



Entrevista a Rodrigo de Rato

**ADDE amplía su presencia
con 3 oficinas nuevas**

Incentivos fiscales a las pymes

Estas empresas tienen algo en común



Son clientes de



20 años de experiencia en el asesoramiento a la empresa
Más de 42 oficinas en toda España
www.adade.es Telf.902 100 676 e-mail: adade@adade.es

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

SUMARIO

CONSULTORÍA

- Nuevos tiempos (pág. 4)
- Hacia una asesoría global (pág. 14)

ACTUALIDAD

- La hora de las 'micro' (pág. 6)
- El 62% de las pymes ya tiene acceso a Internet (pág. 7)
- Hacienda facilitará la gestión de las facturas (pág. 7)

NOTICIAS ADADE

- El grupo amplía su red de oficinas (pág. 8)
- Soria acogerá las próximas jornadas de ADADE (pág. 9)
- Premio Máster a la Popularidad para ADADE (pág. 9)

LABORAL

- El mobbing (i) (pág. 10)
- La calidad en un servicio de prevención (pág. 24)
- Formación y prevención de riesgos (pág. 31)

FISCAL

- El mañana se decide hoy (pág. 15)
- Incentivos fiscales y medidas de apoyo a las pymes (pág. 28)

ENTREVISTA

- Entrevista a Rodrigo de Rato, Vicepresidente del gobierno (pág. 18)

JURÍDICO

- La prueba pericial en la actual LEC (pág. 14)

Editorial



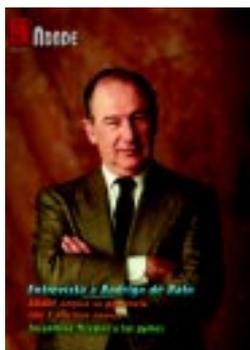
Un proyecto común

Las 43 oficinas en 25 provincias hablan bien a las claras del posicionamiento y la representatividad de ADADE en el panorama del asesoramiento empresarial en nuestro país. La reciente incorporación de 3 despachos en Alicante, Badajoz y Castellón pone de relieve la vitalidad de un grupo que nació con una idea bien definida: trabajar juntos para alcanzar metas que individualmente hubieran sido prácticamente imposibles de conseguir.

Sin embargo, aun queda por hacer y nuestro esfuerzo de cara a 2005 es tener presencia en todas las provincias que forman nuestro país. Dicen que querer es poder pero todos somos conscientes del esfuerzo que supone dejar de lado las particularidades en pos de un bien común. Es ahí donde reside nuestra fuerza, la que nos ha llevado a formar un grupo de prestigio que está colocado entre los mejores asesores de España. Un reconocimiento que nos permite, entre otras cosas, tener en las páginas de **Actualidad Empresarial** al vicepresidente del gobierno y máximo responsable de la economía española, Rodrigo de Rato

La pequeña y mediana empresa -nuestro cliente- es cada vez más consciente de sus necesidades. La incorporación de las nuevas tecnologías reduce paulatinamente la gestión a un segundo plano de relativa importancia. Sin embargo, aumenta nuestra capacidad para el verdadero asesoramiento, aquel que busca la eficacia pero sin olvidar la eficiencia, aquel que busca ayudar al cliente a tomar decisiones y a mejorar sus procesos. En definitiva, aquel servicio que responde a las necesidades de la empresa y además le supone un valor añadido.

Antonio Tomás
Director



Director: Antonio Tomás; Jefe de Redacción: Julián Mañas;
Consejo de Redacción: Pedro Soler, Julián Mañas, Antonio Tomás, Elías del Val, Antoni Obalat.
Contratación de publicidad: 902100676
Edita: ADADE
C/ Balmes, 102 Pral. - Tel. 93 488 05 05 - Fax 93 487 57 00 - 08008 BARCELONA
E-mail: adade@adade.es - http://www.adade.es

Realiza: Gabinete de Prensa y Comunicación Impart, SL
C/ Tuset, 36 1º 3ª - Tel. 93 415 62 62 - Fax 93 292 22 92 - 08006 BARCELONA
E-mail: impart@impart.es - http://www.impart.es
Imprime: Calidad Gráfica, S.A. L. - Tel. 976 12 61 13 - 50430 María de Huerva (Zaragoza)
Tirada: 30.000 ejemplares - Depósito legal: Z-1.506/93
ADADE no se identifica ni se responsabiliza de las opiniones de sus colaboradores



Nuevos

tiempos



Pere Soler
Presidente de ADADE

Asistimos a una nueva etapa en que la simplificación de los trámites para la creación de empresas, especialmente las pymes, es una realidad



única plataforma de transmisión electrónica de datos en materia de seguridad social, unido al convenio de colaboración entre la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y los profesionales que habitualmente prestan los servicios de gestión tributaria mediante el sistema telemático. Y, desde principios de este mes, con la entrada en vigor de la nueva regulación de la sociedad limitada Nueva Empresa, con especial dedicación a las pymes, en la cual prima en su tramitación la transmisión a través de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas implicando en las mismas la intervención de los Notarios y Registros.

Más asesoría, menos gestión

Sin embargo, contra lo que pueda parecer, esta nueva situación aparentemente simplificada ocasiona en las pymes una mayor dependencia del asesor empresarial que, junto con profesionales experimentados, orienta al empresario en la toma de la decisión más adecuada sobre la futura planificación tanto fiscal, socio-laboral y económica de su empresa.

Es evidente que la asesoría basada en la gestión simple, dependiente y cotidiana va quedando relegada con la evolución tecnológica de los servicios, dado que, el empresario

Nos hallamos en el comienzo de una nueva etapa en la que la Administración ha simplificado los trámites para la creación de empresas, con especial atención a las pymes. Estas medidas tienen su base

en las Recomendaciones de las Directivas Europeas en materia de simplificación en la tramitación y creación de empresas.

Ello se materializa como fecha límite de 1 de enero de 2004 con la

necesita cada vez más el soporte consultor y experto para la toma de decisiones, siendo necesario el acceso directo a sus datos tanto sociales como fiscales en el seno de la empresa, sin olvidar en momento alguno, las responsabilidades que le atañen en materia de Seguridad, Prevención, Vigilancia de la Salud, Externalización de seguros, Protección de Datos y un sinfín de aplicaciones normativas tendentes a cubrir la totalidad de las responsabilidades empresariales.

La gestión basada en los nuevos sistemas telemáticos a través de Internet potencia la profesionalidad y la diferenciación en los asesores donde sólo la combinación de la tecnología y el servicio personal, siempre imprescindible, facilitan el mejor servicio. Desde ADADE,

donde las premisas del asesoramiento empresarial son objetivo prioritario, desde hace años se ha incentivado la solución autónoma en la propia empresa como única forma viable para el adecuado funcionamiento empresarial, aportando desde la asesoría la solución técnica y profesional más avanzada a las cuestiones planteadas en el seno de la empresa en la gestión pura y simple.

Gestión y nuevas tecnologías

Asimismo viene desarrollándose en ADADE, desde la incorporación de las nuevas tecnologías, fundamentalmente Internet, un proyecto desde nuestro departamento de nuevas tecnologías encaminado a ofrecer a la empresa, para el desarrollo de la gestión de nóminas y

contabilidad, la posibilidad de acceder a tales servicios partiendo del alquiler de programas de software, alojados en un servidor, bajo los auspicios del sistema A.S.P. (Application Service Provider). Este servicio facilita la realización a bajo coste de la gestión citada con anterioridad desde la propia empresa. De esta forma ADADE puede asumir las funciones propias de asesoría especializada de alto nivel en la toma de decisiones, orientando al empresario en la forma más adecuada para que éste pueda obtener los mejores resultados en la planificación tanto económica-fiscal como socio-laboral de la empresa. Así como facilitando en cada supuesto la mejor solución a la disparidad normativa aplicable al sector empresarial.

Sede Social:
Ramiro de Arellano, 27
28043 Madrid
Tel.: 91 416 31 00

m d o
Iniciativa Social Responsable

ivadis
Premio Empresa Solidaria 2003

INSSERSO

soluciones reales

gestión eficiente

responsabilidad social

nuevas posibilidades

Compromiso responsable

ibermutua
Crecemos con Visión de Futuro

Teléfono de Atención al Cliente 900 23 33 33

www.ibermutua.es



Novedades en la línea de créditos a las pymes del ICO

La hora de las 'micro'

La línea pyme del Instituto de Crédito Oficial (ICO) viene cargada de novedades este año. El organismo, adscrito al Ministerio de Economía, renovó por décimo año consecutivo, su línea de préstamo para pequeñas y medianas empresas en 2003, con un montante total de 3.000 millones de euros, un 11% más que la cantidad autorizada el pasado ejercicio.

Entre las novedades, destaca la potenciación de las microempresas, las pymes más pequeñas que cuentan sólo con entre uno y nueve empleados. Dada su dificultad para acceder a una financiación a medio y largo plazo en condiciones ventajosas, el ICO ha aprobado una línea específica para ellas, con condiciones más favorables en tipos de interés que para el resto de las pymes. El Ministerio de Economía ha sido sensible a la demanda de años anteriores, ya que las microempresas acaparan el 63% del número de operaciones.

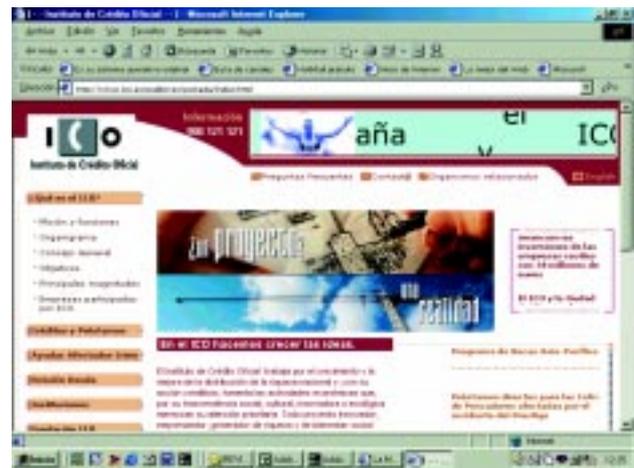
Las empresas de entre uno y nueve empleados podrán optar a créditos con tipos de interés fijo, que será el de referencia del ICO más 0,4 puntos (el resto

Las empresas, de entre uno y nueve empleados, podrán optar a créditos con tipos de interés fijo, que será el de referencia del ICO más 0,4 puntos

de las pymes será 0,5 puntos). Si se deciden por tipos de interés variables, la referencia será el euribor a seis meses más 0,4 puntos (0,5 puntos también para el caso de las pymes de 10 o más empleados). Los plazos de amortización son a tres, cinco y siete años, con y sin carencia, iguales a los del año anterior.

Otra de las novedades es un mayor apoyo a la innovación y modernización tecnológica. Ya en el año 2002 se amplió, desde el 20% al 50%, el límite establecido para financiar inversiones en inmovilizado inmaterial. Sin embargo, esta limitación impedía dar cabida a gran parte de las demandas de financiación de este tipo de proyectos.

Por ello, para este año, el ICO ha decidido eliminar



la limitación de inversión para activos inmateriales tecnológicos, de forma que se pueda financiar el 100% de proyectos como redes de uso local, programas informáticos y páginas web (Internet).

Se mantiene la limitación del 50% para activos "no tecnológicos" como concesiones, licencias, franquicias y traspasos. Asimismo, se contempla la posibilidad de que los créditos sean compatibles con las ayudas de las CC. AA., con el fin de mejorar el coste final de financiación para el pequeño empresario. Esta posibilidad verá la luz mediante la firma de acuerdos de colaboración con organismos de fomento empresarial en distintas comunidades. Un ejemplo lo constituye el proyecto piloto "Info-Murcia". También se prevé la colaboración con sociedades de garantía recíproca, que concedan avales o garantías para la formalización de operaciones de la línea pyme.

La titulización, un fracaso

No existirá un fondo destinado a titulización de activos. El diseñado para 2002 (400 millones de euros) no ha cosechado los resultados previstos. "Se ha decidido reorientar esta parte a la línea de préstamo convencional", afirmó Ramón Aguirre, presidente del ICO.

