



LA PYME ANTE EL RETO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN LATINOAMÉRICA CENTRA TODAS LAS MIRADAS

**TAMBIÉN DESTACAMOS
EN ESTE NÚMERO**

La nueva
Ley General
Tributaria

ADARDE entra
en Guadalajara
de la mano de
Proyecto FM

El registro
general de
protección de
datos

Estas empresas tienen algo en común



Son clientes de



**20 años de experiencia en el asesoramiento a la empresa
Más de 40 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

ACTUALIDAD

■ Zapatero tiende el puente hacia América Latina a la pyme española (pág. 4)

NOTICIAS ADADE

■ Nuevos horizontes (pág. 6)
■ Acuerdo con Practitioner's Register (pág. 6)
■ Jornadas de ADADE en Amposta (pág. 6)
■ Guadalajara se une al grupo ADADE (pág. 7)
■ ADADE asiste al Foro de Inversiones Hispano-Chileno (pág. 7)
■ 'In memoriam' de José M^a Payán (pág. 23)

LABORAL

■ La exteriorización de los premios de jubilación (pág. 8)
■ Formación continua y competitividad empresarial (pág. 24)

FISCAL

■ Las sociedades patrimoniales sobrevenidas (pág. 12)
■ La nueva Ley General Tributaria (pág. 33)

JURÍDICO

■ Resolución anticipada del contrato de arrendamiento (pág. 16)
■ El registro general de protección de datos (pág. 28)

ENTREVISTA

■ Entrevista a Monica Stender, gerente de Stender Asesores (pág. 20)



Pyme y globalización

Trás quedaron los tiempos en los que la actividad de la pyme se circunscribía prácticamente a su municipio o provincia. Según el informe realizado por el Observatorio de las Empresas medias en Europa, casi el 50% de las ventas de las pequeñas y medianas empresas españolas se realiza en mercados exteriores. A ello ha contribuido esencialmente la evolución del desarrollo tecnológico que le ha ganado la batalla a los factores internos que ponían trabas a la competitividad como son el coste de la mano de obra y de las materias primas que han tenido una tendencia creciente.

No obstante, en un mundo de economía globalizada, todavía tenemos una asignatura pendiente que es la verdadera internacionalización de las empresas. Es la estrategia más compleja. Pese a tal dificultad, la creciente globalización la hace cada vez más necesaria, incluso para las empresas familiares que habitualmente se han centrado en sus mercados domésticos. Por ello, parece recomendable que se destinen esfuerzos crecientes al estudio de las formas de expansión internacional de las pymes y a cómo mejorarlas.

Existen economías emergentes como Asia y América Latina que suponen, no sólo un mercado potencial para nuestros productos de calidad, sino también una tierra de oportunidades para la deslocalización de la producción. La variedad y calidad de las materias primas y el bajo coste de la mano de obra hacen de esas ubicaciones un lugar ideal para incrementar la competitividad de nuestras empresas. Esta internacionalización, que está apoyada desde el Gobierno de nuestro país no suficientemente, se puede llevar a cabo por diversos medios como pueden ser ubicación de una factoría en solitario o con un socio local, subcontratación, *joint ventures* o cualquier otro sistema de colaboración empresarial.

Cierto es que es necesario tomar las debidas precauciones ya que desconocemos, normalmente, qué país elegir, los factores económicos y políticos que pueden incidir en nuestra actividad, impuestos y tasas arancelarias y multitud de peculiaridades que pueden hacer triunfar o fracasar nuestra aventura internacional.

En ADADE no somos ajenos a esta tendencia y por ello estamos ampliando nuestra red de despachos a América Latina con el objetivo claro de dar a nuestros clientes toda la información que precisen para su salida al exterior y poder solventar los posibles problemas que allí les surjan.

Antonio Tomás
Director



Edita: ADADE

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

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: Gráficas Gongraf, SL - Eduard Maristany, 356-358 - 08918 Badalona
Tirada: 20.000 ejemplares - Depósito legal: Z-1.506/93

ADADE no se identifica ni se responsabiliza de las opiniones de sus colaboradores



Zapatero busca el protagonismo de la pyme española en América Latina

EL CONTRASTE DEL BID

Latinoamérica no ha sido capaz de crecer a un ritmo excepcional- propio de una región subdesarrollada- en los últimos 60 años y no tiene visos de hacerlo en el futuro. Así se muestra de pesimista el economista jefe del BID (Banco Interamericano de Desarrollo), Guillermo Calvo, en una reciente entrevista publicada en el rotativo Expansión. "Estamos ante una situación favorable"- señala Calvo aunque asegura que sería peligroso cualquier desorden mundial: la subida del precio del dinero en Estados Unidos o el crecimiento de Asia, especialmente China.

El presidente español visita Brasil, Argentina y Chile en viaje oficial

La visita de José Luis Rodríguez Zapatero a Latinoamérica no sólo ha servido para confirmar su apuesta por el multilateralismo en materia de política internacional sino también para animar a las pymes españolas a invertir en aquella región. El presidente del Gobierno, que ha visitado este enero Brasil, Argentina y Chile, ha hablado con los jefes de los Ejecutivos de estos países y se ha reunido con empresarios españoles y con los consejeros económicos y comerciales de las embajadas españolas en América Latina.

tagonizado las inversiones españolas en aquel continente. El jefe del Ejecutivo considera que ahora es el turno de las pequeñas y medianas empresas. Del mismo modo, manifestó que era necesario que la presencia empresarial se extienda a otros sectores.

Para Zapatero, el momento actual es bueno para invertir en Latinoamérica, gracias al gran momento por el que está pasando la economía del continente. El crecimiento de la región fue del 5,3% durante el 2004 y se prevé un 4% de incremento para este año.

Argentina

El presidente hizo hincapié en algunas de sus ideas durante su visita a la Casa Rosada, residencia del presidente argentino, Néstor Kirchner. Zapatero le aseguró que las empresas españolas "han invertido a largo

Brasil

Desde Sao Paulo (Brasil) y junto al presidente Lula da Silva, Zapatero expresó su deseo de impulsar una "segunda oleada" de inversiones españolas en Iberoamérica. Hasta la fecha han sido grandes compañías, especialmente del sector de servicios públicos, las que han pro-





El momento actual es bueno para invertir en Latinoamérica, gracias al gran momento por el que está pasando la economía del continente. El crecimiento económico de la región fue del 5,3% durante el año pasado y se prevé un 4% de incremento para 2005

plazo, quieren quedarse en Argentina y comprometerse socialmente” con el país. El mandatario español reiteró la promesa de una nueva oleada de inversiones que, a diferencia de la de los años noventa, será protagonizada por pymes españolas. En su discurso, el presidente también deseó el mayor éxito en el canje de la deuda argentina y dijo que hará “todo lo que esté en sus manos” para que las negociaciones con el Fondo Monetario Internacional (FMI) lleguen a buen puerto.

Deuda pública

De hecho, Zapatero anunció que nuestro país canjeará sesenta millones de euros de deuda pública argentina por programas de educación y capacitación en el marco del Club de París. También dijo que, como máximo responsable del Ejecutivo español, trabajará junto al Gobierno argentino y las empresas españolas de servicios públicos con intereses en ese país para que logren un acuerdo que permita la continuidad de las inversiones y que no perjudique a los usuarios.

La visita del mandatario español al país del Cono Sur coincidió con la reactivación por parte de Telefónica de una demanda ante el tribunal arbitral de diferencias del Banco Mundial por 2.834 millones de dólares, mientras que la compañía eléctrica Edesur sigue adelante con una reclamación de 1.800 millones de dólares por la pesificación y la congelación de tarifas. Según parece, las empresas no están dispuestas a renunciar a

la posibilidad de entablar juicios contra el Estado argentino ante el CIADI como pretende el gobierno del presidente Kirchner.

Chile

Zapatero concluyó su viaje en Chile. Allí se entrevistó con el presidente Ricardo Lagos, con quien mantiene una amistad y una es-

	2001	2002	2003	2004e	2005e
Argentina	-4,4	-10,9	8,7	7,6	5,5
Brasil	1,3	1,9	-0,2	5,0	4,5
Chile	3,4	2,2	3,3	4,7	5,0
Colombia	1,4	1,6	3,7	4,2	4,0
Ecuador	5,1	3,4	2,7	6,2	3,0
México	-0,1	0,7	1,3	4,3	3,4
Perú	0,3	4,8	4,0	4,3	4,2
Venezuela	2,8	-8,9	-7,6	13,2	3,4
Total	0,4	-0,4	1,7	5,3	4,2

pecial “sintonía política”. También se reunió en Santiago con el presidente electo de Uruguay, Tabaré Vázquez, invitado al encuentro por el presidente chileno.





Pedro Soler
Presidente de ADADE

Nuevos horizontes

En las Jornadas correspondientes a este año, celebradas en Tarragona en el paraje costero de la Ametlla de Mar y Amposta, hemos disfrutado de la buena acogida de sus gentes y de las Instituciones del Montsià, doblemente satisfactorias dado que a las mismas han asistido nuestros flamantes delegados internacionales de Méjico, Perú y Portugal, con los cuales hemos podido contrastar y planificar los objetivos de ADADE en aquellas naciones consolidando una expansión razonable y adaptada a la idiosincrasia de Latinoamérica y mimética con la ampliación de toda la península con Portugal.

No tengo ninguna duda que con

nuestro crecimiento y la confluencia de culturas añadimos un importante plus de conocimientos y experiencias a nuestra organización.

