



ADADE Empresarial

NÚMERO 38 3C2010



XIX Encuentro anual de ADade | El MITYC y ADade firman convenio para la constitución de empresas vía telemática | ADade visita el Congreso de los Diputados | Accountservs, SA se une a la red internacional de ADade | ADade Castellón | ADade Vila-Real | ADade Segorbe | TODOJUGUETE | Reforma laboral | Invertir en Ecuador | SOVI. Las sentencias "ocultas" | Ley de servicios de pago | El *mobbing* | Se rebajan las obligaciones de documentación para PYMES por operaciones vinculadas

Entrevista a Maravillas Rojo Torrecilla, Secretaria General de Empleo

Todas las claves para realizar el
CIERRE FISCAL Y CONTABLE
conforme al nuevo PGC y reducir
al mínimo la carga tributaria



Una completa guía de los procesos para calcular el resultado contable de una sociedad y determinar la base imponible del Impuesto sobre Sociedades.

- Todas las partidas que intervienen en las operaciones de cierre.
- Análisis de los diferentes regímenes especiales.
- Comentarios de autor.
- Numerosos ejemplos y casos prácticos.
- Incluye plantilla para chequear el proceso y listas de tareas a tener en cuenta al cierre del ejercicio.

CIENTOS DE CONSEJOS Y SUGERENCIAS

fruto de la práctica diaria del autor, Ignacio Becerra Guibert, prestigioso profesional especializado en la asesoría contable y fiscal de empresas y particulares.

RESERVE SU EJEMPLAR

Tel.: 902 250 500 | clientes@ciss.es • www.ciss.es



CISS

grupo Wolters Kluwer



17 Entrevista a Maravillas Rojo Torrecilla, Secretaria General de Empleo



05 Del 15 al 17 de septiembre se celebró, en San Sebastián, el XIX Encuentro anual del Grupo Asesor ADADE, bajo el lema "Presente y futuro del sector empresarial"



08 El Grupo Asesor ADADE incorpora a Accountservs, SA a su red internacional, con lo que continua su expansión por América Latina

Edita

ADADE

Presidente

Juan Penim

Director editorial

Pedro Toledano

Consejo de redacción

Juan Penim

Pedro Soler

Elías del Val

Tomas Saco

Neus Pou

Pedro Toledano

Contratación de publicidad

Tel.: 685 674 199

Fax: 925 214 619

info@adade.es

www.adade.es

Diseño y maquetación

Editorial CISS grupo Wolters Kluwer

Imprime

Editorial CISS grupo Wolters Kluwer

Tirada

15.000 ejemplares

Depósito legal

Z-1.506/93

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

04 Editorial

05 XIX Encuentro anual del Grupo Asesor ADADE

07 El MITYC y el Grupo Asesor ADADE firman un convenio para la constitución de empresas vía telemática

07 El Grupo Asesor ADADE visita el Congreso de los Diputados de España

08 El Grupo ADADE incorpora a Accountservs, SA a su red internacional

09 ADADE Castellón

10 ADADE Vila-Real

10 ADADE Segorbe

11 TODOJUGUETE. 20 años a la vanguardia del sector del juguete

13 Reforma laboral

17 Maravillas Rojo Torrecilla, Secretaria General de Empleo

23 Invertir en Ecuador

25 SOVI. Las sentencias "ocultas"

27 Ley de servicios de pago. Plazos de devolución

29 El mobbing o acoso psicológico

31 El Ejecutivo vuelve a rebajar las obligaciones de documentación para PYMES por operaciones vinculadas

32 Ocio

33 Actualidad económica

Presente y futuro del sector empresarial

El Grupo ADADE celebró en días pasados sus XIX Jornadas de Trabajo con el título: *"Presente y futuro del sector empresarial"*.

En el entorno maravilloso que nos proporcionó la ciudad de Donosti, San Sebastián; en dichas Jornadas se debatieron temas de vital importancia para la empresa, en aras a poder dar el mejor de los asesoramientos a nuestros clientes. Aplicación de la última tecnología informática, ampliación de los servicios profesionales (especializando las nuevas demandas empresariales) y alianzas estratégicas complementarias a nuestro sector, fueron algunos de los temas destacados de discusión y estudio.

Con la sombra ineludible de la crisis, que fue inevitable que revoloteara entre nuestras palabras y ponencias casi desde la apertura que corrió a cargo de D.^a Rafaela Romero Pozo (Lehendakaria-Presidenta de las Juntas Generales de Guipúzcoa), se dio caza y captura al pesimismo, conformismo y derrotismo, a los discursos generalistas e infértiles que circundan en torno a un puñado de ideas, que no desembocan en soluciones productivas y propicias para esta época tan castigada.

Se recordaron frases de personas optimistas e inteligentes como Albert Einstein que en su día dijo algo

como: *"En los momentos de crisis, sólo la imaginación es más importante que el conocimiento"*; y reflexiones sobre las posibilidades que nos brinda la adversidad de esta crisis, agudizando nuestras propuestas, imaginando ..., vislumbrando nuevos proyectos, en los que sin duda, la única finalidad es ayudar a nuestros clientes, a las empresas que día a día confían en nuestras apreciaciones y propuestas.

Para terminar pondré de nuevo palabras de Einstein: *"La vida es muy peligrosa. No por las personas que hacen el mal, sino por las que se sientan a ver lo que pasa"*. Éstas podríamos extrapolarlas a nuestro tiempo y a las circunstancias que nos rodean, que sirvan de guía y sobre todo de reflexión constructiva.

Juan de Jesús Penim Botajara
Presidente de ADADE



***"La crisis es la mayor bendición que puede sucederle
a los países porque trae el progreso.
Es de la crisis de donde nacen los descubrimientos
y las grandes estrategias"***

Albert Einstein

SAN SEBASTIÁN, 15 AL 17 DE SEPTIEMBRE

XIX Encuentro anual del Grupo Asesor ADade

LA XIX EDICIÓN DE LAS JORNADAS ANUALES DEL GRUPO ASESOR INTERNACIONAL ADade SE CELEBRARON EN LA CIUDAD DE SAN SEBASTIÁN DEL 15 AL 17 DE SEPTIEMBRE. "PRESENTE Y FUTURO DEL SECTOR EMPRESARIAL" ES EL TEMA SOBRE EL QUE HAN GIRADO DICHAS JORNADAS.



Participantes del encuentro anual en la entrada del Hotel Palacio de Aiete

El inicio de las Jornadas se realizó con un acto institucional en el Hotel Palacio de Aiete de San Sebastián, en el mismo se ofreció una recepción de bienvenida a los asociados del Grupo Asesor Nacional e Internacional ADade, dicha bienvenida estuvo a cargo del Presidente Juan de Jesús Penim Botejara, que resaltó la importancia de estos encuentros para el desarrollo de un gran grupo empresarial como es el Grupo Asesor ADade.

Este año el Grupo Asesor ADade se reúne bajo el lema **"Presente y futuro del sector empresarial"**, con el fin de analizar el panorama empresarial tanto a corto como medio y largo plazo. En dichas jornadas se estudiaron diversas propuestas y se cambiaron impresiones y experiencias encaminadas a poder aportar a las empresas medidas preventivas de cara a afrontar de la mejor manera posible los momentos actuales de la economía en España.

"Rafaela Romero Pozo, Lehendakaria-Presidenta del Parlamento Guipuzkoano, fue la encargada de inaugurar el encuentro anual del Grupo Asesor ADade"

La apertura de las Jornadas de Trabajo estuvieron a cargo de D.^a Rafaela Romero Pozo Lehendakaria-Presidenta del Parlamento Guipuzkoano, en primer lugar agradeció al Grupo Asesor ADade su invitación para hacer la apertura de las Jornadas, su intervención se centró en la situación económica actual y el papel del asesoramiento en el desarrollo empresarial. En el desarrollo de la misma indicó que lo que *"Hoy por hoy necesitamos es un planteamiento estratégico, y la estrategia viene inexcusablemente acompañada de aquello que vosotros prestáis: asesoramiento, atención y apoyo en todos los ámbitos de la gestión empresarial. Desde la comercial hasta la financiera, pasando por la laboral, estructural u organizativa"*.

La empresa debe tender a un asesoramiento preventivo no paliativo y en este sentido la Sra. Romero refirió que *"una buena preparación previa y un buen asesoramiento ante las nuevas formas de juego, dejarán a las empresas en la mejor situación posible para transformar su negocio y salir del período de crisis de una manera fortalecida"*.

En este mismo sentido comentó que *"Estamos en el punto en que deben trazarse planes estratégicos, debidamente informados y asesorados, que traten todas"*

las áreas de la empresa....; adecuando sus trayectorias a las nuevas realidades y no dejándose atrapar por la parálisis y la deriva".

También comentó en referencia a la necesidad de colaboración entre todos los estamentos tanto públicos como privados para salir airoso de la situación actual que *"Se trata de aunar esfuerzos, sumando compromisos de todas las partes: agentes sociales, gobernantes, políticos, empresarios, ciudadanos y sociedad en general, que quieran compartir un proyecto, un país, para superar los enormes retos a los que nos enfrentamos"*.

Por último, y como conclusión, dijo que *"debemos entre todos reforzar aquello que nos une, que es mucho más de lo que nos separa, y que nos permita avanzar"*.

"Judith Saldaña, delegada de ADade en Guatemala, intervino en las jornadas con una exposición de sus actividades y del sistema fiscal y de inversión en su país"

Durante las Jornadas intervino la nueva Delegada de ADade en Guatemala, Judith Saldaña, del despacho AVANT STRATEGIC GROUP, SA situado en la ciudad de Guatemala. Su intervención se centro en una amplia exposición de sus actividades y del sistema fiscal y de inversiones en dicho país, y que resultó de gran interés para todos los asistentes.



Un momento de la intervención de Rafaela Romero Pozo, Lehendakaria-Presidenta del Parlamento Guipuzkoano

También en estas Jornadas se desarrollaron sesiones de trabajo con los Delegados Internacionales que vinieron desde Ecuador, Guatemala, México, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela, para estudiar la expansión hacia mercados exteriores de empresas españolas, principalmente hacia América Latina, así como la expansión de empresas americanas hacia España.

"Hubo sesiones de trabajo con los delegados de los países de América Latina en los que el Grupo Asesor ADade tiene despachos profesionales"

Igualmente se trató de la expansión del Grupo a nivel nacional, así como la obtención de acuerdos tanto con entidades oficiales como privadas, que permitan a sus asociados ser punteros y dar unos servicios completos y competitivos a la empresa, marcando un punto de inflexión con otras empresas del sector.

Por último, indicar que se hicieron entrega de unas placas de agradecimiento a los miembros de la Junta Directiva que dejaron sus cargos, por renovación de la misma, en el mes de marzo, en concreto a Pedro Soler Macia, Jesús Ramos Estall, Carlos Artigas Gracia y José Gabriel Carrillo.



Entrega de las placas a los miembros de la antigua Junta Directiva de ADade

El MITYC y el Grupo Asesor ADade firman un convenio para la constitución de empresas vía telemática

EL MINISTERIO DE INDUSTRIA Y EL GRUPO ASESOR ADade FIRMAN UN CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS POR VÍA TELEMÁTICA, REDUCIENDO Y AGILIZANDO LOS TRÁMITES NECESARIOS.

El Convenio firmado entre ambas entidades se encuadra dentro de las actuaciones que el MITYC está realizando en el ámbito de la creación de empresas.

El Convenio fue suscrito por Teresa Santero Quintilla, Secretaria General de Industria, y Juan de Jesús Penim Botejara, Presidente del Grupo Asesor ADade, el pasado día 20 de julio de 2010. A través del citado Convenio todos los despachos que componen el Grupo Asesor ADade tienen la opción de realizar desde sus propios despachos los trámites para la constitución de empresas de forma telemática, lo que reducirá de una forma ostensible los tiempos de tramitación y la carga burocrática que ello conlleva.

Los tipos de empresas que se pueden crear a través del procedimiento telemático son:

- Sociedad Limitada Nueva Empresa.
- Sociedad de Responsabilidad Limitada.
- Empresario Individual (Autónomo).



Para acceder a este servicio el emprendedor deberá dirigirse a los **Puntos de Asesoramiento e Inicio de Tramitación (PAIT)** en los que

se le asesorará en todo lo relacionado con la definición de su proyecto empresarial y se le permitirá iniciar los trámites de constitución y puesta en marcha del mismo por medios telemáticos.

El Sistema de Tramitación Telemática (STT) del **Centro de Información y Red de Creación de Empresas (CIRCE)** es un sistema informático de tramitación de expedientes electrónicos que, a través del Documento Único Electrónico (DUE), llevará a cabo el intercambio de la documentación necesaria para la creación de empresas.

El CIRCE es una iniciativa que tiene por objeto estimular la constitución de nuevas empresas a través de una red de oficinas denominadas PAIT, distribuidas por todo el territorio nacional.