La línea pyme (1993-2002) ha concedido préstamos por valor de 17.354,8 millones de euros a más de 246.000 empresas de pequeño tamaño. El préstamo medio es de 70.000 euros.

NUEVAS TECNOLOGÍAS



El 62% de las pymes ya tiene acceso a Internet

en 67 euros, siendo Madrid la región que tiene un mayor desembolso mensual, con un total de 115 euros. Le siguen, a bastante distancia, Barcelona (74 euros), Andalucía y Badajoz (69).

El resto de las regiones se sitúan por debajo de la media, siendo la de menor gasto la zona centro (48 euros), que incluye las provincias de Zamora, Valladolid, Segovia, Soria, Guadalajara, Teruel, Cuenca, Ciudad Real, Toledo, Cáceres y Salamanca. En cuanto al gasto total anual (618 millones de euros), Madrid representa el 23%, seguida por Andalucía y Badajoz (20%, respectivamente) y Barcelona (16%), mientras que el País Vasco representa el 5%, al igual que la zona centro. Respecto al desglose sectorial, el que mayor porcentaje representa es el de servicios financieros, informática e I+D, con un

22%. El menor porcentaje es para educación y sanidad, con sólo un 5% del total.

Pymes más pequeñas

Por tamaño de las diferentes empresas, el mayor desembolso corresponde a las pymes más pequeñas (de uno a nueve empleados), con el 62% del total. Debido a su elevado número, éstas son las que más dinero gastan en sus accesos a la Red en términos absolutos. Las pymes dedicadas a otros servicios para empresas son las que tienen mayor gasto medio mensual, con 109 euros, lo que las convierte en las que presentan mejores oportunidades, seguidas por las de servicios financieros, informática e I+D (91 euros). En el otro extremo se encuentran las dedicadas al comercio al por menor y hostelería, con sólo 46 euros.

Las pymes españolas invierten anualmente 618 millones de euros en el acceso a Internet, siendo su gasto medio anual de 809 euros, según el estudio *"El mercado de las telecomunicaciones en las pymes españolas"*, realizado por DMR Consulting. En 2002, el 62% de las pymes españolas (éstas representan el 99 % del tejido empresarial nacional) tenían ya conexión a Internet, frente al 51% del año anterior.

El gasto medio mensual se situó

Hacienda facilitará la gestión de las facturas a 3 millones de contribuyentes

De cara a la declaración de la Renta de este año, Hacienda simplificará la gestión de las facturas a cerca de tres millones de empresarios y profesionales, a los que ofrecerá mayores facilidades para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales con el desarrollo, además, de nuevas tecnologías.

El director general de Tributos, Miguel Angel Sánchez, ha pre-

sentado un decreto por el que se aprueba un nuevo reglamento de facturación, donde se regulan las obligaciones de expedición, remisión y conservación de facturas y que afecta a unos tres millones de empresarios y profesionales. El decreto modifica también el reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), para adecuarlo a las modificaciones introducidas por la Ley de Acompañamiento, para su

adaptación a directivas comunitarias aprobadas recientemente. En general, no están obligados a expedir factura los profesionales que realicen algunas operaciones exentas de IVA, y los empresarios, en regímenes especiales simplificados, de la agricultura, ganadería y pesca o del recargo de equivalencia (salvo en algunos casos en que sí se exige factura). Tampoco será obligatoria la emisión de factura en los casos autorizados por la Agencia Tributaria con el fin de evitar perturbaciones en el desarrollo de actividades o por la escasa relevancia de éstas, así como cuando el destinatario sea un particular.

El grupo amplía su red de oficinas

El grupo amplía su presencia en las provincias de Alicante, Badajoz y Castellón

“Creemos firmemente en nuestra expansión y en la idea principal que ha movido nuestra organización desde su inicio. El asesoramiento integral a las empresas con profesionalidad y responsabilidad es nuestro reto y, con las nuevas incorporaciones al Grupo superamos nuestros objetivos generando mayores sinergias que mejoran geoméricamente nuestro proyecto”.

Aproximadamente con estas palabras se expresaba Pedro Soler, presidente de ADADE, en las anteriores jornadas celebradas en Ourense. El movimiento se demuestra andando y, desde entonces, tres nuevos despachos se han incorporado al grupo ADADE: concretamente, uno en Elche (Alicante), Mérida (Badajoz) y Vila-real (Castellón).

ELCHE

Adade amplía su presencia en la provincia de Alicante, en Elche. Las

nuevas oficinas de Adade Elche, S.L. se encuentran en la calle General Cosidó nº 47, estratégicamente ubicadas junto a los organismos oficiales, dentro de la zona financiera y comercial de la ciudad. El equipo humano está compuesto por economistas, graduados sociales, consultores, auditores, abogados y un procurador de los Tribunales de Justicia de Elche. Todo ello para poder dar cobertura a cualquier problemática que pueda tener el empresario y resolver sus problemas con la mayor rapidez, seriedad y eficacia.



MÉRIDA

Incorporado en calidad de *partner*, Guardado Asesores tiene su sede central en Mérida, capital extremeña, C/San Francisco, 2-1º y opera fundamentalmente en la provincia de Badajoz, pero cuenta también con importantes clientes fuera de la región extremeña. Fue

fundada en el año 1981 como gabinete especializado en temas laborales y, con el paso de los años, se ha ido convirtiendo en una asesoría que ofrece todos los servicios necesarios para la empresa. En la actualidad ofrece asesoramiento a más de 500 clientes, algunos con más de 20 años de antigüedad.



VILA-REAL

Castellón también crece a través de la incorporación de un nuevo despacho en Vila-real: GESPRISMA. Su experiencia acumulada en todos estos años le ha permitido dar un paso adelante. De la mano de Jesús Ramos Estall se ha incorporado al grupo ADADE.

La plantilla está formada por 11 profesionales en los ámbitos laboral, fiscal, contable, jurídico, financiero y auditoría. La oficina está ubicada en la zona más moderna de Vila-real, en la calle PERE GIL, nº 2.



Soria acogerá las próximas jornadas de ADADE

Agustín López
ADADE

Las próximas jornadas de ADADE tendrán lugar los días 17, 18 y 19 de septiembre en Soria. Estas jornadas pretenden, aparte del carácter lúdico y social de las mismas, establecer las bases para el desarrollo de un proyecto sólido, de ámbito nacional e internacional, asentado en una estructura de empresa moderna, apoyada en las nuevas tecnologías (proyecto Artepyme), que ofrezca servicios diferenciados tanto a sus asociados y franquiciados (manuales de calidad y de protección de datos, bases de datos, página web y correo corporativo, imagen de marca, actividades formativas, etc...), como a sus clientes presentes y futuros (conferencias divulgativas de ámbito local y nacional, auditoría laboral, de cuentas y medioambiental, protección de datos, seguros,

prevención de riesgos laborales, etc...).

La provincia de Soria tiene algo menos de 95.000 habitantes, de los cuales la mitad viven en Soria capital, que ha crecido de un modo espectacular en los últimos años.

De un tiempo a esta parte, la economía tradicional, basada en la agricultura y la ganadería, ha quedado relegada a un segundo plano por el desarrollo del sector servicios, el de turismo rural, por la industria de componentes del automóvil y la de muebles de madera para el hogar.

La construcción prevista de importantes obras públicas, como el Tunel de Piqueras (entre Soria y La Rioja), la autovía Medinaceli-Tudela (que une Madrid con Pamplona), la



ADADE Soria, anfitriona de las próximas jornadas

lanzadera hasta Calatayud para conectar con el AVE Madrid-Barcelona y el posible desdoblamiento de la N-122 entre Zaragoza y Valladolid pueden convertir a la provincia, dentro de unos años, en un importante nudo de comunicaciones y una zona muy interesante para ubicar industrias.

Adade reconocida con el Máster a la Popularidad 2002



Elías del Val recogió el galardón

Galade entrega de los títulos Máster de Popularidad 2002, galardón internacional que se entregó a ADADE y con los que se reconocen a empresas líderes en cada sector socio-económico. En el acto de entrega de premios se dieron cita autoridades y representantes del mundo empresarial y estuvo presentada por la conocida modelo y actriz Jacqueline de la Vega y el "showman" Pepe da Rosa. Responsables de la organización Máster agradecieron la colaboración prestada por las instituciones y entidades en estos premios, que reconocen el esfuerzo del empresario.



Pedro Bécares de Lera
Abogado / ADADE

De todos es sabido que el acoso moral, persecución psicológica o “mobbing” está de actualidad. Buena prueba de ello es que este fenómeno ha trascendido a la prensa diaria y a las revistas que se exhiben en los quioscos. Ello nos ha movido a escribir estas líneas con la finalidad, en la medida que nos sea posible, de poner un poco de luz y ayudar a las personas que lo sufren, a sus víctimas, y evitar que este tipo de conductas se produzcan en el seno de las empresas.

El móvil de estas actitudes suele ser la envidia de otros

Con la finalidad de ser sumamente claros en la exposición, comenzaremos por explicar el contenido de la palabra “mobbing” y, para ello, creemos que la definición más fácil de comprender es la del psicólogo alemán Heinz Leymann que define el “mobbing” como: “situación en la que uno ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente

esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Sentado el concepto o definición del llamado acoso moral o persecución psicológica, hemos de analizar, en la medida de lo posible, cual es el origen, el móvil de esa persecución, de ese acoso, en definitiva, de esa perturbación de la paz y concordia que deben presidir las relaciones laborales entre los propios compañeros y los empresarios.

El móvil, según estudios realizados, es, generalmente, la ENVIDIA.

Lo que caracteriza al acosador, como nos dice D^a Pilar Ponce de León en su artículo “Mobbing, cómo vencerlo”, es la envidia, “el

acosador suele ser una persona mediocre, con un profundo complejo de inferioridad y necesidad de control. Es mentiroso compulsivo, tiene gran capacidad para improvisar y encuentra rápidamente razones para juzgar a la víctima, algo que siempre hace ante los demás porque los necesita, bien como cómplices o bien como testigos mudos”.

Brevemente expuesto el concepto del acoso moral o “mobbing” y el perfil del acosador, hemos de preguntarnos cuál es el tratamiento legal a este problema cada vez más frecuente en el campo de las relaciones laborales, en nuestro ordenamiento jurídico y la jurisprudencia sobre el mismo.

Tratamiento específico

En el momento presente no existe en nuestro ordenamiento jurídico un tratamiento específico propio del llamado “mobbing”. Se ha hablado del derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, e incluso, ha existido una proposición de Ley Orgánica para encuadrar estas conductas dentro del Código Penal (artículo 314 bis). Esperemos que no se demore la regulación legislativa sobre esta materia, pues es una necesidad la protección del acosado frente al acosador por todos los medios.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que este breve artículo va dirigido a personas vinculadas con el mundo laboral, empresarios, trabajadores y profesionales del Derecho, en general, hemos de manifestar que, desde un punto de vista eminentemente práctico, para proceder al encuadramiento de conductas de acoso moral como vulneradoras de derechos fundamentales y de conformidad con el principio de jerarquía de las normas jurídicas contenido en el artículo 6 de la Constitución Española, hemos de acudir, en primer lugar a nuestra Constitución, concretamente al Título

-- Derechos Fundamentales- y así nos encontramos, entre otros preceptos, con el artículo 10 que estima como base de la paz social la dignidad de la persona, el desarrollo de la personalidad y el respeto a las leyes y a los derechos de las demás personas; el artículo 15 que garantiza la integridad física y moral de las personas, derechos fundamentales de la persona que son violados por el acosador, al atentarse contra la persona y su salud física y psíquica.

El acosador, con su conducta, está vulnerando el derecho fundamental al honor y a la propia imagen, recogidos en el artículo 18 de la Constitución Española.

Este tipo de conductas requieren que el acosado tenga el derecho a obtener la tutela judicial efectiva e inmediata pues, cualquier demora puede producirle un perjuicio irreparable en su salud, siendo necesaria la intervención empresarial a fin de proceder a su corrección cuando el acoso moral se infiere, se origina, por los propios compañeros del acosado, derecho a la tutela judicial efectiva que está recogido en el artículo 24 de la Constitución Española.