Tampoco quiero omitir la incorporación y ésta dentro de la expansión española de nuestro nuevo asociado de Guadalajara, el cual durante todo este año ha podido intervenir de una forma directa en las actividades del grupo y donde su magnífico equipo de profesionales han visto claramente potenciadas sus expectativas de futuro.

Dentro del fiel cumplimiento de nuestro proyecto de asesoramiento integral a las pymes cada ejercicio que finaliza me anima a la preparación del siguiente y a establecer los

nuevos parámetros que deberán conformar los puntos básicos del próximo año, tendentes a mejorar y consolidar las nuevas secciones creadas como Protección de Datos y reforzando los canales de implantación de la Formación continua, aunados por la nueva suscripción del Convenio de colaboración sobre Formación Profesional Continua con la Asociación Nacional de Centros de enseñanza a Distancia (ANCED) dirigida a los titulares y personal de ADADE y al personal de las empresas clientes del grupo. Todo ello unido a nuestra insignia y formal compromiso de profesionalidad y fiabilidad con nuestros clientes y colaboradores.

Acuerdo entre Practitioner's Register y ADADE Asesores

Siguendo con el crecimiento de Practitioner's Register, asociación de profesionales de la Medicina Tradicional China (MTC) perteneciente a la Fundación Europea de MTC y la participación activa de distintas organizaciones, el pasado 2 de Noviembre del 2004, se realizó la firma de un convenio de colaboración entre ADADE y Practitioner's Register (PR).



La firma del convenio tuvo lugar en la sede de Adade en Barcelona y firmó Pedro Soler Macià y Mireia Masip Sales, Secretaría General de PR. Según Mireia Masip, el convenio servirá para poner a disposición de PR unos precios competitivos en unas inmejorables condiciones. ADADE ofrecerá

directamente, a los miembros de Practitioner's Register que contraten sus servicios, un descuento del 20 % sobre las tarifas con total mantenimiento de los estándares de calidad.

Jornadas del grupo en Amposta

El grupo ADADE realizó su reunión anual entre los responsables de los diferentes despachos del grupo. La necesidad de unificar criterios profesionales, mejorar la sinergia entre los diferentes asociados y, sobre todo, la aplicación de las nuevas tecnologías y el proceso de internacionalización centraron los debates de estas 13ª jornadas.

Joan Maria Roig, alcalde de Amposta (Tarragona) y Presidente de la Asociación Catalana de Municipios, conjuntamente con Pedro Soler, presidente de ADADE, y Ramón M. Calduch, titular de ADADE Tarragona inauguraron oficialmente las jornadas que tuvieron lugar entre el 16 y el 18 de septiembre en la capital del Montsià.

Guadalajara se incorpora al grupo de la mano de Proyecto FM

Proyecto FM se ha unido al grupo de asesores y auditores de empresa ADADE con el objetivo de formar parte de una de las redes de profesionales del sector más importantes de España. Su cartera de clientes se mueve en el ámbito de Guadalajara capital, el entorno del Corredor industrial del Henares y el resto de la provincia pero también en algunas partes de España como Madrid, Toledo, Alicante, Valencia y Castellón entre otras.

Gracias al presente acuerdo, el grupo ADADE tendrá una sólida representación en la provincia de Guadalajara, zona de amplio desarrollo industrial al igual que Proyecto FM dispondrá de una mayor capacidad para atender las necesidades de sus clientes en otras partes de España. Con esta incorporación, el grupo ADADE pasa a

contar con 43 oficinas repartidas en 24 provincias españolas. La cartera de clientes fijos sobrepasa las 7.000

empresas y la facturación conjunta de los despachos del grupo supera los 18 millones de euros.



Las Jornadas que tuvieron lugar a principios de diciembre, asistieron Pedro Soler Maciá y Julián Mañas Pacheco. Sobre el programa de Actividades Institucionales que tuvieron lugar en el marco del Foro de Inversiones y Cooperación Hispano-Chileno.

Promovido por CORFO (Corporación de Fomento de Producción de Chile), organismo del estado que tiene entre sus responsabilidades promover y atraer inversionistas, realizando diversos eventos como este Foro acaecido en Santiago de Chile.

La iniciativa pertenece al Programa de TodoChile, CORFO que tiene

ADADE asiste al Foro de Inversiones Hispano-Chileno

como misión la promoción y atracción de inversiones a las Regiones de Chile, y que desde su creación, hace cuatro años, organiza encuentros entre empresarios nacionales y extranjeros. En este Foro, la contraparte de CORFO y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio Españolas (CSC), entre privado que reagrupa las Cámaras de Comercio de España y que en Chile se apoya en la Cámara de Comercio Española. El CSC eligió a 12 países del

mundo como prioritarios para las empresas de ese país, y Chile está entre estos doce países.

En la recepción de estas jornadas estuvieron presentes el Presidente de la Nación, Ricardo Lagos, el Ministro de Hacienda, Jorge Rodríguez Grossa, el Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción, Óscar Landerretche Gacitúa, y el Presidente del Consejo Superior de Cámaras, José Manuel Fernández Norniella.



LA EXTERIORIZACIÓN PREMIOS DE JUBILACIÓN

Tomás Saco
ADADE

De esta forma, los instrumentos de ahorro que las empresas hubieran creado, destinados a cubrir esas contingencias de sus trabajadores, tendrán que instrumentalizarse a través de planes de pensiones, mu-

tualidades de previsión o seguros de vida colectivos, es decir habrán de trasladar la gestión y custodia de los mismos a empresas externas, a fin de garantizar con ello, en mayor medida, los derechos económicos de los trabajadores.

En 1995 la Ley de Ordenación de los Seguros Privados, a través de su disposición adicional undécima, estableció la prohibición de que las empresas mantuvieran fondos internos para cubrir los compromisos de pensiones con sus trabajadores. Con dicha ley se inició un camino, largo y complejo, que continúa con el R.D. 1588/99, de Exteriorización de Compromisos por Pensiones. Esta norma, que desarrolla reglamentariamente aquel mandato, determina que el concepto de compromisos por pensiones recoge las siguientes contingencias:

- Jubilación o situación asimilable.
- Invalidez profesional total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y gran invalidez.
- Fallecimiento del beneficiario, si genera derecho de prestación de viudedad y orfandad.



El citado R.D. 1588/99 fijó como plazo para la exteriorización el 16 de noviembre de 1.999, pero la problemática suscitada ya inicialmente por esta medida hizo necesario que dicho plazo se prorrogase por la Ley 14/2000 hasta el 16 de noviembre de 2.002. Por último la Ley de Medidas de Reforma del Sistema Financiero amplió una vez más dicho plazo hasta el 31 de diciembre de 2.004 pero ya exclusivamente para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta y para los denominados "premios de jubilación". La disposición adicional decimoquinta que regula la ampliación de plazo bajo el título de "**Régimen transitorio de acomodación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación mediante planes de empleo de promoción conjunta**", indica:

"El plazo para la adaptación de los compromi-

DE LOS ÓN

...sos por pensiones de las empresas con el personal a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, extendido hasta 16 de noviembre de 2002 por la Disposición Adicional vigésima quinta de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se amplía hasta el 31 de diciembre del 2004 para la integración en planes de pensiones de empleo de promoción conjunta de aquellos compromisos, establecidos en convenio colectivo de ámbito supraempresarial, vinculados a la permanencia del trabajador en la empresa o sector hasta la jubilación, que, bajo la denominación "premios de jubilación" u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación. A los efectos previstos en el párrafo anterior, la representación de las empresas y de los trabajadores en el ámbito supraempresarial podrán promover uno o varios planes de pensiones de promoción conjunta, en los que podrán incorporarse las empresas afectadas por el convenio, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones que deban acordarse para ajustar la configuración de los referidos compromisos a los principios básicos de los planes de pensiones establecidos en la normativa sobre planes de pensiones..."

La integración de planes de empleo de promoción conjunta, de quedar pendiente, abarca situaciones muy concretas y en general muy reducidas. Sin embargo el segundo supuesto, los denominados "premios de jubilación" tanto por el amplio número de empresarios a los que afecta, como por la polémica que ha venido suscitando su consideración representan un asunto de actualidad inminente del que nos ocuparemos en este artículo.

Los "premios de jubilación" son aquellos compromisos establecidos



Los premios de jubilación son aquellos compromisos establecidos en un convenio colectivo de ámbito superior al de la empresa que establecen el pago de una prestación al trabajador que permanezca en la compañía hasta su jubilación, se produzca esta en la edad normal o se haya adelantado mediante una prejubilación

en un convenio colectivo de ámbito superior al de la empresa y que establecen el pago de una prestación al trabajador que esté en la empresa hasta su jubilación, se produzca ésta en la edad normal o se haya adelantado mediante prejubilación.

dose por surgir de la extinción de la relación laboral, y por causa de esta última, sin pervivir ni complementar a la pensión reconocida por la Seguridad Social, negándoles pues la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas.

postura entienden que debe distinguirse claramente en relación con la contingencia de jubilación, entre lo que son compromisos por pensiones, y lo que son premios por jubilación en sentido estricto que con distintas denominaciones tales como "premio por jubilación", "ayuda por jubilación", "premios de vinculación", "permanencia", "gratificaciones" o "ayudas" etc., aparecen en gran número de convenios colectivos, de forma que mientras los complementos de las pensiones tienen naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, los premios por jubilación tienen naturaleza indemnizatoria, de complemento salarial, y según la voluntad de las partes expresada en los convenios colectivos al no ser compromisos por pensiones no estarían sujetos a la obligación de exteriorizarlos.