El procedimiento telemático de constitución de empresas reduce en la actualidad los formularios necesarios para la constitución y puesta en marcha de las Sociedades Mercantiles a un solo formulario virtual, el Documento Único Electrónico (DUE). Esto supone pasar de 16 formularios administrativos a un solo documento, posibilitando al mismo tiempo la tramitación por vía telemática. Este uso intensivo de las nuevas tecnologías es el aspecto más innovador del CIRCE.



El Grupo Asesor ADade visita el Congreso de los Diputados de España

EL GRUPO ASESOR ADade VISITÓ EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DE ESPAÑA INVITADO POR EL JEFE DE LA SECRETARÍA DE LA PRESIDENCIA, ÁNGEL VALERO.

El pasado mes de julio una representación del Grupo Asesor ADade visitó el Congreso de los Diputados de España invitados por el Jefe de la Secretaría de Presidencia, Ángel Valero. En dicha visita se comentaron distintos aspectos de la situación económica actual y de la situación por la que pasa la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) en España. También se visitaron las distintas estancias del Palacio del Congreso y, como no podía ser menos, el hemiciclo.

A lo largo de la audiencia se hizo entrega de una placa de agradecimiento al Congreso de los Diputados, a través de Ángel Valero, por la deferencia que tuvieron con el Grupo Asesor ADade.



Ángel Valero (Izda), Jefe Secretaría Presidencia, y Juan Penim, Presidente Grupo Asesor ADade

El Grupo ADade incorpora a Accountservs, SA a su red internacional

EL GRUPO ASESOR INTERNACIONAL ADade CONTINÚA CON SU EXPANSIÓN EN AMÉRICA LATINA CON LA INCORPORACIÓN DE ACCOUNTSERVS, SA DE ECUADOR.



Accountservs, SA es una firma independiente que brinda servicios profesionales especializados en las áreas de auditoría, contabilidad, impuestos y consultoría de negocios. Establecida en 2005 por sus socios fundadores, Guillermo Logroño y Víctor Herrera, esta firma viene sirviendo a empresas nacionales y multinacionales, así como a prestigiosas Instituciones sin Fines de Lucro, y desde el año 2010 asociado a la firma Asesotecní, SA con su socio fundador, José Luis Pazmiño.

Somos una firma de Contadores, Auditores y Asesores con muchos años de experiencia profesional, conformada por profesionales idóneos con amplio conocimiento; desde su constitución en enero de 2005 con oficinas y personal en Guayaquil y Cuenca, todo ello dirigido a la constante búsqueda para mejorar nuestros servicios y brindar la mejor atención a nuestros clientes.

"Nuestra política es entrenar y capacitar a nuestro personal para poder suministrar a los clientes recomendaciones y sugerencias que se anticipen a las instituciones"

Nuestra visión es exceder las expectativas de los clientes como Auditores, por tal razón nos ha llevado a entender apropiadamente que es lo importante para ellos, con la finalidad de contribuir con los objetivos de sus empresas.

Para mantener el alto grado de expectativa y poder brindarles el servicio que merecen, tenemos como política entrenar y capacitar constantemente a nuestro

personal, de esta manera se puede suministrar recomendaciones, sugerencias que se anticipen a las instituciones.

Analizamos cuidadosamente su negocio y junto a ustedes trabajamos en áreas estratégicas desarrollando planes que lograrán corregir debilidades y resaltar sus fortalezas.

LÍNEA DE TRABAJO

Nuestra filosofía de trabajo se fundamenta en el principio de que ningún cliente tiene iguales o similares problemas de administración o financieros, por lo que nuestros servicios se diseñan y realizan de acuerdo a las necesidades específicas de cada uno de ellos.

Nuestro enfoque requiere que tengamos un profundo conocimiento de la forma cómo se ejecuta su negocio y de las operaciones que se desarrollan para de esta manera llegar a la causa raíz de los problemas existentes y para identificar oportunidades de mejora en los procesos ya existentes.

"Ningún cliente tiene iguales o similares problemas de administración o financiero, por eso nuestros servicios se diseñan a las necesidades específicas de cada uno de ellos"

La experiencia adquirida en el tipo de industria en la cual se desarrollan las actividades de su empresa, sumado al profundo análisis de los procesos de negocio, nos permitirán poner a su disposición recomendaciones prácticas y realizables.

Mantenemos la filosofía de ayudar a nuestros clientes a ser exitosos, lo cual repercutirá también en que nuestro negocio sea exitoso,



ADADE CASTELLÓN

SUS PREMISAS SON EL COMPROMISO CON SUS CLIENTES Y LA COMBINACIÓN DE UNA RELACIÓN EMPRESA-CLIENTE BASADA EN LA CONFIANZA Y EN LA TRADICIÓN.



Hace ya casi treinta años, Marisol Miravet Monfort y Jesús Ramos Estall (actuales accionistas de ADATE) fundaron en Castellón la sociedad Asesoría Ramos Estall, SA. Se trataba de una modesta asesoría que en poco tiempo consiguió hacerse un hueco entre los grandes despachos de la provincia hasta lograr formar parte del grupo asesor ADATE, de relevancia tanto nacional como internacional. Aunque no contábamos con el apoyo de grandes firmas ni con grandes recursos teníamos muchas ganas de trabajar y tratar de ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

"ADADE Castellón ofrece servicios de asesoramiento integral estando especialmente vinculada con el sector cerámico"

En un primer momento únicamente prestábamos servicios de asesoría fiscal, contable y laboral, pero con los años y como fruto de un gran esfuerzo y dedicación logramos una ampliación en los campos de la auditoría y el asesoramiento jurídico.

En la actualidad el equipo consta de veinticinco personas divididos en diferentes departamentos: fiscal, contable, laboral, auditoría y jurídico. En la plantilla encontramos seis abogados, cinco economistas/titulados mercantiles, dos auditores, tres graduados sociales... El trabajo conjunto que todos ellos realizan, al igual que la comunicación interna, es imprescindible para el buen funcionamiento de la empresa.

Uno de los gerentes de la compañía (Jesús Ramos) ha compatibilizado su trabajo profesional con la docencia, habiendo sido profesor en la facultad de Derecho y en la de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNED (centros de Tortosa y Vila-Real), así como

profesor del Prácticum del Colegio de Abogados. Por otra parte, fue durante cuatro años Presidente del Ilustre Colegio Oficial de Titulados Mercantiles y Empresariales de Castellón. A todo ello se ha de añadir su actual papel como Secretario del Consejo de Administración de diferentes compañías.

La empresa actualmente ofrece servicios de asesoramiento integral estando especialmente vinculada con el sector cerámico (muy importante en la provincia), automoción y servicios.

Los servicios que prestamos están apoyados por dos áreas accesorias y/o complementarias que son la correduría de seguros y los servicios de formación; lo cual nos ha permitido ampliar nuestros horizontes de trabajo.

"ADADE Castellón cuenta con dos despachos más en Vila-Real y Segorbe, ofreciendo un servicio fiscal, contable, laboral, de auditoría y jurídico a sus clientes"

Dentro de la provincia de Castellón, al margen de estas oficinas, tenemos un despacho en Vila-Real junto con el letrado Rafael Cortés García y un *partner* en Segorbe dando servicio a la zona del Alto Palancia. Las tres oficinas ofrecen un servicio integral en la provincia de Castellón.

El éxito de ADATE Castellón radica en el compromiso con sus clientes y en la combinación de una relación empresa-cliente basada en la confianza y en la tradición. Además, hemos de sumarle las modernas instalaciones con las que cuenta nuestra sede, así como los avances informáticos. Para ADATE Castellón lo más importante es ofrecer nuestros mejores servicios a nuestros clientes.



ADADE VILA-REAL (PRISMA, SL)

CON MOTIVO DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL IVA, AÑO 1986, Y CON ELLO EL CAMBIO SUSTANCIAL DE LA FISCALIDAD EN ESPAÑA, UN GRUPO DE ESTUDIANTES RECIÉN LICENCIADOS DECIDE AVENTURARSE EN EL MUNDO DEL ASESORAMIENTO INTEGRAL DE EMPRESAS.



Hace ahora ocho años la experiencia acumulada por PRISMA ASESORES Y CONSULTORES dio un paso más adelante con **su integración en ADATE de la mano de Jesús Ramos Estall.**

Nuestra labor es desarrollada en el despacho por dos titulares licenciados y que son el ya referido Jesús Ramos Estall, sobradamente conocido en la organización ADATE y Master en la Provincia de Castellón, más uno de los socios fundadores de GESPRISMA SL, Rafael Cortés García, profesional con amplia y contrastada experiencia en el mundo empresarial.

La plantilla está formada por ocho profesionales y el asesoramiento se efectúa de modo departamentalizado, al frente de cada uno de dichos departamentos se halla una persona con amplia experiencia, formación y capacitación que aseguran la clave del éxito: la profesionalidad en el asesoramiento.

Tras todos los años de servicio a su distinguida y fiel clientela, la asesoría ha variado de dependencias estando actualmente ubicada en la zona más moderna de Vila-Real en la calle **Pere Gil, n.º 2, entresuelo.**

"Nuestro objetivo es proporcionar servicios con la profesionalidad, rapidez y rentabilidad que nuestros clientes se merecen y que demandan los tiempos actuales"

Las instalaciones cuentan con todos los modernos avances de ofimática que permiten a los profesionales trabajar con plenas garantías de eficacia y rapidez. A todo ello se une la superficie de que dispone el local (430 m²), que por su decoración moderna y su disposición de puestos de trabajo que permiten trabajar con holgura y confidencialidad hacen de la asesoría, sin dudar, una de las mejores de Castellón y provincia.

El objetivo de nuestra empresa, por encima de cualquier otro condicionante, es proporcionar nuestros servicios con la profesionalidad, rapidez y rentabilidad que nuestros distinguidos clientes se merecen y que demandan los tiempos actuales.

En definitiva, y con nuestros servicios en los ámbitos laboral, fiscal, contable, jurídico financiero y auditoría, mejorados con la integración en ADATE, deseamos obtener aún mayor prestigio en Vila-Real y provincia, algo que de seguro se realizará en esta situación de crisis económica que nos atenaza y que hace más necesaria si cabe una exquisita atención profesionalizada.

ADADE SEGORBE (DOMENS PEÑA ASESORES, SL)

YA CASI SON TRECE LOS AÑOS TRANSCURRIDOS DESDE AQUEL MES DE DICIEMBRE DE 1997 EN EL QUE ABRÍAMOS LAS PUERTAS DE NUESTRO DESPACHO E, IGUALMENTE, SERÁN TRECE LOS AÑOS QUE HAN PASADO DESDE QUE NOS INCORPORAMOS AL GRUPO ADATE.

Parece que fue ayer. Recuerdo lo duró que resultó el comienzo, la enorme dificultad de conseguir la tan ansiada cartera de clientes que sólo a base de mucho esfuerzo, continuidad e insistencia, fue paulatinamente creciendo hasta llegar a nuestros días, momento en el cual nos encontramos con un despacho absolutamente consolidado en la zona, con unas buenas instalaciones, y dotado de profesionales con la capacidad y diligencia que exige un mercado tan competitivo como el actual. Hoy este despacho está integrado por seis personas.

Bien es cierto que la coyuntura económica actual ha obligado a la gran mayoría de empresas a hacer reajustes de todo tipo, prácticamente nadie se ha librado de ello; aunque también es verdad que el hecho de trabajar en una zona eminentemente

rural, donde no hay un tejido empresarial de relevancia, ya que se trata de PYMEs de pequeña dimensión, siendo ésta la principal característica de nuestra cartera de clientes, ha hecho que en este despacho exista cierto equilibrio entre bajas de clientes (por cierre principalmente) y altas por la incorporación de nuevos clientes provenientes de otros despachos.

No es momento de crecer, por más que es lo que sin duda todos deseáramos. El mero hecho de poder mantener lo que tanto ha costado de crear ya es todo un éxito. En ADATE Segorbe, y mientras dure la actual crisis, ese es uno de nuestros principales objetivos, que no se reduzca la cartera, ni la calidad de la misma.

Alberto Domens Zúñiga
Director ADATE Segorbe

TODOJUGUETE. 20 años a la vanguardia del sector del juguete

TODOJUGUETE CENTRA SUS ESFUERZOS EN OFRECER AL CLIENTE LOS MÁS VARIADOS ARTÍCULOS Y NOVEDADES DEL MERCADO NACIONAL E INTERNACIONAL.



La actividad empresarial se inicia como mayorista con una red comercial en Castellón, Valencia, Teruel y Tarragona.

En 1990 se crea la primera tienda **TODOJUGUETE** iniciando así la nueva etapa de venta al público, contando actualmente la empresa con 9 tiendas distribuidas en Castellón, Vila-Real, Vall d'Uixó, Puerto de Sagunto, Valencia, Xirivella, L'Eliana y Cuenca.

