de protección de datos, con lo que la designación interna del DPD queda limitada a aquellos miembros que, por su posición o sus funciones dentro de la organización, no puedan presentar un conflicto de intereses en el desempeño de sus obligaciones en materia de protección de datos excluyendo, de antemano, a los cargos directivos de la organización y a sus representantes legales por asuntos en materia de protección de datos.

No obstante, si bien es verdad que el DPD ejercerá sus funciones con plena autonomía e independencia, y sin recibir interferencias ni instrucciones por parte de otros miembros de la organización para la

El artículo 38.2 del RGPD prevé que el responsable y el encargado del tratamiento facilitarán al DPD los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones y el acceso a los datos personales y a las operaciones de tratamiento, y para el mantenimiento de sus conocimientos especializados.

cual actúa, debemos tener presente que dicha autonomía e independencia del DPD queda limitada a las funciones previstas por el artículo 39 del RGPD, esto es, el velar por el cumplimiento normativo en las operaciones de tratamiento de datos efectuapersonales das, y el poder expresar sus discrepancias a la dirección de la organización en caso

que el responsable o el encargado del tratamiento de datos tomen una decisión incompatible con las previsiones normativas, pero sin llegar a tener poder para

adoptar una determinada decisión más allá de dichas funciones. Es por ello que el DPD no es personalmente responsable en caso de incumplimiento normativo por parte de la organización; y es que según el RGPD, son el responsable y el encargado del tratamiento de datos personales los responsables finales de garantizar y demostrar dicho cumplimiento normativo.

Por último, en cuanto a la puesta a disposición de recursos suficientes para poder desarrollar sus funciones, el artículo 38.2 del RGPD prevé que el responsable y el encargado del tratamiento facilitarán al DPD los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones y el acceso a los datos personales y a las operaciones de tratamiento, y para el mantenimiento de sus conocimientos especializados. En consecuencia, dicha puesta a disposición de los recursos necesarios debe traducirse en un apoyo de la alta dirección a la labor del DPD, dotando al mismo de los recursos financieros, la infraestructura y el equipo humano suficiente para el correcto desarrollo de la labor que éste tiene encomendada. En este sentido, la organización debe de comunicar la designación del DPD a todo su personal, haciendo posible que el mismo pueda interactuar con otros departamentos, como pueden ser el departamento jurídico, el departamento de tecnologías de la información y la comunicación, o el departamento de seguridad, así como el poder desarrollar una formación continua en el ámbito de protección de datos.

Asimismo, uno de los factores a tener en cuenta por parte del responsable y del encargado de tratamiento es el de dotar al DPD del tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones, extremo que adquiere especial relevancia en el caso de los DPD designados en el ámbito interno de la organización que ejerzan sus funciones como DPD a tiempo parcial, en combinación con otras funciones dentro de la empresa, o en el caso de los DPD designados externamente a los cuales se les encomienda dicha función de manera complementaria a otras de principales, como pueden ser los servicios de consultoría o asesoramiento empresarial. Estos supuestos, en los que las funciones del DPD son ejercidas no con carácter principal, sino como complemento a otras funciones establecidas como prioritarias, pueden dar lugar a un descuido de las obligaciones de la organización en materia de protección de datos.

> **ESTEVE GIMENO GAS AMALTEA Calidad**



Artículos

La necesaria e imprescindible comunicación entre el asesor y sus clientes

En una conversación reciente con una compañera asesora, en cuyo despacho abundan los clientes de origen asiático, me comentaba la importancia que tiene para su despacho una persona natural de China, pero criada en España, desde pequeña, para atender a dichos clientes.

No se trata solo de una cuestión de idioma (que también...), sino de que este tipo de clientes orientales «preguntan mucho las cosas» y, por cuestiones culturales, les sorprende y les es difícil de entender nuestra lógica, costumbres y, por ende, nuestra normativa legal.

Aunque para nosotros es lo más normal del mundo, para un ciudadano de origen chino, no es fácil de entender que cuando un trabajador está de baja, además de no venir a trabajar, cobra igual. Que para ello hay unos «partes de baja» que le permiten descontarse una parte de la seguridad social que paga cada mes y que el trabajador tiene derecho a la asistencia sanitaria gratuita, aunque esté sin trabajo y no cotice...

Me he acordado de esta conversación, pensando en cómo poner énfasis en la relación cliente-asesor, en la que no se trata solo de resolverle sus dudas al cliente, sino de darle, también, los consejos adecuados para que su negocio prospere y cumpla con las normativas legales, todo ello con la mayor productividad y menores costos posibles, además de procurar imbuirle de criterios de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Aun teniendo la ventaja de los mismos conceptos culturales, no siempre hemos de dar por sentados los conocimientos del cliente en las diferentes materias que afectan a su empresa, que cada vez más requieren de nuestra labor, debido a su creciente complejidad.

De hecho, a veces, como asesores, nos cuesta explicar y «convencer» al cliente de la necesidad del cumplimiento normativo de algunos conceptos (protección de datos, PRL, PBC, control de presencia, etc.) que él ve como un elemento de coste, sin ninguna ventaja competitiva para su negocio. No debería ser necesario acudir al factor «sanciones» para un cumplimiento efectivo de la normativa en vigor, ya que deberíamos poder acreditar el coste del NO cumplimiento normativo, como factor de decisión.

¿Cuáles son entonces los elementos de base para un buen entendimiento entre el asesor y su cliente, que hacen que la relación sea lo provechosa que el nivel de honorarios nos exige?

Pues, desde mi punto de vista, es necesario un esfuerzo del asesor, para la comprensión del negocio de sus clientes, de su modelo organizativo y de su idiosincrasia. También conocimientos del sector y de la economía en general.

Por parte del cliente, además de conocer su negocio, debería tener un mínimo de «conocimientos ge-

nerales» de análisis de balances, de normativa fiscal, laboral, de PRL, de protección de datos, de contratos, de seguros, de compliance, de PBC, etc. que le permitieran poder entenderse con su asesor en estas y otras materias, sin necesidad de ser un especialista, que para ello ya está el asesor. Y ello no solo para las empresas de mayor tamaño, que ya tienen sus departamentos específicos en cada materia, sino también para las PYMES y las microempresas, que son la mayoría de las empresas en nuestro país.

Al asesor, los conocimientos antes indicados, como el «valor» en el ejército, se le suponen aunque no estaría de más que los fortaleciera en lo posible. En cuanto al cliente, deberíamos realizar un esfuerzo para que domine, aunque sea mínimamente, las áreas antes mencionadas, lo que nos ha de permitir un mayor entendimiento que redunde en evitar costes de incumplimiento (y no solo las sanciones) y mejorar la productividad y la imagen de la empresa y, por ende, su beneficio.

Llegados a este punto, me permitiré proponer una formación específica para empresarios y también para emprendedores nóveles que, aprovechando las nuevas tecnologías y las plataformas de e-learning, les permita aprender y/o actualizar los conceptos básicos en las materias indicadas, en una formación no presencial y de corta duración, que puedan realizar al ritmo que las posibilidades de su trabajo les permita, con una calidad de nivel universitario, pero impartida por profesores expertos en la práctica del día a día en dichas materias.

