



ADADE

Empresarial

NÚMERO 42 1C2012



UP
WORK
QUALITY
PLANNING
TRENDANALYZE
STRATEGYVISION
IDEAMONEYSALES
VALUEMANAGEMENTPROFIT
CREATIVITYPLAN
STRATEGYIDEA
GROWTHSALES
SUCCESSSYNERGY
TACTICS MARKETING
CONCEPTTEAMWORK

2012

LEADERSHIP GOAL
FINANCE WEALTH
SALEBUSINESS
CREATIVITY PLAN
IDEA STRATEGY
GROWTH SALES
SUCCESS SYNERGY
TACTICS TEAMWORK
CONCEPT MARKETING

Nace ADADE Administradores Concursales | Seminario sobre la Ley de Jurisdicción Social | ADADE en un Curso sobre internacionalización de asesorías organizado por Wolters Kluwer-Formación | Jornada sobre Responsabilidad en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales | Asesoría Santiago Tato | ADADE Auditores se presenta en la red | ADADE MADRID | Casa Schmidt, empresa sector dental | Acuerdos de refinanciación en la Reforma de la Ley Concursal | Papel auditor ante la crisis | El Auditor perito judicial | Nueva reforma, ¿carta blanca a los despidos? | Diez claves de la Reforma Laboral | Aproximación de las empresas españolas a China | Coberturas swaps y participaciones preferentes | Dirección Electrónica Habilitada | Calidad total, índice para medir el desempeño y la competitividad | Office 365



LA LEY

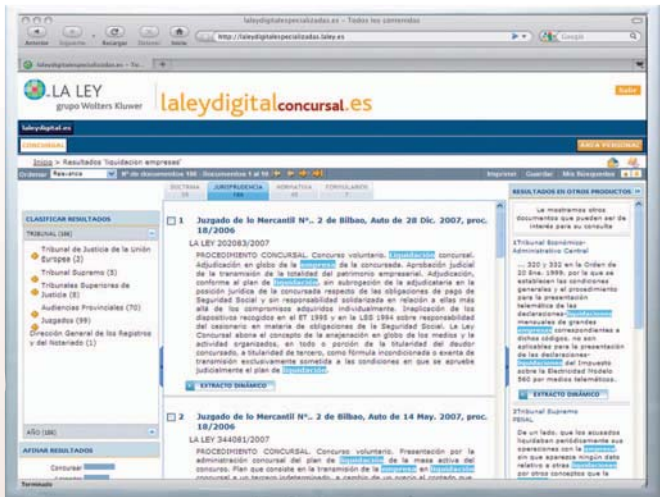
grupo Wolters Kluwer

Soluciones profesionales en todas las materias



La reforma laboral 2012

▲
**Sólo:
50 € + IVA**



laleydigital concursal.es

Este libro está concebido para ayudar a resolver las dudas que surgen de la interpretación y aplicación práctica de esta reforma, de indudable calado y transcendencia.

La obra realiza un práctico análisis de esta compleja y polémica reforma que establece un nuevo marco en la regulación de las relaciones laborales en nuestro país, para permitirnos conocer exactamente su contenido y, lo que es más relevante, «su letra pequeña», es decir, aquella que no se publica en los grandes titulares de los periódicos.

AUTORES:

Eduardo Ortega Prieto

Abogado especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social y Derecho Procesal Laboral

Eduardo Ortega Figueiral

Abogado especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Derecho Procesal Laboral y Seguridad y Salud Laboral

Cuenta con la firma de un gran especialista ante las constantes reformas legislativas

La nueva solución temática *on line* destinada al especialista que quiera profundizar en el área concursal y para el profesional que desee ampliar nuevos conocimientos en esta materia.

AUTORES

Análisis exhaustivo de la Ley Concursal realizado por un riguroso elenco de reconocidos autores en la disciplina de derecho concursal, y especialistas en la materia.

Coordinadora:

Juana Pulgar Ezquerra

Catedrático de Derecho mercantil Directora de la revista *Derecho Concursal y Paraconcursal*.

Reserve su ejemplar en el tel.: **902 250 500** o en Internet: <http://tienda.laley.es>

Más información
902 250 500 tel • clientes@laley.es



05 El pasado 18 de enero se constituyó, en Madrid, ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES, S.L.P., que forma parte del Grupo Asesor Internacional ADADE. Su finalidad es la realización de la actividad de administración concursal y se crea de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de la reforma de la Ley Concursal.

08 El Grupo ADADE amplía su red con la incorporación de un nuevo partner en Málaga: Asesoría Santiago Tato. Santiago Tato es economista-auditor de cuentas y fundador del Ilustre Colegio de Economistas de Málaga. Fue el primer economista que intervino en un procedimiento concursal en Málaga, en el año 1978.

11 Los acuerdos de refinanciación en la reforma de la Ley Concursal tienen como objetivo dar soluciones rápidas y ágiles a las empresas en crisis. Facilitar la toma de decisiones antes de que estas empresas se encuentren en un callejón sin salida.

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

4 Editorial

5 Nace ADADE Administradores Concurales, S.L.P.

6 Seminario sobre la Ley de Jurisdicción Social

6 ADADE colabora en un curso sobre internacionalización de asesorías organizado por Wolters Kluwer - Formación

7 Jornada sobre Responsabilidad Penal, Civil y Administrativa del empresario en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales

8 El Grupo ADADE amplía su red con la incorporación de un nuevo partner en Málaga: Asesoría Santiago Tato

8 ADADE Auditores presente en la red a través de su nueva página Web

9 ADADE MADRID

10 Casa Schmidt, más de 90 años al servicio del sector dental

11 Los acuerdos de refinanciación en la reforma de la Ley Concursal

13 El papel del auditor ante la crisis actual

14 El auditor perito judicial

15 La nueva reforma laboral, Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ¿carta blanca a los despidos?

17 Las diez claves de la Reforma Laboral 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero)

20 Aproximación de las empresas españolas a la realidad de la República Popular China: la iniciativa del Grupo Internacional ADADE para sus clientes

23 Coberturas de tipo "swaps" y participaciones preferentes. Problemática de las entidades financieras

25 Dirección Electrónica Habilitada (DEH)

27 Calidad total, índice para medir el desempeño y la competitividad

29 Herramientas para mejorar el negocio de la PYME - Office 365

31 Ocio

33 Actualidad económica

Reforma Laboral

Resulta prácticamente imposible no fijar todos los sentidos en lo que en estos días nos toca vivir, incertidumbre en relación con la crisis en los países de la Unión Europea y la primeras medidas del Gobierno Español en esta materia y, en particular, en materia laboral.