"TODOJUGUETE presenta al público una variada oferta de productos que va desde el juguete tradicional, a los artículos para playa o camping, videojuegos o disfraces y artilugios para el carnaval"

Durante estos 20 años de trayectoria **TODOJUGUETE** centra sus esfuerzos en ofrecer al cliente los más va-

riados artículos y novedades del mercado nacional e internacional siempre al mejor precio.

"En 1990 nace la primera tienda TODOJUGUETE y cinco años después, en 1995, aparece en el mercado la marca TODOBEBE, integrándose en todas las tiendas de la firma"

Su gama de productos abarca en la actualidad distintas áreas: juguetes, artículos para el aire libre, camping, playa, carnaval, videojuegos, escolar...

Algo decisivo, fundamental y a raíz de la experiencia en el mundo infantil fue el nacimiento de la marca **TODOBEBE** en el año 1995. Integrado en todas las tiendas **TODOJUGUETE** y con una clara vocación de cubrir la demanda integral del mundo del recién nacido.

TODOBEBE. Una marca nacida para cuidar de los recién nacidos

La marca **TODOBEBE** cuenta con productos para recién nacidos y puericultura, ofreciendo tanto artículos desarrollados por empresas nacionales como procedentes de otros países de la Unión Europea y EEUU. En la última década, y con la llegada masiva de nuevos medios de comunicación como Internet, el consumidor ha aumentado su nivel de conocimiento y exigencia. Para satisfacer este nuevo tipo de demanda ha sido necesario disponer de productos de gran calidad y de un personal cualificado capaz de saber transmitir y orientar al cliente en sus necesidades.



“TODOBEBE brinda una oferta amplia y variada para los recién nacidos y el sector de la puericultura”

El mundo del juguete y la puericultura es muy dinámico y se encuentra en constante evolución en cuanto a nuevos productos y tendencias, **TODJUGUETE** apuesta por estar presente en casi todas las ferias del sector nacionales e internacionales, y así poder garantizar a sus clientes la información y el disfrute de las últimas novedades en sus tiendas.

Nos encontramos en el comienzo de una nueva Campaña Navideña en la que como siempre es un reto proponer las mejores ofertas y servicios en un breve espacio de tiempo, esto es así debido a la estacionalidad y la competencia existente entre las grandes superficies.

“El club de TODY y la TODYTARJETA premian la fidelidad de los clientes a través de grandes descuentos y condiciones especiales”

El año 2010 ha sido un año difícil para todos y el mercado del juguete tampoco se ha librado, el primer semestre supuso una bajada de ventas aunque mejoró el tercer trimestre, lo que ha supuesto que aunque no se logre alcanzar crecimiento, el descenso se ha ralentizado.

También en el presente ejercicio la firma **TODJUGUETE** apostó por incentivar y premiar la fidelidad de sus clientes mediante la creación del “club de TODY” y la **TODYTARJETA**; ofreciendo grandes descuentos, condiciones especiales y la mejor información de forma personalizada.



Reforma laboral

Estimados lectores, como todos saben recientemente se ha publicado la Ley sobre la Reforma Laboral, con el fin de acercársela de la manera más sencilla posible, a continuación les detallamos las modificaciones a través de unos cuadros sinópticos que pensamos dan una visión amplia y comparativa de la citada Reforma.

Cuadro comparativo tras la reforma aprobada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre

ANTES DE LA REFORMA		DESPUÉS DE LA REFORMA	
Bonificaciones a la contratación indefinida			
Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados larga duración).		• Jóvenes hasta 30 años: 800 € (1.000 € si son mujeres). • Mayores de 45 años: 1.200 € (1.400 si son mujeres).	• Requisitos: las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa. • Duración: 3 años desde el contrato.
Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución.		La bonificación será de 500 € durante 3 años. Si son mujeres, la bonificación será de 700 €.	
Bonificaciones para contratos de formación.		• Se bonifica el 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. • Duración: Hasta 31-12-2011.	
Flexibilidad interna			
Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET).		Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET).	- Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: 15 días, improrrogable. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje. - Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. - Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos. - La modificación sólo puede referirse al horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, remuneración y sistemas trabajo.
Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET).		Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET).	- Posibilidad de período de consultas por acuerdo entre trabajadores y empresa. - Carácter temporal de la inaplicación: máximo hasta la vigencia del convenio o, en todo caso, 3 años. - Determinación exacta de la cantidad a percibir y de la recuperación de cantidades. - Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos. - Si hay desacuerdo, se acude a laudo arbitral vinculante.
Movilidad geográfica (art. 40 ET).		Movilidad geográfica (art. 40 ET).	- Período de consultas de 15 días improrrogable. - Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos. - Posibilidad de sustituir periodo de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje.
Reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo			
Suspensión del contrato por causas objetivas (art. 47 ET).	En el ET no estaba prevista la reducción de jornada.	Medidas de regulación temporal de empleo: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas objetivas (art. 47 ET).	Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70%.
	Reposición de prestaciones por desempleo: 120 días.		Reposición de prestaciones por desempleo: 180 días.
	Prestación por desempleo.		El trabajador en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial.
	Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50%.		Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80%.
Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre 1-10-2008 y 31-12-2010.		Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre 1-10-2008 y 3-12-2011.	

ANTES DE LA REFORMA		DESPUÉS DE LA REFORMA	
Reducción de la temporalidad en la contratación			
Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	El trabajador debe llevar 6 meses en desempleo.	Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	El trabajador debe llevar 3 meses en desempleo.
	Colectivos: • Jóvenes de 16 a 30 años. • Mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino. • Mayores de 45 años. • Parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos. • Minusválidos.		Nuevos colectivos: • Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos. • Trabajadores sólo con contratos temporales en los últimos 24 meses. • Trabajadores despedidos en los 12 meses anteriores de un contrato indefinido. • Personas con discapacidad. • Límite máximo para la conversión: 31-12-2011.
	Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos.		• Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubiera extinguido contratos declarados o reconocidos improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos. • Excepción: que los despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley.
	Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez: 33 días por años trabajado.		Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o reconocida por el empresario: 33 días por año trabajado.
Contrato de obra o servicio.	Sin duración máxima.	Contrato de obra o servicio.	• Duración máxima 3 años. • Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más.
Encadenamiento de contratos temporales.	Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa dos o más contratos temporales.	Encadenamiento de contratos temporales.	• Se prohíbe para el mismo o distinto puesto en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales. • Se prohíbe en casos de sucesión o subrogación empresarial. • Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad.
Indemnización por finalización de contrato temporal.	8 días de salario por año de servicio.	Indemnización por finalización contrato temporal.	Gradualmente se llegará hasta 12 días de salario por año de servicio en 2015.
Despidos			
Despido colectivo. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afecten a un número determinado de trabajadores.		Despido colectivo. Se redefinen causas. Se precisa acreditación y justificación.	
Despido objetivo.	Preaviso de 30 días.	Despido objetivo.	Preaviso de 15 días.
	Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días.		Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente: 33 días.
	El empresario paga íntegramente la indemnización.		El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos posteriores a la entrada en vigor del Real Decreto-ley. El contrato debe haber durado como mínimo un año.
	-		El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización.
Empleo juvenil			
Contrato para la formación.	Cotización a la Seguridad Social.	Contrato para la formación.	Bonificación de cuotas empresariales del 100%.
	Edad máxima: 21 años.		Edad máxima: 25 años (hasta 31-12-2011).
	Retribución mínima SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo.		Retribución mínima SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato.
	No se reconoce prestación por desempleo.		Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato.
Contrato en prácticas.	Título universitario o de formación profesional grado medio o superior.	Contrato en prácticas.	Título universitario o de formación profesional grado medio o superior y certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2000.
	Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.		Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de estudios.
Servicios públicos de empleo e intermediación laboral			
Agencias de empleo sin ánimo de lucro.		• Agencias de empleo con o sin ánimo de lucro. • No pueden cobrar a los trabajadores por sus servicios de intermediación. • Requisitos de autorización. • Colaboración con los servicios públicos de empleo.	
Exclusión de trabajadores de ETTs en sectores de riesgo.		Negociación colectiva para permitir a los trabajadores de ETTs actuar en sectores de riesgo (excepto riesgos cancerígenos, biológicos y radiaciones ionizantes).	
Derechos de los trabajadores de las ETTs.		Los trabajadores de ETTs tienen derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente.	
Fondo de capitalización para contratos indefinidos			
No existía.		• Constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores a lo largo de su vida laboral. • El abono de cantidades se realiza en casos de despido, de movilidad geográfica o de formación. • Las cantidades que no se hagan efectivas se reciben en el momento de la jubilación. • Operativo desde 1-1-2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha.	

Cuadro de bonificaciones a la contratación tras la reforma laboral

COLECTIVOS	DESCRIPCIÓN	CUANTÍA (EUROS) BONIFICACIONES	DURACIÓN
Bonificaciones a la contratación indefinida			
Jóvenes de 16 a 30 años.	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, sin escolaridad obligatoria o titulación profesional, contratados en el período de 18-6-2010 a 31-12-2011.	General: 66,67 €/mes (800 €/año) (*) Mujeres: 83,33 €/mes (1.000 €/año) (*)	3 años (o equivalente diario)
Mayores de 45 años.	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, contratados en el período de 18-6-2010 a 31-12-2011.	General: 100 €/mes (1.200 €/año) (*) Mujeres: 116,67 €/mes (1.400 €/año) (*)	3 años (o equivalente diario)
Transformación de contratos formativos, de relevo y de anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la forma de su celebración.	Conversión en indefinidos de estas modalidades contractuales en el período de 18-6-2010 a 31-12-2011.	General: 41,67 €/mes (500 €/año) (*) Mujeres: 58,33 €/mes (700 €/año) (*)	3 años (o equivalente diario)
Discapacitados (también por conversión en indefinidos de contratos temporales o formativos).	Personas con discapacidad ordinaria: a) General b) Mujeres c) Mayores de 45 años	4.500 (*) 5.350 (*) 5.700 (*)	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa: a) General b) Mujeres c) Mayores de 45 años	5.100 (*) 5.950 (*) 6.300 (*)	
Víctimas de violencia de género.	Sean o no desempleadas.	1.500 (*)	4 años
Trabajadores excluidos socialmente.	Acreditación por los servicios sociales.	600 (*)	4 años
Bonificaciones en supuestos excepcionales			
Discapacitados: - Personas contratadas mediante contrato temporal de fomento del Empleo. - Mujeres y mayores de 45 años.	a) En general. b) En caso de discapacidad severa.	3.500 (*) 4.100 (*)	Toda la vigencia del contrato
	a) En general. b) En caso de discapacidad severa.	4.100 (*) 4.700 (*)	
Víctimas de violencia de género o doméstica.		600 (*)	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social.		500 (*)	Toda la vigencia del contrato
Contratos de formación.	Contratados en el período de 18-6-2010 a 31-12-2011 o anteriores prorrogados a partir de esa fecha.	100% de cuotas empresariales y de los trabajadores a la Seguridad Social y demás de recaudación conjunta.	Durante la vigencia del contrato o de su prórroga
	Discapacitados: Contratados en el período de 18-6-2010 a 31-12-2011 o anteriores prorrogados a partir de esa fecha.	Opción entre lo anterior y la reducción del 50% en las cuotas empresariales de los contratos para la formación que celebren.	
Bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido			
Contratos indefinidos.	Trabajadores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de 5 o más años.	50% de la aportación empresarial por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10%, hasta el 100%.	Toda la vigencia del contrato
	Trabajadores de 59 años, con una antigüedad en la empresa de 4 años.	40% de la aportación empresarial por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal.	1 año
	Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad.	1.200 (*)	4 años
Bonificaciones para la contratación por los centros especiales de empleo			
Discapacitados.	Contratos indefinidos o temporales.	100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de AT y EP y las de recaudación conjunta.	Toda la vigencia del contrato
Plan extraordinario de bonificaciones en suspensiones del contrato de trabajo o reducción temporal de jornada			
Trabajadores con contrato suspendido o en reducción temporal de jornada.	Acordado en expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal en el período de 1-10-2008 a 31-12-2010.	50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes u 80% si se incluyen medidas de empleabilidad de los trabajadores afectados, si bien, el incremento del porcentaje sólo podrá aplicarse respecto a las cotizaciones devengadas después del 18-6-2010.	El período de suspensión o reducción de jornada con un máximo de 240 días

(*) Contrato a tiempo parcial: bonificación que resulte de aplicar a esta cuantía un porcentaje igual al de la jornada incrementado en 30 puntos porcentuales.

Fuente: Lex Nova (<http://reformalaboral2010.es>)



**Su Asesoría le
ayudará a superar
todos los retos
*Confíe en ella***

Estimados clientes:

Como bien sabe este ha sido un año difícil para muchas empresas y, como consecuencia de ello, también para las personas.