Analizando el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, podemos citar el artículo 4, donde pueden encajarse conductas de los empleadores como vulneradores de derecho del trabajador, a saber, la conducta empresarial negativa a dar ocupación efectiva al trabajador, la discriminación del trabajador por razón de raza, religión, sexo, condición social, afiliación sindical, la violación del derecho que tiene el trabajador a la integridad física, lo que lógicamente impide que éste sea sometido a presiones que dañen su salud física o psíquica, toda vez que conforme ya hemos señalado anteriormente, y recoge muy bien la definición de Morán Astorga, por acoso moral se entiende “el

El acosador suele ser una persona mediocre, con un profundo complejo de inferioridad y necesidad de control. Es mentiroso compulsivo, tiene gran capacidad para improvisar y encuentra rápidamente razones para juzgar a la víctima

maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización.”

A través del acoso moral se trata de dañar la autoestima del trabajador con la finalidad de que éste, teniendo en cuenta los daños que

Por lo que respecta a la dignidad del trabajador contenida en el artículo 4.2 e) del Estatuto Laboral, éste ha de ponerse en relación con el artículo 18, que nos dice que la persona del trabajador es inviolable y el artículo 20.3 del mismo Estatuto Laboral, referente a la adopción por el empresario de las medidas de vigilancia y control del mismo texto, que limitan las facultades de control del empresario.

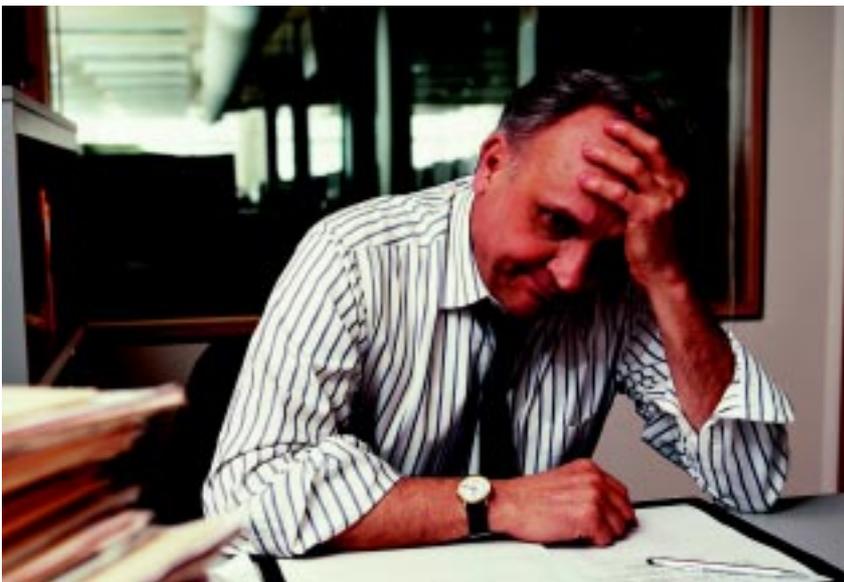
Cabe citar igualmente los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores pues, conviene tener presente que, en base a las facultades del poder de dirección reconocidas al empresario en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, éste opte, ante la presencia de conductas de acoso, por ordenar la movilidad funcional, geográfica o a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo. El trabajador afectado de acoso ha de defenderse y como medios de defensa vamos a analizar brevemente los siguientes:

A) Medidas tendentes al mantenimiento de la relación laboral

En primer lugar, si la medida elegida e impuesta por el empresario es la movilidad funcional, hemos de comprobar si se han cumplido los límites fijados por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Ante su incumplimiento, el trabajador afectado por la medida puede acudir al mecanismo establecido en el artículo 137 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En segundo lugar, si la medida elegida por el empresario es la movilidad geográfica, el trabajador afectado por la misma puede optar por la extinción de la relación laboral con las condiciones del artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores o proceder a la impugnación de la medida, de conformidad con lo dispuesto en el

A través del acoso moral se trata de dañar la autoestima del trabajador con la finalidad de que éste, teniendo en cuenta el mal que tales conductas, tanto de sus jefes como de sus propios compañeros de trabajo causan en su salud, opta por el abandono del puesto de trabajo sin ningún tipo de compensación o indemnización



tales conductas, tanto de sus jefes como de sus propios compañeros de trabajo, causan en su salud, opta por el abandono del puesto de trabajo sin ningún tipo de compensación o indemnización.

artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En tercer lugar, si se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, véase el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador afectado puede impugnar la medida ante la jurisdicción social por la vía del artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral.

B) Medidas tendentes a obtener la extinción de la relación laboral

Con apoyo en el artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, que permite solicitar la extinción de la relación laboral indemnizada por haberse producido modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad.

El artículo 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores permite al trabajador solicitar la extinción de base a cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario.

En ambos supuestos, letras a) y c) del artículo 50 del Estatuto Laboral, el trabajador tiene derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente, esto es, en la cuantía de 45 días por año de servicio (artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Conviene, en este punto concreto, llamar la atención del profesional del Derecho pues, un sector de la doctrina (entre los que se encuentra Braulio Molina, y con muy buen criterio), entiende que la elección del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores como medio de protección del llamado acoso moral sólo permite la defensa del trabajador frente a conductas cometidas por los empresarios, esto es, vía diagonal, no para los supuestos cuando el acoso se practica de manera horizontal, esto es, cuando los acosadores son los propios

compañeros de trabajo.

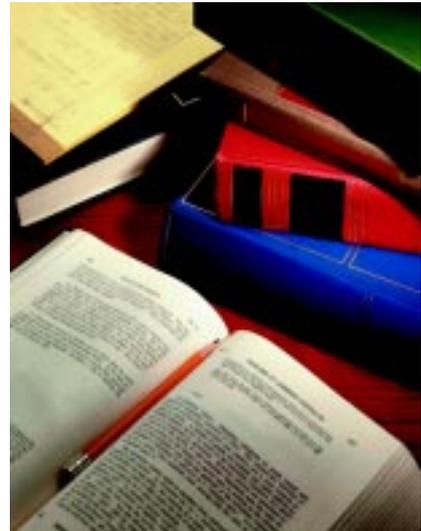
No procede la aplicación del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en las relaciones de tipo funcional o estatutarias, para los socios de cooperativas o relaciones laborales derivadas de subcontratas.

Un poco de historia

Haciendo un poco de historia hemos de analizar cómo ha llegado a nuestros días el concepto de "mobbing" o acoso moral.

El acoso moral o "mobbing" ha venido hasta nosotros, como nos ha señalado D. Manuel Velázquez, inspector de Trabajo y Seguridad Social en su artículo "El marco jurídico del acoso moral o "mobbing", de la mano del desarrollo legislativo y científico de la seguridad y salud en el trabajo, tanto a través de sus normas legales, Directiva Marco 89/391/CEE y su transposición en nuestro Derecho" (véase la Ley 31/1995, de 8 de noviembre LPRL).

Próximamente, sería muy intere-



Es evidente que tratar de destruir la reputación de alguien en el trabajo vulnera el derecho fundamental al honor y a la propia imagen, recogidos en el artículo 18 de nuestra Constitución Española

sante desarrollar un artículo, continuación del presente, sobre el Tratamiento del "mobbing" en los Tribunales Sociales dado su interés y actualidad.

En este próximo artículo analizaremos las distintas sentencias que existen hasta el momento sobre la materia, tanto de los Juzgados de lo Social como de las Salas de lo Social de los distintos Tribunales Superiores de Justicia de las diferentes Comunidades Autónomas.



Hacia una asesoría global



Fernando Nevado
Abogado y consultor / ADADE

Ya en el artículo de opinión del número 17 de esta misma revista, analizando el origen y la historia de la asesoría empresarial, me permití esbozar los retos que esta actividad debía afrontar ante eso que se denominaba nueva economía.

Entonces, dije que la tan manida “asesoría integral” en los años 90 debía dejar paso a la “asesoría global”. En aquella ocasión no definí ni desarrollé este concepto que ahora sí pretendo.

¿Qué es la “asesoría global”?

Parece que esa palabra de moda “global” se ha propuesto entrar en todas las facetas de nuestra vida y, especialmente, de la economía. Yo diría que es un término que hace referencia al movimiento, un concepto de sinergia.

El sector se ha dado cuenta de que la “asesoría integral” ha obligado a crear enormes estructuras físicas, materiales y de personal en las oficinas para atender “todas las necesidades” de los clientes y ese crecimiento ha limitado la rentabilidad de las organizaciones, atendiendo a los elevados costes, y encima no encuentra otra compensación que el incremento del número de clientes, la inercia del propio crecimiento y vuelta a empezar.

Esta espiral impide competir en un aspecto fundamental de la propia competitividad, valga la redundancia, como es el precio.

Como ya subrayé en aquel artículo, el mundo de la gestión ha quedado en segundo plano. Tiene que llegar el día en que los empresarios nos demanden que sólo les enseñemos a autogestionarse, a realizarse su propia contabilidad, sus propias nóminas, sus propios tributos, formando a sus empleados.

La Administración Pública ha dado grandes pasos en ese sentido (sistema Red, transmisión on-line de liquidación de tributos, ventanilla única, etc.) y el Estatuto de Nueva Empresa terminará ese proceso, donde los gestores y acaso los asesores al uso serán un recuerdo del siglo pasado.

No cabe duda de que la asesoría seguirá siendo indispensable y, por tanto, nuestros clientes nos seguirán demandando todos los servicios imaginables.



Se los prestaremos, pero no necesariamente nosotros, como hasta ahora, sino a través nuestro que es un concepto diferente.

Otros actores, profesionales y empresas en “**outsourcing**”, con los que habremos establecido alianzas estratégicas, servirán a nuestros clientes, dedicando nuestro esfuerzo a testar y auditar las relaciones y la calidad del servicio, porque tendremos tiempo y recursos para ello.

A diferencia de la “asesoría integral”, reservada a las macroasesorías, por motivos de estructura como hemos dicho, la “asesoría global” sólo estará abierta a grandes grupos y redes.

Prestar sólo lo que aporta valor y mejor sabemos hacer y desprenderse de lo que pueden hacer otros bajo nuestro control, es el camino y los asesores estamos llamados a liderar ese futuro.



**El mañana
se decide hoy**

Juan Pedro Avilés Bouzo
ADADE

Planificación financiera y control presupuestario

La escasa planificación a corto y largo plazo es uno de los factores negativos que caracterizan a las pymes, acostumbradas éstas a gestionar su negocio en el día a día o prever su evolución en un cortísimo espacio temporal. Sin embargo, existen unas decisiones en el ámbito de la gestión empresarial, que sólo pueden tomarse con una determinada antelación,

y sobre las que no conviene improvisar. Esto es así ya que estas decisiones condicionan la estructura económico-financiera de la empresa, su desarrollo futuro, e incluso sus posibilidades de supervivencia. Con la planificación decidimos hoy lo que haremos mañana en nuestra empresa. De esta forma, una vez definido el horizonte a largo plazo, podremos concentrar nuestra labor en la corrección de las desviaciones producidas en el corto plazo.

Se trata de decidir hoy lo que haremos mañana. De esta forma, una vez definido el horizonte a largo plazo, podremos concentrar nuestra labor en la corrección de las desviaciones producidas en el corto

Para lograr esto, en la práctica, nos valemos de la herramienta de los presupuestos, que nos permite valorar, en términos monetarios y en fechas concretas, los objetivos cualitativos y cuantitativos fijados (aumento de la cifra de ventas, introducción de nuevos productos, elevación de la cuota de mercado...). Este es un proceso que debe ser compartido tanto por la empresa de gran dimensión como por la de pequeño tamaño. Evidentemente, aunque la necesidad de planificar la marcha futura del negocio está presente tanto en la gran empresa como en la pyme, el grado de complejidad asociado a dicha planificación no es el mismo en ambos tipos de empresas. Por lo que es necesario adaptar el proceso a las características particulares de cada empresa, es decir, no es posible establecer un modelo único de planificación que sirva para todas las organizaciones.