También que existan unas prácticas que les ayuden a una real comprensión, pero precisamente referidas a las necesidades de sus propias empresas.

Dicho lo cual, traslado esta necesidad a nuestros mayores de la FUNDACIÓN ADADE, por si les parece adecuada la idea y se animan a ponerla en práctica.

La comunicación entre el cliente y el asesor nunca debería consistir en un «regateo a la baja» en el cumplimiento normativo, sino en «como realizar dicho cumplimiento normativo» de la manera más adecuada posible, para que sea rentable para la empresa, desde el punto de vista del incremento de productividad que pueda suponernos. Y todo ello al margen de las posibles sanciones por incumplimiento.

ANNA C. CALDUCH SKOPALIK

Abogada y Economista Presidenta de E-Consulting/ Secretaria Gral. de ADADE







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

- (+34) 918 053 163
- @ info@e-consulting.org
- www.e-consulting.org



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

Falsos autonomos

1. ¿QUÉ ES UN FALSO AUTÓNOMO?

Como todos sabéis, aunque no haya normativa alguna donde se regule que es la figura del falso autónomo, la jurisprudencia a lo largo del tiempo ha venido perfilando y definiendo la misma:

«El falso autónomo es aquel trabajador cuya relación con la empresa, a pesar de cumplir parte de ellos o todos los requisitos para considerarse trabajador por cuenta ajena, es decir bajo dirección y control de la empresa, se ha configurado mediante una prestación de servicios como trabajador por cuenta propia, encuadrado en el RETA y mediante un contrato mercantil».

¿POR QUÉ SE LLEVA A CABO ESTA SITUACIÓN?

Normalmente se llevan a cabo estas situaciones para obtener un ahorro de costes por parte de la empresa. A continuación, nombraremos los múltiples y principales «beneficios» que tiene la empresa:

- El trabajador autónomo, normalmente se hace cargo del pago de sus cuotas a la Seguridad Social, aunque puede ser que el propio empresario esté dispuesto a hacer el pago de las mismas. En cambio, si fuera un trabajador por cuenta ajena, la empresa obligatoriamente debe cotizar por el trabajador.
- El trabajador autónomo no tiene vacaciones remuneradas.
- El trabajador autónomo no tiene derecho a percibir pagas extraordinarias, ya que éste percibe retribución mediante facturas por el servicio prestado.
- El trabajador autónomo no tiene derecho a permisos retribuidos, reducciones de jornada, ni excedencias.
- El trabajador autónomo si causa Incapacidad temporal, la prestación, si le correspondiese, va a cargo de la mutua.
- Los pagos que realiza el empresario al autónomo mediante factura son fiscalmente deducibles.
- El trabajador autónomo no tiene derecho a indemnización por despido.

Como veis, el falso autónomo no tendría derecho a los derechos laborales que tiene un trabajador por cuenta ajena, pues no le es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores ni el Convenio Colectivo aplicable a la empresa.

3. ¿CÓMO IDENTIFICAR SI UN TRABAJADOR REALMENTE ES POR CUENTA AJENA O POR CUENTA PROPIA?

La figura del falso autónomo es relativamente fácil de detectar, pues si en la relación laboral entre trabajador y empresa, se cumplen una serie de características o peculiaridades, estaremos ante una relación laboral por cuenta ajena, y por tanto ante un trabajador «falso autónomo».

Es cierto, que en ocasiones no es fácil precisar o trazar una línea definida para diferenciar de manera inequívoca si se trata de una relación laboral por cuenta ajena o por cuenta propia, existen «zonas grises de laboralidad»; dependiendo de la casuística en que nos encontremos como el tipo de sector donde se lleva a cabo la actividad, la aparición de nuevos modelos de trabajo, como la flexibilidad en el trabajo, el teletrabajo, nos pueden hacer confundir en la detección de dicha figura.

Para poder identificar y definir con certeza si estamos ante una relación laboral por cuenta ajena o ante una por cuenta propia, debemos saber diferenciar las 4 características recogidas en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, características que definen la relación laboral por cuenta ajena; <u>la dependencia, la retribución, la ajenidad y la voluntariedad.</u>

DEPENDENCIA

La dependencia no es ni más ni menos que la existencia de órdenes ajenas al trabajador sobre el modo de ejecución del trabajo. El trabajador por cuenta ajena se subordina al empresario, y éste está sujeto a sus órdenes e instrucciones, mientras que un trabajador autónomo no, él se auto organiza, toma sus decisiones y realiza su trabajo como él considera.

RETRIBUCIÓN

Un trabajador por cuenta ajena mensualmente recibe su salario, mediante nómina u hoja de salario, éste dependerá de su categoría profesional y jornada que realice, acordada por pacto individual (contrato de trabajo) o pacto colectivo (convenio colectivo), y normalmente el importe tiene un carácter fijo.

Un trabajador autónomo presta un servicio en la empresa y por la realización de ese servicio la empresa le retribuye un importe, mediante factura, que incluso puede ser ir siendo abonado por fases del servicio prestado.

Mientras que un falso autónomo recibirá su retribución, mediante emisión de facturas, por un importe fijo (pues empresa y trabajador previamente han acordado esa retribución).

AJENIDAD

La principal nota que define esta característica es que un trabajador por cuenta ajena no asume ningún tipo de riesgo en la prestación del servicio, es decir al trabajador por cuenta ajena no le influye si la empresa funciona bien o mal, o si el resultado del servicio que ha realizado es correcto o no, él presta el mismo servicio y su retribución será la misma.

En cambio, un trabajador autónomo asume una serie de riesgos en la buena o mala ejecución de la prestación de servicios, como puede ser teniendo responsabilidad del resultado de la prestación, que se le exija una serie de avales en caso de mal resultado, se le exige una fijación de plazos de entrega del servicio, etc.

Mientras que un falso autónomo prestará sus servicios, sin tener que asumir ningún tipo de riesgo en la ejecución del mismo, él seguirá percibiendo la misma retribución.

VOLUNTARIEDAD

El trabajador por cuenta ajena es contratado por la empresa de forma personalísima y voluntaria, es decir la empresa contrata a ese trabajador y no a otro, mediante contrato de trabajo.

Mientras que, ante un trabajador autónomo, la empresa contrata la prestación de un servicio, mediante contrato mercantil o contrato de prestación de servicios. Que en este caso él realiza, pero si se da el caso de que dicho trabajador no pudiera acudir al trabajo, perfectamente podría personarse a realizar ese servicio otro compañero.

Teniendo en cuenta las 4 características que definirán si se trata o no de una relación por cuenta ajena, a continuación, exponemos los clásicos indicios que la jurisprudencia ha venido definiendo para determinar la existencia de un falso autónomo:

DEPENDENCIA

- Existencia de sometimiento a una jornada de trabajo y horario.
- Poder sancionador del empresario al trabajador.
- Utilización de los medios y materiales de la empresa.
- Lugar de trabajo en el centro de trabajo del empresario contratante.
- Inserción del trabajador en la organización de trabajo de la empresa y si la empresa se encarga de programar su actividad.
- Si existe necesidad de rendir cuentas al empresario del trabajo realizado por el trabajador, es decir si hay existencia de control por parte del empresario.