A la complicada situación económica se le han sumado una serie de cambios y reformas que, junto al notable incremento de la presión fiscal, suponen un auténtico reto a superar lleno de riesgos.

Un nuevo IVA, nuevos Planes Generales de Contabilidad, nueva Fiscalidad de las operaciones vinculadas... crean un escenario en el que tomar las decisiones correctas puede suponer un importante ahorro de tiempo y dinero. Y, no hace falta decirlo, adoptar las incorrectas, todo lo contrario.

Simplemente queríamos recordarle que en ADADE estamos preparados para ayudarle a superar todos los retos. Éstos y otros muchos.

Nuestro equipo de profesionales reúne el conocimiento y profesionalidad necesarios para ofrecerle siempre el mejor consejo.

**Confíe en nosotros y
ahórrese muchos disgustos y dinero.**



ADADE

GRUPO ASESOR NACIONAL E INTERNACIONAL

DATOS DE CONTACTO: 902 100 676 • info@adade.es • www.adade.es

Maravillas Rojo Torrecilla, Secretaria General de Empleo

MARAVILLAS ROJO COMENTA QUE "EL TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA APROBACIÓN DE LA NORMA NO PERMITE AÚN TENER UNA EVALUACIÓN ADECUADA DE SUS EFECTOS".

La nueva reforma laboral está siendo tachada por las centrales sindicales como la "reforma del despido" y no la reforma de la contratación, ¿qué puede decirnos y cuál es su sincera opinión al respecto?

Mi respeto a las opiniones de los agentes sociales y en este caso de las centrales sindicales, pero estoy en desacuerdo con este análisis. Son un conjunto de medidas equilibradas que afecta a elementos sustanciales de nuestras relaciones laborales.

"La reforma tiene tres objetivos: reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas y mejorar las oportunidades de acceso al empleo de las personas desempleadas"

Se trata de una reforma que aborda los problemas del mercado de trabajo en España y que dota de una mayor seguridad jurídica a las relaciones laborales. Sus medidas esenciales se articulan en torno a tres objetivos: el primero, reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, impulsando la creación de empleo estable y de calidad, adoptando medidas complementarias, por un lado limitando el uso injustificado de la contratación temporal, para lo cual se fija un límite temporal máximo en los contratos por obra o servicio determinado y, por otro, con medidas para favorecer y extender la contratación indefinida, haciéndola más atractiva para las empresas, al tiempo que se preservan los derechos de los trabajadores con normas para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales. Un segundo objetivo es reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas con la posibilidad de que éstas reduzcan la jornada en situaciones de dificultades económicas y como alternativa a los despidos. Es decir, trabajar menos horas pero preservar el puesto de trabajo. Y un tercer objetivo es mejorar las oportunidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, en particular de los jóvenes, mediante una nueva regulación más rigurosa y selectiva de la política de bonificaciones a la contratación indefinida. Para ello, se

concentran los incentivos en los desempleados menores de 30 años y mayores de 45 años, con más de doce meses en desempleo.

La Reforma Laboral curiosamente ha unido a Patronal y Sindicatos (cada uno por su lado y manteniendo sus intereses) en que no es buena para afrontar la crisis presente y que en lugar de ser una medida de "alta velocidad" será un "mercancías", ¿le parece acertado el símil?

El Gobierno tenía la firme voluntad de consensuar estas medidas con las organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social.

A principios de febrero de este año se intensificaron las negociaciones tripartitas para que estas actuaciones se adoptaran cuanto antes, pero a pesar de que el Gobierno dedicó todos sus esfuerzos hasta el último momento, el acuerdo finalmente no fue posible, si bien el proceso de diálogo con los interlocutores sociales ha servido para confrontar opiniones sobre las medidas del texto.

La norma, en primer lugar promulgada mediante Real Decreto (Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio), ha recogido en gran parte los acuerdos derivados del proceso de diálogo social. Posteriormente, este Real Decreto fue tramitado como Proyecto de Ley y ha sido aprobado, tras un intenso y profundo debate, con las mejoras introducidas por los Grupos Parlamentarios en el Congreso y en el Senado, el pasado día 9 de septiembre.

¿Las medidas correctoras y de aplicación de la nueva reforma laboral y su convalidación parlamentaria marcan un tiempo prudencial para ver la repercusión de la misma en el tejido laboral del país y un horizonte temporal de éxito o de fracaso?

El tiempo transcurrido desde la aprobación de la norma no permite aún tener una evaluación adecuada de sus efectos. Cualquier reforma que se hace en cualquier ámbito necesita, en primer lugar, un período de identificación en el que los sectores afectados deben



proceder a establecer las características del cambio realizado y ver en qué medida les afecta.

Hay que considerar, asimismo, su recorrido. Un Real Decreto del Gobierno con efectos desde el 17 de junio que ha sido tramitado como Proyecto de Ley y con las enmiendas y mejoras introducidas ha sido definitivamente aprobado el pasado 9 de septiembre. Por tanto, hay que mirar sus efectos con perspectiva y particularmente a partir de que se ha convertido definitivamente en Ley.

Se habla mucho de sistemas austriacos, alemanes, etc., pero ¿cuándo hablaremos de un sistema español que anexe nuestra idiosincrasia y pueda coger y adicionar los valores de éstos tan hablados (y poco conocidos generalmente) sistemas centro europeos?

Se trata de adaptar lo mejor de cada uno de los modelos que han tenido éxito en otros países de nuestro

entorno, pero adaptándolos a la situación concreta española.

“El texto introduce medidas que potencian simultáneamente la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores”

La Ley introduce una cuestión necesaria en un contexto como el del mercado de trabajo español que destruye empleo fácilmente y es en el aspecto del refuerzo de la flexibilidad interna de las empresas para que los ajustes de plantilla por despido sean el último recurso de las empresas, dadas sus graves repercusiones profesionales, familiares, sociales y económicas.

En esta línea, el texto introduce medidas que potencian simultáneamente la flexibilidad para las empresas, favoreciendo su adaptabilidad a las circunstancias

económicas, y la seguridad para los trabajadores, preservando todas sus garantías laborales.

Me refiero a medidas como dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociados en la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En el mismo bloque, se incrementan las opciones para suspender los contratos de trabajo y reducir la jornada en situaciones de dificultades económicas de la empresa, como mecanismo alternativo a la extinción de los contratos.

Se trata de ampliar las posibilidades ya previstas en el Real Decreto-Ley 2/2009 y posteriormente en la Ley 27/2009, que han tenido un efecto muy favorable para preservar puestos de trabajo en el actual contexto de crisis económica.

Para ello, se flexibilizan las condiciones de aplicación de estas medidas y se amplían los incentivos para los trabajadores y las empresas que se acojan a estas medidas, mejorando las condiciones de protección por desempleo y las bonificaciones en la cotización respectivamente (reducción del 10 al 70% de la jornada, del 50 al 80% de bonificación a la empresa, reposición de prestaciones de 120 a 180 días).

“Una de las medidas es el fondo de capitalización para los contratos indefinidos a partir del 1 de enero de 2012”

En cuanto a otras medidas con origen en modelos europeos, una de ellas es el fondo de capitalización. Se trata de un fondo económico que se constituirá a partir del 1 de enero de 2012 y que será de aplicación a los contratos indefinidos que se celebren a partir de esa fecha. Consiste en la constitución de un fondo económico para hacer frente a posibles indemnizaciones por despido que si no se utiliza por el trabajador a lo largo de su vida laboral, será reintegrable en su jubilación.

“La reforma trata de facilitar la contratación, especialmente, la indefinida”

¿No cree que la Reforma Laboral crea una situación muy ambigua entre empresarios y trabajadores y que no ayuda en nada al óptimo desarrollo empresarial?

La reforma trata de establecer las condiciones que faciliten la contratación, que lo hagan en favor, especialmente, de la indefinida, y que, para ello, las empresas cuenten con la certeza de poseer instrumentos que

les permitan adaptarse a las circunstancias cambiantes de un mercado crecientemente competitivo. En definitiva, ofrecer una mayor seguridad jurídica a las empresas, mayor flexibilidad interna y todo ello garantizando los derechos.

Hay que considerar la necesidad de la reforma, tanto por la situación de crisis que hay que recordar que tiene un origen financiero como por las particularidades del caso español en el que ésta ha tenido un alto impacto sobre el empleo debido, sobre todo, a un intenso y brusco ajuste de la construcción residencial, un aumento de la población activa, que en los 10 últimos años ha crecido 10 puntos porcentuales y una dualidad reconocida de su mercado de trabajo con un alto porcentaje de empleos temporales.

Como es de conocimiento general, un porcentaje muy elevado de los desempleados vienen del sector de la construcción, siendo en su mayor parte mano de obra no cualificada. ¿Cómo se puede recolocar esta gran cantidad de desempleados, teniendo en cuenta que la construcción está prácticamente parada? ¿Al ser mano de obra no cualificada hacia que sectores, con cierto desarrollo, podría redirigirse este colectivo?

Un mercado laboral dual con diferencias sustantivas entre trabajadores con contratos fijos y eventuales, esto unido a un modelo productivo con una mano de obra muy intensiva en sectores con baja tecnología como la construcción han hecho que la pérdida de empleo haya sido muy intensa en este sector.

Más del 50% de la pérdida de empleo en estos años de crisis se ha producido en la construcción residencial. Sus previsiones de crecimiento no son positivas, en consecuencia, parece necesario que los trabajadores de este sector aborden un proceso de recualificación profesional y/o adquisición de competencias en otras áreas profesionales o sectores.

En el sector de la construcción el futuro debe ser necesariamente diversificado, en rehabilitación de la vivienda ya existente, en el diseño y sobre todo en cuanto a la introducción de conceptos como el aprovechamiento energético tanto en obra nueva como en reforma de la vivienda ya existente.

En estos días, y coincidiendo con la Presidencia belga de la Unión Europea, se está celebrando una Conferencia sobre empleos verdes (Green Jobs, La Hulpe Bruselas, 27 y 28 de septiembre de 2010). En este campo uno de los sectores específicos con potencial de creación de empleo es el de la eficiencia energética en la vivienda nueva y existente.

Ésta es una de las referencias de cualificación para estos trabajadores.

El planteamiento de la Reforma Laboral, en caso de funcionar sería a largo plazo, ¿no cree que habría que acometer otras acciones de choque a corto plazo?

La Reforma Laboral tiene aún un largo recorrido por lo que nos encontramos en varios procesos de reforma en cuestiones laborales y de seguridad social.

Desde el ámbito de la Secretaría General de Empleo, el proceso que se va a emprender y para el que pretendemos ir de la mano con las Comunidades Autónomas es el de la reforma de las políticas activas de empleo con el fin de que los trabajadores empleados y los no empleados mantengan el empleo y/o accedan al empleo en las mejores condiciones, todo ello en el contexto de la mejora de los servicios públicos de empleo.

"En la estructura económica española las PYMEs son clave para el desarrollo de las políticas de empleo"



La PYME supone el mayor entramado empresarial en España, ¿no cree que se deberían tomar acciones reales para dotarlas de financiación y que de esta forma puedan no sólo mantener el nivel de empleo, sino que además puedan crearlo?

Quiero destacar que la iniciativa emprendedora es un elemento clave para generar empleo, riqueza y bienestar social en cualquier economía competitiva y moderna. Las personas emprendedoras son aquellas capaces de detectar oportunidades, asumir riesgos y obtener resultados que aportan valor y contribuyen activamente a crear empleo y riqueza.

En la estructura económica española las pequeñas y medianas empresas son una parte fundamental y tienen un peso decisivo en el desarrollo económico y el bienestar por su aportación a la creación de empleo. Son, por tanto, claves para el desarrollo de las políticas de empleo.

En el contexto de la crisis actual es fundamental el acceso a la financiación de las PYMEs. El Gobierno ha puesto en marcha distintas medidas e instrumentos coordinados desde el Ministerio de Industria para la mejora de la financiación de las PYMEs y de los autónomos. Estas medidas unidas a los cuatro bloques de reformas que se están desarrollando, la reforma del sistema financiero, la reforma laboral, la del sistema de pensiones y la de diversos sectores específicos vinculados con la competitividad esperamos que nos pongan definitivamente en la senda del crecimiento con la aportación de las PYMEs.

¿Cuándo cree que realmente entraremos en la senda del crecimiento y la generación sostenida de empleo?

Como es bien sabido para que haya creación de empleo es necesario, en primer lugar, que haya crecimiento económico. El Gobierno ya ha formulado sus previsiones y, en tal sentido, desde el ámbito laboral las cuestiones en las que vamos a seguir trabajando y que en parte ya aborda la ley de reforma son: el desarrollo de procedimientos de flexibilidad interna para que los ajustes de empleo se hagan preferentemente en términos de reducción de jornada y no de destrucción del empleo, vincular más ampliamente las políticas pasivas y las activas para que las personas en desempleo utilicen activamente su tiempo mejorando su empleabilidad a la vez que disponen de cobertura económica, fomento de la contratación, adecuar la utilización de los contratos formativos y de prácticas y ampliar la participación de los trabajadores en la formación para el empleo.