La Dirección General de Seguros y las aseguradoras mantienen que la exteriorización de los "premios de jubilación" garantizará los derechos económicos de los trabajadores, evitando que una hipotética quiebra o deficiente situación económica impida que la empresa pueda satisfacer a éstos el importe de sus derechos a la hora de jubilarse.

Por el contrario, los representantes empresariales argumentan que, además de tratarse de indemnizaciones de muy pequeña cuantía, estos premios suponen una expectativa de derechos para los trabajadores que no se convierten en tales derechos hasta el momento de producirse las condiciones fijadas en el convenio y, de no producirse esta por la causa que fuera, no llegarían a consolidarse. Además, la especial protección de los derechos económicos de los trabajadores existente en el orden social, les garantizaría en gran medida, su preferencia al cobro en caso de producirse la insolvencia empresarial.

Como quiera que la cuestión no



La exteriorización de los premios de jubilación puede realizarse mediante dos instrumentos: El plan de pensiones de empleo o el seguro colectivo de vida. Ambos sistemas cumplen los requisitos necesarios para exteriorizar los premios de jubilación

Desde el año 2000, se ha suscitado un importante debate sobre la naturaleza de estos premios. La Dirección General de Seguros, y por ende las aseguradoras, los asimilan a los compromisos por pensiones y por tanto los consideran sujetos a la obligación de exteriorización. Las empresas y las organizaciones y asociaciones empresariales han venido manteniendo, por el contrario, que los citados premios de jubilación tienen naturaleza indemnizatoria, de complemento salarial, caracterizán-

La primera postura aparece reforzada por la mención expresa que se hace de estos premios en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 14/2000, anteriormente transcrita, bajo la denominación "premios de jubilación" u otras, consistan en una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación, asimilándolos a los compromisos por pensiones y obligando a su exteriorización.

Los defensores de la segunda

ha sido resuelta y que, por tanto, los empresarios habrán de atenerse a la tesis de la Dirección General de Seguros, para evitar posibles sanciones o multas, pasaremos a examinar los instrumentos que pueden utilizar para el cumplimiento de esta obligación.

La exteriorización de los premios de jubilación puede realizarse mediante dos instrumentos:

1. Plan de pensiones .
2. Seguro colectivo de vida.

Ambos sistemas cumplen los requisitos necesarios para exteriorizar los premios de jubilación, pero tienen, sin embargo, naturaleza y características muy diferentes de tal manera que la opción por cada uno de ellos la realizará cada empresa en función de sus circunstancias, sobre todo de las condiciones laborales de su personal: antigüedad, temporalidad, número de trabajadores, etc.

La principal diferencia entre ambos viene dada por su fiscalidad, tanto para la empresa como para el trabajador y por la posibilidad de imputar las primas al trabajador o no.

El empresario puede optar por imputar o no las primas al trabajador, es decir trasladar los derechos económicos de la prima al trabajador en el momento del pago de la misma, o por el contrario mantener la titularidad de esos derechos hasta el momento de satisfacer el premio de jubilación.

La imputación implica, por tanto, una mayor retribución para el trabajador, con las consecuencias fiscales que ello supone, pero además significaría convertir la expectativa de derechos que tiene el trabajador en un derecho económico consolidado e impidiendo a la empresa recuperarlo aunque no llegara a producirse el hecho de la jubilación. Imputar las primas al trabajador asimilaría en mayor medida estos premios

de jubilación al sistema general de pensiones para empleados.

El plan de pensiones de empleo implica necesariamente la imputación de primas, mientras que en el supuesto del seguro colectivo de vida esta imputación es opcional para el empresario.

La decisión no es fácil, si partimos de las dudas planteadas anteriormente respecto a la obligatoriedad



o no de exteriorizar los premios de jubilación, parece aconsejable la opción de no imputación, al objeto de que la empresa mantenga la titularidad de las primas aportadas y pueda recuperarlas en caso de un cambio de criterio normativo.

Por el contrario, la imputación de primas al trabajador ofrece como ventajas a destacar, por un lado la fidelización del mismo y por otro, el beneficio fiscal que supone para la empresa toda vez que se computaría como gasto fiscal. Incluso podría servir como retribución variable ya que cotiza a la Seguridad Social.

En todo caso habrá que estar a la espera de lo que suceda en los

próximos días. La problemática que se deriva de la exteriorización de estos premios y el elevado coste económico que representaría para las empresas, han hecho que el grupo CIU, con el apoyo de la CEOE, haya presentado una enmienda a la Ley de Tasas, en el Congreso de los Diputados, al objeto de que en el trámite parlamentario de dicha ley, que habrá de publicarse antes del 31 de diciembre, se incorpore una disposición adicional que evite dicha exteriorización.

En todo caso, aunque no llegase a prosperar dicha enmienda, la Dirección General de Seguros ya ha anunciado recientemente que

La principal diferencia entre el Plan de pensiones de empleo y el Seguro colectivo de vida viene dada por su fiscalidad, tanto para la empresa como para el trabajador, y por la posibilidad de imputar las primas al empleado

estaba estudiando la ampliación del plazo actual y, según fuentes del Consejo General de los Colegios de Mediadores de Seguros, el Director General de Seguros ha solicitado al Ministerio correspondiente la ampliación de dicho plazo por un año más, es decir hasta el 31 de diciembre de 2.005.

En resumen, será necesario esperar para conocer el desenlace de la exteriorización de los premios de jubilación. La solución final puede ser tan diferente, desde su exclusión de dicha obligación, hasta que esta resulte de cumplimiento inmediato, que resulta del todo punto imposible hacer previsiones sobre ella.



sobrevenidas



Manuel Veiga
ADADE

El título de un artículo tiene siempre algo de simplificación porque tiene que servir para resumir en tres o cuatro palabras lo que pretendemos transmitir a lo largo de él. Cuando hablamos de “sociedades patrimoniales sobrevenidas” queremos referirnos a la problemática de las sociedades que en un momento dado pueden transitar del régimen normal del Impuesto de Sociedades al especial de las Sociedades patrimoniales, según se recoge en los artículos 61, 62 y 63 del R.D. Legislativo 4/2004 (Texto Refundido del Impuesto de Sociedades), antiguos artículos 75, 76 y 77 introducidos con la Reforma Parcial del IRPF (Ley 46/2002). Problema que se hereda de la legislación

anterior referido a las “sociedades de valores y de mera tenencia de bienes”.

La actual legislación define a estas sociedades por la concurrencia de un elemento objetivo (“Que más de la mitad de su activo esté constituido por valores o que más de la mitad de su activo no esté afecto a actividades económicas”), por un elemento subjetivo (“Que más del 50 por 100 del capital social pertenezca, directa o indirectamente, a diez o menos socios o a un grupo familiar...”) y por un elemento temporal (“Las circunstancias a que se refiere este apartado deberán concurrir durante más de noventa días del ejercicio social”). Por último no se aplica este régimen a sociedades

en las que la totalidad de los socios sean personas jurídicas que, a su vez no sean sociedades patrimoniales o cuando una persona jurídica de derecho público sea titular de más del 50 por 100 del capital. Tampoco se aplicará en los periodos impositivos en que los valores representativos de la participación de la sociedad estuviesen admitidos a negociación en alguno de los mercados secundarios oficiales de valores.

La exposición de motivos de la Ley 46/2002 explica la modificación de la Ley 43/1995 del Impuesto de Sociedades como centrada en la supresión del régimen especial de transparencia fiscal, justificándola en razones de neutralidad (algunos veníamos diciendo desde hace muchos años que era artificial y discriminatoria la distinción entre sociedades con actividades profesionales y empresariales, que se sometían a tributación distinta, cuando ya la ley del IRPF las englobaba bajo la denominación común de actividades económicas), creando un régimen especial de sociedades patrimoniales para acoger a las llamadas entidades de cartera o de mera tenencia de bienes. A estas les da un tratamiento fiscal similar al de una persona física, por lo que está implícito en la reforma que se pretende que aquellas sociedades que no ejerzan actividades económicas de un modo preferente no se "beneficien" del tipo del 35 por 100 y tributen a un tipo del 40 por 100, por la parte de la base imponible general, próximo al actual tipo marginal máximo del 45 por 100, y el 15 por 100 por la parte de base especial, con el mismo tipo de normas para determinar la base imponible (con ligeras excepciones) que una persona física.