Las nuevas normas laborales (ya que aún me resisto a tildarlas de "reforma"), en esta ocasión tienen mucho que comentar, y no me refiero a lo que al final ha quedado en el discurso de muchos: "despido libre", "abaratar indemnizaciones" y un largo etc., en la misma línea. En primer lugar, he de decir que en cuanto a los replanteamientos indemnizatorios que hemos de recordar que no se alejan de nuestros vecinos de la Comunidad Europea, y en los cambios en materia de condiciones sustanciales, sinceramente en ambos casos, y a pesar que a muchos no les guste mi aprobación, en estas novedades y otras, como la que redefinen el despido objetivo por ejemplo, eran lógicos y necesarios. El legislador ha adaptado los tiempos a las normas y esto no es algo habitual. Ha entendido que aunque el trabajador es la parte más "débil" en una relación empleado/empleador, la debilidad (esta vez sin comillas) es de las empresas y en ciertas maneras pedían a gritos esa cierta tutela negada desde casi siempre.

No es ningún secreto que se ha destruido mucho empleo a lo largo de estos últimos años, pero a lo que se le da menos importancia, a nivel coloquial, es que se han destruido muchísimas empresas, y desde luego como asesor esta última particularidad es la que realmente hace peligrar todo y por obvio, sobre todo, el empleo. Sin empresas no hay empleo, sin empresas saneadas y financieramente fuertes, no hay contratación, o ésta es inexistente o precaria, con alto riesgo de extinguirse, y ésta es era una realidad innegable que el legislador, repito, no ha pasado por alto.

Lo que entiendo verdaderamente novedoso va en aras a la negociación colectiva que es importante en el Derecho laboral clásico. La norma introduce correctivos obligatorios (derechos laborales, como la fijación de las condiciones de despido que veíamos antes) que se han de respetar necesariamente pero, además, establece mecanismos de negociación colectiva que hacen que la concreción de las condiciones de trabajo dentro del marco fijado por la ley (por ejemplo, para determinar el sueldo) no dependa sólo del trabajador concreto que ha de aceptar la retribución que se le ofrece o no, sino de una negociación "colectiva" donde los representantes de los trabajadores en distintos niveles (empresa, provincia, sector...) pactan condi-

ciones de mínimos para todos los empleados en esos niveles. También es inevitable que este modelo de negociación introduzca ciertas rigideces: las empresas no pueden competir en condiciones y salarios por debajo de las condiciones del convenio cuando no sean eficientes en otros aspectos. Una solución que, la verdad, es del todo lógica.

Bien, la reforma laboral, como es sabido, ataca la negociación colectiva por dos vías: de una parte restringe mucho la ultractividad de los convenios; de otra, amplía las posibilidades de "descuelgue" sectorial y empresarial al justificarlos por cuestiones organizativas y de productividad. La combinación de estas dos medidas liquida la función de los convenios colectivos como mecanismos protectores del trabajador. Si al expirar el convenio éste deja de ser obligatorio para las empresas y pueden contratar con total libertad, eso llevará a los sindicatos a perder gran parte de su poder negociador frente a convenios que se quieran rehacer a la baja. Si además el descuelgue es tan fácil, la clave acaba siendo la negociación empresa por empresa, donde el trabajador es habitualmente más "débil".

Todo esto nos lleva a mirar a los Agentes Sociales con incertidumbre, y la verdad es que al final el proverbio que: "uno recoge lo que siembra", en este caso es más que manifiesto y, por supuesto, más que merecido, solo llamamos a la huelga cuando se les afecta de lleno y ven peligrar una parte o un todo de su poder. Dónde estaban estos Agentes Sociales en estos años de destrucción de empresas y por ende de empleo, dónde estaban sus propuestas y su implicación para preservar el empleo.

Para finalizar, entiendo que la norma no es una norma para generar empleo, sino para llevar a la empresa y a la administración a tomar las medidas correctoras que eviten naufragios, que nos acerque a la realidad y que sea un primer escalón de una verdadera reforma laboral basada en la productividad y, por tanto, colocar a las empresas en una posición competitiva frente a las de los demás países.



Juan de Jesús Penim Botajara
Presidente de ADARDE

Nace ADADE Administradores Concursales, S.L.P.

ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES ENTRA A CUBRIR ESE ESPACIO QUE TANTO DEMANDAN LOS JUECES Y TRIBUNALES, ENTIDADES CON EQUIPOS MULTIDISCIPLINARES Y CON ESTRUCTURA, PARA EJERCER LA ACTIVIDAD DE ADMINISTRACIÓN CONCURSAL.



Administradores Concursales s.l.p.

ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES, S.L.P. forma parte del Grupo Asesor Internacional **ADADE**, y su finalidad es la realización de la actividad de **administración concursal**, creándose de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de la reforma de la Ley Concursal.

En base a este antecedente, el pasado día 18 de enero se constituyó, en Madrid, la citada compañía.

Dicha Ley es consciente de la importancia del papel que desempeñan en este ámbito los administradores concursales buscando una mayor profesionalización, al tiempo que realza sus funciones y responsabilidades. A su vez reconoce a la persona jurídica como administrador concursal, entendiendo que favorecen el ejercicio de esta función por la pluralidad de sus profesionales que cuentan con la necesaria formación y experiencia. Con esta medida se pretende garantizar la debida independencia y dedicación en el desarrollo de las funciones de administración concursal.

"La finalidad de ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES es la realización de la actividad de administración concursal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 38/2011, de la reforma de la Ley Concursal"

Desde esta perspectiva, **ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES** pretende cubrir ese espacio que tanto demandan los jueces y tribunales, de poder contar con equipos multidisciplinares y con estructura para ejercer dicha actividad con una mayor garantía frente a los acreedores, trabajadores, administraciones públicas, etc., dado el equipo que pueden aportar las grandes compañías de asesoramiento.

El equipo humano de **ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES** está compuesto por más de cien personas de las que sesenta son profesionales, con un gran apoyo administrativo, de gestión e infraestructuras repartidas por todo el territorio nacional, habiendo intervenido hasta la fecha en más de un centenar de concursos de acreedores por todo el territorio nacional.

"La dirección de ADADE ADMINISTRADORES CONCURSALES está en manos de un Consejo de Administración, liderado por el letrado y auditor de cuentas Jesús Ramos Estall"

Dentro de dicho equipo se encuentran profesionales de las ramas de economía, derecho e ingeniería con amplia experiencia, pudiendo realizar de esta forma su labor sin intervención de terceros a efectos de tasaciones, mediciones, planes de viabilidad, control de costes, etc., de tal suerte que la rapidez y compenetración están aseguradas.