Maravillas Rojo Torrecilla

Es Licenciada en Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales por la Universidad de Barcelona. Senior Executive (Programa de Dirección general) por ESADE.

Las diferentes responsabilidades ejecutivas que ha desarrollado a lo largo de su trayectoria profesional la sitúan como experta en el diseño y ejecución de políticas activas de empleo, creación y crecimiento de empresas y en la promoción de la innovación.

Directora del INEM de la provincia de Barcelona entre 1991 y 1995.

Teniente de alcalde y concejal del Ayuntamiento de Barcelona, desde 1995 al 2007, responsable de las áreas de promoción económica, empleo, comercio, turismo e innovación.

Presidenta de Barcelona Activa, la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Barcelona de 1995 al 2007.

Desde la participación en órganos de dirección e instituciones vinculadas al desarrollo económico, como el Puerto de Barcelona, Mercabarna, el Plan Estratégico Metropolitano, el Pacto Industrial Metropolitano, la Feria de Muestras de Barcelona, el Consorcio de la Zona Franca, el distrito de la Innovación, el Parque Tecnológico del Vallés o la sociedad de capital riesgo "*Barcelona Empren*", entre otros, ha conducido e influido en las políticas de innovación, promoción económica y empleo de la ciudad de Barcelona.

En el campo internacional colabora con la Secretaría General del CIDEU (Centro Iberoamericano de Desarrollo Estratégico Urbano). Comparte la presidencia honoraria de la red internacional "*Cité des Métiers*", que incorpora innovadores sistemas de orientación profesional y en el año 2001 fue seleccionada para participar en el programa de la "*German Marshall Memorial Fellowship*", liderando un equipo interdisciplinar en el ámbito de la promoción económica y el empleo.

Miembro, en calidad de experta en gestión, del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva del "*Institut Català de la Salut*".

Toma posesión, el 29 de abril de 2008, como Secretaria General de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.



Pedro Toledano
ADADE





¿Su empresa cumple con la LOPD?

¿Qué es la LOPD?

Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (LOPD)

¿Esta Obligado a la LOPD?

SI, están obligadas todas las empresas, tanto físicas como jurídicas.

"Protección de Datos", significa garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar.

¿Sanciones?

Infracciones y Sanciones de la LOPD:

- Las infracciones **leves** serán sancionadas con multa de 601,01 a 60.101,21 euros.
- Las infracciones **graves** serán sancionadas con multa de 60.101,21 a 300.506,05 euros.
- Las infracciones **muy graves** serán sancionadas con multa de 300.506,05 a 601.012,10 euros.

PYMES que no conocen la LOPD

Según estudio del Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación (INTECO)

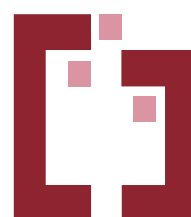
66%	34%
NO	SI

dataprotect, le ayuda a cumplir con la LOPD

Servicios que le ofrece dataprotect

- Adaptación de empresas a la LOPD y a su Reglamento.
- Defensa jurídica frente a inspecciones o denuncias en relación a la AEPD.
- Servicio de mantenimiento personalizado en relación a la LOPD.
- Auditoria bienal obligatoria LOPD.
- Formación en materia de Protección de Datos.

dataprotect, le ofrece sus servicios en materia de LOPD a través de la red de oficinas que el Grupo Asesor ADADE dispone a nivel nacional. Nuestro servicio va dirigido a cualquier tipo de empresa, tanto por su tamaño como por su complejidad. Indicar que disponemos de un servicio específico dirigido a PYMES y microempresas.



dataprotect[®]
Grupo Asesor ADADE

CONTACTO
902 100 676
dataprotect@adade.es

Invertir en Ecuador

ECUADOR ES UN PAÍS PEQUEÑO, LLENO DE RIQUEZAS INEXPLORADAS Y CON GRAN DEMANDA DE INVERSIÓN EN TODAS LAS ÁREAS.

Ecuador es un país ubicado en la zona noroeste de América del Sur, en la región andina. Limita al norte con Colombia y al sur y al este con Perú y al oeste con el océano Pacífico. Además de su territorio continental, Ecuador posee el Archipiélago de Colón o Islas Galápagos formado por 17 islas grandes y más de 100 pequeñas. Su principal puerto es Guayaquil (la ciudad más productiva, el corazón del Ecuador). Es un país pequeño, pero rico en tradiciones y cultura.

Posee una superficie de 275.830 km², es una república democrática y habitan más de 14 millones de habitantes. Ecuador es un país tranquilo, pequeño, lleno de riquezas inexplotadas y con gran demanda de inversión en todas las áreas que impone la modernización y el aperturismo.

"Ecuador cuenta con una posición estratégica por su cercanía al canal de Panamá"

La posición geográfica del Ecuador es factor importante que motiva a cualquier empresa transnacional que quiera posicionarse en este país equidistante de los centros de consumo. Su posición es estratégica por su cercanía al canal de Panamá, pues permite llegar a Europa, a la costa este de Estados Unidos, a Oriente Medio y al resto de Asia.

Ecuador necesita crecer en producción energética y cuenta con insumos propios que esperan el aporte tecnológico y de capitales extranjeros. Está modernizando sus estructuras legales para facilitar las opciones concesionarias de servicios informativos, turísticos, comerciales, etc.

"En la actualidad, Ecuador negocia con la UE un acuerdo de asociación para la exportación de sus productos"

Cuenta con jóvenes y crecientes zonas francas y mecanismos facilitadores de maquilas que son instrumentos locales de la inversión extranjera y nacional. Actualmente negocia un acuerdo de asociación con la Unión Europea, lo cual permitirá mejorar las condiciones de acceso para los productos ecuatorianos.



APOYO A LA INVERSIÓN

El Gobierno ecuatoriano apoya la inversión productiva privada que promueva la innovación tecnológica, generación de empleo de calidad y la sustitución selectiva de importaciones. Impulsa las inversiones que cumplan con cuatro condiciones básicas: ética con el empleado, ética con el consumidor, ética con el medio ambiente y ética tributaria.

Con el fin de aumentar el atractivo de nuestro país en términos de turismo y su ubicación estratégica, la infraestructura y varios proyectos de construcción de carreteras están siendo puestas en marcha. En la actualidad, dos aeropuertos internacionales modernos se están construyendo en las ciudades de Quito y Guayaquil, el objetivo básico de los cuales será aumentar la capacidad para la llegada y salida de personas y bienes, todo ello bajo las más estrictas normas de control de calidad.

"Fondos de apoyo, incentivos específicos y promoción de proyectos de inversión son algunas de las herramientas que se están utilizando en Ecuador para promover las inversiones"



Existen varias herramientas para apoyar a los emprendedores y las inversiones en Ecuador como Fondos de apoyo, Incentivos específicos y Promoción de proyectos de inversión entre otras.

INFRAESTRUCTURAS MODERNAS

Ecuador cuenta con una moderna infraestructura física y de comunicación vial. Actualmente impulsa el proyecto para la construcción del corredor vial interoceánico Manta Manaos (Brasil) que permitirá una comunicación directa entre los océanos Atlántico y Pacífico.

Cuenta con cuatro puertos estatales comerciales: Guayaquil, Manta, Esmeraldas y Bolívar. Además, posee 17 puertos privados y está en construcción otro en Posorja (Guayaquil). A este puerto podrán arribar los buques porta contenedores y gran panamax.

Dispone de dos aeropuertos internacionales: uno en Quito y otro en Guayaquil. Este último ha sido catalogado como el mejor de América Latina. Actualmente se encuentra en construcción un nuevo y moderno aeropuerto para reemplazar al de Quito, que entrará en operación durante el 2010.

"Ecuador cuenta con una moderna infraestructura física y de comunicación vial"

Ecuador cuenta con el acceso más sofisticado a los servicios de telecomunicaciones. Está conectado a la red de fibra óptica que administra la Telefónica International Wholesale Services, que rodea a América del Sur para luego conectarse con los Estados Unidos y España. Eso genera oportunidades para la innovación tecnológica y el desarrollo de productos con mayor valor agregado.

ESTABILIDAD ECONÓMICA

De acuerdo con datos de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina – Comisión de las Naciones Unidas), la economía ecuatoriana se encuentra entre los países con mejor desempeño económico de Latinoamérica. La inflación es de un dígito y es más baja que el promedio de América Latina.

La moneda de curso legal es el dólar de los Estados Unidos de América, lo cual brinda seguridad a los inversionistas, pues no existe riesgo de devaluación.

"La economía ecuatoriana es una de las mejores de América Latina"

IMPUESTO A LA RENTA PARA SOCIEDADES

Las sociedades constituidas en el Ecuador, así como las sucursales de sociedades extranjeras domiciliadas en el país y los establecimientos permanentes de sociedades extranjeras no domiciliadas que obtengan ingresos gravables, estarán sujetas a la tarifa impositiva del veinticinco (25%) sobre su base imponible.

Las sociedades que reinviertan sus utilidades en el país podrán obtener una reducción de 10 puntos porcentuales de la tarifa del Impuesto a la Renta sobre el monto reinvertido, siempre y cuando lo destinen a la adquisición de maquinarias nuevas o equipos nuevos que se utilicen para su actividad productiva y efectúen el correspondiente aumento de capital, el mismo que se perfeccionará con la inscripción en el respectivo Registro Mercantil hasta el 31 de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades materia de la reinversión.

"Los establecimientos permanentes de sociedades extranjeras no domiciliadas que obtengan ingresos gravables tendrán una tarifa impositiva del 25%"

IMPUESTO SOCIEDADES	
Tarifa General	25%
Reinversión	15% (*)
(*) En caso de realizarse reinversiones. Fuente: Ley de Régimen Tributario Interno.	

CPA Diana Herrera
Área de Impuestos
ADADE Ecuador



SOVI. Las sentencias “ocultas”

DIGNIDAD, RECONOCIMIENTO Y RESTAURACIÓN DE UN DERECHO.

Dentro del abanico de posibilidades de pensiones del Sistema Público de Seguridad Social, hay un régimen, digamos residual, que se aplica a trabajadores y sus derechohabientes que hayan reunido los requisitos que exige la legislación de ese extinguido Régimen y no tengan derecho a pensión actual del Sistema de la Seguridad Social, a excepción obviamente de las pensiones de viudedad: el SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez).

“SOVI: Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez”

La acción protectora de este régimen SOVI incluía posibilidad de pensión por vejez, invalidez o viudedad.

Vamos a centrarnos en una de sus facetas: la del SOVI para cobro de pensión de vejez.

Los requisitos que debían cumplir los beneficiarios para obtención de esta pensión eran los siguientes:

- Tener más de 65 años de edad.
- No tener derecho a ninguna otra pensión del Sistema de Seguridad Social.
- Haber estado afiliado al Régimen de Retiro Obrero o, alternativamente, tener cubiertos 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1-1-1967.

Hay que entender esta pensión en el momento de un régimen político y de cobertura de Seguridad Social y acción inspectora que no era ni muchísimo menos el que nosotros conocemos en el día de hoy: Se daba en muchas ocasiones (la gran mayoría de ellas), que, cuando un trabajador pasaba a formar parte de una plantilla, sus cotizaciones **NO** se efectuaban, es decir, no **causaba alta** en ningún Régimen de Seguridad Social salvo muy a última hora o cuando circunstancias puntuales hacían “remover” en sus conciencias a los encargados de efectuar este trámite.

“¡¡Qué paradoja, trabajar y no cotizar!! Pues esa, por desgracia, era la dura realidad de la época, no estamos descubriendo nada nuevo”

No digamos más en los casos de que el alta correspondiese a una **trabajadora**, tan mal visto por aquella época, que les tocó a muchos sufrir y cuyas consecuencias pagan y han pagado hasta hoy en una merma real de sus pensiones o incluso sin poder optar a ellas



por una “**desgracia laboral**” donde **aún trabajando se era “invisible” laboralmente** (reiteramos que hay que ponerse históricamente en las fechas donde se producían estas situaciones, hace ya más de 42 años).

¿Qué pasa entonces cuando una persona que reunía todos los requisitos, a excepción de los 1.800 días de cotización anteriores a 1-1-1967, había estado trabajando pero no causó alta en tiempo suficiente para cubrir esos días cotizables? Pues sencilla y llanamente no podía optar a la pensión SOVI.