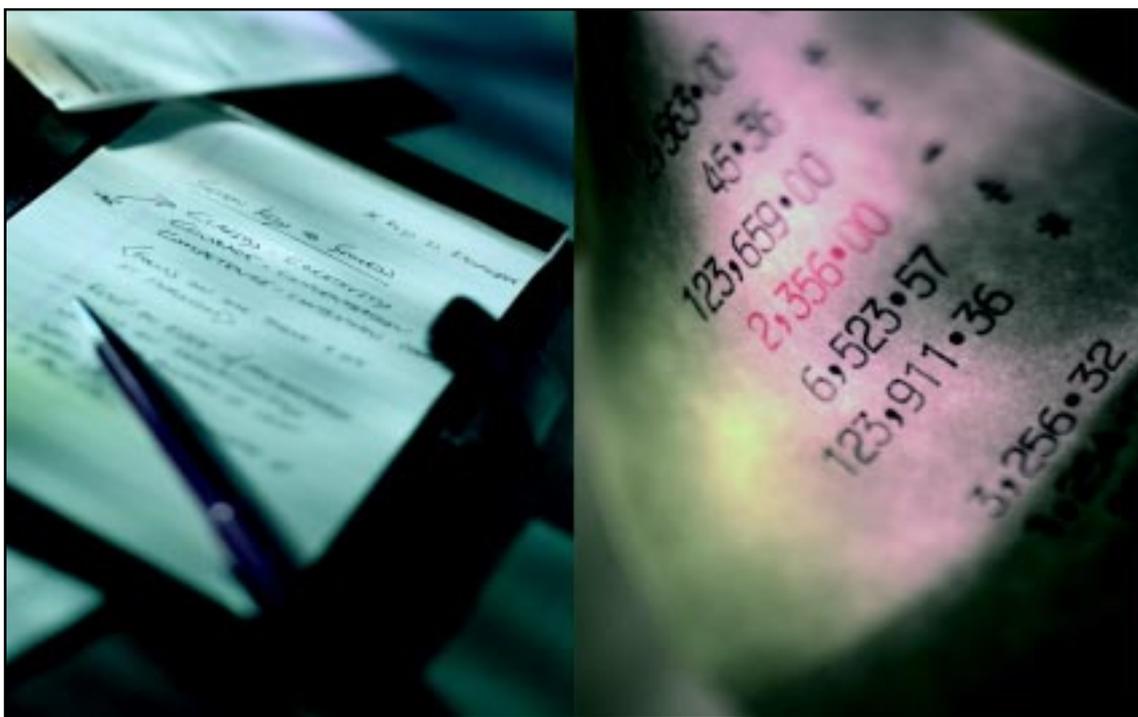
Particularidades del proceso planificador

Existen una serie de problemas específicos que se asocian al proceso planificador dentro de una pyme. Podrían ser los siguientes:

a) Falta de definición clara de los objetivos a largo plazo, lo que dificulta el plan global de la compañía y todo su proceso planificador.

b) Aparición de diferencias sig-

implicarse en el proceso planificador facilitando los recursos necesarios para su puesta en marcha (no sólo de tipo financiero, sino también de información, humanos, organizativos,...).



No existe un modelo único de planificación que sirva para todas las organizaciones. Es necesario, por tanto, adaptar el proceso a las características particulares de cada empresa

nificativas entre los números del gerente propietario de la empresa y los del profesional que realiza el proceso planificador.

c) Poca implicación de las áreas no financieras de la empresa. En ocasiones, es difícil hacer partícipes de la planificación a los elementos no relacionados con el área financiero-contable de la empresa.

Una vez conocidas las dificultades que se pueden encontrar en el proceso planificador, conviene resaltar algunas de las pautas que, en la medida de lo posible, hemos de cumplir:

a) Conseguir de la dirección de la empresa el establecimiento de los objetivos con la mayor claridad posible, ya que sólo con metas bien definidas podremos hacer un plan financiero adecuado. La dirección de la empresa, por tanto, ha de

b) Integrar todas las áreas de la empresa en el proceso planificador. En este proceso deben participar todos los estamentos de la empresa, que deberán de suministrar las distintas variables necesarias para confeccionar el modelo.

c) Dar prioridad a la mentalidad financiera frente a la contable. A pesar de que el punto de partida de la planificación sean los estados contables de la empresa (balance y cuenta de resultados), en el plano presupuestario es necesario trabajar con una perspectiva financiera, lo que obliga a modificar algunos de los criterios utilizados en contabilidad.

La planificación a corto plazo

En este tipo de planificación, el horizonte temporal contempla el ejercicio siguiente. Nuestro punto

de partida son las ventas clasificadas por artículos o tipo de servicio para el próximo ejercicio, desglosadas por periodos mensuales. El proceso completo nos lleva a elaborar los siguientes presupuestos:

a) Presupuesto de ventas y cobros de las mismas. La previsión de ventas deberá estar adaptada a la capacidad productiva de la empresa.

b) Presupuesto de compras de materias primas y pagos por compras. Las compras de materias primas se basan en programas de producción desarrollados a partir de las previsiones de ventas. En estos programas se estiman las necesidades de materias primas que permitirán deducir las compras.

c) Presupuesto de gastos (producción, administración, ventas, etc) y pagos por gastos.

d) Presupuesto de tesorería, en el que integramos tanto los cobros y pagos a que den lugar los tres presupuestos anteriores (de explotación), como los que habrán de generar las previsiones de inversión y financiación de ventas.

El presupuesto de tesorería

Este presupuesto adquiere importancia vital en las pequeñas y medianas empresas, donde frecuentemente se vive con "tensiones" de tesorería y es necesario, por tanto, un continuo control de la posición de liquidez. El presupuesto de tesorería recoge, a priori, los flujos de cobros y pagos que se producen en la empresa a lo largo del tiempo, es decir, la corriente monetaria de la empresa generada a partir de la corriente económica (gastos e ingresos), pero con distinta evolución temporal. El diseño del esquema temporal adecuado para este momento dependerá de la política de entradas y salidas monetarias seguida por la empresa.

Los cobros y pagos que formarán parte del presupuesto de tesorería proceden de:

Cobros por ventas: se obtienen a partir del presupuesto de ventas y según las condiciones de cobro pactadas con nuestros clientes.

Otros: asimismo debemos incluir los cobros previstos de intereses por depósitos o cuentas bancarias, ventas de activos fijos, subvenciones y préstamos recibidos, ampliaciones de capital...

Pagos por compras de materias primas: se obtienen del presupuesto de compras, teniendo en cuenta las condiciones de pago a proveedores.

Por remuneraciones al personal.

Por gastos generales de fabricación: luz, limpieza, seguros, reparaciones...

Por gastos de administración y ventas.

Otros pagos

Donde podríamos incluir otros pagos correspondientes a ciertos tipos de impuestos que no representarán gasto, la devolución de financiación ajena, las liquidaciones de intereses y comisiones bancarias.

Como conclusión final, simplemente volver a resaltar la necesidad de planificación en la pyme, puesto que es la herramienta que permite un crecimiento futuro controlado. De esta forma se cubren las necesidades de conocimiento y control de nuestros empresarios, en todos los ámbitos de la empresa, tanto desde el punto de vista económico-financiero, como de producción, comercialización, recursos humanos, etc.

Son muchos los dirigentes que han comprendido la necesidad de mejorar la calidad de su gestión, para obtener un mejor conocimiento del estado de salud de su empresa, y muchos los diferentes profesionales que trabajamos en este sentido. Así, nuestra organización dispone de un departamento especializado en la implantación de sistemas de control presupuestario que permite a las empresas conseguir estos objetivos.

La planificación es la herramienta que nos permite un crecimiento futuro controlado. De esta forma, se cubren las necesidades de conocimiento y control de nuestros empresarios en todos los ámbitos de la empresa



*Entrevista realizada por
Elías del Val/ADADE*

Si algo define al actual Vicepresidente del Gobierno es su talante discreto, criticado por algunos en momentos de crisis pero alabado por casi todos a la hora de mejorar el clima político y la negociación. Las recientes elecciones no han significado el varapalo para el gobierno que muchas encuestas auguraban. La sucesión "tranquila" parece garantizada y Rodrigo de Rato es, para muchos, el candidato natural que debería reemplazar a José María Aznar.

"España es ejemplo de equilibrio presupuestario"

Según el informe que la Comisión Europea envió recientemente al Consejo y al Parlamento para dar cuenta del grado de aplicación de la Carta Europea de las Pequeñas y Medianas Empresas, ¿qué opinión le merece que España destaque en las ayudas a las pymes para que puedan acceder a sistemas de financiación en condiciones ventajosas pero, sin embargo, parece que ha perdido el tren de las rebajas fiscales en comparación con otros países?

No creo que del informe de la Comisión que usted cita se pueda extraer esa conclusión. En primer lugar, en este tercer informe sobre el grado de aplicación de la Carta Europea de las pymes la Comisión no realizó preguntas a España sobre avances en materia fiscal, que ya habían sido contemplados y valorados positivamente en los dos informes anteriores. De hecho, en ningún apartado del actual informe se critica a España por no favorecer

fiscalmente a las pymes.

Este Gobierno lleva poniendo en marcha desde 1996 numerosas iniciativas en el plano fiscal para impulsar la creación de empresas y su desarrollo: hemos adecuado la carga fiscal en el IRPF y en el Impuesto sobre Sociedades a sus necesidades; se ha eliminado el IAE a todas aquellas empresas que facturen menos de 1 millón de euros; con la reciente Ley de la Nueva Empresa hemos eliminado restricciones administrativas y fiscales en la creación de empresas. Recientemente hemos creado la figura de la Cuenta Ahorro-Empresa, cuyas aportaciones para la inversión empresarial podrán deducirse del IRPF. En suma, creo que el conjunto de apoyos fiscales que hemos desarrollado en estos años es muy amplio, y seguimos trabajando para que sea un estímulo eficiente para la iniciativa empresarial.

Los consorcios exportadores se han configurado como una exce-

lente herramienta que favorece la internacionalización de las empresas, no obstante, éstos son restrictivos para las pymes. ¿Tiene prevista la creación de consorcios exportadores multisectoriales con el objeto de que puedan acceder las pymes o bien algún otro mecanismo que favorezca las exportaciones por éstas?

El programa de consorcios del ICEX admite empresas de diferentes sectores. El requisito para que pymes de distintos sectores puedan conformarlos es que los canales de distribución de sus productos o servicios en el exterior sean compartidos, no que el sector sea el mismo.

El ICEX dispone además de todo esto de una variada serie de instrumentos de información y promoción para apoyar a las pymes en su camino hacia la internacionalización.

En la primera desaceleración importante que experimenta la Unión Europea se han multiplicado



Elías del Val (a la izquierda) despidiéndose con Rodrigo Rato

“El Pacto de Estabilidad y Crecimiento es un acuerdo esencial para mantener la disciplina presupuestaria y la estabilidad de una moneda que compartimos en la actualidad doce estados de Europa”

las críticas a la rigidez del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, ¿No cree demasiado restrictivo el déficit cero a largo plazo ?

El Pacto de Estabilidad y Crecimiento es un acuerdo esencial para mantener la disciplina presupuestaria y la estabilidad de una moneda que compartimos en la actualidad doce estados de Europa. El Pacto no establece, limita o condiciona las políticas fiscales o sociales de los distintos países miembros, sino que establece la necesidad de alcanzar el equilibrio presupuestario a medio plazo, entendiendo el equilibrio presupuestario como una situación en la que no existe déficit estructural.

Esto no es óbice para que puedan actuar plenamente los estabilizadores automáticos de forma que se puedan registrar déficit nominales temporales para compensar la caída

de la actividad económica en una situación de recesión. Pero esos estabilizadores también deben funcionar en la fase alcista del ciclo, permitiendo la consecución de superávit nominales.

Éste ha sido precisamente el problema de algunos de los países que en la actualidad se encuentran con problemas para cumplir el Pacto de Estabilidad y Crecimiento. Si éstos hubieran hecho las reformas presupuestarias necesarias en los últimos años, no se encontrarían actualmente con déficits cercanos o superiores al 3%.

España es el mejor ejemplo de cómo el Pacto de Estabilidad y el equilibrio presupuestario no sólo dan amplio margen de respuesta a aquellos que parten de unas finanzas saneadas, sino que permiten alcanzar un mayor crecimiento económico a lo largo del ciclo.

Con las nuevas leyes financieras, de auditoría y normas de gobierno de las empresas, ¿no cree que crearán murallas de papel, que se traducirán en mayores costes para la empresa mientras que en otros países como Alemania hacen esfuerzos para regular al mínimo el gobierno de las mismas?