RETRIBUCIÓN

- Las cantidades que percibe el trabajador son siempre idénticas o muy similares, y pese a si hay o no variación en el volumen de trabajo.
- El trabajador percibe retribución en períodos de tiempo en los que no presta servicios para la em-

presa, como puede ser en vacaciones, es decir su retribución es fija.

AJENIDAD

- La empresa pone a disposición los productos o servicios al trabajador.
- La empresa marca el precio del producto o servicio que realiza el trabajador.
- La empresa proporciona al trabajador la cartera de clientes.
- Los frutos de la prestación de servicios es propiedad de la empresa.

RIESGOS EN CASO DE DECLARACIÓN DE LABORALIDAD DE UN FALSO AUTÓNOMO

INSTANCIA TRABAJADOR

Normalmente, la solicitud de la declaración de laboralidad del trabajador falso autónomo, se lleva a cabo cuando se pone fin a la relación laboral entre empresa y éste. Es ahí cuando el falso autónomo demanda ante los tribunales el reconocimiento de relación laboral por cuenta ajena y por el despido producido. Cabiendo, además, la posibilidad de reclamar éste por posibles diferencias salariales existentes.

Además, una vez tenga éste la sentencia favorable o de forma previa a la demanda, el trabajador puede dar parte a Inspección de Trabajo y seguridad Social, solicitando que se regularice su situación laboral y se le reconozca a efectos de cotizaciones a la seguridad social dicha relación laboral por cuenta ajena, donde la ITSS levantará acta de ello, declarará la existencia de relación laboral por cuenta ajena y ordenará al empresario realizar las cotizaciones correspondientes de los últimos 4 años (si los hubiera) equivalentes al valor del 100% al 150% de dichas cotizaciones no ingresadas (art. 40.1.d.2 LISOS), además de aplicar sanción económica por no haber dado de alta al trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social, que oscilará entre los 3.126 euros y los 10.000 euros (art.40.1.e.1 LISOS).

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Puede ser, y cada vez es más común, que la propia inspección de Trabajo acuda a la empresa, sea por denuncia o de oficio por campañas en materia de lucha contra el fraude laboral, con el fin de detectar estas irregularidades, y en caso de que detectara dicha figura, aplicaría las medidas comentadas en el apartado anterior.

5. CHECK LIST. COMPROBACIÓN FALSO AUTÓNOMO

A continuación, os presentamos un check-list para que, en caso de que tengáis dudas de si os encontráis ante la posibilidad de la existencia o no de un falso autónomo, podáis detectarlo fácilmente. Deberéis ir respondiendo a cada una de las cuestiones y contrastándolo con la información proporcionada en el presente artículo:

- Alta en Régimen seguridad social.
- Funciones realizadas. Especialidad profesional.
- Jornada y horario realizados en la empresa.
- Horas a la semana (jornada semanal).
- Horario (días y horas en que presta sus servicios).
- Persona que fija el horario.
- Posibilidad de cierta auto organización.
- Sistema de control del horario.
- Importe de retribución.
- Periodicidad con la que reciben la retribución.
- Cantidad mensual diaria.
- Sistema de retribución (fija o periódica; a porcentaje; por baremo; tarifa...).
- Sistema de determinación de la retribución (por baremo, porcentaje, tarifa determinada por servicio, forma de fijarlos).
- El trabajador debe acudir siempre al centro de trabajo.

6. ¿Y LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES (TRADE)?

Dicha figura viene regulada en el art. 11 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA).

Los TRADEs son aquellos trabajadores autónomos que realizan una actividad económica profesional de forma habitual y directa para un cliente del que dependen económicamente al percibir de él, al menos el 75% de sus ingresos.

Además, estos trabajadores, para tener dicha condición, deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1. Tener una infraestructura y materiales de trabajo propios.
- 2. El TRADE no puede tener trabajadores asalariados a su cargo ni contratar ni subcontratar trabajadores, excepto en situaciones muy tasadas como pueden ser riesgo de embarazo o lactancia, maternidad y paternidad.
- 3. Obtener mínimo el 75% de sus ingresos del mismo cliente.
- 4. Tener criterios organizativos propios.
- 5. Realizar una actividad distinta a la de los demás trabajadores de la empresa.

6. La retribución será en función del resultado del trabajo acordado con el cliente, y asumiendo un riesgo por la actividad.

Los TRADEs, a diferencia del autónomo ordinario, gozan de algunas condiciones más beneficiosas, como son:

- Existencia de un contrato mercantil que regula la relación con el cliente.
- En dicho contrato, y en virtud al LETA, se regula que estos trabajadores tendrán derecho como mínimo a 18 días hábiles de vacaciones al año, así como las condiciones laborales que se llevaran a cabo en la prestación de servicios, como son el régimen de descanso semanal, festivos y jornada de actividad.
- Así mismo, en dicho contrato se especificará el derecho a indemnización, en caso de que el cliente rescinda el contrato injustificadamente.
 En el caso de que no se especifique importe de indemnización, ésta será equivalente a los daños y perjuicios ocasionados por la rescisión.

Cabe decir, que normalmente, un TRADE al inicio de la relación laboral con el cliente, no sabe su condición de TRADE, pues no sabe a ciencia cierta si percibirá el 75% o más de sus ingresos. Lo común es comunicar la condición una vez lo sepa el trabajador, es decir a posteriori de iniciar la relación laboral.

*Es muy importante saber, que un TRADE no tendrá la condición de TRADE si no hay comunicación expresa al cliente de que lo es, independientemente de que reúna y cumpla todos los requisitos necesarios.

La manera más fehaciente de demostrar la condición es a través de la declaración de IRPF del trabajador, informes de ingresos, etc...

Un TRADE no deja de ser más que un trabajador autónomo con las peculiaridades mencionadas anteriormente, por lo que respecto a la diferenciación/distinción entre TRADE y falso autónomo, habrá que tener presente las mismas peculiaridades que hemos ido detallando en el presente artículo.

Es muy importante tener en cuenta que, en las relaciones laborales y relaciones mercantiles, las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son.





Bienvenidos a Estonia, el país que ha puesto la tecnología por bandera al servicio de sus ciudadanos

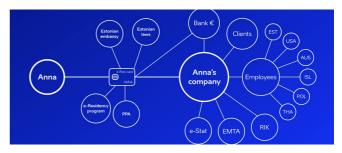
Estonia es una antigua república soviética a orillas del mar Báltico, un pequeño país con un millón y medio de habitantes que es la sociedad digital más avanzada del planeta, y un polo de atracción para la inversión extranjera, los emprendedores y las startups. Improbable pero cierto. En el tranvía de camino al trabajo o en la sala de espera del dentista, sus ciudadanos pueden matar el tiempo en Facebook o hacer la compra semanal, pero también renovar su pasaporte, firmar un documento o crear una empresa.