Pongamos un caso práctico: Trabajadora que acredita un total de días cotizados equivalentes a 1.500 días (cuatro años en números gruesos), casada en 1959, marido que trabaja y es actual perceptor de pensión de jubilación y tres hijos a su cargo, nacidos en los años 1960, 1964 y 1972, respectivamente. Trabajó **realmente** (que no “*legalmente*”) más de 10 años, es decir, que sin contar con pagas extras, un total de 3.650 días, pero no puede acreditar ninguno de los días que dice haber trabajado en un período igual a seis años, ya que **no constan** en su vida laboral **ni puede demostrarlos** de ninguna manera fehaciente.

Por lo tanto, **resignación** y a ver cómo evolucionan los acontecimientos.

Pues los acontecimientos evolucionan favorablemente mediante Sentencias del Tribunal Supremo emitidas en casación para la unificación de doctrina. Una primera sobre pagas extras y una segunda que luego referiremos y que es la gran “*tapada*” y desconocida en este tipo de pensiones, sobre todo, para el gran público.

La primera viene a **otorgar** que los días referidos a dos pagas extraordinarias por año y dentro del período acreditado de cotización sean tenidas en cuenta, de cara a pensión de vejez SOVI y unidas a los días efectivamente cotizados para el reconocimiento de la pensión.

En el ejemplo que poníamos, por lo tanto, sobre 1.500 días cotizados en cuatro años tendríamos un total de ocho pagas extraordinarias completas de treinta días cada una de ellas sumarían 240 días que unidos a los 1.500 acreditados dan un total de 1.740 días efectivos de cotización.

Por lo tanto, **a seguir resignados** ya que no llegamos a los mínimos exigidos.

Pero ahora bien, la **Sentencia del Tribunal Supremo en Sala de lo Social, Sección 1.ª de fecha 19 de enero de 2010**, en casación para unificación de doctrina y con expreso pronunciamiento a su inserción en la Colección Legislativa jurisprudencial esclarece si **resulta o no aplicable al extinguido régimen SOVI la disposición adicional 44.ª de la Ley General de Seguridad Social introducida por la Ley Orgánica 3/2007 para igualdad efectiva de mujeres y hombres** que indica textualmente lo siguiente:

“A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple...”

El Instituto Nacional de la Seguridad Social procede a recurrir ese literal ya que, en caso contrario, afectaría a todas las prestaciones y, por supuesto, a las del extinto SOVI, ya que el Tribunal lo que quiere en todo momento es dotar a este precepto en un **beneficio a todas las mujeres** cuando hayan de obtener beneficios prestaciones o sociales derivados de su actividad laboral, ya que esa actividad laboral es la que se vio afectada por las circunstancias derivadas de su sexo.

El Tribunal Supremo dice y corrobora que a esa doctrina hay que atenerse ahora y para este tipo de prestaciones, no sólo por elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la Ley por un precepto netamente **constitucional** y que resulte acorde con una reparación real y moral que con el tiempo se tenía y debía de realizar.

Por lo tanto, al caso que nos ocupaba y aplicando el literal de la Sentencia del Tribunal Supremo, sería de aplicación 112 días por cada uno de los nacimientos de hijos producidos antes del día 1-1-1967, es decir, en el ejemplo expuesto, dos hijos = 224 días, ya que el tercero nació posteriormente al 1-1-1967 y no computaría.

Así pues, la cifra “*mítica*” de 1.800 días de exigencia de cotización, por fin se sobrepasa (1.964 días en total cotizados, acreditados y consolidados) y se pide la prestación de SOVI, con la seguridad absoluta para el ejemplo expuesto, de su concesión por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con lo cual, **personas que puedan estar en este caso o similares, que muevan sus viejos archivos, actualicen sus vidas laborales y apliquen las Sentencias que los Tribunales han consolidado para resarcir injusticias históricas y adaptación a normas presentes.**

No queremos cerrar nuestro artículo sin expresar nuestra admiración a esa gran cantidad de personas, sobre todo mujeres, que tuvieron que padecer situaciones injustas y muchas veces denigrantes de no poder hacer valer sus derechos por miedo a perder su trabajo y que se vieron mermadas de un reconocimiento que otros si alcanzaron y nuestro agradecimiento a las personas que han querido recurrir hasta las últimas consecuencias para que este reconocimiento se haya producido apelando a la sensibilidad de los jueces, tantas veces denostados.

“Personas que puedan estar en casos similares que actualicen sus vidas laborales y apliquen las Sentencias que los Tribunales han consolidado para resarcir injusticias históricas”

Podrán o no aplicarse las Sentencias por cuestiones meramente numéricas, será un importe mínimo el que perciban, pero en los casos en que pueden ser aplicadas y obtenidas las prestaciones del SOVI consiguen algo más en sus resoluciones estimativas: **la dignidad, el reconocimiento y la restauración** de un derecho que creían perdido.

¿Verdad que sí Pilar (*), que sabes de lo que estamos hablando?

(*) A Pilar, nuestra madre.

**José Luis García Núñez
Salvador García Núñez
ADADE Toledo SL**



Ley de servicios de pago. Plazos de devolución

EL PLAZO DE SOLICITUD DE DEVOLUCIÓN POR DISCONFORMIDAD EN EL CARGO DE UN RECIBO PUEDE LLEGAR A 13 MESES (400 DÍAS NATURALES).

La Ley 16/2009, de 13 de noviembre, de Servicios de Pago, publicada en el BOE del día 14 de noviembre de 2009, que entró en vigor el día 3 de diciembre, tiene como finalidad garantizar que los pagos realizados en el ámbito de la Unión Europea puedan realizarse con la misma facilidad, eficacia y seguridad que los pagos nacionales.

Esta normativa se aplica a los ingresos de cheques y pagarés, emisión y recepción de transferencias, a la operativa de recibos domiciliados y a los pagos con tarjetas de débito y crédito, siempre que se realicen dentro de la Unión Europea.

Esta Ley es de aplicación directa en todo el territorio español y también directamente a través de las respectivas leyes nacionales de aquellos países de la Unión Europea (más Noruega, Islandia y Liechtenstein) que hayan traspasado la Directiva Europea a su propia legislación.

Sin entrar en detalle en los aspectos fundamentales de esta Ley, nos centraremos en lo que puede ser la principal afectación para las empresas en sus relaciones comerciales, esto es, los plazos de devolución de los recibos girados para el cobro de sus facturas. En efecto, la orden de pago, en contra de lo que podía ser un uso y costumbre no recurrente para todos los casos, a partir de la entrada en vigor de la Ley que comentamos, se convierte en imprescindible para evitar devoluciones inesperadas de recibos.

Plazos de devolución de recibos: en función de la existencia o no de la orden de domiciliación y de su contenido. Pueden darse tres plazos de devolución diferentes: **5 días, 58 días o 13 meses**, que a continuación concretamos.

- Operaciones autorizadas en las que se especifica el importe exacto del pago: 5 días hábiles por falta de saldo, cuentas erróneas o canceladas o por orden del cliente.
- Operaciones autorizadas pero en las que no se especifica el importe exacto del pago y además dicho importe supera el que el ordenante podía esperar razonablemente, en concreto, por disconformidad en el importe del recibo: 58 días.
- Operaciones no autorizadas (sin documentos de autorización): plazo de devolución de 13 meses (400 días naturales).



Consecuentemente, para evitar posibles devoluciones de recibos es aconsejable tomar ciertas medidas tales como:

- Disponer de todas las órdenes de domiciliación firmadas por los deudores que contengan los siguientes datos:
 - Autorización individual si los recibos derivados de las facturas son de importes distintos.
 - Detalle del importe o de los importes.
 - Detalle de la entidad financiera y cuenta de cargo.

LEY DE LUCHA CONTRA LA MOROSIDAD

El pasado 6 de julio se publicó en el BOE la Ley 15/2010 que modifica la Ley 3/2004 en la que se establecen las medidas de lucha contra la morosidad en operaciones comerciales.

Entró en vigor el 7 de julio y es de aplicación a todos los contratos celebrados a partir de esa fecha. En ella se establece el plazo máximo de pago en 60 días desde la entrega de la mercancía o de la prestación del servicio y no podrá ser ampliado por pacto entre las partes.

Para el caso de empresas que hubieran pactado plazos más elevados se establece el siguiente calendario de adaptación:

- 07-07-2010 a 31-12-2011. El plazo será de 85 días.
- 01-01-2012 a 31-12-2012. El plazo será de 75 días.
- A partir de 01-01-2013. El plazo será de 60 días.

Por ello consideramos primordial comunicar y negociar con los clientes cuyo plazo de cobro sea superior a 60 días el calendario a seguir.

ADADE Burgos

Forme parte de uno de los principales grupos asesores a nivel nacional

✓ **ADADE** le ofrece un grupo empresarial capaz de prestar servicios de asesoría integral desde cualquier punto del país, contando con una marca que cada día tiene más prestigio.

✓ **ADADE** le ofrece la utilización de conocidas bases de datos de legislación y jurisprudencia, instaladas en el servidor y red de Intranet propios.

✓ **ADADE** cuenta con un manual de calidad realizado por sus profesionales para optimizar los métodos de trabajo, e incrementar los resultados.

✓ **ADADE** le posibilita el ofertar un mayor número de servicios con una gran calidad.

✓ **ADADE** dispone de planes de formación para todos los niveles profesionales del despacho.

✓ **ADADE** dispone de una red de profesionales distribuidos por toda la geografía nacional para solventar los problemas planteados por los clientes.

✓ **ADADE** dispone de una central de compras, así como preferencias en las negociaciones con entidades.

✓ **ADADE** le ofrece poder beneficiarse de las campañas de comunicación y de los soportes publicitarios editados.

✓ **ADADE** le permite aprovechar la redacción de boletines informativos, que los distintos departamentos emiten para sus clientes.

✓ **ADADE** le ofrece, en definitiva, una Imagen de Marca de reconocido prestigio.

Solicitud de información



Nombre y apellidos:

Empresa:

Cargo: E-mail:

Dirección:

Código Postal y población:

Provincia:

Teléfono: Móvil: Fax:

Estoy interesado en recibir información sobre la incorporación al grupo ADADE como:

☐ Asociado ☐ Colaborador/Partner

☐ Deseo recibir presupuesto, sin compromiso alguno, de su servicio de

Remitir la presente solicitud a ADADE al fax 925 214 619

En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, ADADE S.A. le informa que los datos recogidos serán incluidos en las bases de datos de las cuales es responsable, para las finalidades arriba expresadas. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación y oposición dirigiéndose por escrito al «Departamento de Protección de Datos» de ADADE, en la calle Fernando Garrorena, nº 6 of.5 / 06011-Badajoz

El *mobbing* o acoso psicológico

EL ACOSO MORAL, PERSECUCIÓN PSICOLÓGICA O "MOBBING" SIGUE ESTANDO PRESENTE EN NUESTRAS EMPRESAS.

A continuación explicaremos cuál es el contenido de la palabra "*mobbing*", aunque creo que es de todos conocida, para ello utilizaremos la definición que sobre este concepto realizó el psicólogo alemán Heinz Leyman definiéndolo 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"*.

"Son necesarios tres requisitos para hablar de *mobbing*: existencia de comportamiento o conducta de maltrato laboral, que la conducta del acosador se produzca con cierta reiteración y que la conducta de violencia tenga como finalidad la persecución"

Aclarado el concepto, diremos que la mayoría de los tratadistas y expertos en *mobbing* coinciden en fijar tres requisitos esenciales para que se pueda hablar del *mobbing* o acoso psicológico, a saber:

En primer lugar, la existencia de un comportamiento o conducta de maltrato laboral, en su sentido más amplio, esto es, comprensivo de cualquier hostigamiento, acoso, etc.; en definitiva, conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen al trabajador al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que el trabajador abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

"Las conductas de los presuntos causantes del *mobbing* no suelen tener signos externos evidentes a simple vista"

No podemos olvidar que los expertos inciden que las conductas han de tener una base objetiva y no subjetiva, esto es, ha de existir en realidad y no ser simples apreciaciones o meras sensaciones del trabajador, que es, en definitiva, la víctima sufridora de tales conductas.

En la práctica profesional, hemos podido apreciar que las conductas de los presuntos causantes del *mobbing*, en sus diversas modalidades de acoso psicológico en el trabajo, no suelen tener signos externos evidentes a simple vista, sino que suelen ser conductas muy sutiles, con independencia del daño anímico y moral que causan en el trabajador que las sufre.

En segundo lugar, conviene poner de manifiesto que los Tribunales de Justicia para estimar la existencia de conductas causantes del *mobbing* o acoso psíquico exigen que la conducta del acosador se produzca con cierta reiteración o repetición en el actor, colocando al trabajador o víctima ante una situación de debilidad psíquica, debilidad que, generalmente, aparece cuando el trabajador piensa que tiene que acudir al trabajo.