La dirección de la misma ha sido encomendada a un Consejo de Administración, el cual es liderado por el letrado y auditor de cuentas Jesús Ramos Estall, persona con amplia experiencia en procedimientos concursales.

En definitiva, creemos que con esta nueva compañía el **Grupo ADADE** cubre un mercado, el cual ha sido demandado por la última reforma concursal y que solo grandes despachos pueden ofrecer, con implantación tanto en el territorio nacional como internacional.



De izquierda a derecha: Jesús Ramos, Daniel Navarro, Pablo García, José Luís García, Agustín Coloma, Juan Penim, Elías del Val, Francisco Hierro-Olabarria, Jordi García y Anna Calduch

Seminario sobre la Ley de Jurisdicción Social

Dentro de los eventos formativos y colaboraciones de primer nivel, organizados por el Área de **Formación del Grupo Asesor ADAAE**, hemos tenido el privilegio de invitar a los ponentes y verdaderos creadores de la nueva Ley de la Jurisdicción Social; a los Magistrados, Ilmo. Sr. **D. Fernando Salinas Molina**, Magistrado del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, y **D. José A. Folguera Crespo**, Magistrado del Juzgado de lo Social, número 30 de Madrid. Con largo currículum en la judicatura, han elaborado la mejor adaptación de la anterior Ley de Procedimiento Laboral a la actual, intentando mantener una estructura vehicular de sus artículos a los efectos que su nueva redacción no constituya un cambio excesivamente traumático en su aplicación y sea fácilmente asumible por los profesionales del derecho laboral y social.

"La nueva Reforma Laboral, recientemente aprobada y validada en el Parlamento, ha cerrado el círculo de la adaptación imprescindible en la regulación normativa de las especialidades legales a los tiempos actuales, en las relaciones laborales existentes entre empresas y trabajadores"

No cabe duda alguna que los resultados de ambas reformas mejorarán la situación laboral de nuestro país, puesto que la conjunción de ambas normativas legales son el mejor complemento. Por un lado, la nueva reforma laboral que sitúa las relaciones laborales al



De izquierda a derecha: Pedro Soler (ADAAE), Fernando Salinas (Magistrado del Tribunal Supremo) y Pedro Toledano (ADAAE)

momento actual, reduciendo las obsoletas y excesivamente anquilosadas normas laborales que regían en nuestro país, a los planteamientos que un nuevo orden social necesita y; por otro lado, la Ley de Jurisdicción Social que garantiza la defensa y supervisión por los Tribunales de la aplicación de dicha reforma. Como decía, la simbiosis de ambas reformas normativas laborales garantizan su aplicación y su resultado final al gozar de la tutela judicial efectiva en su correcta aplicación.



Pedro Soler Macia
ADAAE Barcelona

ADAAE colabora en un curso sobre internacionalización de asesorías organizado por Wolters Kluwer - Formación



Recientemente se ha realizado en Barcelona un *Curso sobre la Internacionalización de Asesorías* organizado por **Wolters Kluwer - Formación**, en sus nuevas instalaciones de la Ciudad de la Justicia en Hospitalet de Llobregat.

En el curso actuó como ponente **Francesc Domínguez**, estratega de marketing de servicios profesionales. Es el consultor pionero de marketing jurídico en Europa continental, desde 2001.

Como colaboradores intervinieron: **Dr. Ramón María Calduch Farnós**, licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y en Derecho, diplomado en Derecho

Comunitario. Auditor de Cuentas y Corredor de Seguros en el Ministerio de Hacienda; Presidente de **ADAAE Tarragona, SA** y Vicepresidente de **ADAAE AUDITORES, SA**, entre numerosos otros cargos, y **Javier Esplá López del Rincón**, socio de Esplá Abogados, abogado y Administrador Concursal, Máster en Derecho Internacional por ESADE.

En el mismo se trataron los siguientes temas: *La Internacionalización de las asesorías, Requisitos y formas. Como crear demanda de los servicios, formación clave para la internacionalización. Experiencias de despachos internacionalizados.* Y, por último, se mantuvo un coloquio entre los ponentes y colaboradores que enriqueció mucho el desarrollo del curso.

Jornada sobre Responsabilidad Penal, Civil y Administrativa del empresario en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales

EL PASADO DÍA 18 TUVO LUGAR EN ALICANTE, EN LOS LOCALES DEL INVASSAT, UNA JORNADA SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL, CIVIL Y ADMINISTRATIVA DEL EMPRESARIO EN EL MARCO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ORGANIZADA POR LA FUNDACIÓN ADADÉ, LA FUNDACIÓN OTP Y LA FUNDACIÓN WOLTERS KLUWER.

En la misma intervinieron los siguientes ponentes: Pedro Amorós, Presidente de la Fundación OTP; Ramón Rocamora, Director territorial de empleo y trabajo de la provincia de Alicante; Jorge Couto, Director de RRHH del Grupo Levantina; José M.ª Gutiérrez Segura, Jefe de la unidad de seguridad y salud de la Inspección de Trabajo de Alicante y Javier Romero Sanz, Fiscal de siniestralidad laboral de Alicante.



Pedro Amorós presentó las actividades a desarrollar por la Fundación OTP, en Foro de la prevención, que consiste en una mesa de debate compuesta por empresarios y personal de la administración, a celebrar en diferentes áreas de actividad como son asociaciones y polígonos industriales. También destacó la necesidad de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas, y en todos los actos de la misma, pues su inversión supone un activo y un ahorro, al margen de toda cuestión.

Por su parte, Ramón Rocamora expuso el número de accidentes ocurridos en el ejercicio anterior y las empresas que son motivo de actuación preferente.

Jorge Couto comentó la actuación del servicio de prevención mancomunado, en donde reflejaba la incidencia totalmente positiva del servicio en los distintos centros de trabajo, así como el ahorro económico que había supuesto para el Grupo la puesta en marcha de su actividad.

"Se habló de la importancia de realizar actuaciones preventivas en las empresas, y la eficacia en los servicios de prevención, evitando con ello posibles actuaciones fiscales"

A continuación, José M.ª Gutiérrez Segura expuso el procedimiento de la actuación inspectora en

la empresas y servicios de prevención y el seguimiento que se está realizando a los diferentes servicios de prevención en la aplicación del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, para dotarlos de la calidad técnica necesaria, como servicio interdisciplinar, a fin de realizar su actividad en condiciones adecuadas; teniendo en cuenta la aplicación de la Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden Social (LISSOS).