Hoy el 99% de los trámites oficiales -un total de 1.789- pueden realizarse en cualquier momento: el portal gubernamental está abierto las 24 horas de los siete días de la semana. Solo las operaciones inmobiliarias, casarse o divorciarse exigen su presencia física. Los estonios tan solo necesitan una conexión a Internet para votar, renovar su carnet de conducir, consultar las recetas médicas, presentar reclamaciones por importes menores a 2.000 euros, hacer la declaración de la renta, impugnar una multa de tráfico, cambiar la dirección de su domicilio, registrar una empresa, firmar documentos, ver las notas de sus hijos y comunicarse con los profesores, acceder a su historial médico... Y sus gobernantes predican con el ejemplo: el papel desapareció de las reuniones del Consejo de Ministros en el año 2000 y el primer ministro estampa su firma digital en una pantalla para que las leyes entren en vigor.

Estonia es sin duda el mejor destino para todos aquellos profesionales que además de buscar una óptima fiscalidad, buscan las ventajas de hacer todos sus trámites de forma completamente online o que simplemente por el origen de su actividad, la misma está deslocalizada, es lo que llamamos un «nómada digital»: publicistas, consultores, diseñadores gráficos, consultores, escritores, youtubers, community managers, y un largo etcétera. Como podemos ver, Estonia ha realizado en los últimos años un estupendo trabajo que la ha logrado convertir en un auténtica República Digital, donde todos sus ciudadanos locales o digitales pueden efectuar el 99% de los trámites administrativos sin salir de su casa, una república donde los ingresos han subido gracias al programa de residencia digital y donde los gastos -sobre todo de personal- en la administración pública se han visto reducidos considerablemente.

El éxito del proyecto de digitalización llevado a cabo poco después de su independencia en los años 90 fue tal que Estonia decidió abrirse al exterior y lanzar el programa «e-residency», mediante el cuál cualquier persona de cualquier nacionalidad puede optar a ser ciudadano digital de la República y por lo tanto efectuar por internet, igual que un ciudadano local, cualquier tipo de trámite con la administración. Esto fundamentalmente

para un inversor/empresario/profesional extranjero significa que puedes constituir una empresa europea, de forma rápida, económica y fiable y posteriormente gestionarla sin necesidad de salir del salón de tu casa. A esta enorme comodidad hay que añadirle que Estonia disfruta de un régimen fiscal muy flexible y ventajoso, donde, por ejemplo, los beneficios de tu compañía no tributan si se reinvierten en la empresa o si son menos de una determinada cantidad al año.



A día de hoy el programa e-residency cuenta con más de 60.000 residentes digitales de 165 nacionalidades diferentes que gestionan más de 6000 empresas en Estonia. Un auténtico éxito que reporta una cifra nada despreciable de ingresos anualmente al Gobierno de Estonia, pero también a los bancos y proveedores del país y que en muchos casos genera también puestos de trabajo. Es importante destacar que esta residencia digital no te genera derecho a residir o trabajar por cuenta ajena en el país ni tampoco te permite obtener la nacionalidad.

En Blue Consulting trabajamos directamente, mediante un acuerdo, con el Gobierno de Estonia, lo que nos permite tener información de primera mano sobre las líneas estratégicas que marcan los diferentes departamentos del ejecutivo para ofrecer el mejor servicio posible a nuestros clientes, y por ese mismo motivo la consultoría ha abierto hace tres meses su octava oficina, esta vez en Tallin, justo después de obtener la licencia por parte de la Financial Intelligence Unit de Estonia. Esta oficina se suma a las otras 7 donde Blue Consulting ya presta servicio con normalidad: Barce-Iona, Madrid, Andorra, Londres, Malta, Gibraltar y Dublín y que da por cumplidos los objetivos de nuevas aperturas del grupo hasta el 2021.

DAVID CASTILLO Blue Consulting

La informacion es poder: El canal de denuncias

corporativo

El Consejo de la Unión Europea aprobó el pasado 7 de octubre la Directiva relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, introduciendo una serie de normas mínimas comunes para la protección de las personas que denuncien actividades ilícitas o abusos de Derecho.

Además de estas medidas de defensa previstas para el denunciante –generalmente denominado en Europa whistleblower–, la norma europea regula la obligación de establecer cauces y procedimientos internos y externos de denuncia, tanto en entidades jurídico privadas como en el Sector Público.

En el primer caso se contempla su establecimiento al menos en entidades jurídico privadas con 50 o más empleados, o con un volumen anual superior a 10 millones de euros, así como en las de cualquier dimensión que operen en el sector financiero o que sean vulnerables al blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. En el sector público se aplicará a la Administración del Estado, Administración regional y provincial, municipios de más de 10.000 habitantes y otras entidades de Derecho Público. Sin embargo, es una norma que establece mínimos obligatorios, por lo que la legislación de los Estados puede ampliar las garantías previstas en la Directiva como mínimos exigibles.

Pero el canal de denuncias no es una figura desconocida en nuestro país, ya que forma parte de la implementación de los planes de compliance corporativos.

Sin embargo, esto no significa que esta vía de comunicación se haya desarrollado tecnológicamente, ni se haya introducido en nuestro tejido empresarial con la fuerza que este sistema de información corporativa merece. En la mayoría de ocasiones no se introduce porque el empresario ve en el canal un elemento de riesgo y origen de problemas, en lugar de valorarlo como la herramienta útil que es. Pero para superar cualquier duda en ese sentido conviene hacer este sencillo test:

¿Que opción le parece mas beneficiosa si se produce una conducta irregular en su empresa?

- a) Enterarse por la prensa.
- b) Enterarse cuando le notifican una sanción administrativa.
- c) Enterarse cuando le notifican una citación judicial como persona jurídica investigada penalmente.
- d) Enterarse lo antes posible para adoptar medidas y evitar todos los anteriores.

Si su respuesta ha sido la d) le interesa seguir leyendo este artículo, en el que voy a ofrecer algunas pautas prácticas a tener en cuenta al implementar el canal de denuncias interno, para que desde el principio este alineado con la Directiva referida y con el Reglamento Europeo de Protección de Datos.

1. USUARIOS: POSIBLES DENUNCIANTES

Los canales deben permitir la denuncia por parte de los empleados de la entidad, a los que habrá que formar e informar sobre la existencia del canal y de la importancia de comunicar las irregularidades que se produzcan en la compañía, en beneficio de esta y por ende de todos los que trabajan en ella.

También podrán ser utilizados para la presentación de denuncias por otras personas que estén en contacto con la entidad en el marco de las actividades profesionales, aunque para estos últimos la utilización de los canales internos de denuncia no podrá ser obligatoria. Esta decisión de dar acceso al canal a personas vinculadas con la compañía ha de adoptarse valorando en cada caso las circunstancias de la empresa, pero en general la información de los profesionales que colaboran puede ser de interés y no conviene descartarla por principio, pues todos sabemos que la información es poder, por lo que antes de cerrar una vía que nos la puede aportar hay que ponderar adecuadamente la situación.