A los efectos profesionales o prácticos, diremos que no es fácil establecer una línea o frontera para fijar los criterios numéricos, en cuanto a la frecuencia de la conducta de violencia o presión psíquica, la jurisprudencia habla de repetitividad o reiteración y que tenga como finalidad y resultado dañar la autoestima y la



reputación del empleado, pues hay otras situaciones que no pueden catalogarse como *mobbing* o acoso; a modo de ejemplo, una situación de discusión concreta entre el personal de la empresa o desavenencias que sólo reflejan falta de sintonía entre los individuos, una impresión del individuo de sentirse maltratado sin datos objetivos que lo demuestren.

A modo ilustrativo diremos que algunos autores hablan de al menos una frecuencia semanal.

En tercer lugar, es de significar que la conducta de violencia tenga como finalidad la persecución, que en definitiva lleva a la víctima a una situación psíquica grave con cuadros de estrés, ansiedad, depresión, etc.; en conclusión, conductas que ocasionan un grave perjuicio para la salud del trabajador víctima del *mobbing*.

Analizados, a grandes rasgos, los requisitos exigidos para que podamos hablar del *mobbing* y teniendo en consideración que es un tema sumamente complejo y a la vez complicado a nivel práctico para los profesionales del Derecho, no sólo a nivel conceptual, máxime teniendo en cuenta que confluyen conceptos médicos, jurídicos y sociológicos, sino que a efectos probatorios ante los Tribunales de Justicia no resulta fácil la prueba de su existencia, presumiblemente por una generalizada falta o escasa sensibilidad ante este tipo de problemática laboral de índole psíquica que produce en la víctima un cierto temor, desconfianza, desesperación y a veces una situación de enfermedad psíquica, sin olvidar que el acosador con su aparente conducta externa, tratará de justificar que está ayudando a la víctima en su puesto de trabajo.

"El artículo 173, apartado 1, del Código Penal contempla la posibilidad de condenar a los acosadores"

La reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, recoge:

Trigésimo octavo

Se añaden un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173, con la siguiente redacción:

"Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

Al contemplar la posibilidad de condenar penalmente a los acosadores, esperemos que mejore la protección de las víctimas objeto de este tipo de conductas que atacaban, de forma impune, la dignidad de las personas, que prestan servicios tanto en la empresa privada como en las Administraciones Públicas.

Es de significar que desde el año 2001, concretamente el día 19 de junio de 2001, fecha en la que el Senado aprobó por unanimidad la propuesta del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés por la que se instaba al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones necesarias para evitar el *mobbing*. Desde entonces se han presentado algunas iniciativas en el Parlamento para regular este fenómeno, alegando en muchas ocasiones que era necesario esperar a conocer la recomendación europea sobre cómo legislar esta materia antes de aprobar la normativa nacional, por lo que el poder legislativo no reguló la materia.

Han pasado nueve años y es ahora, cuando el legislador español ha recogido como figura delictiva el acoso laboral o *mobbing* dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral y una vez entre en vigor la Ley Orgánica 5/2010, a finales del presente año, serán perseguidas penalmente aquellas conductas que supongan un reiterado y grave acoso laboral.

Creemos que ha llegado el momento de prestar especial atención a este tipo de comportamientos que implican un acoso laboral y sexual en el trabajo.

Espero que las líneas precedentes sirvan a quienes las leyeran para tener una idea más clara del concepto, requisitos y regulación actual del *mobbing* en nuestra legislación actual, a nivel teórico, pues, a nivel práctico, y ello lo saben muy bien los profesionales del Derecho, especialmente, los abogados laboristas que, a diario, informan ante los Tribunales del orden social que el problema radica en acreditar y probar cumplidamente la existencia de las conductas constitutivas del acoso laboral o sexual, cuando defienden los intereses de la víctima, o bien la no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia, cuando defienden a la empresa o a una Administración Pública.



Pedro Bécares de Lera
Abogado
ADADE Valladolid

El Ejecutivo vuelve a rebajar las obligaciones de documentación para PYMES por operaciones vinculadas

LA PRESIÓN DEL COLECTIVO EMPRESARIAL Y POLÍTICO HA VUELTO A EXIMIR DE LA OBLIGACIÓN DE DOCUMENTACIÓN A LAS PYMES.

Ya lo hizo el 9 de abril de 2009, y ahora a través del nuevo Real Decreto-ley 897/2010, de 9 de julio. Tan sólo 3 meses después, y debido a la presión del colectivo empresarial y político, ha vuelto a eximir de la obligación de documentación a las PYMES, es decir, no tendrán la obligación de documentar las operaciones vinculadas que tengan siempre que concurren una serie de requisitos.

"El Gobierno se ha visto obligado a aumentar el límite por el cual se debe documentar una operación vinculada"

Ya lo manifestamos hace poco tiempo, debido a la normativa Europea y a la propia esencia y lógica de las operaciones vinculadas, el Gobierno se ha visto nuevamente obligado a aumentar el límite por el cual se debe documentar una operación vinculada (recordemos que una operación vinculada engloba cualquier operación realizada, por ejemplo, entre socio y sociedad, administrador y sociedad, o incluso parientes de 1.º y 2.º grado de éstos con la sociedad, dos sociedades del mismo grupo o sociedades con participaciones directas o indirectas entre ellas, etc.); en concreto **ha eximido de obligación documentación a las PYMES**, siempre que el total de las operaciones realizadas en dicho período con personas o entidades vinculadas **no supere el importe conjunto de 250.000 euros** de valor de mercado (hace 3 meses eran 100.000 euros) y todo ello con efectos retroactivos desde la entrada en vigor del régimen de documentación (19 de febrero de 2009).

Esto que quiere decir, pues primero tenemos que atender al concepto de PYME, donde aquí se refiere a que el importe neto de la cifra de negocios habida en el período impositivo sea inferior a ocho millones de euros, todo ello de acuerdo al artículo 108 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

"No tendrán que elaborar la documentación las PYMES con menos de 250.000 euros de operaciones vinculadas en su conjunto"

Al determinar si somos PYME o no, debemos ver si formamos un grupo de sociedades de acuerdo al artículo 42

del Código de Comercio, porque entonces la **cifra de negocios** será tenida en cuenta **la del conjunto de empresas** que formen el grupo, al igual que será tenido en cuenta en este sentido si forman grupo a través de personas físicas por sí solas o conjuntamente con otras personas físicas unidas por vínculos de parentesco en línea directa o colateral, consanguínea o por afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

Es decir, no tendrán que elaborar la documentación las PYMES con menos de 250.000 euros de operaciones vinculadas en su conjunto, aunque sí tendrán que hacer dichas operaciones a valor de mercado, y poder justificarlo ante una inspección.

Ahora bien, el legislador ha aumentado el límite citado de 100.000 euros de valoración del conjunto de operaciones vinculadas a 250.000 euros para todas las operaciones de PYMEs, pero sin incluir en este nuevo límite la transmisión de negocios o valores o participaciones en fondos propios de entidades (no cotizadas) y para la transmisión de inmuebles o activos intangibles, donde en estos casos se tendrá que documentar la operación vinculada de acuerdo a las normas contenidas en la LIS (Ley del Impuesto sobre Sociedades, artículos 16 y 20).

También cabe mencionar que las operaciones vinculadas realizadas con personas o entidades residentes en paraísos fiscales, así como las operaciones vinculadas realizadas entre sociedades con personas o entidades que tributen por el régimen de estimación objetiva (módulos), tendrán que documentar las operaciones vinculadas en el ejercicio económico.

Con ello, podemos manifestar que el Gobierno ha cedido a la presión social y al clamor empresarial, y ha puesto un poco de lucidez a la obligación tan engorrosa y de amplia dificultad como es el tener que documentar cualquier operación vinculada.



Antonio Juan Pérez Madrid
ADADE Murcia

AVENTURA



ADADE en el Desert Masters en Argelia

Un año más Elías del Val, como piloto, y Andrés Soto, como copiloto, a los mandos de un Toyota del equipo ADA-

DE participaron del 8 al 18 de octubre en una de las pruebas más duras del calendario de *raids* aventura, la *Desert Masters*, que en esta ocasión se desarrolló en el desierto argelino. El punto de encuentro se realizó en el puerto de Alicante el viernes 8 de octubre para embarcar rumbo a Argel en una travesía que dura unas 12 horas. Durante la travesía se realizó el primer *briefing* en el que explicaron las bases de la carrera y en la que se entregaron los GPS que marcarían las distancias en toda la competición. Resaltar que es una carrera en la que no gana el más rápido, sino el que realiza menos kilómetros en el tiempo establecido.

"El Desert Masters contó con cinco etapas en el desierto argelino muy exigentes que concluyeron con un disputado final entre los tres primeros de la clasificación"

La primera etapa, **TIKEMBARET-TIHOUKEN**, arrancó en la base de una gran duna rodeada de montañas, teniendo por delante 185 kilómetros de navegación a través de valles, grandes llanuras y espectaculares paisajes.

La siguiente etapa, **THIOUKEN-TIT**, constaba de 205 kilómetros de recorrido, transcurriendo toda la etapa a 900 metros de altitud media y con una temperatura de 40 grados.

La tercera etapa, **TIT-IN AFARAH**, tenía un recorrido de 198 kilómetros muy exigentes.

La cuarta etapa, **IN AFARAH-OULAHOU**, estuvo marcada por la solidaridad y el compañerismo, ya que un coche de la organización sufrió una avería importante en una zona de dunas de difícil acceso. Se avisó a varios participantes para que entre todos llevaran a cabo el rescate y así lo realizó una caravana de Toyotas.

La última etapa, **OULAHOU-TIM MESKIS**, contaba con una distancia de 85 kilómetros pero fue muy disputada ya que a los tres primeros sólo les separaban 3 kilómetros.

PARA LEER



Todo va a cambiar

Autor: Enrique Dans

Editorial: Deusto

ISBN: 978-84-234-2763-5

El libro explica cómo y en qué ha cambiado Internet a algunos de los modelos de negocio del mundo del ocio y de la cultura (tales como la música, la prensa, la comunicación o el sector editorial) y explica en qué medida va a seguir cambiando en el futuro y qué deben hacer las empresas para adaptarse a dichos cambios y no perder competitividad. Asimismo, explica por qué no tiene sentido luchar contra las descargas ilegales, qué legislación necesita Internet y cuáles serán los modelos de negocio que triunfarán.

El autor es uno de los especialistas con mayor reconocimiento y mayor capacidad de creación de opinión en temas relacionados con Internet y las nuevas tecnologías. Conocer y entender los cambios que la tecnología motiva en el comportamiento del consumidor es crucial para que las empresas sepan adaptar su modelo de negocio y mantener su competitividad.

Este libro explica qué transformaciones ha supuesto la irrupción de Internet en los modelos de negocio de sectores relacionados con el entretenimiento y la cultura, y describe cómo y en qué medida esos cambios tecnológicos van a seguir manifestándose, al tiempo que indica cuáles son las referencias a observar y los movimientos del mercado que debemos monitorizar.



Cobro de impagados y negociación con deudores: cómo cobrar los impagados sin confrontación con los deudores

Autor: Pere Brachfield

Editorial: Profit

ISBN: 9788492956043

Manual de estudio que proporciona al lector todos los conocimientos necesarios para luchar contra los impagos.

Los impagados se han convertido en un serio problema para las empresas y han causado la desaparición de miles de pequeñas y medianas empresas. Las em-

presas que sobreviven sufren elevados costes y pérdidas económicas provocadas por la morosidad de sus clientes. El libro presenta soluciones prácticas para recuperar todo tipo de deudas, facilitando el aprendizaje tanto a profesionales como a neófitos en el terreno de la recuperación de impagos.

- Este libro constituye la guía más completa jamás publicada para la recuperación de deudas.
- Libro práctico, riguroso, didáctico y bien estructurado. El autor es uno de los mejores expertos en la materia a nivel nacional
- Libro destinado para hacer frente a todo tipo de morosos.

LA CREACIÓN DE NUEVAS EMPRESAS AUMENTA UN 13,06% EN AGOSTO. LA MAYOR SUBIDA INTERMENSUAL DE 2010

La creación de nuevas empresas aumentó un 13,06% en agosto, logrando la mayor subida intermensual de 2010, tras las caídas de 36,16% y 23,34% en 2008 y 2009, respectivamente, según el informe elaborado por Axesor.

En julio la creación de nuevas empresas supuso un aumento del 1,24%. Según la compañía, esta mejora sirve para confirmar la tendencia de *"ligera recuperación"*. Este dato deja la cifra acumulada de sociedades mercantiles creadas en los ocho primeros meses del año en 55.575, cifra que representa un 4,29% más que las creadas entre enero y agosto de 2009.

El buen dato de agosto lleva la inversión inicial acumulada de las nuevas empresas a casi un 5% del importe registrado entre enero y agosto de 2009, y alcanza 3.655,83 €.