"Se destacó la necesidad de integrar la Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de las empresas y en todos los actos de la misma"

En su intervención, Javier Romero Sanz destacó la importancia de realizar actuaciones preventivas en las empresas, y la eficacia en los servicios de prevención, evitando con ello posibles actuaciones fiscales ante situaciones que pudieran presentar irregularidades en este sentido.

Por último, cerrando el acto, Ramón Rocamora exhortó a todos los presentes al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se manifestó convencido de que su implantación constituía, en todo caso, un beneficio para las empresas, tanto en la mejora de la seguridad y las condiciones de trabajo como en el beneficio económico que la inversión realizada supone.

El Grupo ADADA amplía su red con la incorporación de un nuevo *partner* en Málaga: Asesoría Santiago Tato



Santiago Tato Martínez, economista-auditor de cuentas. Fundador del Ilustre Colegio de Economistas de Málaga y miembro de la primera junta de gobierno. Colegiado con el n.º 17.

El despacho de asesoría lo abrió en 1975. En esa época solo había dos despachos de economistas ejerciendo por libre en Málaga.

Desde esa fecha ha continuado ininterrumpidamente la labor de asesoramiento de empresas en los ámbitos fiscal, laboral y contable principalmente.

Fue el primer economista que intervino en un procedimiento concursal en Málaga, en el año 1978. Desde entonces, la intervención en procedimientos concursales, administraciones judiciales y realización de informes periciales han constituido una parte importante del trabajo del despacho.

"Para la empresa resulta más cómodo encontrar todo el asesoramiento que necesita en una sola organización, y contra esto es difícil competir para un despacho individual"

La evolución de los mercados es cada vez más rápida, el que no consiga sumarse a esa evolución corre el riesgo de quedar fuera del mercado. En el mercado de los servicios profesionales, en el que me muevo, rige la misma regla, o te adaptas a los tiempos o quedas fuera. Esta ha sido la razón de decidir unirme a un grupo como **ADADA**, después de 37 años de ejercicio profesional en solitario.

En los tiempos que corren, las pequeñas y medianas empresas demandan un servicio integral y es muy difícil prestarlo para los despachos individuales. El continuo aumento de exigencias legales para el desarrollo de una actividad empresarial hace necesario que la empresa tenga que acudir a numerosos profesionales expertos en cada uno de los aspectos legales que regulan su actividad. Para la empresa resulta más cómodo encontrar todo el asesoramiento que necesita en una sola organización, y contra esto es difícil competir para un despacho individual.

La adscripción al **Grupo ADADA** me ha parecido la opción más interesante; en primer lugar, por la extensión e implantación del Grupo y, en segundo lugar, porque permite aprovechar las ventajas y sinergias de ser grupo, sin perder la identidad propia del despacho.

Espero que mi despacho tenga un provechoso camino como *partner* de **ADADA** y consigamos todos apoyándonos mutuamente, salir reforzados de los tiempos difíciles que estamos atravesando.

ADADA AUDITORES presente en la red a través de su nueva página Web



www.adadaauditores.es



ADADA AUDITORES está englobada en el **Grupo Asesor Internacional ADADA**. Tiene como compromiso ineludible con el cliente, darle un servicio próximo,

es decir, un trato directo y transparente, imprescindible en compañías que buscan la excelencia empresarial, y en base a esta premisa ha querido ir más allá y ofrecer, en el tiempo de las nuevas tecnologías, su nueva página Web: www.adadaauditores.es.

En la misma ofrece información de la entidad, sus servicios, su red de oficinas, servicio de documentación, noticias, la posibilidad de solicitar presupuestos *on line*

y poder realizar consultas. Además, pueden ver la revista que publica el Grupo con temas generales de interés para las empresas y sendos enlaces con otras opciones del mismo como es la asesoría y los servicios jurídicos.

ADADA AUDITORES tiene el compromiso con sus clientes de ir a través del día a día en el desarrollo de su trabajo hacia una mejora constante en el desarrollo del mismo.

ADADA AUDITORES es una compañía de implantación internacional, compuesta por más de 600 miembros y más de 45 oficinas repartidas por España, y presente en 10 países: Portugal, México, Perú, Uruguay, Guatemala, Ecuador, Argentina, Miami (USA), Colombia y Venezuela.

ADADE MADRID

ESFUERZO, CONFIANZA Y DEDICACIÓN.

Hace ya algunos años, allá por el 1988, un grupo de personas decidieron unirse para constituir una sociedad con el objeto de asesorar a la pequeña y mediana empresa. Aquella sociedad comenzó su andadura con el nombre de **CONSULTING DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, SA.**

Poco tiempo después, y en unión de algunos despachos de profesionales repartidos por toda España, se fundó el **GRUPO ADADE**, cambiando en ese momento la denominación social a **ADADE MADRID, SL.**

En todos estos años **ADADE MADRID**, al igual que todos los despachos del **Grupo**, ha estado dedicada a asesorar, gestionar y ayudar a otras empresas con el fin de que todas ellas desarrollen su actividad con las máximas garantías de contar con un asesoramiento legal, laboral contable y fiscal de total confianza y prestado por profesionales altamente cualificados. Y nuestra mejor recompensa es saber que contamos con clientes que llevan depositando su confianza en **ADADE MADRID** desde hace 24 años.

Somos conscientes de la complejidad de la situación actual, donde confluyen crisis económica y una cambiante legislación, lo que conlleva el estar realizando una formación continua de forma permanente, cuyo fin es dar el mejor asesoramiento posible a nuestros clientes.

"Nuestro trabajo es asesorar de acuerdo con la letra y el espíritu de las leyes que gobiernan las relaciones profesionales y el mundo empresarial"

Recientemente, se han publicado el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en fechas todavía cercanas, el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Ambas normas suponen cambios significativos que afectan de lleno a la actividad empresarial de nuestros clientes, lo que supone, casi sin tiempo, realizar un estudio detallado y rápido para su aplicación y asesoramiento.

Cada día nos esforzamos en llevar a la práctica lo que es legal y, además, de una forma correcta. Entendiendo por correcto, asesorar de acuerdo con la letra y el espíritu de las leyes que gobiernan las relaciones profesionales y el mundo empresarial.



¡Cuánto tiempo ha pasado! ¿Qué dice la canción? ¿Qué 20 años no es nada? Pues sí, lo es. ¡Claro que lo es! Sobre todo en un terreno en el que los cambios son constantes, en los que, o te adaptas rápidamente a los avatares de políticas económicas, laborales o fiscales, o de nada vale el trabajo y esfuerzo realizado para sacar adelante una empresa, sea del tipo que sea.