Las reformas normativas señaladas, en materia de buen gobierno, se han efectuado partiendo, entre otros, de la idea de protección del accionista, inversores y terceras partes que contraten con las empresas, todo ello sobre la base de la mínima intervención normativa de carácter imperativo que resulte precisa para garantizar los derechos de los anteriores y el correcto funcionamiento de los mercados, a la vez que promoviendo la transparencia y difusión de toda la información de las empresas que resulte relevante.

Precisamente, las normas indicadas tratan de garantizar la transparencia, medida que tiene un

carácter regulatorio de máxima importancia, que en todo caso respeta la capacidad de autorregulación de las empresas y que, por tanto, desde la perspectiva del coste, debiera suponerles un impacto reducido, con el añadido de que las medidas de transparencia y buen gobierno contribuirían al aumento de eficacia y competitividad de las empresas y a la reducción de riesgos, facilitando en última instancia la toma de decisiones.

Por su parte, las modificaciones de la ley de auditoría no contienen normas que generen "murallas de papel" sino que principalmente se cambia el régimen de independencia de los auditores y se modifica el sistema de control y disciplina de la actividad de auditoría de cuentas a cargo del ICAC, medidas ambas que, en principio, tampoco suponen mayores costes para las empresas y si añaden, en la línea de las reformas en materia de gobierno corporativo, credibilidad a la información económico-financiera que suministran.

de calidad de la auditoría y otra sobre la independencia de los auditores.

Por otra parte, es cierto que el problema de credibilidad ha aparecido vinculado a las grandes empresas auditoras. Esto, sin embargo, hay que valorarlo considerando que los escándalos financieros que generan alarma en la sociedad afectan siempre a entidades de interés público, ya sea por el sector en el que actúan o por su tamaño. Y este tipo de entidades se audita, normalmente, por sociedades de auditoría grandes y medianas. Pero he de añadir que, en ocasiones, se producen problemas de calidad en trabajos de auditoría distintos de los mencionados, y que por ello no trascienden a la opinión pública, pero que también afectan a la credibilidad.

Como consecuencia de lo anterior, era necesario incrementar la calidad de los trabajos de auditoría mediante el reforzamiento de los requisitos de independencia de los auditores y el control de la actividad

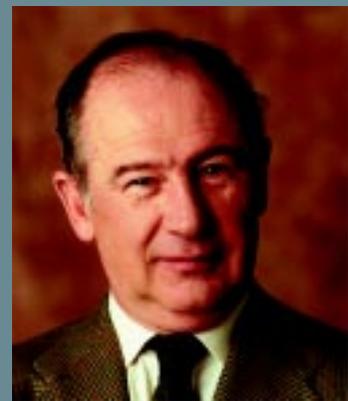
"La nueva ley de Auditoría se ha basado en dos recomendaciones de la Comisión Europea, una sobre el control de calidad de la auditoría y, otra, sobre la independencia de los auditores"

En relación con la nueva Ley de Auditoría, ¿no tiene la sensación de que haya estado diseñada por las multinacionales, a pesar de haber sido éstas las que han creado el problema de credibilidad?

En primer lugar, me gustaría resaltar que la nueva Ley de Auditoría se ha basado fundamentalmente en dos recomendaciones de la Comisión Europea: una sobre el control

de auditoría. Respondiendo a esta necesidad se ha modificado la Ley de Auditoría y se está implementando el nuevo sistema de control al que se están asignando los medios humanos y materiales necesarios.

Y en relación con la obligatoriedad en la rotación de auditores, ¿no piensa que, de alguna forma beneficia a las grandes compañías en detrimento de las pequeñas auditoras?



Rodrigo de Rato y Figaredo, vicepresidente segundo del gobierno y ministro de Economía, nació en Madrid el 18 de marzo de 1949. Casado, tres hijos. Es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y máster en Business Administration por la Universidad de Berkeley (California). Entre otros cargos ha ocupado la Vicepresidencia de la Comisión de Defensa y Seguridad de la Asamblea del Atlántico Norte (1987-88). Miembro del Center for Strategic International Studies of Georgetown University (Washington). El 6 de mayo de 1996 fue nombrado Vicepresidente segundo del Gobierno y Ministro de Economía y Hacienda y desde el 27 de Abril de 2000 es el actual Vicepresidente Segundo del Gobierno y Ministro de Economía.



“Desde 1996 hemos abordado reformas económicas muy ambiciosas: hemos liberalizado sectores básicos hasta entonces sin competencia, hemos saneado las finanzas públicas y reducido la carga fiscal, especialmente a las pequeñas empresas y a las familias”

En cuanto a la rotación de auditores, no se prevé que afecte negativamente a las pequeñas sociedades auditoras.

Los únicos afectados directamente por la rotación serían los auditores individuales o sociedades de auditoría con un solo socio auditor, que tendrían que renunciar a sus clientes por no poder asignar el trabajo a otro socio y equipo de auditoría. Pero esto, en la práctica, tampoco se producirá de forma significativa puesto que la rotación es obligatoria sólo en relación con

entidades de interés público (cotizadas, supervisadas o que superen una determinada cifra de negocios) y, como he indicado anteriormente, estas entidades en su inmensa mayoría se auditan por sociedades auditoría con varios socios.

Pero, finalmente, si a pesar de lo anteriormente expuesto algún auditor individual se viera afectado por la rotación, tendría que optar por dejar el cliente o por asociarse con otro u otros auditores. Es decir, la obligación de rotación estaría

indirectamente incentivando la asociación entre auditores lo que tendría efectos muy positivos en el sector de auditoría.

¿Puede adelantar alguna iniciativa legislativa del gobierno para tratar la problemática específica de la empresa familiar en los aspectos fiscales y mercantiles?

En el recientemente aprobado Decreto Ley de Medidas de Reforma Económica, el Gobierno ha vuelto a tomar iniciativas para impulsar la actividad de las pequeñas empresas y de los empresarios autónomos.

En primer lugar, hemos mejorado sensiblemente las prestaciones sociales de éstos, con reducciones en las bases de cotización y ampliaciones de las coberturas. Hemos diseñado instrumentos específicos para favorecer el ahorro y la creación de nuevas actividades, como la cuenta ahorro-empresa.

Desde una perspectiva fiscal, la aplicación de coeficientes de amortización acelerada permitirá disponer de una mayor liquidez; ampliamos el umbral de facturación para que las empresas puedan acogerse en el Impuesto de Sociedades al régimen especial de empresas de reducida dimensión.

Además, damos un paso más en la eliminación de trabas administrativas para las empresas, al implantar el régimen simplificado de contabilidad, que supone una reducción importante de las obligaciones contables para las pequeñas empresas.

Desde 1996, este Gobierno ha tomado numerosas medidas para que el marco fiscal y administrativo en que se desenvuelven las empresas pequeñas y medianas no sea un obstáculo a su creación y desarrollo. Prueba de su importancia en el tejido productivo y en la creación de empleo en nuestra economía es la atención prioritaria que les estamos prestando.

Este gobierno ha acometido la reforma del IRPF, IS y la Ley General Tributaria. ¿queda algo pendiente en el campo de las reformas tributarias?

Desde 1996 hemos abordado reformas económicas ambiciosas: hemos liberalizado sectores básicos hasta entonces sin competencia, hemos saneado las finanzas públicas y reducido la carga fiscal a las pymes y a las familias. Este proceso de reformas ha sido continuo y hemos querido dar respuesta a lo que considerábamos las principales

prioridades para impulsar nuestra economía. Es en este contexto en el que se sitúan un paquete de medidas microeconómicas con el que queremos afianzar el periodo de crecimiento y empleo que venimos experimentando los españoles en los últimos siete años.

Lo cierto es que, si no contáramos hoy con una economía potente y con medidas macroeconómicas ya abordadas con anterioridad y dando importantes frutos, no habiéramos podido abordar nuevas reformas como las recientemente puestas en marcha.

La opinión de Elías del Val

En el mejor momento



Desde antes del 1 de enero de 1999, el proceso de convergencia impulsado por el Gobierno para que España formara parte de la Unión Económica y Monetaria ha tenido como consecuencia una serie de efectos muy beneficiosos para nuestra economía.

La reducción del déficit público se ha constituido en clave de la política económica, para facilitar la financiación de la inversión y la capacidad de crecimiento, como elemento esencial para el control de los precios y como base para generar un mayor grado de confianza de los ciudadanos en la política económica y en la evolución futura de nuestros niveles de vida.

La estabilidad económica y las reformas estructurales han traído inevitablemente consigo un aumento del grado de

confianza de los agentes y mercados financieros internacionales en nuestro país que ha significado una reducción, como nunca antes había ocurrido en la historia de la economía española, de la prima de riesgo de nuestra economía.

Por otra parte, y tras un prolongado y silencioso segundo plano, el ministro de Economía ha inaugurado 2003 con fuerza. Está dispuesto a suceder a José María Aznar, si así se lo pidiera su partido. Y mientras se recupera la economía del país en 2003, se recupera al candidato, pues no hay que olvidar quien es hoy el más firme aspirante. Rodrigo Rato ha aparecido, pues, en el mejor momento, si las expectativas económicas del ministro del ramo se cumplen, podría decirse que Aznar no tendría argumentos para negarle su silla.

“Mientras se recupera la economía del país en 2003, se recupera al candidato, pues no hay que olvidar quien es hoy el más firme aspirante”



La prueba pericial en la actualidad

Silvia Salas Defez
Abogada / ADADE

La prueba pericial es de los medios probatorios, el que mayores modificaciones ha experimentado en la Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil. Su regulación se encuentra esencialmente recogida en los arts. 335 a 352 del referido texto legal. Como principal novedad, cabe destacar la introducción de la aportación de dictámenes extrajudiciales el-

aborados por peritos designados por las partes. De esta forma la LEC, en el contexto de reforzamiento del papel de las partes en cuanto a la carga de prueba que pesa sobre las mismas, viene a zanjar la polémica acerca de dichos dictámenes extraprocesales, que venían siendo admitidos por la mayoría de nuestros tribunales, no sin una cierta inseguridad jurídica acerca de su

valor probatorio.

Así, la prueba pericial queda configurada en el texto procesal civil bajo dos modalidades:

I).- La aportación por las partes de dictámenes elaborados por peritos designados por éstas.

II).- Solicitud para que emita dictamen un perito designado por el tribunal.

Estas modalidades no se excluyen



consecuencias de la aportación extemporánea de los mismos.

Aportación de dictámenes por las partes en el juicio ordinario

La norma general es que, con los escritos de demanda o contestación, se deben aportar los dictámenes que versen sobre los hechos alegados en los mismos, con graves consecuencias, como digo, derivadas de su no aportación, ya que precluye la posibilidad de introducir dictámenes en el proceso (art. 336.1 en relación con el 265.1.ap.4º de la LEC.).

No obstante lo anterior, la ley está salpicada de forma dispersa de numerosas excepciones y/o matizaciones que podemos sistematizar de la siguiente manera:

- Cuando ha sido imposible su aportación con los escritos de demanda y contestación se permite su aportación posterior, siempre antes de la audiencia previa al juicio. Para ello deberá anunciarse en los referidos escritos iniciales de qué dictamen se trata y justificando la imposibilidad de aportarlos (art. 337.1 LEC). Este es el momento en que finaliza la posibilidad de aportar dictámenes al proceso sobre las alegaciones de la demanda para el actor, y sobre las alegaciones de la demanda y de la contestación para el demandado.

- Cuando la necesidad de su aportación se ponga de manifiesto, a consecuencia de las alegaciones efectuadas en la contestación a la demanda o de alegaciones o pretensiones complementarias admitidas en la audiencia previa, se podrán aportar los dictámenes:

. En dicha audiencia previa al juicio (art. 265.3 respecto de los hechos de la contestación y 426.5 LEC, respecto de las alegaciones o pretensiones complementarias efectuadas en la audiencia). Si bien, y por lo que se refiere a este último

artículo, difícilmente se podrán, en el mismo acto de la audiencia, aportar dictámenes para contrarrestar las alegaciones complementarias de contrario.

· Con por lo menos cinco días de antelación a la celebración del juicio o de la vista (art. 338.2 LEC).