Los sectores más dinámicos han sido los de actividades administrativas y servicios auxiliares, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, transporte y almacenamiento, actividades sanitarias y de servicios sociales, las industrias extractivas y manufacturera, la educación y las actividades inmobiliarias, todos ellos con aumentos interanuales superiores al 20%.

Sectores como el de la información y comunicaciones, las actividades profesionales, científicas y técnicas o las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento registran caídas interanuales superiores al 40%.

Según el informe, agosto cerró con la desaparición de 9.275 sociedades mercantiles. Ello supone un incremento del 11,64% con respecto al mismo mes del año anterior. Los datos acumulados del año hasta el mes pasado muestran la destrucción de 78.598 empresas, cifra que representa un incremento del 11,06% con respecto a los ocho primeros meses de 2009.

HACIENDA ADELANTARÁ A LAS EMPRESAS LAS POSIBLES SANCIONES PARA LOGRAR UN ACUERDO

"No podemos esperar a que pasen 14 ó 15 años para cobrar una deuda". Así de firmes se mostraron en el MH tras la aprobación de un código de buenas prácticas por el Foro Tributario de Grandes Empresas, algo pionero en el mundo.

El código, de libre adhesión por parte de todas las empresas, es fruto del trabajo de representantes de las 27 grandes firmas del país y la Agencia Tributaria. El

objetivo último es fomentar, a través de *"recomendaciones"*, la cooperación entre las empresas y la administración tributaria.

Compromisos adquiridos con el código de buenas prácticas

- Hacienda publicará los criterios que aplica en sus procedimientos de inspección. En caso de duda, informará a las empresas de los que aplicaría en tales operaciones.
- Las empresas podrán presentar los criterios fiscales seguidos en su contabilidad. Si estos están *"razonablemente fundamentados"*, Hacienda los valorará favorablemente, "a efectos de determinar el dolo o culpa" en un proceso de infracción.
- La Agencia Tributaria podrá comunicar antes de realizar un acta de inspección, los hechos que influyan en una propuesta de regularización y *"una cuantificación provisional de la liquidación que resultaría"*.
- La Administración procurará delimitar el objeto de los requerimientos y limitar la duración de los procedimientos.
- Los contribuyentes se comprometen a ayudar en la detección de prácticas fraudulentas.
- Los consejos de administración deberán estar informados de los criterios fiscales que se aplican en sus empresas.

AUTÓNOMOS Y PYMES TENDRÁN QUE DECLARAR EL IVA CADA TRIMESTRE

Las empresas y los profesionales deberán incluir en sus declaraciones del IVA todas las facturas del trimestre sin que sea posible trasladarlas a otras declaraciones posteriores del mismo ejercicio, tal y como venía siendo práctica habitual hasta ahora.

Esta situación es consecuencia de la resolución del TEAC de 29 de junio, que ha anulado el criterio de liquidación anual que venía llevándose a cabo.

En este caso, la RTEAC, que cuenta con un voto particular disidente de la opinión general de la Sala, realiza una interpretación técnica y jurídica de un proceso administrativo de control, que también aumentará parcialmente la carga de trabajo administrativo de la Agencia Tributaria durante los próximos meses.

Fuentes de la AEAT informaron que se están adaptando las aplicaciones informáticas y que, a partir de ahora, se comenzará a comprobar aleatoriamente el cumplimiento de las liquidaciones trimestrales.

Esta adaptación ha detenido la revisión sobre el ejercicio de 2009, que se retomará tan pronto estén instalados los nuevos criterios en los programas informáticos.

EL TIPO EFECTIVO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES CAE A MÍNIMOS HISTÓRICOS

Las empresas que registraron beneficios en 2009 aplicaron un gravamen del 18% en el Impuesto sobre Sociedades, el nivel más bajo de la historia reciente. El tipo oficial del tributo se sitúa en el 30% y el 25% para las PYMES; sin embargo, las numerosas deducciones que contempla la legislación permite reducir en 12 puntos el gravamen real.

"La reforma del impuesto en 2007 y unos descensos de las deducciones menos pronunciados que los de las bases han provocado una rebaja particularmente intensa del tipo efectivo", explica la Agencia Tributaria. En 2007, el Gobierno redujo el tipo general del 35% al 30% en un plazo de dos años.

España se caracteriza por mantener un impuesto sobre los beneficios empresariales alto que, sin embargo, se reduce notablemente gracias a las elevadas deducciones que existen.

En cualquier caso, el objetivo a medio plazo del Gobierno pasa por elevar la neutralidad del tributo e impedir como sucede ahora que algunas empresas tributen al 30% mientras que otras aplican un gravamen del 10%. Las compañías que suelen obtener más beneficios fiscales son las más internacionalizadas.

LA BUENA EVOLUCIÓN DEL IVA REDUCE EL DÉFICIT PESE A LA CAÍDA DE SOCIEDADES

"Los ingresos del Estado van según lo previsto". Hacía dos años que el secretario de Estado de Hacienda, Carlos Ocaña, no podía pronunciar esta frase al ofrecer los resultados de ejecución presupuestaria del primer semestre del ejercicio. Y añadió que los datos de recaudación indican que *"la economía se está estabilizando y las medidas de austeridad dan resultados"*.

El déficit de la Administración Central ascendió en los primeros seis meses al 2,83% del PIB, lo que supone 9.780 millones menos que el año anterior. El Gobierno ha recaudado 6.547 millones más por IVA en el primer semestre del año respecto al mismo período del año anterior.

Ocaña explicó la buena evolución del IVA por el descenso de las devoluciones. No apuntó a la posibilidad

de que la mejora del IVA se deba a que los consumidores adelantaron al primer semestre sus decisiones de compra para evitar el incremento del impuesto que entró en vigor en julio. Indicó que prevé que a finales de año se cumplan *"holgadamente"* las previsiones del Gobierno, que contemplan un aumento del 26% de la recaudación por IVA.

En los primeros seis meses del año, el tributo que grava los beneficios empresariales cayó un 14,5%, mientras que el Gobierno prevé que a finales de año el descenso sea prácticamente imperceptible, del 0,01% respecto a los ingresado en 2008.

Por otra parte, la recaudación por el IRPF aumentó un 3,2% gracias a la eliminación de la rebaja fiscal de 400 € y al incremento hasta el 21% del tipo que se aplica sobre el ahorro y plusvalía. En cuanto a los impuestos especiales, todos registran una evolución positiva. A pesar de que el consumo de tabaco e hidrocarburos descendió ligeramente, el incremento de los tipos y del precio permitió elevar los ingresos. En conjunto, los recursos no financieros del Estado alcanzaron los 79.235 millones, un 5,8% más que el año anterior.

HACIENDA INSPECCIONARÁ A LOS TITULARES DE CUENTAS SUIZAS

La Agencia Tributaria ha iniciado un procedimiento de inspección sobre los titulares de cuentas de la filial suiza del HSBC.

A finales de julio, la Agencia Tributaria comenzó a enviar estos requerimientos a los titulares de dichas cuentas -que pueden superar los 1.500 con unas 3.000 cuentas-, con la finalidad de iniciar el procedimiento inspector, después de que el pasado 30 de junio expirara el plazo que les concedió para regularizar de forma voluntaria su situación, lo que conllevó recargos y sanciones de hasta el 20% de la cantidad defraudada.

El caso se inició el pasado mes de mayo, cuando la Agencia Tributaria recibió de parte de las autoridades francesas el listado de españoles con cuentas en la filial suiza del HSBC, después del robo de los datos por parte de un empleado del banco británico con información entre los ejercicios fiscales de 2005 y 2009.

La Agencia Tributaria comprobará las liquidaciones caso por caso y aplicará las sanciones correspondientes a los evasores, que pueden ser de entre el 50% y el 150% del importe defraudado, según se recoge en la LGT, lo que puede suponer un buen pellizco para las maltrechas cuentas públicas.

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

25 años
de experiencia
en el asesoramiento a
la empresa.
Más de 40 oficinas
en toda España
y 6 Delegados
Internacionales

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

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

LA SOLUCIÓN GLOBAL PARA SU EMPRESA

ÁLAVA

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

ALBACETE

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

ALICANTE

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

General Cosido, 47, entresuelo.
Tel. 966 662 135 Fax 966 675 317
03201 Elche

ALMERÍA

Minero, 2-1º
Tel. 950 244 027 Fax 950 280 183
04001 Almería

Reyes Católicos, 18, 2º C
Tel. 950 251 866 Fax 950 245 005
04001 Almería

ASTURIAS

Sanz Crespo, 5, bajo
Tel. 98 517 57 04 Fax 98 517 21 21
33207 Gijón

Río San Pedro, 1, 5º C
Tel. 98 520 92 60 Fax 98 522 93 92
33001 Oviedo

BADAJOS

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

San Francisco, 2-1º
Tel. 924 311 562 Fax 924 319 711
06800 Mérida

BALEARES

Edificio Mirall Balear. Cº Son
Fangos, 100-3º A Local 1
Tel. 971 202 150 Fax 971 755 663
07007 Palma de Mallorca

BARCELONA

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

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

Pere III, 8, bajo
Tel. 93 579 37 25 Fax 93 579 38 56
08100 Mollet del Vallès

Ramón Llull, 61-65
Tel. 93 733 98 88 Fax 93 733 98 89
08224 Terrassa

BURGOS

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

Miranda, 6-1º Izda., Of. 2
Tel. 947 276 879 Fax 947 279 936
09002 Burgos

CÁCERES

Gutiérrez Mellado, 24, 1ª planta
Tel. 927 533 432 Fax 927 535 905
10300 Navalmoral de la Mata

CÁDIZ

Jesús de los Milagros, 41-1º
Tel. 956 877 201 Fax 956 542 258
11500 El Puerto de Santa María

CASTELLÓN

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

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

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

CUENCA

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

GIRONA

Avda. Sant Francesc, 1 y 3
Tel. 972 208 900 Fax 972 208 498
17001 Girona

Bisbe Lorenzana, 18-1º
Tel. 972 276 050 Fax 972 276 051
17800 Olot

GUADALAJARA

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

HUELVA

Puerto 53, 1º A
Tel. 959 252 648 Fax 959 282 962
21001 Huelva

LUGO

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

MADRID

Pl. Sta. Catalina de los Donados, 2-3º
Tel. 91 559 58 00 Fax 91 559 05 11
28013 Madrid

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

MURCIA

Santa Catalina, 8, entresuelo
Tel. 968 242 258 Fax 968 231 196
30005 Murcia

Médico Miguel Rodríguez, 2
Tel. 968 750 523 Fax 968 750 775
30510 Yecla

ORENSE

Capitán Eloy, 29-2º
Tel. 988 237 902 Fax 988 245 727
32003 Orense

SEVILLA

Avenida Hytasa, 38, 3ª planta
Mod. 8. Edificio Toledo I
Tel. 95 463 84 11 Fax 95 466 25 77
41006 Sevilla

SORIA

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

TARRAGONA

Pere Martell, 8-1º
Tel. 977 241 703 Fax 977 247 043
43001 Tarragona

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

TOLEDO

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

Tamujar, 1
Tel. 925 816 521 Fax 925 807 084
45600 Talavera de la Reina

VALENCIA

Gran Vía Fernando el Católico, 76
1º izda. Edificio 2000
Tel. 96 391 55 19 Fax 96 391 11 35
46008 Valencia

Curtidors, 1, 2º-3º
Tel. 96 241 90 30 Fax 96 241 98 49
46600 Alzira

Dos del Maig, 52, entlo., 3º y 4º
Tel. 96 238 88 33 Fax 96 238 84 12
46870 Ontinyent

VALLADOLID

Acera de Recoletos, 7-3º
Tel. 983 295 900 Fax 983 217 624
47004 Valladolid

VIZCAYA

Alameda de Mazarredo, 63, entlo.
Tel. 94 423 60 23 Fax 94 423 53 29
48009 Bilbao

ZARAGOZA

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

INTERNACIONAL

ECUADOR

Av. J. Tanca Marengo & Rodrigo Chávez
Edif. Emp. Colón 5. Ofc. 011
Guayaquil - Ecuador
Tel. 593 4 3901957
Móvil 593 8 7500185

GUATEMALA

7 Avenida 6-53, zona 4, Edificio
El Triángulo, 17 nivel, Oficina 173B
Penthouse, c.p. 01004 Guatemala
Tel. 00 502 55 22 94 28
Fax. 00 502 23 34 68 53

MÉXICO

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

PERÚ

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

PORTUGAL

Avda. da Republica, 56-3º Dto.
Tel. +351 217 976 400
Fax +351 217 976 402
1050 196 Lisboa

URUGUAY

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

VENEZUELA

Avda. Urdaneta entre esquinas
Platanal a Desamparados. Edif.
Platanal 37, Nivel Mezzanina. Ofic. A.
Tel. 00 58 212 345 17 83
Fax 00 58 212 562 85 75
La Candelaria (Caracas)

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