"ADADE MADRID cuenta con veinticuatro años de existencia y ha pasado por todo tipo de etapas. Desde aquí su homenaje particular a compañeros y clientes"

ADADE MADRID ha pasado por etapas duras, muy duras, pero aquí seguimos, a pesar de los problemas y la crisis económica, empeñados en ofrecer un servicio de alta calidad a nuestros clientes.

Se nos han quedado algunos compañeros de **ADADE MADRID** en el camino. Se nos fueron, lamentablemente para siempre, nuestro querido compañero Mariano Jorge y nuestra también querida y alegre María del Carmen Morales. Ellos fueron una parte muy importante de **ADADE MADRID**, y a ellos nuestro recuerdo, cariño y agradecimiento. También nuestro agradecimiento para aquellos compañeros que, afortunadamente, ya disfrutaban de un merecido descanso por su jubilación.

ADADE MADRID, desde estas páginas, quiere agradecer a sus componentes y, por supuesto, a todos sus clientes el esfuerzo y confianza prestado a lo largo de todo este tiempo.

¿Qué 20 años no es nada? Pues sí, lo es, y por cada uno de los días de esos años, nuestro agradecimiento.

Son tiempos difíciles, pero todos los componentes de **ADADE MADRID** quieren ofrecer un poquito de esperanza, no sólo a sus propios clientes, también a todos los clientes que tienen depositada su confianza en el **Grupo ADADE**.

Casa Schmidt, más de 90 años al servicio del sector dental

CON MÁS DE 90 AÑOS EN EL MERCADO ODONTOLÓGICO, ES LA COMPAÑÍA NACIONAL MÁS GRANDE DEL SECTOR DENTAL, CUENTA CON 19 SUCURSALES EN EL TERRITORIO ESPAÑOL Y 3 SUCURSALES EN PORTUGAL.



Casa Schmidt, SA ofrece una gran selección de más de 25.000 productos dentales de alta calidad, tanto nacionales o extranjeros como de marca propia, de todos los fabricantes más importantes del sector y al mejor precio.

Nuestros clientes son clínicas dentales, laboratorios de prótesis, podólogos, universidades y hospitales.

Somos los primeros en exigirnos calidad: todos y cada uno de los departamentos que componen nuestra organización pasan un riguroso control mediante auditorías anuales. El resultado de esta disciplina es la certificación ISO 9000: 2000. La exigencia y calidad de servicio empieza por nosotros mismos.

El trabajo y el esfuerzo diario han hecho que **Casa Schmidt** sea la empresa líder en el sector dental.

Uno de los objetivos principales de la empresa ha sido el crecimiento, para poder dar servicio a los más de 25.0000 profesionales del sector dental español.

"CBCT, láser blando o de alta potencia, cirugía piezoeléctrica, microscopia... cada vez con más frecuencia escuchamos y leemos artículos y estudios clínicos que nos hablan de las nuevas tecnologías aplicadas a la odontología"

Contamos con la más amplia red comercial, con más de 100 comerciales cualificados y formados en las últimas **tecnologías del campo de la odontología**, para asesorar en todas las necesidades al profesional dental.

Sin embargo, a la hora de buscar información o querer comprobar la rentabilidad de todas estas técnicas



encontramos muchas dificultades para dar con profesionales preparados y capacitados para dar respuesta a nuestras dudas e inquietudes. Por eso, desde hace algo más de 3 años, **Casa Schmidt**, como referente de mundo dental, tiene un departamento exclusivo dedicado a las nuevas tecnologías, con profesionales expertos en las distintas técnicas, y con dedicación exclusiva.

Este departamento nació y se desarrolló con la vocación de acercar estas tecnologías a las clínicas dentales, proporcionando a los profesionales del sector tanto la formación como la información necesaria para poder aplicar estas técnicas a la labor diaria y acercando a los doctores la posibilidad de asistir a cursos específicos, de recibir el asesoramiento necesario a la hora de decidir la conveniencia de incorporar dichas técnicas, o de poder intercambiar opiniones con otros compañeros de profesión expertos en las mismas.

Nuestros almacenes automatizados están equipados con la última tecnología en almacenamiento de productos sanitarios, constan de una serie de equipos y aparatos de última tecnología como son los pater-nóster o armarios automáticos, sistemas de rodillos, scanner, sistemas de radiofrecuencia, etc.

Casa Schmidt en el sector dental

- **1919:** George Schmidt Keitel funda, en Bilbao, Casa Schmidt, que atravesó las dificultades lógicas de la Guerra Civil y de la Segunda Guerra Mundial.
- **1936:** El almacén es requisado en diciembre de ese año por el Departamento de Sanidad del País Vasco y se traslada a la calle de Atocha, en Madrid, incorporándose al negocio su hijo Federico Schmidt Casos.
- **1956:** La empresa se traslada a Gran Vía, 27.
- **1959:** Se incorpora al negocio Juan Schmidt López.
- **1975:** Juan Schmidt adquiere el negocio a su padre, Federico, y se convierte en el verdadero artífice de la expansión de la empresa.
- **1989:** Se incorpora al negocio familiar su hijo Federico Schmidt Reparaz, actual director general de la empresa.
- **2011:** El grupo familiar cuenta con cuatro hermanos Schmidt integrados en la empresa, convertida ya en una multinacional que da trabajo a más de 300 personas.

Los acuerdos de refinanciación en la reforma de la Ley Concursal

SE PRETENDE DAR SOLUCIONES ÁGILES A LAS EMPRESAS EN CRISIS, FACILITANDO DE ESTA FORMA LA TOMA DE DECISIONES ANTES DE QUE ÉSTAS SE ENCUENTREN EN UN CALLEJÓN SIN SALIDA.

La reforma de la Ley Concursal ha planteado modificaciones sustanciales en aras a potenciar y dar soluciones ágiles a las empresas en crisis, facilitando de esta forma la toma de decisiones antes de que éstas se encuentren en un callejón sin salida, como lo demuestra el hecho de que la mayoría de empresas que presentan concurso se ven abocadas a la liquidación, por lo que se refuerzan los acuerdos de refinanciación extrajudicial como alternativa al concurso de acreedores.

Cuando una empresa está en dificultades económicas, determinar si la situación de crisis empresarial por la que está atravesando tiene suficiente entidad como para estar obligado a solicitar la declaración de concurso de acreedores, resulta complicada para el empresario, pero lo cierto es que la Ley Concursal, antes ya de la reforma, dejaba meridianamente claro este tema; estableciendo que el empresario debe solicitar la declaración de Concurso dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hubiera conocido o debido conocer su estado de insolvencia.