La aportación de dictámenes por las partes en el juicio verbal

Por lo que se refiere a la parte actora y por aplicación igualmente de los artículos 336 y 337 de la LEC, el momento de aportación de los dictámenes que versen sobre los hechos iniciales de la demanda será el de presentación de la demanda o, en el momento de la vista, si anuncia dicha presentación en el escrito de demanda, si ha sido imposible su aportación.

Por lo que se refiere a la parte demandada y dada la propia estructura del procedimiento verbal, en el que no existe escrito de contestación, el único momento será el del acto de la vista (art. 265.4 LEC).

En cuanto a lo establecido en el art. 338.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y, a pesar de la literalidad de dicho artículo: "Los dictámenes cuya necesidad o utilidad venga suscitada por la contestación a la demanda o por lo alegado y pretendido en la audiencia previa al juicio se aportarán por las partes, para su traslado, con al menos cinco días de antelación a la celebración del juicio o de la vista, en los juicios verbales,..." , no resulta de aplicación al juicio verbal ya que, como es sabido, en éste no existe escrito de contestación ni audiencia previa, por lo que entiendo que, en la propia vista, y a tenor de los hechos alegados en la contestación, puede solicitarse en fase de proposición de prueba con invocación del artículo 193.1 de la LEC, ya que lo contrario supondría colocar a la parte actora en situación de indefensión.

entre sí, por lo que puede darse la concurrencia de ambas en un mismo procedimiento y sobre los mismos hechos.

La aportación de dictámenes periciales por las partes es claramente la modalidad "estrella" dentro de la prueba pericial, cuyo estudio, acerca de los momentos de aportación de dichos dictámenes, resulta de suma importancia, dadas las graves

Solicitud de designación de peritos por el tribunal

Una excepción más a la regla general de aportación de dictámenes se refiere al supuesto de que la parte litigante tenga derecho a la asistencia jurídica gratuita. El titular del derecho no tendrá que aportar con la demanda o la contestación

que la ley sólo habla de escritos y además no ha previsto legalmente la interrupción de la vista.

Posterioridad a la demanda

- Con posterioridad a la demanda o a la contestación "a consecuencia de las alegaciones o pretensiones complementarias permitidas en la audiencia". Parece ser que la ley

en el escrito de contestación.

Cotejo de letras

Otra excepción más a la regla general se encuentra en el art. 349 de la LEC, respecto a la llamada prueba pericial caligráfica, ahora Cotejo de letras, que se practicará por perito designado por el tribunal, conforme a lo dispuesto en los artículos 341 y 342 de la ley, cuando la autenticidad de un documento privado se niegue o se ponga en duda por la parte a quien perjudique. Esto es, se practicará siempre por designación judicial y el momento de la solicitud es el de la audiencia previa en el juicio ordinario, ya que es en ésta cuan-



el dictamen pericial, sino simplemente anunciarlo, a los efectos de que se proceda a la designación judicial de perito, conforme a lo que establece la LAJG (art. 265-1, 4º y 339 -1 LEC). El precepto no sólo posibilita al titular del derecho la solicitud de designación judicial de perito, sino que, además, impide la aportación al proceso de dictámenes elaborados por peritos designados por la parte, lo que ha sido objeto de numerosas críticas.

Fuera del supuesto anterior, el art. 339 ap. 2º y 3º regula los dos momentos en que se puede solicitar la designación:

- En los escritos de demanda y contestación, respecto al juicio ordinario. Nada prevé la ley respecto al juicio verbal en el que no existe escrito de contestación, por lo que el demandado deberá solicitar la designación en el acto de la vista, con interrupción de la misma, y ello, si entendemos que esta modalidad de prueba pericial resulta viable en el juicio verbal, ya

permite la solicitud de designación de perito a consecuencia de dichas alegaciones, pero no para el caso de que la necesidad de la prueba pericial venga suscitada por la contestación a la demanda, en cuyo caso, el artículo 338 de la Ley de Enjuiciamiento Civil posibilita la aportación de dictámenes. No obstante, una interpretación amplia del párrafo 2º del apartado 2 del art. 339 permitiría dicha solicitud, ya que se refiere a alegaciones o pretensiones no contenidas en la demanda, y así sucede efectivamente con las alegaciones vertidas

do los litigantes se deben pronunciar claramente acerca de si admiten o impugnan los documentos aportados de contrario (artículo 427.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

La Ley de Enjuiciamiento Civil no prevé nada al respecto

Nuevamente, la tan mencionada ley no prevé nada respecto al momento de solicitud de la prueba de Cotejo de letras en el juicio verbal, por lo que igualmente entendemos será en el acto de la vista, con suspensión de la misma.

La imposibilidad de aportar al proceso dictámenes elaborados por peritos designados por la parte ha sido objeto de numerosas críticas



La calidad en un servicio de prevención

Eladio González Malmierca
Jefe del Departamento de
Formación, Calidad y Desarrollo de
IBERMUTUAMUR

La norma ISO 9001 (2000) promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de una serie de requisitos. La gestión de un Servicio de Prevención, según las especificaciones de dicha norma, garantiza una gestión basada en procesos con especial significación en el tratamiento al cliente para lograr su máxima satisfacción. Los motivos estratégicos que pueden ayudar a conseguir esta marca de calidad son, entre otros, los siguientes:

a) demostrar capacidad para proporcionar de forma coherente servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los reglamentarios que son aplicables.

b) aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema de gestión.

c) avalar, por una entidad externa, la eficacia del sistema de gestión interno y fundamentalmente obtener la máxima satisfacción de los clientes en la prestación de este servicio.

Aspectos clave

·Definición clara de los procesos: Dentro de los procesos clave se encuentran los específicos de la prestación del servicio: oferta, desarrollo de la actividad contratada y facturación, y dentro de los de apoyo deben contemplarse los relacionados con los Recursos

Humanos y de interacción con otras áreas de la empresa.

·Conocer las expectativas de los clientes. La definición y medición de las expectativas es básica para poder conseguir el aval del sistema de gestión bajo la norma citada.

8 principios clásicos

·Enfoque al cliente. La organización debe esforzarse en exceder las expectativas de los clientes previo conocimiento de sus necesidades actuales y futuras.

·Liderazgo. Deberán establecer claramente los objetivos del servicio y de los propios procesos definidos, manteniendo un ambiente interno que facilite la consecución de éstos.

·Participación del personal. Debe lograrse, poniendo en marcha planes de mejora continua, de participación de todos los empleados en la búsqueda de oportunidades de mejora, de valoración del desempeño, etc.

·Enfoque basado en procesos. La organización y gestión de las actividades del Servicio de Prevención deben transformarse en procesos estableciendo la interacción entre cada uno de ellos.

·Gestión basada en los sistemas. La eficacia y eficiencia de la organización se consigue mediante la identificación y gestión de los procesos habiendo desarrollado un efectivo sistema de consecución de objetivos.

·Mejora continua. Un objetivo permanente debe ser la mejora continua del funcionamiento global del servicio, mejorando las capacidades organizativas y la adecuación de las actividades de mejora en todos los niveles a las estrategias de la organización.

·Toma de decisiones basada en hechos. El Servicio de Prevención debe disponer de un sistema de parámetros

e indicadores de los procesos y de los niveles de calidad de la prestación del servicio que garantice que las decisiones que se toman sean decisiones eficaces.

·Relación mutuamente beneficiosa con los suministradores. Para aportar un valor añadido al servicio a nuestros clientes es necesaria una adecuada relación entre la organización y los suministradores..

La implantación ordenada y sistemática de estos principios garantiza la obtención de la certificación de calidad bajo la norma UNE-EN ISO 9001 (2000).

El caso de IBERMUTUAMUR

El pasado 11 de abril, el Servicio de Prevención de IBERMUTUAMUR obtuvo la certificación ISO 9001 (2000) para sus 64 centros en España que agrupan a más de 750 profesionales: técnicos de prevención, personal sanitario y personal administrativo. La certificación tiene como alcance los servicios prestados por el Servicio de Prevención en sus cuatro actividades de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada.

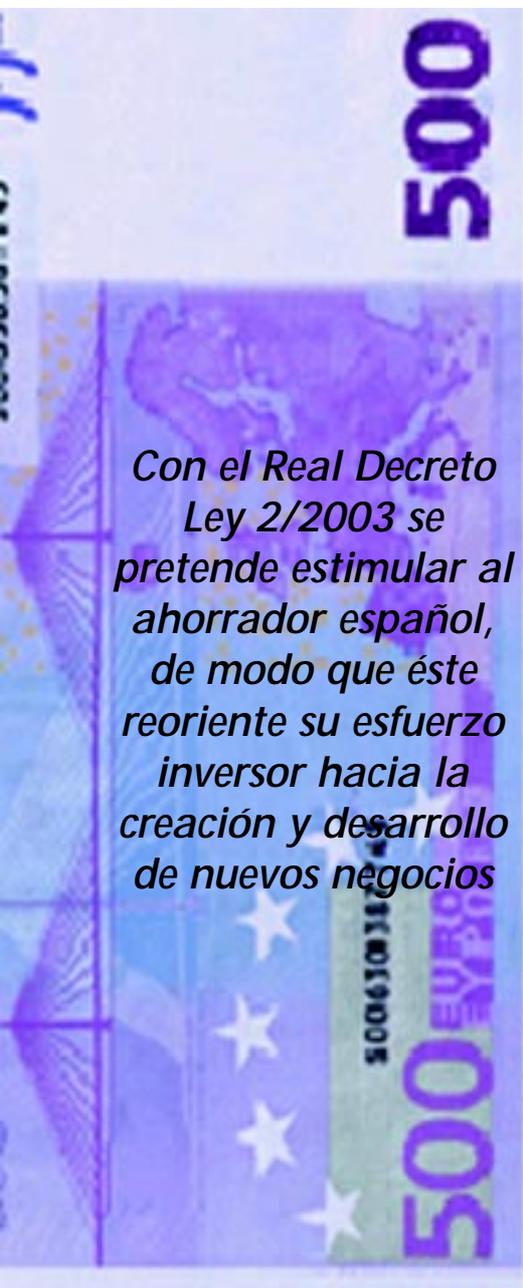
Por lo tanto el Servicio de Prevención Ajeno de IBERMUTUAMUR está en la línea de crear fuertes estructuras con un gran compromiso con la Calidad, afianzada en valores auténticos, con empleados rigurosamente comprometidos en la superación de su trabajo y en la mejora de la gestión, y entendiendo que la Calidad de los Servicios darán rentabilidad añadida a nuestros clientes.

Se trata en definitiva, de un compromiso permanente con nuestros clientes para garantizar la prestación del Servicio de Prevención superando las expectativas esperadas.



Incentivos fiscales y medidas de apoyo a las pymes

Manuel Manzanares
ADADE



Con el Real Decreto Ley 2/2003 se pretende estimular al ahorrador español, de modo que éste reoriente su esfuerzo inversor hacia la creación y desarrollo de nuevos negocios

El B.O.E. del 26 de Abril ha publicado el Real Decreto Ley 2/2003 de 25 de Abril de medidas de reforma económica, reguladas en cuatro Títulos:

En el **Título I** del texto se encuentran las medidas dirigidas a impulsar la actividad y creación de pequeñas y medianas empresas.

Para ello, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se crea la figura de la "cuenta ahorro-empresa", que se configura como una cuenta de ahorro de características muy similares a la actual cuenta ahorro-vivienda.

Este incentivo fiscal nace para facilitar la creación de empresas mediante el fomento del espíritu emprendedor, siguiendo así las recomendaciones efectuadas por la Comisión Europea en el Libro Verde "El espíritu empresarial en Europa", con el fin de contribuir a estimular al ahorrador español, de modo que éste reoriente su esfuerzo inversor hacia la creación y desarrollo de nuevos negocios mediante incentivos fiscales que potencien este tipo de ahorro.

El **Título II** del Real Decreto Ley agrupa las medidas de política de

vivienda establecidas para potenciar el mercado de arrendamiento de viviendas en España.

Se articula en el Impuesto sobre Sociedades un régimen especial para las entidades cuyo objeto social exclusivo sea el alquiler de viviendas.