2. CONFIDENCIALIDAD Y/O ANONIMIDAD

Los cauces para recibir denuncias deben garantizar la confidencialidad de la identidad del informante, limitándose el acceso a dicha información únicamente al personal autorizado. Se trata de proteger los datos y al denunciante de buena fe, pero también al denunciado, cuya identidad en principio no ha conocerse únicamente por quienes gestionan el canal y la investigación que en su caso se origine como consecuencia de la denuncia.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que la anterior Ley Orgánica de Protección de Datos no permitía la denuncia anónima. Sin embargo, actualmente si se admite dicha posibilidad, aunque esta opción es más complicada para la investigación, pues si el denunciante no aporta información suficiente puede dar lugar a un archivo del expediente por falta de datos indispensables.

3. DESIGNACION DE PERSONA O SERVICIO PARA TRAMITAR LAS DENUNCIAS

Cuando se realiza la denuncia, esta ha de ser recibida por una persona o servicio previamente determinado, que deberá informar al denunciante, en un plazo no superior a tres meses desde la presentación de la denuncia, del curso que se haya dado a la misma. Por tanto, se tendrá que comunicar si se ha abierto un expediente de investigación, o si la denuncia se ha archivado de plano, por no ser el contenido de la denuncia relativo a cuestión que haya de originar una investigación por incumplimiento de normas. Por ejemplo, si la denuncia recibida comunicase la necesidad de reponer bolígrafos en un área de trabajo.

En estos casos, aunque no proceda abrir un expediente de investigación interna, resulta conveniente resolver la incidencia y comunicar al denunciante que se tiene en cuenta su comunicación y se trabaja para mejorar.

Es cierto que incidencias como la falta de bolígrafos no es cuestión que en principio haya de ser objeto de comunicación a través de un canal, sin embargo hemos de tener en cuenta que es mejor que el personal se acostumbre a utilizar el canal, pues aunque con frecuencia las comunicaciones que se reciban no tengan una gran relevancia para el funcionamiento de la empresa, en caso de cuestiones más graves también informarán, si consideran que el sistema de comunicación les ayuda y protege adecuadamente.

Por tanto, es esencial promocionar y facilitar el uso del canal entre el personal de la compañía, ofreciéndoles un sistema de comunicaciones de acceso sencillo e intuitivo.

Sin embargo, no es menos importante acertar en la designación de esta persona, o servicio responsable de la gestión del canal, pues una elección adecuada ofrecerá la necesaria confianza al denunciante, que se sentirá protegido y se sabrá respaldado cuando denuncia, siempre que lo haga de buena fe.

La gestión del canal se puede realizar internamente, por personas de la empresa, o por un tercero, a condición de que estén diseñados, establecidos y gestionados de tal forma que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y se impida el acceso a personal no autorizado.

En mi opinión este segundo modelo, el de administración externa, ofrece una mayor seguridad al denunciante, pues se gestiona por personas ajenas a la empresa, lo que le otorga un mayor nivel de independencia. De hecho, con frecuencia al usuario le resulta más fácil dirigirse a un tercero y plantearle dudas sobre una posible irregularidad, o respecto a la conveniencia de denunciar, que tratarlo con un compañero de la empresa designado para ello por los responsables de la compañía, especialmente en el caso de que la irregularidad afectase a uno de sus miembros.

4. FORMAS DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS

El canal debe facilitar la posibilidad de que las denuncias se presenten:

- Escritas, en formato electrónico o papel.
- En denuncias orales o por vía telefónica (grabadas o no grabadas).
- Mediante reuniones presenciales con la persona o el servicio designados para recibir las denuncias.

La empresa deberá informar de forma clara y accesible sobre los procedimientos y sobre cómo y en que condiciones pueden presentarse no solo las denuncias internas, sino también las que se pueden interponer ante las autoridades competentes y ante los órganos y organismos de la Unión.

En ningún caso podrá ser sancionado el denunciante que actúa de buena fe.

Además, la Directiva señala que los Estados deberán establecer sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias aplicables a las personas físicas o jurídicas que:

- a) Impidan la presentación de denuncias.
- b) Adopten medidas de represalia contra los informantes.
- c) Promuevan procedimientos temerarios contra los informantes.
- d) Incumplan el deber de mantener la confidencialidad de los informantes.

5. TRAMITACION DE LA DENUNCIA

La tramitación de la denuncia se ha de hacer diligentemente y podrá gestionarla la misma persona o servicio que sea competente para recibir las denuncias.

Podrá asimismo designarse a otras como «personas de confianza», a las que los informantes y las personas que estén considerando presentar una denuncia puedan solicitar asesoramiento confidencial.

Una vez recibida la denuncia o comunicación el gestor del canal analizará el contenido adoptando alguna de las siguientes resoluciones:

- a) Incoación de un expediente para investigar los hechos denunciados.
- b) Resolver la duda o cuestión planteada, cuando por su contenido no proceda incoar un expediente de investigación, trasladando en su caso la solicitud recibida al responsable de subsanar el objeto de la queja, informando de ello al comunicador.

En el primer caso, cuando la denuncia comunica información de riesgo elevado, que incluso pueda llegar a constituir un delito corporativo, es esencial que el gestor del canal cuente con formación suficiente para detectarlo y con capacidad suficiente para convocar al gabinete de crisis, a fin de valorar la situación y adoptar las medidas urgentes que sean precisas, en las que han de tomarse en consideración no solo las de índole legal, sino también las comunicación para proteger la imagen corporativa.

Nota: La norma Whistleblowing, ha sido publicada el 26 de noviembre, en el DOUE Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

BEATRIZ SAURA ALBERDI Abogada. Directora de SAURALEGAL Doctora en Derecho







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

Efectos del BREXIT en el ámbito aduanero y de los Impuestos Especiales (Circular de la AEAT)

El 31 de octubre de 2019 está previsto que se haga efectiva la salida de Reino Unido de la Unión Europea. Si no se llega a un acuerdo de salida que incluya un período transitorio, dicha salida implicará que, a partir del día 1 de noviembre (00:00 CET), Reino Unido abandonará el mercado único y la unión aduanera.

Desde el punto de vista aduanero, dicha salida implicará, entre otras cuestiones, que los flujos de mercancías entre España y Reino Unido dejarán de tener la consideración de operaciones intracomunitarias para pasar a estar sujetos a formalidades aduaneras. Dichas formalidades incluyen la presentación de una declaración aduanera de importación/exportación o vinculación a otro régimen aduanero para cada envío, la realización de controles aduaneros, el pago de derechos arancelarias y otros gravámenes que se devenguen a la introducción o la necesidad de obtener certificaciones sanitarias, fitosanitarias, de calidad o de otro tipo para poder disponer de sus mercancías.

Por estos motivos, el BREXIT puede tener un efecto significativo en su organización y/o en sus flujos logísticos. Resulta necesario evaluar dicho impacto y adelantar, en la medida de lo posible, las tramitaciones necesarias teniendo en cuenta las consideraciones siguientes.