El problema que se plantea es que, aplicando los criterios de deslinde legales, se pueden dar supuestos de sociedades de clara vocación empresarial que se pueden

transformar en patrimoniales, de un modo no planificado por tanto involuntario, como consecuencia de decisiones diversas, de eventos que el órgano de administración no puede controlar o de diversas opciones contables, con lo que se crea una situación de incertidumbre



Aplicando criterios legales, se pueden dar supuestos de sociedades de clara vocación empresarial que se pueden transformar en patrimoniales

para la sociedad y los socios, que solo a ejercicio cerrado (con posibilidades de duda) pueden saber si les corresponde el régimen normal o el especial. Quiero decir que el riesgo o la ventaja de la patrimonialidad puede producirse en cualquier momento y que habrá que considerar esta posibilidad ante cualquier de-

cisión que cambie la composición del activo en aquellas empresas que tengan algunos elementos no afectos a actividades económicas. Es decir, la disminución del valor de los elementos afectos, o el aumento de los no afectos puede llevar a una situación de patrimonialidad

Bienes afectos..... 70
No afectos..... 30

Imaginemos que los bienes no afectos corresponden a un solar adquirido hace 30 años y que deciden venderlo en 100. La composición del activo después de la venta será:

Bienes afectos.....70
Tesorería (no afectos)...100

Si esta situación se mantuviese durante más de 90 días pasaría a ser considerada sociedad patrimonial, porque aunque parte del activo está siendo financiado con beneficios del ejercicio, estos no proceden de una actividad empresarial (venta de un solar no afecto a actividades económicas). Pero pueden darse situaciones a la inversa, como por ejemplo el de una sociedad que también pertenece a un grupo familiar, cuyo activo está compuesto por:

Cartera de valores.....55
Bienes afectos.....45

Estaríamos ante una sociedad patrimonial, pero si como consecuencia de la crisis bursátil su cartera de valores se depreciase y pasase a tener un valor según normas contables de 44. Su activo sería:

Cartera de valores..... 55
Provisión depreciación(11)
Bienes afectos.....45
Total.....89

En el momento del cierre del ejercicio los bienes no afectos suponen menos del 50 por cien del activo, por lo que si no se supera ese porcentaje en mas de 90 días del ejercicio siguiente, abandonaría el régimen especial de las Sociedades Patrimoniales, pero si al cierre de este nuevo ejercicio se hubiera recuperado la cotización de la cartera de valores y su valor superase el 50 por

sobrevenida. Veamos un ejemplo sencillo:

Una empresa que pertenece a un grupo familiar tiene un activo compuesto por:



cien del activo, volvería otra vez a tributar por el régimen especial.

Estos dos sencillos ejemplos ponen de manifiesto la inacabable casuística que podríamos enumerar con relación a activación de gastos, criterios de amortización de activos, opciones de financiación, distribución de resultados o reservas, ampliaciones o reducciones de capital etc. etc. Y a todo esto hay que añadir los efectos que la utilización del “valor razonable” o “fair value” va a añadir a todos los citados.

Pero el elemento personal también genera inseguridad, porque si vamos a lo más claro: sociedad en que más del 50 por 100 del capital pertenece a 10 o menos socios, vemos que pueden ocurrir cambios en los socios que hagan variar su número afectando, por tanto, al régimen fiscal de la sociedad. El fallecimiento de un socio sucediéndolo tres herederos puede hacer pasar una sociedad de 9 socios a 11. Si por el contrario un socio fallece y lo sucede alguien que ya sea socio puede hacer pasar una sociedad de 11 a 10 socios. Y así muchas otras variables que el órgano de administración no puede controlar ni planificar.

Si consideramos el grupo familiar en el que entra el cónyuge y el parentesco en línea directa o colateral hasta el cuarto grado, podemos fácilmente concluir que una sociedad puede estar a expensas, en su régimen fiscal, de la separación o divorcio de cualquiera de los miembros del grupo familiar y de cómo se produzca la adjudicación de bienes, de procesos sucesorios etc.

A modo de conclusión

No parece que esta regulación de las sociedades patrimoniales ofrezca un mínimo de seguridad jurídica ni a las empresas ni a los socios, porque su definición se asienta sobre unos elementos personales y materiales que son muy variables,

muy conflictivos y que en muchas ocasiones quedan al margen de la decisión consciente de la entidad, o de los socios. Lo que se creó pensando en sociedades que no tuviesen vocación empresarial y como una fórmula que evitase la constitución de sociedades con una finalidad meramente de “ahorro fiscal”, puede llevar a tributar por este régimen especial a auténticas empresas con actividades económicas.

Parece excesivamente simplista el calificar a una entidad de patrimonial por el mero hecho de que su activo no afecto supere al afecto



Lo que se creó pensando en sociedades que no tuviesen vocación empresarial puede llevar a tributar por este régimen especial a auténticas empresas con actividades económicas

a actividades empresariales. Quizás fuese necesario y conveniente considerar la fuente de sus ingresos y otros elementos objetivos, como algún ratio de personal etc.

Por otra parte el elemento temporal (la concurrencia de las circunstancias personales y materiales durante más de 90 días) parece claramente insuficiente para calificar a una empresa de uno u otro modo.

De todas formas, si los tipos de gravamen del Impuesto de Sociedades y el marginal máximo del IRPF se siguen aproximando (esta era la intención del actual Gobierno), este régimen especial dejará de tener sentido en el futuro.



Resolución anticipada de un contrato de arrendamiento



Antonio Hernández Tejedor
ABOGADO

Las preguntas que anteceden suelen plantearse con relativa frecuencia en nuestros despachos. Se trata de un inquilino, persona física o jurídica, que por muy variadas situaciones, decide anticipar el vencimiento de su contrato y se pregunta ¿podré hacerlo? y en su caso, ¿qué coste tendrá esta opción?

Las respuestas son claras: Desde luego puede resolverse el arrendamiento de forma anticipada, pero las consecuencias económicas, dependen de la fecha de nuestro contrato, de que éste sea posterior o anterior a 1.995 y a su vez, que sea de vivienda/local de negocio o de vivienda/o para uso distinto al de vivienda.

La respuesta a estas interrogantes es lo que persiguen las breves líneas que a continuación recogemos.

Como decimos, lo primero que hay que analizar, es la fecha en que se suscribió el contrato de arrendamiento, pues de ello dependerá la respuesta.

Anteriores a la ley de 1994

Si el contrato de arrendamiento (tanto el de vivienda, como el de local de negocio, en terminología de Texto Refundido de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964)

es de fecha anterior a la fecha de entrada en vigor (01.01.1995), de la actual Ley de Arrendamientos Urbanos la respuesta viene recogida en el artículo 56 de la Ley de 1.964 (1) que señala que el arrendatario tras notificar su deseo al menos con 30 días de antelación, deberá abonar en concepto de indemnización una cantidad equivalente al plazo contractual que falta por cumplir.

Inicialmente, la jurisprudencia fue unánime en cuanto a este precepto. Así, la Sentencia de 23 de mayo 2001 que cita diversas Sentencias, entre ellas las de 30 de noviembre de 1992 (Aranzadi, RJ 1992, 9456) y 28 de febrero de 1995 (Aranzadi, RJ 1995, 2777) se inclinaban por atender al carácter imperativo del artículo 56 de la Ley Arrendaticia Urbana, entendiendo que a través de dicha norma el legislador ha objetivado la indemnización de los perjuicios que para el arrendador puede suponer que el arrendatario decida unilateralmente desistir del contrato antes de haber completado el plazo de duración estipulado, por lo que entendían que era irrelevante que posteriormente aquél, haya logrado concertar un nuevo arrendamiento. Entendían por tanto se debería aplicar el art. 56 de forma literal.

Un inquilino puede resolver un contrato de arrendamiento de forma anticipada. Las consecuencias económicas dependerán de si el contrato es anterior o posterior a 1995 y del uso del inmueble

ada del amiento

Sin embargo, la última jurisprudencia varía esta postura y se inclina por estimar, que pese a la formulación imperativa del precepto a que nos referimos, de mantenerse este criterio, se produciría un indudable enriquecimiento injusto del arrendador al reconocérsele el derecho a la percepción de la totalidad de las rentas correspondientes al período incumplido del contrato anticipadamente resuelto por el arrendatario, a pesar de que el local no hubiese llegado a estar efecti-

vamente desocupado durante la totalidad de dicho tiempo, merced a la nueva cesión en arrendamiento del mismo a tercera persona, por lo que se inclinaba por entender que la indemnización después del desalojo deberá ser, la equivalente al tiempo que el local hubiera estado desocupado y libre. (1)

Posteriores a la ley de 1994

La vigente LAU de 1994 (que entró en vigor el 01.01.1995), contempla en el artículo 11 (2) la cuestión que planteamos sólo para el supuesto de los arrendamientos de vivienda, pero no para los arrendamientos para uso distinto al de vivienda por lo que el problema se agudiza en estos últimos.

En el caso de arrendamiento de viviendas, el artículo 11 en su párrafo primero, tras mantener claramente determinada la duración de cinco años para este tipo de contratos, permite que el arrendatario, el inquilino, con contrato de duración pactada superior a esos cinco años, pueda desistir del arrendamiento siempre que el mismo hubiere durado al menos cinco años y dé el correspondiente preaviso al arrendador con una antelación mínima de dos meses.

El párrafo segundo, continúa diciendo, que no obstante lo dicho, las partes podrán pactar en el contrato que, para el caso de desistimiento, deba el arrendatario indemnizar al arrendador con una cantidad equivalente a una mensualidad de la renta en vigor por cada año del contrato que reste por





cumplir. Los periodos de tiempo inferiores al año darán lugar a la parte proporcional de la indemnización.

Caso de no haberse pactado, (el precepto dice “podrán pactar”), entendemos que el criterio a aplicar, será el mismo que mantiene la jurisprudencia para los arrendamientos para uso distinto al de vivienda que a continuación nos referiremos.

En el caso de los arrendamientos para uso distinto al de vivienda como decimos, la Ley de Arrendamiento Urbanos, no contiene un precepto semejante al artículo 56 del Texto Refundido de 1964, por lo que debemos analizar ¿cómo se resuelve este silencio?