El régimen especial beneficiará a quienes ofrezcan en alquiler viviendas que, por sus dimensiones y precios de alquiler, vayan destinadas a los sectores de poder adquisitivo medio o bajo, y se concreta en una bonificación de la cuota impositiva que resulte de la aplicación del régimen general.

El **Título III** introduce un conjunto de medidas de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y de fomento de su actividad.

En dicho sentido, en primer término se prevé, a opción del interesado, una minoración temporal en la Cotización Especial de Trabajadores Autónomos, en el caso de menores de treinta años de edad y de mujeres mayores de cuarenta y cinco.

El **Título IV**, por su parte, recoge



una serie de medidas de carácter tributario y de reforma estructural orientadas al fomento de la inversión en determinadas áreas y la mejora de la eficiencia productiva.

En primer lugar, para incrementar las disponibilidades de capital de las empresas, se ofrece la posibilidad de aumentar el ritmo de amortización, elevando en un 10 por ciento los coeficientes máximos de amortización fijados en las tablas autorizadas para los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades.

TITULO I; Cuenta Ahorro-Empresa

1º.- El saldo de la cuenta ahorro-empresa deberá destinarse a la suscripción como socio fundador de las participaciones de la sociedad Nueva Empresa.

Por su parte, la sociedad Nueva Empresa, en el plazo máximo de un año desde su válida constitución, deberá destinar los fondos aportados por los socios que se hubieran acogido a la deducción a:

- La adquisición de inmovilizado material e inmaterial exclusivamente afecto a la actividad.
- Gastos de constitución y de primer establecimiento.
- Gastos de personal empleado con contrato laboral.

En todo caso, la sociedad Nueva Empresa deberá contar, antes de la finalización del plazo indicado con, al menos, un local exclusivamente destinado a llevar gestión de su actividad y una persona empleada con contrato laboral y a jornada completa.

Se entenderá que no se ha cumplido lo previsto en este número

cuando la sociedad Nueva Empresa desarrolle las actividades que se hubieran ejercido anteriormente bajo otra titularidad.

2º.- La base máxima de esta deducción será de 9.000 euros anuales y estará constituida por las cantidades depositadas en cada periodo impositivo hasta la fecha de la suscripción de las participaciones de la sociedad Nueva Empresa.

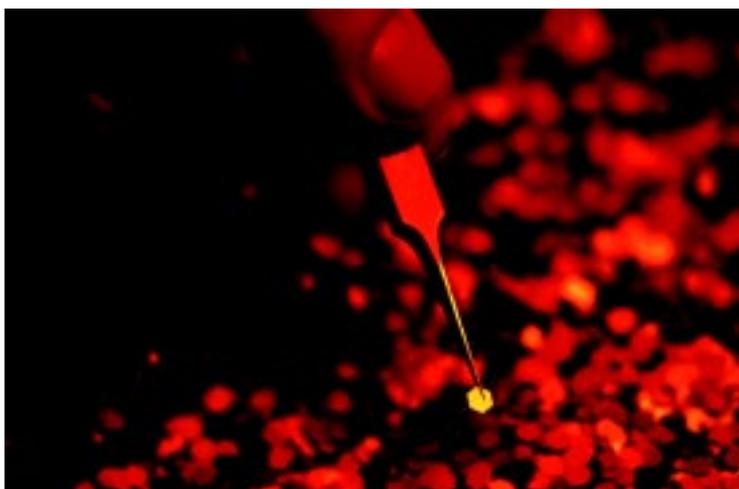
3º.- El porcentaje de deducción aplicable sobre la base de deducción a que se refiere el apartado 2º anterior será del 15 por ciento.

4º.- La sociedad Nueva Empresa deberá mantener durante al menos los dos años siguientes al inicio de la actividad:

a) La actividad económica en que consista su objeto social, no pudiendo reunir en dicho plazo los requisitos para tener la consideración

El Título III introduce un conjunto de medidas de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y de fomento de su actividad.

En dicho sentido, en primer término se prevé, a opción del interesado, una minoración temporal en la Cotización Especial de Trabajadores Autónomos, en el caso de menores de treinta años de edad y de mujeres mayores de cuarenta y cinco



de sociedad patrimonial.

b) Al menos, un local exclusivamente destinado a llevar la gestión de su actividad y una persona empleada con contrato laboral y a jornada completa.

c) Los activos en los que se hubiera materializado el saldo de la cuenta ahorro-empresa, que deberán permanecer en funcionamiento en el patrimonio afecto de la nueva empresa.

5°.-Se perderá el derecho a la deducción:

a) Cuando el contribuyente disponga de cantidades depositadas en la cuenta ahorro-empresa para fines diferentes de la constitución de su primera sociedad Nueva Empresa. En caso de disposición parcial, se entenderá que las cantidades

dispuestas son las primeras depositadas.

b) Cuando transcurran cuatro años, a partir de la fecha en que fue abierta la cuenta, sin que se haya inscrito en el Registro Mercantil la sociedad Nueva Empresa.

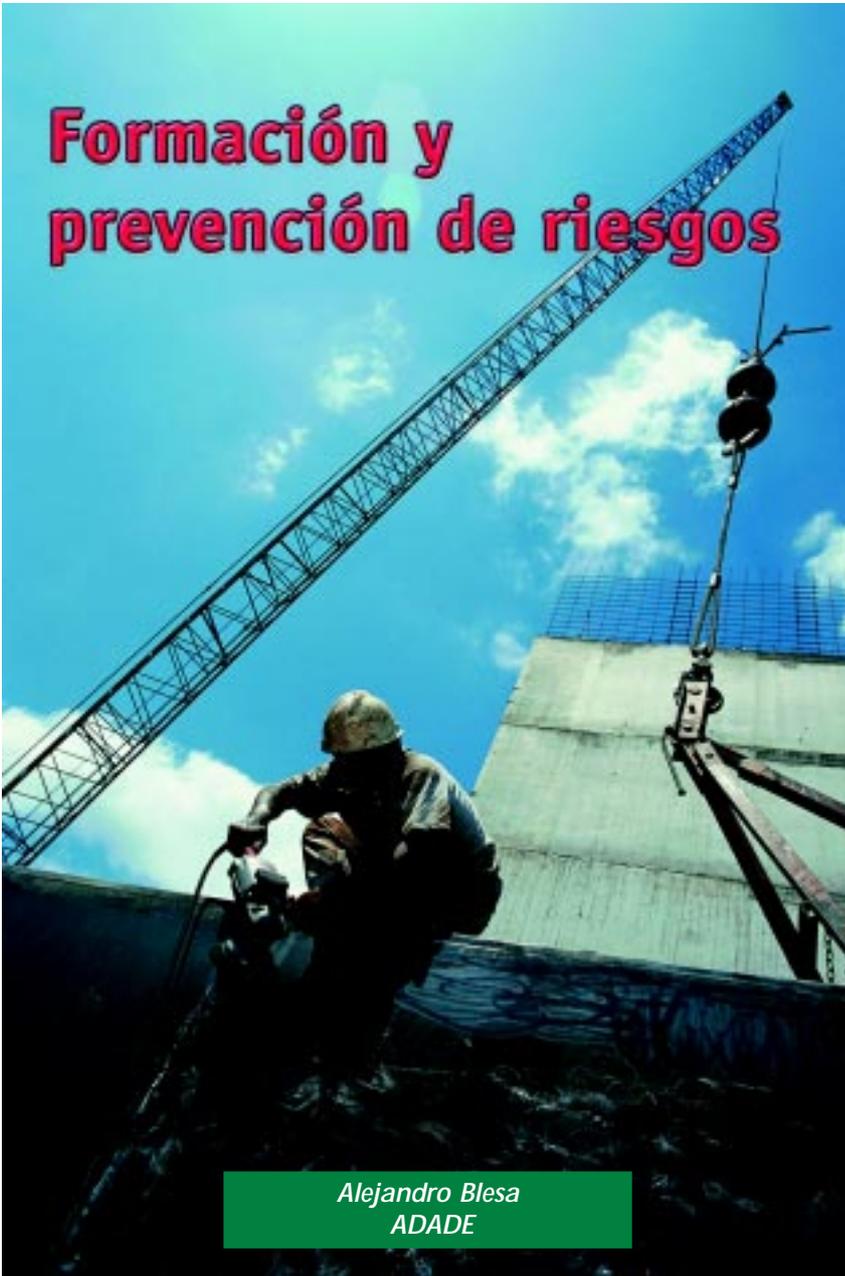
c) Cuando se transmitan *ínter vivos* las participaciones dentro del plazo previsto en el número 4° anterior.

d) Cuando la sociedad Nueva Empresa no cumpla las condiciones que determinan el derecho a esta deducción.

Cuando, en periodos impositivos posteriores al de su aplicación, se pierda el derecho, en todo o en parte, a las deducciones practicadas, el contribuyente estará obligado a sumar a la cuota líquida estatal y a la cuota líquida autonómica o complementaria devengadas, en el ejercicio en que se hayan incumplido los requisitos, las cantidades indebidamente deducidas más los intereses de demora.

6°.- Cada contribuyente sólo podrá mantener una cuenta ahorro-empresa y únicamente tendrá derecho a la deducción por la primera sociedad Nueva Empresa que constituya.

7°.-Las cuentas ahorro-empresa deberán identificarse en los mismos términos que los establecidos para el caso de las cuentas vivienda.



Formación y prevención de riesgos

Alejandro Blesa
ADADE

Habíamos trabajado mucho pero el resultado justificaba el esfuerzo: el curso sobre *“Riesgos derivados de la manipulación de sustancias químicas peligrosas”* a impartir a los trabajadores de la empresa estaba muy bien estructurado y prometía ser de lo más interesante. Por tratarse de una industria de productos químicos y dentro del Plan de Formación derivado de la implantación del Sistema de Gestión para la Preven-

ción de Riesgos Laborales en la empresa, se habían programado una serie de cursos, uno de los cuales tenía que tratar sobre la manipulación de sustancias químicas peligrosas.

El contenido tenía que abarcar a los diferentes tipos de sustancias que se utilizan en el proceso productivo y todos los riesgos que presentaba su manipulación. Se preparó una exhaustiva documentación y se editaron algunos folletos y textos

explicativos. Se planificaron las diferentes sesiones para que abarcaran a la totalidad de la plantilla y contemplaran todos los aspectos del tema. Incluso se programaron dos tipos de curso. Uno, destinado al personal directivo, cuyo contenido incidía más en los aspectos de gestión y de normativa aplicable. Otro, dirigido al personal productivo que contemplaba con mayor extensión los aspectos de manipulación. Todo estaba preparado: aulas, documentación, técnicos para impartirlo y alumnos.

Pero una semana antes del inicio, la empresa firmó un contrato de suministro de gran envergadura que afectaba a la práctica totalidad de las secciones y que obligaba a disponer, como mínimo durante seis meses, de toda la fuerza productiva para poder cumplir las condiciones y fechas del pedido. El curso quedaba suspendido *“sine die”*.

Las alternativas

El análisis de la situación nos hacía contemplar ciertas premisas: no podía obviarse la necesidad de formar a los trabajadores frente a los riesgos derivados de la manipulación de sustancias químicas peligrosas y no era posible impartir el curso en horas de trabajo, al menos durante un largo periodo de tiempo. Las alternativas que se planteaban pasaban por posponer la impartición de los cursos hasta terminar el pedido, impartir los cursos fuera de horas de trabajo o modificar el formato de los cursos.

Análisis de las alternativas

Aplazar los cursos hasta terminar el pedido. Esta solución no era del todo aceptable por tres razones: la primera, porque significaba mantener durante un largo periodo de tiempo la falta de formación de los trabajadores en un tema de tanto riesgo como la manipulación de sustancias químicas peligrosas con

el consiguiente peligro de que se produjera un accidente durante este intervalo y la dirección de la empresa tuviera que hacer frente a la responsabilidad correspondiente. En segundo lugar, porque en la Planificación de la Actividad Preventiva de la empresa, derivada de la Evaluación de Riesgos, figuraba con el grado de "importante" la for-

que ni su economía ni las exigencias de producción le permitían aceptar en ese momento dichas condiciones. El servicio de prevención que tenía que impartir los cursos no podía asumir el sobrecoste que suponía la multiplicación de las sesiones al reducir el tiempo unitario de las mismas

En la mayoría de los casos la formación en materia de prevención de riesgos laborales se limita a la entrega de material informativo y a breves sesiones explicatorias de su contenido.