La Ley Concursal regula, y ya regulaba antes de la reforma, los casos en los que se presume que un empresario conoce, o más importante aún si cabe, debe conocer (ya que está obligado a ser un ordenado y leal empresario), su situación de insolvencia cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

1. El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor.
2. La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor.
3. El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor.
4. El incumplimiento generalizado de obligaciones de pago por los siguientes conceptos:

- Las liquidaciones tributarias (IVA, IRPF, etc.) exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso.



- Las de pago de cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período.

- Los pagos de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.

Por tanto, una vez el empresario conozca de hecho, o debía de conocer, algunas de las circunstancias o supuestos que acabamos de analizar, contaba tan sólo con un plazo de dos meses para presentar la solicitud de concurso de acreedores, de modo obligatorio.

De hecho, el no presentar el concurso de acreedores en ese plazo de tiempo podría acarrear importantes consecuencias como pudiera ser la declaración de la culpabilidad del concursado y, por ende, la correspondiente derivación de responsabilidad y la asunción de todas las deudas de la empresa a título individual.

Sin embargo, el Real Decreto Ley 3/2009, de 27 de marzo, introduce, con el declarado motivo de favorecer la refinanciación, una novedad adicional, lo que supone que todo lo dicho hasta el momento resulta igualmente vigente y aplicable.

"La principal novedad en el ámbito empresarial es el desarrollo y profundización de los mecanismos preconcursales"

Con anterioridad a la reforma, la única forma que tenía la sociedad en situación de insolvencia para evitar durante un tiempo la declaración en concurso, sin quebrantar la ley, pasaba por comunicar al Juzgado el inicio de negociaciones para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio.

La nueva regulación, manteniendo la anterior, permite retrasar la solicitud de declaración concursal mediante la comunicación judicial del inicio de negociaciones para alcanzar un acuerdo de refinanciación; cuya consecución permitirá a la empresa superar su situación de insolvencia y, por tanto, escapar de la liquidación que suele suponer la presentación del concurso de una compañía.

"Los acuerdos de refinanciación son compatibles antes y después de la declaración de concurso"

Es importante destacar que la reforma mantiene la moratoria de tres meses más uno; con el objeto de evitar que cualquier acreedor solicite un concurso necesario, y suprime la insolvencia previa que incluye los acuerdos de refinanciación junto con la propuesta anticipada de convenio y no obliga a presentar Concurso si con los acuerdos se supera la situación provisional de insolvencia, con lo que se elimina la intervención y control judicial.

Hay que decir no obstante, que los acuerdos de refinanciación son compatibles antes y después de la declaración de concurso, la facilitación de los convenios con los acreedores y la anticipación de la liquidación, para favorecer la continuidad de la actividad de la empresa o bien evitar el deterioro de los bienes y derechos, así como la agravación de la situación de insolvencia.

"La reforma otorga un privilegio a las entidades bancarias que incrementen su financiación mediante ingresos de tesorería"

En el ámbito financiero, se pretende que el acuerdo de refinanciación con acreedores que representen al menos 3/5, es decir, el 60% del pasivo financiero obligue y vincule al resto de las entidades, cuyo objetivo debe ser la ampliación significativa del crédito, prórroga del plazo de vencimiento de los créditos y establecimiento de otras garantías.

En esta línea, se ha incorporado también a la reforma un privilegio a las entidades bancarias que incrementen su financiación mediante ingresos de tesorería. Este privilegio se concreta en la consideración del 50% de los ingresos que se produzcan en el ámbito de acuerdos preconcursales como créditos contra la masa, siendo los primeros en atenderse en caso de liquidación de la entidad.

"Entre los requisitos formales destaca el del informe del experto independiente nombrado al efecto por el Registro Mercantil"

La reforma mantiene la moratoria de tres meses más uno, impidiendo la tramitación de concursos por terceros, suprimiendo la insolvencia actual; incluye la refinanciación al lado de la propuesta anticipada de convenio y no obliga a presentar Concurso si con la refinanciación se supera la insolvencia, eliminando cualquier control judicial.

Los acuerdos deben responder a un plan de viabilidad que permita la continuidad de la actividad a corto y medio plazo y, entre los requisitos formales, hay que destacar el del informe del experto independiente nombrado al efecto por el Registro mercantil, que debe ser favorable, si bien este puede contener limitaciones y reservas, las cuales serán valoradas por los firmantes y su posterior formalización en instrumento público.

Los acuerdos de refinanciación, así como los negocios, actos y pagos realizados y las garantías constituidas en ejecución de tales acuerdos, no se verán afectados en el supuesto de que posteriormente se declare el concurso, manteniendo por lo tanto las garantías otorgadas.

La finalidad esencial de este tipo de acuerdos es tal como señala el propio texto legal que los mismos resultan blindados (relativamente) ante una posible acción de rescisión concursal, ya que declarado el concurso, solo la administración concursal estará legitimada para el ejercicio de las acciones de impugnación contra estos acuerdos.

En resumen, la reforma legal, al menos en lo que respecta a los **acuerdos de refinanciación**, va ha permitir a las empresas la continuidad en la actividad y por ende el mantenimiento del empleo.



Elías del Val Murga
Consejero delegado
ADADE ADMINISTRADORES
CONCURSALES, SLP

El papel del auditor ante la crisis actual

DERIVADO DE LA CRISIS, LOS AGENTES ECONÓMICOS NO SOLO DEMANDAN DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES UNOS ESTADOS FINANCIEROS, SINO OTRO TIPO DE INFORMACIÓN MÁS COMPLETO CON EL FIN DE PODER EVALUAR MEJOR SU SITUACIÓN EN ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD, GOBIERNO CORPORATIVO, VIABILIDAD, ETC.

En la mayoría de las ocasiones la actuación del auditor de cuentas está enfocada únicamente a su función de revisión de la información financiera de la empresa, pero ahora más que nunca ante la situación de crisis actual, entendemos debe tener un papel más activo. No debe limitarse a ser auditor contable en su vertiente más estricta de comprobación del cumplimiento de los estándares contables, sino que debe de tratar que su esfuerzo de análisis y revisión sea una herramienta efectiva en la mejora en los procesos de negocio de empresas e instituciones.

“El auditor, dada su experiencia y el conocimiento que tiene de sus clientes, puede y debe ser clave en las mejoras asociadas a la obtención de información actualizada y de calidad”

Actualmente a muchas empresas e instituciones se les demanda una mayor transparencia en su información, tanto para uso interno de cara a la correcta toma de decisiones empresariales en el momento oportuno como para aquella información pública dirigida a inversores, entidades de crédito, clientes, proveedores, empleados y otros agentes económicos, de forma que mejore la confianza empresarial con información de calidad. El auditor, dada su experiencia y el conocimiento que tiene de sus clientes, puede y debe ser clave en estas mejoras asociadas a la obtención de información actualizada y de calidad, por ello debe hacer recomendaciones en este aspecto a la gerencia de las empresas e instituciones.