La jurisprudencia se ha encargado de llenar este vacío, y lo hace aplicando para ello el criterio últimamente imperante (1) según el cual, la indemnización en cuestión ha de entenderse limitada al tiempo en que el local, tras su desalojo por el arrendatario, hubiere permanecido

desocupado y libre, ya que en otro caso se producirá un enriquecimiento injusto para el arrendador.

Esta parte entiende que en todo caso, deberá tenerse especial cuidado en acreditar estos extremos fehacientemente, para lo cual deberán adoptarse, de no existir acreditación, las medidas pertinentes que conduzcan a dejar patente cada uno de dichos momentos, haciendo uso por ejemplo entre otras pruebas, de un Acta Notarial al que se una un reportaje fotográfico en el que conste el cese y la nueva ocupación, firma resolviendo el antiguo contrato, comparándolo con el nuevo que se firme...etc., o de cualquiera otra manera en que se logre dicha dicho fin, pues de otra forma, entendemos que judicialmente será muy difícil prospere la pretensión de no aportar algún medio probatorio en este sentido.

Por último nuestro consejo práctico, es que al formalizar un nuevo

artículos



1) Artículo 56 Texto Refundido de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1.964.

Durante el plazo estipulado en el contrato, el arrendatario o subarrendatario, vendrá obligado al pago de la renta, y si antes de su terminación lo desaloja, deberá notificar su propósito por escrito al arrendador o subarrendador con treinta días de antelación, por lo menos, e indemnizarle con una cantidad equivalente a la renta que corresponda al plazo que, según el contrato, quedare por cumplir.

(2) Artículo 11. Desistimiento del contrato.

En arrendamientos de duración pactada superior a cinco años, podrá el arrendatario desistir del contrato siempre que el mismo hubiere durado al menos cinco años y dé el correspondiente preaviso al arrendador con una antelación mínima de dos meses. Las partes podrán pactar en el contrato, que para el caso de desistimiento, deba el arrendatario indemnizar al arrendador con una cantidad equivalente a una mensualidad de la renta en vigor por cada año del contrato que reste de cumplir. Los períodos de tiempo inferiores al año darán lugar a la parte proporcional de la indemnización.

(3) Artículo 1255 del Código Civil:

Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral ni al orden público.

contrato de arrendamiento, se pacte “expresamente” (bien sea el arrendador o el arrendatario), qué criterio se seguirá para el caso de producirse esta situación, pacto perfectamente lícito en virtud de la libertad de pactos establecida en nuestra legislación (3).

Con ello, se evitarán muchos de los problemas que en otro caso se pueden plantear.

Un consejo práctico es que al formalizar un nuevo contrato de arrendamiento, se pacte “expresamente” (bien sea el arrendador o el arrendatario), qué criterio se seguirá para el caso de producirse esta situación, pacto perfectamente lícito en virtud de la libertad de pactos establecida en nuestra legislación (3)

LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA PYME

«El riesgo es un elemento asociado a toda inversión»

Entrevista con Monica E. Stender, gerente de Stender Asesores



Julián Mañas
ADAAE

La implantación de empresas Españolas en otros países, es cada día más frecuente, ya sea con la apertura de delegaciones por convenios de representación o con otras modalidades de distribución, la cuestión es que las PYMES no deben perder cuota del mercado de la globalización. Es precisamente en el proceso de implantación cuando los empresarios se encuentran con imprevistos que aumentan los costos de la inversión y retardan la obtención de resultados. Para conocer mejor el alcance de un asesoramiento previo, entrevistamos a la Doctora Monica E. Stender, gerente de Stender Asesores consultores en la negociación de la implantación extranjera, en especial el Mercosur. «El riesgo es un elemento asociado

a toda inversión» -comenta la Dra. Monica Elsa Stender-, «pero es un factor controlable si se conoce el contexto y la cultura social de la zona donde va a desarrollarse el proyecto».



—Stender Asesores se dedica a ayudar las pymes españolas en su proceso de internacionalización bajo el lema “Seguridad para su inversión”. ¿Qué significa?

—La decisión de implantarse en otro país se toma, con frecuencia sin ningún conocimiento estratégico de la cultura regional. Esta improvisación comporta una demora en la obtención de los resultados esperados e, incluso, la pérdida de la inversión realizada. El eje cen-

tral de nuestro trabajo se basa en la constatación de que invertir sin seguridad provoca actuaciones que en el futuro perjudicarán la marcha del negocio. Nuestro objetivo es incrementar la seguridad de éxito de las inversiones internacionales.

—¿Y, en el Mercosur?

Las empresas españolas tienen la tendencia a creer que los países del Mercosur son iguales, principalmente los países de habla hispana vistos por los empresarios como una extensión natural de su mercado. Sin embargo, la cultura de cada uno de los países integrantes sean miembros de derecho (Brasil, Argentina, Uruguay y Paraguay) o asociados (Chile, Bolivia) debe ser entendida como única, cada uno de ellos tiene una idiosincrasia distinta y una manera de hacer negocios diferente entre si y diferente del saber hacer español. Brasil es un caso a parte: su idioma y sus características lo hacen difícil a la hora de ser comprendido por los empresarios que se aventuran a trabajarlo. Muchas pymes han tenido sus resultados mermados por la simple razón de no detenerse a estudiar estas diferencias y actuar según los sistemas

normalmente utilizados en su día a día o según injerencias subjetivas no siempre comprobadas.

—*¿Cuáles son las claves que garantizan el éxito en un proceso de internacionalización?*

—En un proceso de inversión, sea internacional o no, la clave del éxito está en el profundo conocimiento cultural relacionado con el entorno dónde se pretende invertir. El traslado puro y simple de la estrategia corporativa a un nuevo entorno ha ocasionado diversos ejemplos de empresas que han tenido que dar marcha atrás a sus proyectos de inversión. Si añadimos a este proceso de inversión la fusión con una empresa que ya está en funcionamiento con idiosincrasias sedimentadas distintas, el riesgo de la operación se incrementa de manera exponencial. Y si además esta inversión se hace en un país extranjero, el éxito acaba siendo una cuestión de suerte.

Las empresas suelen gastar mucho tiempo en el análisis de la inversión propiamente dicha y muy poco en identificar los aspectos culturales que envuelven la operación, sea a nivel de recursos humanos involucrados sea en la estrategia de negocio seguida por los futuros partners, provocadas o no, por su entorno local.

La globalización de la economía da un carácter más amplio al negocio internacional, sea este de marketing internacional o una oportunidad de fusión o adquisición, al mismo tiempo que obliga a crear nuevos parámetros de análisis de rentabilidad relacionados con los aspectos más cualitativos de la inversión.

—*¿Qué tipo de operaciones son las más demandadas ahora?*



Pedro Soler y Mónica Stender durante el reciente Foro Hispano-Chileno

«El traslado puro y simple de la estrategia corporativa a un nuevo entorno ha hecho que muchas empresas hayan tenido que dar marcha atrás a sus proyectos. La clave del éxito está en el profundo conocimiento cultural relacionado con el entorno donde se pretende invertir»



—Actualmente, el mayor número de operaciones de inversión están relacionadas con la búsqueda de menores costes de operaciones. La globalización trae como consecuencia la deslocalización hacia países que presentan un gran potencial tecnológico, un mercado floreciente y unos costes sustancialmente más bajos que los trabajados en España. Las inversiones pueden darse a través de la compra de empresas locales o a través de inversiones directas que cuentan con el apoyo de las autoridades regionales que ven en la atracción de empresas extranjeras la forma de acelerar el crecimiento interno del país.

—*¿Qué ventajas competitivas tiene su firma frente a otras de la competencia?*

—Stender Asesores pone a disposición de sus clientes el conoci-

«Las empresas suelen perder mucho tiempo en el análisis de la inversión propiamente dicha y dedican muy poco a identificar los aspectos culturales que envuelven la operación»



CV

Mónica Elsa Stender, gerente de Stender Asesores, inició su carrera profesional en Brasil analizando proyectos de inversión de las principales empresas de aquel país y diseñando sus estrategias de financiación. Lleva 18 años en España desarrollando la actividad de consultoría estratégica y de gestión, además de servicios de brokers para pymes industriales y comerciales. Es Economista, Master del IESE y Doctora en Dirección de Empresas por la Universidad Politécnica de Catalunya (UPC).

miento del negocio en España y en los países del MERCOSUR, en especial Brasil, la experiencia avalada por muchos años de asesoría a nivel internacional y una red de contactos que facilita la obtención de información valiosa para su inversión. El análisis multidimensional de la información y datos transnacionales crean el valor añadido a través del descubrimiento de relaciones intrínsecas entre conjuntos de datos, generando una calidad de información que es compartida con los clientes. Información que propiciará un análisis más realista de la operación, asegurando, con esto, el éxito de la inversión.

Nuestra experiencia y alta implantación nos permite ofrecer un nivel de calidad de servicio superior al que haya podido disfrutar hasta el momento.

Para esto nos ocupamos de aquellas actividades relacionadas con la resolución de problemas de gestión, revisión de la orientación estratégica, y cualquier otra actividad que ayude en la excelencia operativa de las empresas.

Disponemos de acceso a la información de calidad sobre cómo, dónde y cuándo invertir. Ofrecemos la mejor red de contactos de alto nivel. Por otro lado, también aportamos la información que permitirá a nuestros clientes una negociación que acorte con éxito el período de puesta en marcha. Se trata de aumentar el rendimiento del tiempo y del capital invertido, ya sea humano o financiero. Con un servicio integral, desde la planificación cuidadosa del proceso hasta la localización de una red de prestadores de servicios de consultoría afines (jurídicos, contables, financieros, ...)