¿Cuál o cuáles son las causas de esta falta de interés? ¿Económicas?. En alguna medida podríamos decir que sí

mación en esta materia, lo que obligaba a la empresa a realizarla en un tiempo relativamente breve. En tercer lugar, porque nadie garantizaba el plazo de espera, ya que el pedido podía prorrogarse y, con ello, la imposibilidad de realizarlo dentro de la jornada laboral.

Fuera del horario laboral

Impartir los cursos fuera de horas de trabajo. Esta alternativa, que a priori parecía la más factible, tampoco fue posible porque los trabajadores eran reacios, después de una agotadora jornada de trabajo, a introducirse en una sesión formativa, máxime cuando se iba a prolongar durante bastantes días. En todo caso, la aceptación estaba condicionada a que las sesiones duraran, como máximo, una hora y que se cumpliera estrictamente el apartado 2 del artículo 19, es decir, que las horas utilizadas se descontaran del cómputo anual de la jornada laboral. La empresa adujo

Formato de los cursos

Modificar el formato de los cursos. En vista de lo indicado en las alternativas anteriores, la única solución posible era modificar sustancialmente la estructura de los cursos, en el sentido de mantener o incluso potenciar la documentación a entregar a los trabajadores y reducir drásticamente el tiempo de impartición presencial. Así se hizo. Se planificaron sesiones de una hora por cada grupo, dentro del horario de trabajo, en las que se entregó la documentación y se explicó brevemente su contenido, con el ruego de que la estudiaran. Cada trabajador firmó un documento en el que admitía haber recibido formación correspondiente a "riesgos derivados de la manipulación de productos químicos peligrosos" y se les entregó un certificado que así lo acreditaba.

Comentarios

Lo expuesto en los apartados anteriores se ha desarrollado a partir de una historia concreta, pero no es necesario esforzarse mucho para aplicarlo a una gran cantidad de circunstancias y de empresas. En la mayoría de los casos la formación en materia de prevención de riesgos se limita a la entrega de material informativo y a breves sesiones explicatorias de su contenido. ¿Cuál o cuáles son las causas de esta falta de interés? ¿Económicas?. En alguna medida, sí. Muchos empresarios consideran que hacer recaer todo el gasto en prevención sobre las empresas, cuando el beneficio es



para la empresa y los trabajadores, es excesivo. Como mínimo se debería pedir al trabajador que aportara su tiempo para formarse. ¿Culturales?. Indudablemente. En general, ni empresarios ni trabajadores han adquirido todavía conciencia de que la prevención de riesgos laborales debe ser una parte integral de la actividad empresarial y de que la inversión en seguridad es rentable. Además de que aquí sí que es aplicable a ambas partes el famoso refrán de que: "Sólo nos acordamos de Santa Bárbara cuando truena". ¿Técnicas?. Sin duda ninguna. Puede afirmarse que ningún plan de formación (básica, profesional o universitaria)

contempla la adquisición de hábitos de seguridad en el trabajo, es decir, no existen los fundamentos para que se desarrolle una auténtica cultura laboral preventiva. Nos enseñan a actuar con eficacia y eficiencia, pero no con seguridad.

Actualmente, las fórmulas utilizadas para impartir formación en el campo de la prevención de riesgos laborales no son efectivas

Es evidente que la formación continuada en materia de prevención de riesgos laborales es imprescindible. Y es igualmente evidente que, en general, las fórmulas utilizadas actualmente para impartir

esta formación no son efectivas y que no existe ninguna solución milagrosa para resolver el problema. ¿Qué se puede hacer?. Seguramente, cada uno de los que nos dedicamos a esta actividad tendremos ideas respecto a posibles soluciones y, con toda probabilidad, muchas de estas ideas resolverían alguna parcela que haría más efectiva la formación o darían solución a casos concretos. Sin embargo,

a mi juicio, la solución definitiva debe contemplar dos aspectos:

Con efectos a nivel general:
Creación de una conciencia general de seguridad frente a los riesgos

laborales mediante campañas divulgativas a través de los medios de información. Estas campañas deberían estar diseñadas por los técnicos de los organismos públicos competentes en materia laboral o por organismos privados especializados. Inclusión de sesiones de prevención de riesgos en la formación básica y de asignaturas o temas de seguridad laboral en la formación profesional y universitaria. Inclusión de la Prevención de Riesgos Laborales en el catálogo de Licenciaturas de las Escuelas Técnicas Universitarias. Cualquier otra actividad complementaria que, en el ámbito general, contribuyera a la creación de la pretendida conciencia de seguridad y salud en el trabajo

Con efectos en el ámbito de empresa: Facilitar la gratuidad de la formación a los trabajadores en materia preventiva a través de subvenciones o exenciones para las empresas que demuestren su participación. Como alternativa, eliminar la condición incluida en el artículo 19.2 de la ley 31/95 de que las horas empleadas en formación se computan en todos los casos como horas trabajadas. Establecer protocolos de formación básicos que contemplen los riesgos más comunes presentes en los diferentes puestos de trabajo y actividades (de modo similar a los existentes para la vigilancia de la salud).

Propuestas no restrictivas

Las propuestas anteriores no son limitativas ni pretenden en absoluto ser verdades indiscutibles. Por el contrario, estoy seguro de que tendrán tantos críticos como lectores de este artículo.

Lo que he pretendido es, en primer lugar, contribuir a que todos entendamos que, a medio y largo plazo, el problema de la reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales pasa, junto a otros aspectos pero con carácter fundamental, por la inclusión en la

actividad empresarial de la formación continuada de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

Provocar la inquietud

Y en segundo lugar, provocar la inquietud en todos los afectados para que colaboren, ayuden y se impliquen en la revisión de los criterios aplicados actualmente a la formación en materia preventiva en las empresas y que han demostrado su ineficacia.

LA NORMATIVA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ley 31/95 de 8/11)

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley (medidas de emergencia)

Artículo 19. Formación de los trabajadores.

1.- En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2.- La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

ADADE es la mejor opción para formar parte de uno de los principales grupos asesores

Si desea más información o recibir sin cargo alguno la revista **Actualidad Empresarial**, rellene el presente cupón y envíelo a la siguiente dirección:
C/Balmes , 102 pral. 08008 Barcelona o contacte con Julián Mañas en el teléfono 934880505

- Deseo recibir más información o presupuesto (sin compromiso alguno sobre alguno de los servicios que presta ADADE.
- Deseo recibir más información sobre la incorporación al grupo ADADE.
- Deseo recibir de forma periódica y gratuita la revista.

Sr/a _____ Empresa _____
Cargo _____ Teléfono _____
Calle _____
Población _____ Código Postal _____



Anuncio de Calidad Gráfica



Resolvemos sus problemas

ÁLAVA	VITORIA. La Florida 23 - Tel. 945 132887 - Fax 945 132857
ALBACETE	ALBACETE. Teodoro Camino 28, Entreplanta Tel. 967 232113 - Fax 967 501410
ALICANTE	ALICANTE. Avda. Maisonnave 33-39, Zona Jardín, Entreplanta Tel. 96 5985083 - Fax 96 5227416 ELCHE. General Cosido 47, entresuelo
ASTURIAS	GIJÓN. Sanz Crespo 5, Bajo - Tel. 98 5175704 - Fax 98 5172121 OVIEDO. Covadonga 32 - Tel. 98 5175704 - Fax 98 5172121
BADAJOS	BADAJOS. Díaz Brito 7, Bajo - Tel. 924 224425 - Fax 924 257614 BADAJOZ. Fernando Garrorena, 6 Of. 5 - Tel. y Fax 924 229072 BADAJOZ. Pedro de Valencia 10-B- Tel. 924 233360 MÉRIDA. San Francisco, 2-1º-Tel. 924 311562 - Fax. 924 319711
BARCELONA	BARCELONA. Balmes, 102 Principal Tel.93 4880505 - Fax 93 487 57 00 SANT FELIU DE LLOBREGAT. C/ El Plà, 80 Tel. 93 6859077 - Fax 93 6859155 MOLLET DEL VALLÉS. Avgda. Llibertat 63, Escala C, Despatx 7 Tel. 93 5793725 -Fax 93 5793856 TERRASSA. Ramon Llull 61-65, Tel.937339880 Fax. 937339889
BURGOS	BURGOS. San Lesmes 6, Edificio Adade Tel. 947 257577 - Fax 947 257347 BURGOS. San Cosme 12, 1º, Puerta 6 Tel. 947 270711 - Fax 947 279936
CANARIAS	MOGÁN (Las Palmas). Hotel Vista Amadores, C/ Montaña Clara, s/n Urbanización Puerto Rico - Tel. 928 153113 - Fax 928 153610
CASTELLÓN	CASTELLÓN. Navarra 89, Bajo y Entresuelo- Tel. 964 242122 - Fax 964 200373 SEGORBE. Plaza Rey Jaime I, 8 Planta Baja- Tel. 964 713950 - Fax 964 713974 VILA REAL. Pere Gil nº 2-entresuelo- Tel. 96450 63 64 Fax 964 53 06 53
CUENCA	CUENCA. Hurtado de Mendoza 4, 6º B Edificio Nuevo Milenio Tel. 969 235903 - Fax. 969 236144
GIRONA	OLOT. Bisbe Lorenzana, 18 - Tel. 972 276050
HUELVA	HUELVA. Puerto 53, 1º A Tels. 959 252648 -253423 - 252387 - Fax 959 282962
LUGO	MONFORTE DE LEMOS. Inés de Castro 6 Tel. 982 410877 - Fax 982 404807
MADRID	MADRID. Plaza Santa Catalina de los Donatos 2, 3º Dcha. Tel. 91 5595800 - Fax 91 5590511 TORREJÓN DE ARDOZ. Ctra. de Loeches 44, 1º 1ª Tel. 91 6562696 - Fax 91 67624426
MURCIA	MURCIA. Maestro Alonso 2, Entresuelo Tel. 968 242258 - Fax 968 231196 SAN JAVIER. Avda. Aviación Español 3, Puerta 7, Ático Tel. 968 191428 - Fax 968 191419 YECLA. Médico Miguel Rodríguez, 2 Tel. 968 750523 - Fax 968 750775
ORENSE	ORENSE. Capitán Eloy 29, 2ª - Tel. 988 237902 - Fax 988 245727
SEVILLA	SEVILLA. Avda. Héroes de Toledo, s/n Edificio Toledo I, Planta 3ª Tel. 95 4638411 - Fax 95 4662577 SEVILLA. Arjona 14, Local 20-21 - Tel. 95 4211000 - Fax 95 4224849
SORIA	SORIA. Doctrina 2 - Tel. y Fax 975 230344
TARRAGONA	TARRAGONA. Pere Martell, 8 1ªª Tel. 977 241703 - Fax 977 247043 AMPOSTA. Larache 8 - Tel. 977 702967 - Fax 977 702876
TOLEDO	TOLEDO. Cuesta de Carlos V, 5, 3º Tel. 925 221700 - Fax 925 214619 TALAVERA DE LA REINA. Tamújar, 1 Tel. 925 816521 - Fax 925 816521
VALENCIA	VALENCIA. Gran Vía Fernando El Católico 76, 1º Tel. 96 3915519 - Fax 96 3911135 ALZIRA. Curtidors, 1, 3º Tel.96 2419030 - Fax 96 2419849
VALLADOLID	VALLADOLID. Acero de Recoletos 7º, 3ª Tel. 983 295900 - Fax 983 217624
VIZCAYA	BILBAO. Alameda Mazarredo 63, Entreplanta Tel. 94 4236023 - Fax 94 4235329 BILBAO. Iparraguirre 1, 1º Izda. - Tel. 94 4230459 - Fax 94 4235758
ZARAGOZA	ZARAGOZA. San Jorge 7, Pral. - Tel. 976 204111 - Fax 976 293430 EJEA DE LOS CABALLEROS. Libertad 1, 1º B Tel. 976 663915 - Fax. 976 663915

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

CONTACTO:
902 100 676
e-mail: adade@adade.es
<http://www.adade.es>