Derivado de la crisis, los agentes económicos no solo demandan de las empresas e instituciones unos estados financieros, sino otro tipo de información más completo con el fin de poder evaluar mejor su situación en aspectos de sostenibilidad, gobierno corporativo, viabilidad, etc. Esto supone un cambio en el papel del auditor, ya que en muchos casos no es suficiente con dar una opinión sobre unos estados financieros, sino también debe darse sobre información complementaria a los mismos.

“El 22% de las administraciones locales en España están sin ser revisadas, ni por los órganos de control de las Comunidades Autónomas, ni por el Tribunal de Cuentas ni por auditores privados”

El auditor, también en estos momentos, debe potenciar su vocación multidisciplinar, desarrollando su labor de una forma más amplia de forma que pueda responder a la mayor demanda de otros servicios profesionales de alto valor, como planes de viabilidad, procesos concursales, control de riesgos o reestructuraciones que son solicitados por diferentes entidades, tanto grandes como medianas o pequeñas, para hacer frente a la multitud de problemas derivados de la situación económica actual.

Tampoco debe olvidar el auditor su papel en el sector público, más demandado por la presente crisis. Cada vez hay unas mayores exigencias de transparencia de la actuación de las diferentes administraciones del sector público, donde aproximadamente un 22% de las administraciones locales en España están sin ser revisadas, ni por los órganos de control de las Comunidades Autónomas, ni por el Tribunal de Cuentas ni por auditores privados.

“El auditor sufre la crisis y debe adaptar su actuación a la nueva situación de mayor exigencia. Se debe apostar por la innovación en los procesos, aumentar la oferta de servicios multidisciplinarios y seguir invirtiendo en formación y reciclaje”

El auditor está sufriendo con intensidad la crisis y, como hemos mencionado, debe adaptar su actuación a la nueva situación de mayor exigencia. Debemos apostar por la innovación en nuestros procesos, aumentar nuestra oferta de servicios multidisciplinarios y seguir invirtiendo en la formación y reciclaje de nuestros equipos para adaptarlos a estos nuevos requerimientos, de forma que aseguremos un servicio de calidad y amplio ante los retos mencionados. Sabemos que nuestros clientes valorarán nuestro esfuerzo de adaptación al cambio derivado de la crisis actual.



Daniel Navarro Garde
ADADA AUDITORES

El auditor perito judicial

EL CONTENIDO DEL INFORME PERICIAL DEBE SERVIR AL JUEZ PARA FORMARSE UNA OPINIÓN LO MÁS PRECISA POSIBLE SOBRE EL OBJETO DE LA PRUEBA ENCARGADA AL PERITO.

Los Juzgados de lo Mercantil registran cada vez más procedimientos y en una parte importante de ellos se requiere la intervención de expertos en materias económicas, fiscales o contables. Todas estas materias requieren una formación específica para su análisis, de la que carecen tanto el juzgador como las partes que intervienen en el proceso, por eso se hace necesaria la intervención de un perito en aquellas materias.

Las materias que hemos mencionado son indudablemente objeto del conocimiento de los auditores y habitualmente suele recaer en un auditor el nombramiento de perito.

“La actuación del perito auditor se puede producir en el ámbito civil, mercantil, penal o social. En todos ellos se dirimen gran cantidad de procedimientos cuyo contenido exige la intervención de un auditor”

La intervención del perito en el ámbito civil, mercantil y laboral, viene regulada en los artículos 335 a 352 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. En el ámbito penal se regula en los artículos 456 al 485 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

La solicitud de un informe pericial puede provenir de una de las partes que interviene en el proceso o del propio juez. En ambos casos, el auditor debe realizar su trabajo con arreglo a las normas técnicas de auditoría y de forma absolutamente objetiva, atendiendo a lo que establece el artículo 335.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil:

“Al emitir el dictamen, todo perito deberá manifestar, bajo juramento o promesa de decir verdad, que ha actuado y, en su caso, actuará con la mayor objetividad posible, tomando en consideración tanto lo que pueda favorecer como lo que sea susceptible de causar perjuicio a cualquiera de las partes, y que conoce las sanciones penales en las que podría incurrir si incumpliere su deber como perito”.

El contenido del informe pericial debe servir al juez para formarse una opinión lo más precisa posible sobre el objeto de la prueba encargada al perito. Es conveniente, por lo tanto, que su redacción y las conclusiones del mismo se expresen con claridad, de forma que sean comprensibles para personas que no son expertos en la materia de la que trata el informe.

Por otra parte, el perito debe conocer con profundidad el contenido y los fundamentos de su informe. Durante el acto del juicio, las partes y el propio juez pueden interrogar al perito sobre cualquier extremo del mismo. La parte a la cual no favorece el informe del perito tratará de desacreditarlo y sembrar dudas en el juez sobre las conclusiones del informe, por lo que es importante el conocimiento que muestre el perito del mismo y la firmeza con que sea capaz de mantenerlo.

Hay que considerar a la hora de elaborar el informe, que si es a instancia de una de las partes, la otra tiene opción a presentar un informe contradictorio que, al ser posterior, puede desacreditar el nuestro, de ahí la importancia de fundamentar el informe con la mayor solidez posible.

Cualquier auditor tiene la preparación necesaria para realizar informes periciales, pero debe ser especialmente prudente en las conclusiones del trabajo que se le encargue para poder mantenerlas ante cualquier procedimiento contradictorio.



Santiago Tato Martínez
Economista Auditor
ADAAE Málaga

La nueva reforma laboral, Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ¿carta blanca a los despidos?

EL GOBIERNO APROBÓ EL PASADO DÍA 10 DE FEBRERO LA ESPERADA (Y NO BIEN ACOGIDA) REFORMA LABORAL, QUE INTRODUCE NUEVOS ELEMENTOS RESPECTO A LOS DESPIDOS, COMO LA REDUCCIÓN DE DÍAS DE INDEMNIZACIÓN Y LA SUPRESIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN.