La introducción/envío de mercancías desde Península, Baleares o Canarias a Reino Unido requerirá la presentación de una declaración en aduana normal. En función del tipo y volumen de tráfico puede resultar conveniente optar por alguno de los procedimientos simplificados de declaración previstos en la normativa aduanera.

Es oportuno destacar que todos los operadores económicos deben identificarse a efectos aduaneros con un número de registro e identificación (número EORI), válido en toda la Unión Europea. La Agencia Tributaria ha asignado un número EORI de oficio 2 a todos los operadores que venían realizando operaciones comerciales con Reino Unido. En la Sede Electrónica de la Agencia Tributaria puede consultar su número EORI (compuesto por su NIF precedido de ES) y, en su caso, tramitar cualquier modificación3. Los operadores no establecidos en la Unión (UE 27) deberán designar, adicionalmente, un representante fiscal que sí lo esté.

De acuerdo a la normativa aduanera de la Unión, puede presentar sus declaraciones aduaneras en nombre propio o bien a través de un representante aduanero inscrito en el registro correspondiente debiendo analizar cada operador la forma más conveniente de proceder. Por favor, tenga en cuenta que, si opta por un representante aduanero, el operador con quien vaya a trabajar necesitará tiempo para conocer su operativa y las formalidades aplicables.

Por otro lado, debe determinarse si los bienes con los que comercia están sujetos a algún tipo de **autorización o certificado** emitido por las autoridades competentes de otros Ministerios que requiera tramitaciones adicionales previas a la importación/exportación.

Puede consultar las medidas aplicables a cada mercancía, en función de su clasificación arancelaria, en la base de datos **TARIC** de la Comisión Europea.

En materia de IVA, sus envíos a Reino Unido estarán exentos como exportaciones, siendo la declaración aduanera de exportación uno de los medios de prueba admitidos a efectos de justificar dicha exención.

Por el contrario, sus importaciones de Reino Unido estarán sujetas al pago del IVA a la importación. Dicho impuesto se liquida en la declaración aduanera y debe ingresarse en los plazos correspondientes, si bien existe la posibilidad de que, bajo ciertos requisitos (entre los que se encuentra presentar el IVA mensualmente), las cuotas del Impuesto a la importación se ingresen en la declaración-liquidación correspondiente al período en que se reciba el documento en el que conste la liquidación practicada por la Administración (IVA diferido).

Los sujetos pasivos que deseen optar por este diferimiento del ingreso de las cuotas de IVA de Importación, deberán ejercer su opción mediante la presentación de una declaración censal ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria durante el mes de noviembre anterior al inicio del año natural en el que deba surtir efecto.

En caso de presentar el IVA con periodo de declaración trimestral, podrá cambiarse a mensual mediante la inscripción en el Registro de devolución mensual (REDEME). Debe tener en cuenta que, en ese caso, la empresa quedará obligada al Suministro Inmediato de Información (SII).

Respecto a los Impuestos Especiales, la ocurrencia de este escenario implicaría que a partir de la salida efectiva del Reino Unido las expediciones/recepciones de productos objeto de Impuesto Especial se conviertan en exportaciones/importaciones y, por tanto, les sea de aplicación plena la normativa aduanera de la Unión.

En este escenario, la aplicación intracomunitaria EMCS no admitirá ni la recepción ni el envío de mensajes de/a Reino Unido a partir del 1 de noviembre de 2019 (00.00 CET).

Puede encontrar información adicional en la página web de la AEAT: https://agenciatributaria.es/AEAT. internet/La_Agencia_Tributaria/Camapanas/BREXIT/BREXIT.shtml

El principio general de voluntariedad de los reconocimientos médicos: la trascendencia del consentimiento del trabajador en vigilancia de la salud

Los reconocimientos médicos o exámenes de salud laboral llevan implícitos por su propia finalidad y naturaleza una intromisión en la esfera privada del trabajador, que tiene incidencia en distintos derechos fundamentales consagrados constitucionalmente. En este sentido, afectan directamente a los derechos a la dignidad, a la intimidad, a la libertad personal, a la no discriminación por razones de salud y a la protección de datos de carácter personal.

Con el fin de cohonestar el deber empresarial de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, centrada en este punto en los exámenes de salud laboral, y los referidos derechos fundamentales de los trabajadores, el ordenamiento jurídico español ha articulado distintos principios jurídicos cuya aplicación debe presidir los reconocimientos médicos laborales. Estos principios, matizados en su interpretación por una prolija jurisprudencia, se pueden condensar en el principio de proporcionalidad, igualdad y no discriminación, principio de confidencialidad, principio de protección de datos personales, e, imbricando a todos ellos, el principio de voluntariedad en su realización. De acuerdo a este último principio, resulta necesario el consentimiento informado del trabajador para poder practicar médicos laborales, admitiéndose legalmente distintas excepciones a esta regla general. A analizar los requisitos que el consentimiento informado del trabajador debe contener en relación con los exámenes de salud laboral se dedica el presente artículo.

El artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, rompiendo la tradición de nuestro ordenamiento jurídico de considerar el reconocimiento médico como obligatorio en el ámbito laboral, acoge el criterio de voluntariedad mantenido por el artículo 14 de la Directiva 89/391/CEE y por diferentes normas internas vigentes en materia de salud pública. El principio general de voluntariedad se instituye como criterio vertebrador de todo el sistema de vigilancia de la salud, convirtiéndose en un elemento interpretativo clave en las posibles controversias que en la práctica puedan surgir.

Resulta evidente que la vigilancia de la salud incide directamente en el derecho a la dignidad y a la libertad del trabajador, y esencialmente en su intimidad personal, afectando las pruebas médicas a la intimidad corporal según los casos, y a la intimidad personal en todos los supuestos al poner de manifiesto informaciones relativas a su salud.

Con el fin de cohonestar el deber empresarial de vigilancia de la salud con los denominados derechos fundamentales inespecíficos, y especialmente con el derecho a la intimidad, el legislador ha condicionando las actuaciones empresariales al previo consentimiento del trabajador. Se sigue en este punto la línea marcada en nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que determina que la intromisión deviene legítima en el ámbito protegido cuando el titular del derecho otorga al efecto su consentimiento, o cuando así estuviera determinado por la propia ley.

El trabajador es libre, salvo las excepciones previstas legalmente en el mismo artículo 22 de la Ley 31/1995 (supuestos obligatorios que deben ser entendidos como excepcionales), para anteponer la satisfacción de otros derechos que le son propios y que le resultan prioritarios o preferibles a la vigilancia de la salud, asumiendo el riesgo derivado de rehusar el reconocimiento que se le ofrezca.