In memoriam...

...de José M^a Payán



Evaristo García Villanueva
Presidente ADADE 1974-2001

José María:

Amigo, ¡qué solos nos has dejado!
Hermano, ¡qué vacío tan grande siento al constatar que he perdido para siempre a ese hermano mayor que no había tenido pero que contigo había encontrado!

Me consta, que en muchas ocasiones, te han definido como una persona sincera, honesta, dialogante, trabajador incansable, buscador y defensor de la verdad.

Todo ello es completamente cierto y lo suscribo, resumiéndolo en que eras un hombre de una gran categoría profesional, que no necesita ser explicada a quienes tuvimos la fortuna de trabajar contigo, y con una extraordinaria calidad humana, que queda definida por el gran número de amigos que has tenido.

Pero me gustaría aquí y en este momento recordar nuestro trabajo juntos en la dirección de Adade y tu inestimable intervención en las diferentes actividades, seminarios y jornadas de trabajo que nuestra Agrupación ha celebrado. Fue una

época de tenacidad, esfuerzo, algún disgusto y muchas satisfacciones.

Nunca podré olvidar aquel día en las jornadas de Murcia en que, sentados en un hermoso jardín y con el fondo de la música incesante de

que teníamos que transmitir y hacer entender a todos los demás.

No sé si el grado de entendimiento que logramos alcanzar fue debido a eso que se suele llamar *feeling* o porque provenimos de dos culturas

en las que la diversidad y la tolerancia forman parte de su identidad, que en definitiva es lo que perseguimos en Adade. Porque, aun cuando discrepáramos en algún concepto o enfoque, ponías por delante la voluntad de diálogo y acuerdo.

Nadie olvidará las jornadas de Toledo, la generosa hospitalidad que nos brindó tu familia y tu otra familia, todo el equipo humano de ADADE-Toledo.

El desarrollo del Grupo no puede explicarse sin que se tenga en consideración tu participación en el mismo. ¡Formas parte esencial de su historia!

José María, has sido siempre tan prudente y dado a poco molestar que hasta tu despedida

ha sido rápida y silenciosa.

¡Pero nos has dejado muy solos!

A todos los que te hemos conocido y trabajado contigo nos servirás de permanente estímulo.

Amigo, hermano, ¡qué solos y vacíos nos has dejado!



la ciudad en fiestas, analizábamos el presente y futuro de nuestro Grupo. La idea de la similitud entre el proceso de gestación y desarrollo del mismo y el de Europa, concepto que tú y yo compartíamos y comprendíamos perfectamente, pero



Laboral



Pedro Toledano.
Coordinador del Acuerdo
ADADE-ANCD

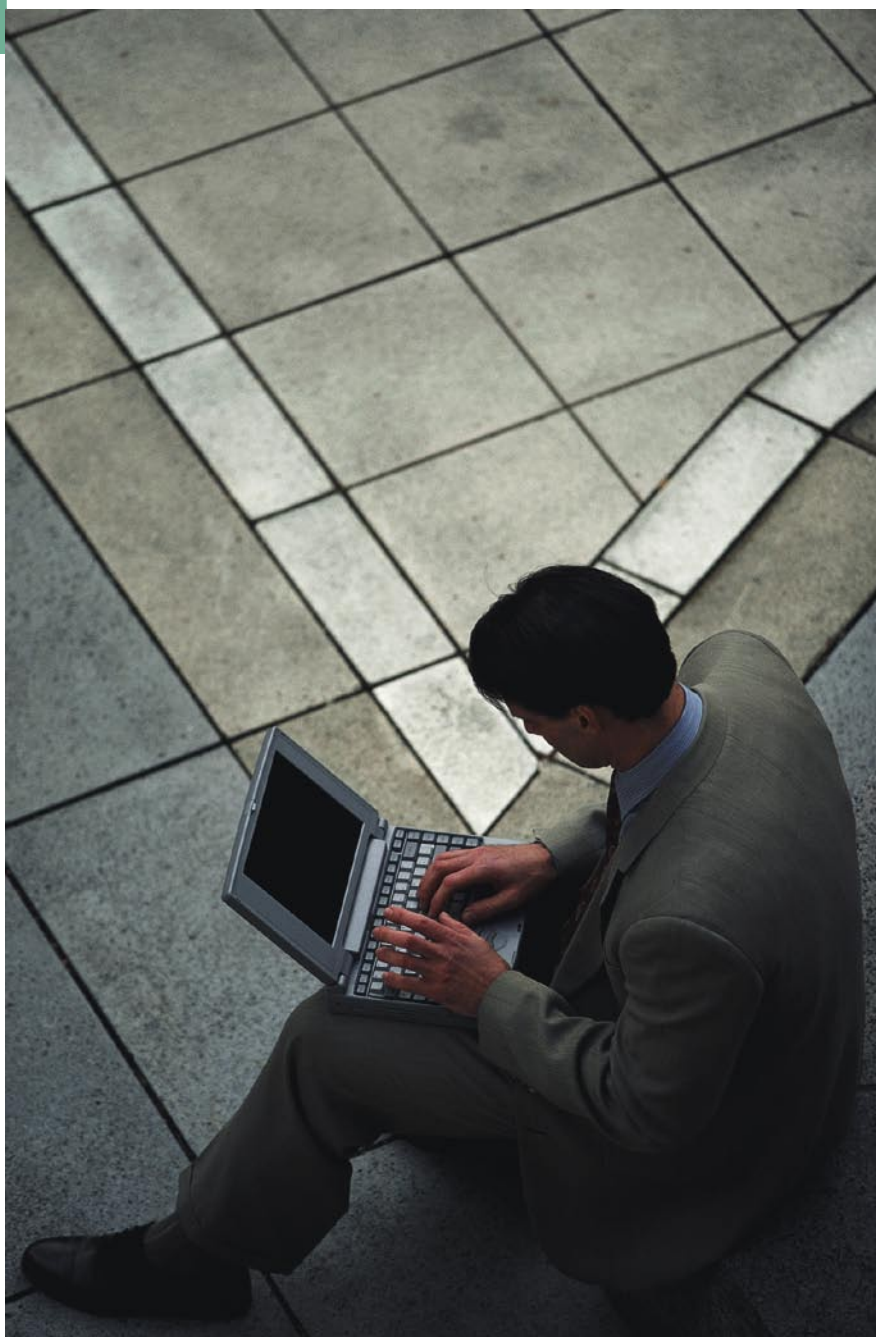
Formación continua y competitividad empresarial

La formación que las empresas españolas dan a sus empleados dio un vuelco con la publicación el 1 de marzo de 2004, de la Orden TAS/500/2004 de 13 de febrero, pues las empresas pasan de solicitar una subvención para financiar cualquier curso con ayuda pública a descontárselo de las cuotas de la Seguridad Social. Ya que, a tenor de esta Orden, dispondrán de forma automática de un crédito, cuya cuantía vendrá determinada por su tamaño y por las cuotas que hayan ingresado en concepto de formación profesional.

Podemos definir la Formación Continua en la empresa como el conjunto de acciones formativas conducentes a mejorar tanto las competencias como recualificación de los profesionales, y que a su vez dotan de una mayor competitividad a dichas empresas.

Este modelo de financiación de la Formación Continua pretende ofrecer a las empresas una mayor claridad para disfrutar de las ayudas públicas, conociendo de antemano el crédito del que disponen para la formación de sus trabajadores en el año.

La Formación Continua ofertada a trabajadores y empresas, que se plasma en planes de formación a los que pueden ac-



ceder tanto las empresas de forma individual o agrupadamente (planes agrupados y planes de grupo de empresas), como los trabajadores, utilizando la modalidad de permisos individuales de formación.

Es importante que las empresas consideren la formación de los recursos humanos como una inversión rentable toda vez que constituye un elemento esencial para la mejora y el mantenimiento de su competitividad

La Formación Continua podemos considerarla como una exigencia si no se quiere perder valor profesional y competitividad de mercado. Sin embargo, en España, el porcentaje de las empresas que acceden a las ayudas para la formación no supera el 10% del total de las existentes. Además la incidencia en las empresas de 1 a 5 trabajadores esta en torno al 5%. Por este motivo, la Orden pretende inculcar dichos valores a las empresas de menor tamaño incorporando medidas de apoyo a las Pymes en cuantía y ayudas para la organización de la formación y su agrupamiento.

Las pymes

En muchas ocasiones, las pequeñas y medianas empresas tienen problemas para adaptarse a las innovaciones organizativas y formativas que demanda el mercado, y se quedan anclados en el pasado lo que da como resultado la pérdida de calidad, competitividad, etc. La solución a esta situación pasa por concederle a la formación y reciclaje continuo de los trabajadores una importancia prioritaria.

La estrategia de la Formación Continua no persigue sólo objetivos económicos, sino que además se pretende que a través de ella los profesionales puedan desarrollarse personalmente e insertarse activamente en una sociedad que cada vez es más compleja y que requiere una cualificación mayor para aten-



der las variadas necesidades tanto a nivel laboral, como personal.

Así pues podemos decir que la Formación Continua en la empresa persigue una serie de propósitos como reforzar el nivel de cualificación de los profesionales dotándoles de una mayor cualificación y mejorando su situación laboral.

-Adaptación permanente a la evolución de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su perso

-Dar respuesta a las necesidades de las empresas y a su vez potenciar su competitividad y posicionamiento dentro del mercado.

-Adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y a las nuevas formas de organización del trabajo

-Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas

El saber y las cualificaciones se quedan rápidamente anticuados. Por ello y para impulsar la modernización y la competitividad, la empresa debe promover la Formación Continua para sus trabajadores.

Con el fin de optimizar la formación que los trabajadores de cada empresa van a recibir, es necesario estudiar las necesidades que estos planes formativos van a cubrir. Así, el beneficio es doble: tanto para la empresa como para el trabajador, al adecuarse perfectamente dicha formación a las necesidades de su actividad diaria.

Una vez efectuada esta detección de necesidades es importante seleccionar adecuadamente las acciones que van a estar asociadas a ese plan de formación y para ello ANCED pone a disposición de los empresarios un Catálogo de Acciones Formativas (más de 1300) en el que



La formación continua no persigue sólo objetivos económicos sino también que los profesionales puedan desarrollarse personalmente e insertarse en una sociedad cada vez más compleja

se recogen las más variadas áreas de formación, las cuales, a su vez, están totalmente extendidas a que las empresas asociadas a ADADE puedan beneficiarse de ellos.

ANCED, consciente de la importante relación asesoría-empresa en todos los aspectos del desarrollo de la misma, plantea su estrategia de formación a la empresa partiendo de esa unión y no de forma unilateral dejando de lado a la asesoría, ya que ésta desde su departamento de Recursos Humanos le aconsejará las acciones formativas que más se

adaptan a sus necesidades.

Acuerdo ADADE-ANCED

En el desarrollo de las diversas acciones formativas y que se fundamentan en el acuerdo de colaboración entre ADADE y ANCED, se ofrece a las empresas un abanico de gestión de servicios y facilidades que abarcaría, entre otros, los siguientes: flexibilidad de horario de formación; no gastos de desplazamiento; el empresario elige el curso y la modalidad de formación; seguimiento e información constante del

desarrollo formativo del alumno; servicio y apoyo total a las empresas y a sus asesores, posibilitando el acceso a los nuevos sistemas de información, Internet, bases de datos laborales, etc., así como facilitando la realización de soluciones formativas a medida del empresario; posibilidad de tutorías en nuestro Campus online; al finalizar el curso el centro extenderá al alumno un certificado de estudios realizados que, en su caso y previo examen, le dará la posibilidad de obtener un certificado de profesionalidad; y gestión directa de todos los trámites necesarios ante la Fundación Estatal para la Formación Continua.

La formación continua es el verdadero vehículo de progreso de todo el personal de su empresa.



El registro general de protección de datos

Una de las obligaciones básicas que la actual legislación en materia de Protección de Datos impone a todos los responsables de ficheros es la de legalizar los ficheros de datos de carácter personal, con los que cuentan las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas. Esta obligación consiste básicamente en proceder a la notificación e inscripción de los ficheros en el Registro General de Protección de Datos que a tal efecto tiene habilitada la Agencia Española de Protección de Datos.

Destacar que, sin perjuicio de que ésta es una de las principales obligaciones legales en la materia, con ella no se agota en ningún caso el cumplimiento de la LOPD, ya que además será preciso proceder a la implementación de las medidas de seguridad en nuestra empresa o institución, sin las cuales no se podrá garantizar la seguridad y confidencialidad de los datos.

Les recordamos que nuestro servicio de protección de datos y nuevas tecnologías queda a su disposición para cualquier consulta que

precise en el ámbito de esta materia, en nuestras oficinas así como a través de nuestra dirección de correo electrónico datos@adade.es. Como continuación a la labor de difusión que iniciamos en nuestro anterior número en colaboración con la Agencia Española de Protección de Datos, en este artículo se incluye la información que respecto a esta importante obligación legal, nos facilitó la Agencia y en la que encontramos las notas básicas respecto a los requisitos, obligaciones y formas de dar cumplimiento a la misma.

El Registro General de Protección de Datos es el órgano de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) al que corresponde velar por la publicidad de la existencia de los tratamientos y ficheros de datos de carácter personal, con miras a hacer posible el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y cancelación de datos regulados en los artículos 15 a 17 de la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

Serán objeto de inscripción en el Registro General de Protección de Datos:

Los ficheros de que sean titulares las Administraciones Públicas.

Los ficheros de titularidad privada.

Las autorizaciones de transferencias internacionales de datos de carácter personal que hayan sido objeto de tratamiento o hayan sido recogidos para someterlos a dicho tratamiento con destino a países que no proporcionen un nivel de protección equiparable al que presenta la LOPD, a las que se refiere el art. 33.1 de la citada Ley.

Los códigos tipo, entendiéndose por tales los acuerdos sectoriales, convenios administrativos o decisiones de empresa, mediante los cuales los responsables de tratamientos de titularidad pública y privada así como las organizaciones en que se agrupan, establecen las condiciones de organización, régimen de funcionamiento, procedimientos aplicables, normas de seguridad del entorno, programas o equipos, obligaciones de los implicados en el tratamiento y uso de la información personal, así como las garantías, en su ámbito, para el ejercicio de los derechos de las personas con pleno respeto a los principios y disposiciones de la LOPD y sus normas de desarrollo.

Los datos relativos a los ficheros que sean necesarios para el ejercicio de los derechos de información,

acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Toda persona o entidad que proceda a la creación de ficheros de datos de carácter personal lo notificará previamente a la Agencia Española de Protección de Datos. El RGPD inscribirá el fichero si la notificación se ajusta a los requisitos exigibles.

Están obligados a notificar la creación de ficheros para su inscripción en el RGPD, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/99, aquellas personas físicas o jurídicas, de naturaleza pública o privada, u órgano administrativo, que procedan a la creación de ficheros que contengan datos de carácter personal.

La creación, modificación o supresión de los ficheros de las Administraciones Públicas sólo podrán hacerse por medio de disposición publicada en el "Boletín Oficial del Estado" o diario oficial correspondiente.

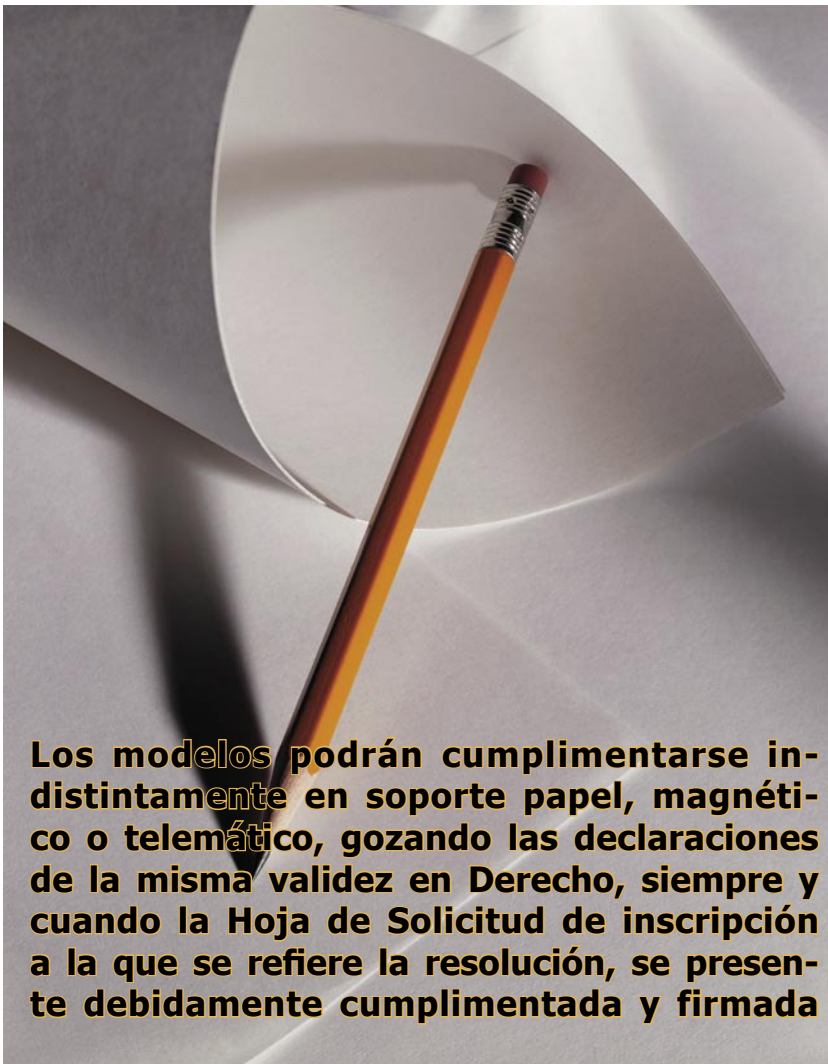
Podrán crearse ficheros de titularidad privada que contengan datos de carácter personal cuando resulte necesario para el logro de la actividad u objeto legítimo de la persona, empresa o entidad titular y se respeten las garantías establecidas en la Ley.

Cualquier modificación posterior en el contenido de la inscripción de un fichero en el RGPD, deberá comunicarse a la Agencia Española de Protección de Datos, mediante una notificación de modificación o de supresión de la inscripción, según corresponda.