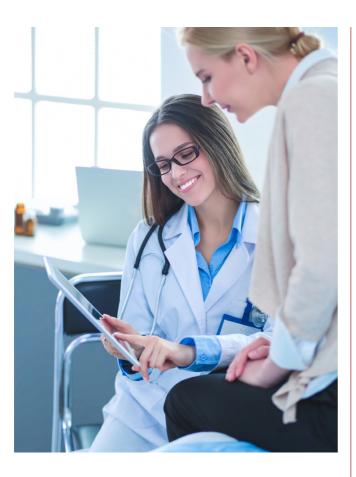
El empresario, como norma general, cumple con su obligación de vigilar la salud ofreciendo los reconocimientos médicos adecuados a los trabajadores y practicándolos a aquellos que voluntariamente los consientan. Desde esta perspectiva, el derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores se configura como un derecho subjetivo, en cuanto que el ejercicio de tal prerrogativa frente al sujeto obligado depende de la voluntad del titular de la misma.

En relación con el consentimiento que el trabajador debe prestar para practicar el reconocimiento médico, cabe señalar las siguientes notas definitorias:

El consentimiento del trabajador deberá ser libre, voluntario e informado en los términos dispuestos por el artículo 8 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

El consentimiento debe ser prestado para todas y cada una de las pruebas en que se concrete el examen de salud, no siendo válido un consentimiento general sin que el trabajador conozca qué pruebas se le van a realizar, así como su finalidad (SAN de 31 de enero de 2008, RJCA 2008, 10).

Respecto a la forma, el consentimiento para el examen de salud no debe ser necesariamente por escrito. Como señala el Tribunal Constitucional, ni la Ley de



Prevención de Riesgos Laborales impone la forma escrita, ni de la Constitución Española se puede derivar la exigencia de dicha forma (STC de 15 de noviembre de 2004, RTC 2004, 196). Desde la perspectiva constitucional, basta con que se verifique la voluntad real del trabajador de someterse a una prueba médica, admitiéndose por tanto el consentimiento expreso, en forma escrita u oral, o tácito. Tampoco la LPRL establece requisitos concretos para el consentimiento del trabajador a los exámenes de salud. Ante la ausencia de prescripción normativa al respecto, no resulta posible exigir determinada forma en la prestación del consentimiento, ya que supondría condicionar un derecho básico del trabajador con base en elementos no contemplados legalmente. De acuerdo con la doctrina constitucional, bastará con que el consentimiento se derive de actos concluyentes que expresen la voluntad de someterse al reconocimiento médico, sin perjuicio de los requisitos que pueda establecer la normativa infraconstitucional. Así, la negativa del trabajador a suscribir un documento de consentimiento para un examen de salud no implica su negativa a realizarlo, ni mucho menos ampara la dejación de la obligación empresarial de vigilar la salud (STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 29 de octubre de 2008, AS 2009, 240).

Con independencia de lo expuesto, el consentimiento debe quedar exteriorizado de alguna forma que refleje la indiscutible voluntad del trabajador de someterse a las pruebas, con lo que, aunque no sea imprescindible, sí que resulta recomendable la autorización por escrito, autorización que en todo caso siempre será revocable. En este sentido, se entiende que

revoca el consentimiento prestado el trabajador que llegado el momento se niega a practicarse una prueba concreta. Esta revocación no puede acarrear para el trabajador responsabilidad laboral alguna (STSJ de Madrid de 24 de noviembre de 2008, AS 2009, 205), lo que no obsta para se le pueda imputar responsabilidad por daños y perjuicios en los términos del artículo 2.3 de la Ley Orgánica 1/1982.

Cabe plantearse qué papel desempeña la negociación colectiva en relación con el consentimiento del trabajador a la vigilancia de la salud, y si puede remplazar la autonomía colectiva a la voluntad individual del trabajador en esta materia. El propio tenor del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nos da pautas interpretativas definitivas a este respecto, al señalar que «esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento».

De la propia fisiología de la norma se colige que el legislador busca la voluntad personal del trabajador como elemento director, al ser sus derechos personalísimos los que están en juego. Por este motivo, deben considerarse ilegales aquellas cláusulas de convenios colectivos que determinan la obligatoriedad general de los reconocimientos médicos en la empresa sin atender a los supuestos excepcionales contemplados en el propio artículo 22 de la Ley 31/1995. Ello no implica la exclusión absoluta de la negociación colectiva en este punto, pudiendo regularse por medio de instrumentos colectivos condiciones específicas para prestar el consentimiento y considerarlo válido, siempre que no incidan en el contenido esencial de los derechos personalísimos del trabajador. Así, existen convenios colectivos que determinan que la renuncia a realizarse el reconocimiento médico debe formalizarse por escrito, u otros que exigen el consentimiento expreso por parte del trabajador.

La validez de estas cláusulas introducidas por la negociación colectiva no debe cuestionarse desde el momento que el propio Tribunal Constitucional determina la posibilidad de que otra normativa regule la forma de prestar el consentimiento. Igualmente, desde el punto de vista de su contenido, dichas cláusulas van dirigidas a crear un escenario de mayor seguridad jurídica en el ámbito de las relaciones productivas, sin incidir de modo directo en la esencialidad de los derechos fundamentales, que no se ven afectados por la articulación mediante la negociación colectiva de este tipo de instrumentos para exteriorizar el consentimiento.





Calendario laboral 2020:

todos los días festivos de tu Comunidad Autónoma

El calendario laboral de 2020 contará con un máximo de 14 días festivos. Siete jornadas son fiestas nacionales comunes para toda España; cuatro son a elección de las comunidades autónomas; y otras dos

Extremadura

1 de enero, 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 8 de septiembre, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

son locales, que tendrán que ser seleccionadas por

cada ayuntamiento, la mayoría de los ayuntamientos

2020 son: 1 de enero, 10 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 8 de diciembre y el 25 de diciembre.

cidir qué hacer con los días 6 de enero, 19 de marzo, 9

de abril o el 6 de diciembre. La mayoría de ellas, se han

decantado por pasar las fiestas que caían en domingo

al lunes, dejando el calendario de la siguiente manera:

A nivel nacional, los días festivos que comparten todas las comunidades autónomas en el calendario de

Asimismo, las distintas comunidades han podido de-

no han publicado todavía los festivos locales.

Galicia

1 y 6 de enero, 19 de marzo, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 25 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre.

Madrid

1 y 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 y 2 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Melilla

1 y 6 de enero, 13 de marzo, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 31 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Murcia

1 y 6 de enero, 19 de marzo, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 9 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Navarra

1 y 6 de enero, 19 de marzo, 9,10 y 13 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 7, 8 y 25 de diciembre.

País Vasco

1 y 6 de enero, 19 de marzo, 9,10 y 13 de abril, 1 de mayo, 25 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre.

La Rioja

1 y 6 de enero, 9,10 y 13 de abril, 1 de mayo, 9 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 7, 8 y 25 de diciembre

Extremadura

1 de enero, 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 8 de septiembre, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Galicia

1 y 6 de enero, 19 de marzo, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 25 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre.

Andalucía

1y 6 de enero, 28 de febrero, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Aragón

1 y 6 de enero, 9 y 10 de abril, 23 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Asturias

1 y 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 8 de septiembre, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Islas Baleares

1 y 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8, 25 y 26 de diciembre.

Islas Canarias (aparte la de las islas)

1 y 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 y 30 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Cantabria

1 y 6 de enero, 9, 10 y 13 de abril, 1 de mayo, 28 de julio, 15 de agosto, 15 de septiembre, 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre

Castilla-La Mancha

1 y 6 de enero, 19 de marzo, 9, 10 y 13 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 8 y 25 de diciembre.

Castilla y León

1 de enero, 6 de enero, 9, 10 y 23 de abril, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

Cataluña

1 de enero, 6 de enero, 10 y 13 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 15 de agosto, 11 de septiembre, 12 de octubre, 8, 25 y 26 de diciembre.

Ceuta

1 de enero, 6 de enero, 9 y 10 de abril, 1 de mayo, 31 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 7, 8 y 25 de diciembre

Comunidad Valenciana

1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 10 y 13 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 15 de agosto, 9 y 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre.



Generación de modelos de negocio

Autores: Alexander Osterwalder y Yves Pigneur

ISBN: 10:8423427994 - Año: 2011

La invención de nuevos modelos de negocio es algo paradigmático de nuestro tiempo, aún y cuando la mayoría sean poco comprensibles y difíciles de implementar. Generación de modelos de negocio expone de un modo práctico las innovadoras técnicas y modelos que son usados a día de hoy por las principales empresas del mundo, tales como 3M, Ericsson o Deloitte y permite diseñar, entender y aplicar nuevos modelos de negocio, así como analizar y mejorar los ya existentes. Pero este no es un libro al uso. Está diseñado con el objetivo de ser claro, sencillo y esquemático. Utiliza un lenguaje visual para que el lector asimile de forma rápida la teoría que lo sustenta. Los ejemplos se muestran de forma gráfica y el contenido viene complementado con ejercicios que

el lector puede utilizar cuando lo requiera. Más que un libro convencional, es una guía práctica sobre innovación empresarial, útil para visionarios y adalides de la eficacia y la mejora continua.



¿Quién se ha llevado mi queso?: Cómo adaptarnos a un mundo en constante cambio

Autor: Spencer Johnson

ISBN: 9788495787095 - Año: 1998

Este libro nos enseña que todo cambia, y que las fórmulas que sirvieron en su momento pueden quedar obsoletas. Sus enseñanzas se aplican a todos los ámbitos de la vida: el queso de este relato representa cualquier cosa que queramos alcanzar —la felicidad, el trabajo, el dinero, el amor— y el laberinto es el mundo real, con zonas desconocidas y peligrosas, callejones sin salida, oscuros recovecos... y habitaciones llenas de queso...



Nunca te pares: autobiografia del fundador de Nike

Autor: Phil Knight

ISBN: 9788416029778 - Año: 2016

Phil Knight, director general de Nike, nos cuenta por primera vez la auténtica historia detrás de la empresa que fundó en 1962, que hoy en día factura más de 30.000 millones de dólares al año, y cuyo logo ha llegado a ser un símbolo global, el icono más ubicuo y reconocido en todo el mundo.

Todo comenzó con 50 dólares y una idea sencilla: importar calzado deportivo económico y de gran calidad desde Japón. Vendiendo esas zapatillas de deporte en el maletero de su coche consiguió facturar 8.000 dólares durante el primer año. Progresivamente, este pequeño negocio se convirtió en una *start-up* rompedora que revolucionó el mercado, creó una marca universal e innovadora y evolucionó hasta convertirse en el gigante actual.

En estas memorias sinceras y viscerales, Phil Knight relata los numerosos riesgos asumidos, los reveses sufridos y los incipientes éxitos, pero sobre todo la relación con sus primeros colaboradores y empleados, un grupo de inconformistas y luchadores que acabaron sintiéndose como hermanos. Juntos, animados por la fuerza de un objetivo común y una fe profunda en el espíritu del deporte, construyeron una marca que transformó todos los cánones establecidos.

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

ESTONIA

3rd floor,Metro Plaza, Viru Váljak 2. 10111 Tallinn Tel. +3726631272

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

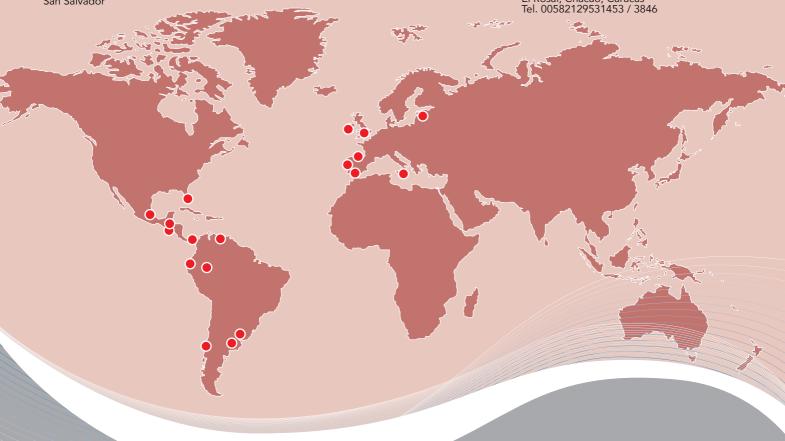
URUGUAY

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.ª planta Tel. 950 251 866 Fax 950 245 005 04001 Almería

ASTURIAS

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

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

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.º planta Tel. 936 859 077 Fax 936 859 155 08028 Barcelona

Calle Equador, 22, bajos Tel. 93 517 91 55 08029 Barcelona

Calle Barcelonás, 36
Pol. Ind. La Borda
Tel. 938 655 709 Fax 938 654 016
08140 Caldes de Montbui
Avda. Francesc Macià, 60
Torre Mil-lenium, 15-2
Tel. 937 261 798
08208 Sabadell
EL Plà 80

El 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.º

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

Ctra. Campo Real, km. 1,3 Centro Negocios La Poveda, 1.ª plta. Tel. 918 704 550 28500 Arganda del Rey

Loeches, 42, local Tel. 916 562 696 Fax 916 762 426 28850 Torrejón de Ardoz

MÁLAGA

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

MURCIA

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

NAVARRA

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

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.º, 4.º 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

Avenida Coronel Baeza, 80 Tel. 925 221 700 Fax 925 214 619 45004 Toledo

Calle Panamá, 12 Tel. 925 212 363 Fax 925 214 814 45004 Toledo

45004 Toleda Tel. 925 816 521 Fax 925 807 084 45600 Talavera de la Reina

VALENCIA

Gran Vía Fernando el Católico, 76 1.º izda. Edificio 2000 Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135 46008 Valencia Curtidors, 1, 2°, 3.ª Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135 46600 Alzira

Dos del Maig, 52, entlo., 3.° y 4.° Tel. 963 915 519 Fax 963 911 135 46870 Ontinyent
Avda. del Oeste, 19 Tel. 963 531 136 46001 Valencia

Los Leones, 60, bajo dcha. Tel. 963 288 125 46022 Valencia

VALLADOLID

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

ZARAGOZA

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

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