En el supuesto de ficheros no automatizados creados con anterioridad a la entrada en vigor de la LOPD (14 de enero de 2000), su adecuación a la LOPD y la obligación de notificarlos para su inscripción deberá cumplimentarse en el plazo de doce años a contar desde el 24 de octubre de 1995, sin perjuicio del ejercicio de los derechos de acceso, rectificación y cancelación

Están obligados a notificar la creación de ficheros para su inscripción en el RGPD aquellas personas físicas o jurídicas, de naturaleza pública o privada, u órgano administrativo, que procedan a la creación de ficheros que contengan datos de carácter personal

por parte de los afectados. Todos los ficheros no automatizados que contengan datos personales creados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley (14 de enero de 2000), deben notificarse para su inscripción en el Registro General de Protección de Datos.



Los modelos podrán cumplimentarse indistintamente en soporte papel, magnético o telemático, gozando las declaraciones de la misma validez en Derecho, siempre y cuando la Hoja de Solicitud de inscripción a la que se refiere la resolución, se presente debidamente cumplimentada y firmada

La falta de notificación de un fichero o tratamiento puede suponer una infracción leve o grave, tal y como señala el art. 44 de la LOPD, quedando el responsable sujeto al régimen sancionador previsto en esta Ley.

Para notificar ficheros o tratamientos se deberá utilizar el modelo aprobado por Resolución de 30

de mayo de 2000, de la Agencia Española de Protección de Datos (BOE de 27 de junio), en el que se aprueban los modelos normalizados en soporte papel, magnético y telemático a través de los que deberán efectuarse las solicitudes de inscripción en el Registro General de Protección de Datos.

Los modelos podrán cumplimentarse indistintamente en soporte papel, magnético o telemático, gozando las declaraciones de la misma validez en Derecho, siempre y cuando la *Hoja de Solicitud* de inscripción a la que se refiere la Resolución, se presente debidamente cumplimentada y firmada.

Dependiendo de la titularidad del fichero, pública o privada, se cumplimentará y presentará en la Agencia Española de Protección de Datos el correspondiente modelo de notificación, utilizando para ello, el medio que le resulte más cómodo entre los que se ponen a disposición del responsable de forma gratuita:

Formularios en soporte papel

Programa de ayuda para la generación de notificaciones en soporte magnético o a través de Internet

A través de Internet

En caso de que la declaración se efectúe a través de Internet, queda garantizada la seguridad de los datos notificados a la Agencia Española de Protección de Datos, dado que la utilización del programa aprobado por la Resolución supone el cifrado de aquéllos, así como que los mismos se alojarán en un servidor web seguro.

No se entenderá por recibida la declaración efectuada mediante su envío por medios telemáticos sino desde la fecha en que tenga entrada en la Agencia Española de Protección de Datos la correspondiente *Hoja de Solicitud* de inscripción, debidamente cumplimentada y firmada.

El formulario para realizar la notificación en soporte papel se

encuentra en nuestra página Web www.agpd.es/upload/formulario.pdf. El programa para realizar la notificación en soporte electrónico se puede obtener en la dirección www.agpd.es/index.php?idSeccion=334.

Si se ha utilizado el programa informático de ayuda para cumplimentar la notificación de ficheros se podrán utilizar dos vías para presentarlo en la AEPD. Por un lado, se podrá enviar por Internet al servidor de la AEPD y a su vez se remitirá por fax¹ la *Hoja de solicitud*² debidamente firmada por persona con representación suficiente del responsable del fichero o tratamiento a notificar. En un único envío por Internet se podrán notificar hasta 50 ficheros o tratamientos de un mismo responsable. También se podrá obtener la notificación en soporte disquete a la que igualmente se adjuntará la *Hoja de solicitud*.

El programa de ayuda para la notificación de ficheros en soporte magnético o a través de Internet no permite la declaración de ficheros manuales.

Tratamientos manuales
En el caso de que se desee notificar para su inscripción tratamientos manuales, será necesario utilizar el cuestionario de notificación en soporte papel.

La notificación de una nueva inscripción de un fichero o tratamiento nunca invalida o sustituye a una inscripción previa. Si no se notifica una solicitud de supresión de la inscripción anterior se produciría un duplicado de la inscripción.

La utilización del programa de ayuda, mencionado anteriormente, se obtiene de forma gratuita, permitiendo que los procesos de inscripción sean más eficaces y eficientes, minimizando los costes de recogida de la información, facilitando la depuración y calificación previa a la inscripción, consiguiendo el máximo control en todo el procedimiento. A su vez, facilita al responsable la cumplimentación del aspecto formal del documento dado que existe una herramienta de ayuda que le guía en la cumplimentación de los modelos de inscripción.

Por último, de conformidad con el artículo 14 de la LOPD, el Registro General de Protección de Datos, como órgano integrado en la Agencia Española de Protección

de Datos, garantizará la publicidad de los tratamientos, permitiendo que cualquier persona pueda conocer, recabando para tal fin la información oportuna del RGPD, la existencia de tratamientos de datos de carácter personal, sus finalidades y la identidad del responsable del tratamiento. Para cumplir con la finalidad que recoge la Ley se publica, en la página web de la AEPD, con una actualización mensual, el

catálogo de los ficheros inscritos en el RGPD.

(Notas pie de página)

¹ +34 914 483 680

+34 914 452 529

² Se obtiene automáticamente por el programa de ayuda, con todos los datos cumplimentados.



En la web se puede encontrar todo tipo de información

de Datos, garantizará la publicidad de los tratamientos, permitiendo que cualquier persona pueda conocer, recabando para tal fin la información oportuna del RGPD, la existencia de tratamientos de datos de carácter personal, sus finalidades y la identidad del responsable del tratamiento. Para cumplir con la finalidad que recoge la Ley se publica, en la página web de la AEPD, con una actualización mensual, el

Jornada sobre la LGT

Alicante





La nueva Ley General Tributaria

Reglamento de infracciones y sanciones

Manuel Manzanares Pérez
ADADE Alicante

ADADE programó el pasado día 5 de noviembre una jornada técnica sobre la Ley General Tributaria, centrándola en el nuevo Reglamento sobre Infracciones y Sanciones (R.D. 2063/2004 de 15 de Octubre).

Para el desarrollo de la ponencia tuvimos la suerte de contar con un especialista de extraordinario prestigio, como es José Luis Argiles Garcés de Marcilla, Inspector Jefe U.R.I. actualmente Jefe Oficina Técnica de la Inspección de Hacienda

de Alicante, Doctor en Derecho y profesor asociado del Departamento de Sistemas Económicos y Financieros de la Facultad de Derecho de Alicante. Profesor del Master de Asesoría Fiscal de la Universidad de Alicante. Articulista de diversas publicaciones: Crónicas Tributarias, Gaceta Fiscal, CISS, etc.

A continuación resumo de forma modesta lo tratado:

La nueva Ley gustará más o menos, pero no cabe duda de que aclara el panorama tributario.

El sistema tributario ha evolucionado con una rapidez enorme en los últimos años, fundamentalmente en las distintas Leyes sustantivas de los tributos, pero sin el desarrollo paralelo en los respectivos preceptos de

El nuevo reglamento fija las reglas de cálculo para determinar lo que la Ley define como base de la sanción

la Ley General Tributaria, por lo que se producían desajustes entre las distintas normas. La nueva Ley supone una importante aproximación a las normas generales del Derecho Administrativo, con el consiguiente incremento de la seguridad jurídica en la regulación de los procedimientos y actuaciones tributarias.

La regulación de la potestad sancionadora en materia tributaria constituye uno de los aspectos de la nueva Ley General Tributaria en los que se introducen importantes modificaciones respecto al régimen anterior, que vienen marcadas fundamentalmente por tres aspectos: en primer lugar, por la separación

de los conceptos de deuda y sanción tributaria. En segundo lugar, para dedicar un capítulo independiente dentro del Título relativo a la potestad sancionadora a los principios que han de regularla, para facilitar la interpretación y aplicación de las normas sancionadoras. Y en tercer lugar, por reducir el grado de discrecionalidad administrativa en la aplicación del régimen sancionador.

Entre las principales novedades del nuevo reglamento destaca la calificación de las infracciones en leves y graves, cuando se produzca ocultación, y muy graves, si se comete fraude. Fija también las reglas de cálculo para determinar lo que la Ley define como base de la sanción. En ella se incluye una serie de preceptos como la ocultación, la utilización incorrecta de libros o registros o el uso de facturas falsas. Desarrolla, asimismo, el procedimiento en el caso de firma de actas con acuerdo y establece las especialidades que tal supuesto implica en la tramitación del procedimiento sancionador.

Por otro lado, también introduce el nuevo reglamento un capítulo de disposiciones especiales donde se regula la imposición de sanciones no pecuniarias, y las actuaciones en materia de delitos contra la Hacienda Pública.

La norma desarrolla el procedimiento en el caso de firma de actas con acuerdo y establece las especialidades que tal supuesto implica en la tramitación del procedimiento sancionador. El reglamento también regula la imposición de sanciones no pecuniarias, y las actuaciones en materia de delitos contra la Hacienda Pública



**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
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
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. Avda. 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
GUADALAJARA	GUADALAJARA. Ingeniero Mariño, 7 -Tel. 949-219365949-Fax 949-253341
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 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

INTERNACIONAL

MÉXICO	NAUCALPAN DE JUAREZ. Hacienda de Temixco 32-102. Tel. 00 525555606206
PERÚ	LIMA. Jr. Las Palmas 4472, 3º, Urb. Naranjal San Martín de Porres. Tel. 00 51198783179
PORTUGAL	LISBOA. Rua Bernardo Lima, 35, 3º A. Tel. 00 351912201288