En junio y septiembre de 2010 el Gobierno planteaba una reforma laboral que, a juicio de la parte social, facilitaba a las empresas el recurrir a los denominados "despidos objetivos" para poder echar a sus trabajadores, pero que no era más que un reflejo de la realidad empresarial que se daba en el país, en el que numerosas empresas abocadas a situaciones casi de cierre por inviabilidad económica, veían como los despidos objetivos eran impugnados y, en la mayoría de las ocasiones, declarados improcedentes (de hecho, era una utopía conseguir una declaración de procedencia de un despido objetivo). Ya en dicha reforma se establecía una indemnización con un tope de 33 días de salario por año trabajado para aquellos trabajadores con contrato para el fomento del empleo despedidos por causas económicas y con una posterior declaración de improcedencia.

"Se reforma la redacción del artículo 51 ET: ... de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo."

La parte más controvertida era la que se refería a los despidos por causas económicas, que habían aumentado a raíz de una crisis que nos acompaña ya durante más de cuatro años. Se reformaba para ello el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los criterios que habían de darse para entender que concurrían causas económicas suficientes para poder darse un despido de estas características. Se pasaba del "que la adopción de las medidas contribuya a superar una situación económica de la empresa" a que "de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo".

"Sigue siendo al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficacia de su empresa"

La citada modificación parecía iba a abrir un amplio espectro de posibilidades para las empresas, aunque los Juzgados, desde el primer momento, se encargaron de dejar claro que la reforma laboral debía pasar por ellos, y que la interpretación de la norma dejaba un margen mucho más estrecho del que parecía existir, ya que la concreción de la norma les dejaba la última palabra. Sigue siendo al empresario "a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficacia de la empresa, lo que supone de un lado la identificación precisa de dichos factores, y de otro la concreción de su incidencias en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador" (STS 14 de junio de 1996, de plena vigencia y aplicación en la actualidad). En todo caso, las empresas deben acreditar la concurrencia de tal situación negativa para poder proceder a realizar despidos objetivos, y, al margen de la documental correspondiente (contabilidad donde se puedan observar pérdidas acumuladas, carencia de tesorería, reducción de producción o ingresos, escasa productividad del trabajo, pérdida de cuota de mercados de los productos o servicios, etc.), debe acudir con las periciales económicas o contables que acrediten tales extremos y con testificales de personal de la empresa (preferentemente del departamento contable) que puedan corroborar lo alegado por la empresa en la carta de despido. No existe criterio temporal alguno (no es exigible la acreditación de pérdidas durante tres ejercicios consecutivos, como parecían exigir algunos juzgados, aunque tampoco se delimita a seis meses de pérdidas continuadas en la empresa, como se barajaba durante las negociaciones de la reforma).

"Aparecen dos nuevas reformas: la modificación del plazo de preaviso (de treinta a quince días) y la supresión de los defectos formales como causa de declaración de nulidad del despido"

Por otro lado, también se consolidó por los Tribunales el hecho de que la viabilidad futura de la empresa tras los despidos no puede probarse de manera fehaciente (como exigía la normativa pre-reforma), sino que han de darse únicamente indicios y argumentaciones suficientes para que el Tribunal considere que existe relación entre las medidas adoptadas y la superación de la situación económica y que las mismas son adecuadas y razonables. De esta manera, sí parece acotarse la interpretación del precepto por los juzgados, quien hasta la fecha tenía la labor (complicada o incluso imposible en la inmensa mayoría de los casos) de considerar acreditado un hecho futuro e incierto para la propia empresa como la citada viabilidad.

Por último, se incluyeron dos nuevas reformas: la modificación del plazo de preaviso (de treinta a quince días), y la supresión de los defectos formales como causa de declaración de nulidad del despido. Esta última cuestión es muy importante, pues se elimina de esta manera un escollo para las empresas, que veían como unos despidos a todas luces justificados se declaraban nulos por no cumplir con las formalidades establecidas por el artículo 53 del Estatuto, sin tener en cuenta que la voluntad del legislador al establecer la nulidad del despido era la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, nada que ver con un mero incumplimiento de formalidades. Aun así, la sanción establecida (declaración de improcedencia del despido) entendemos que es suficiente para revisar una y otra vez el procedimiento realizado por la empresa.

"El FOGASA abonará, como hasta le fecha, ocho días de indemnización en caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores. Pero la mayor polémica viene dada por la generalización de la indemnización para todos los despidos declarados improcedentes."

Con la nueva reforma laboral de febrero de 2012, no sólo se amplía la regulación sobre estos despidos objetivos, sino que se regulan las indemnizaciones a percibir por la declaración de un despido como improcedente.

En relación con los despidos objetivos por causas económicas, va a delimitarse a un período mínimo de tres trimestres consecutivos de reducción persistente del nivel de ingresos o ventas, no se exigirá autorización administrativa previa para proceder a un despido colectivo y podrá priorizarse la permanencia de ciertos colectivos (trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad). El FOGASA abonará, como hasta le fecha, ocho

días de indemnización en caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores.

"Aunque no se le ha dado la relevancia que ha tenido la disminución de la indemnización, lo más relevante es el último de los puntos: la eliminación de los salarios de tramitación"

La mayor polémica viene dada por la generalización de la indemnización para todos los despidos declarados improcedentes. Se establece en treinta y tres días de salario por año trabajador con un tope de veinticuatro mensualidades para los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley. Para los concertados con anterioridad, la indemnización será de 45 días por año trabajado durante el período anterior a la entrada en vigor y de 33 días de indemnización por año trabajado durante el período posterior. Además, se suprimen los salarios de tramitación, salvo que el empresario opte por la readmisión o el trabajador despedido sea representante legal de los trabajadores.

Pese a que no se le haya dado la relevancia que ha tenido la disminución de la indemnización, lo más relevante es precisamente el último de los puntos, es decir, la eliminación de los salarios de tramitación, verdadero caballo de batalla de las empresas cuando se plantean un despido, sea del tipo que sea. El no tener que hacer frente a dichos salarios (pese a la posibilidad de recuperación del estado del exceso de sesenta días hábiles) puede animar a las empresas en crisis a afrontar amortizaciones de puesto de trabajo pese al riesgo de tener que abonar más indemnización en caso de declaración de improcedencia.

En resumen, sí se ha observado un incremento de despidos objetivos por causas económicas y de las declaraciones de procedencia de los mismos desde la penúltima reforma del Gobierno, si bien también son más numerosas las empresas en crisis o incluso en situación de concurso de acreedores. Con la actual habrá que ver si aumenta el número de despidos en general o si la nueva normativa ayuda a potenciar el mercado de trabajo y la contratación, tal y como consta en la propuesta. De aprobarse tal y como ha sido planteada, habrá que esperar unos meses para ver cómo reacciona la economía y cómo actúan los juzgados en aplicación de la nueva legislación. El tiempo (o la evolución de los mercados) nos dará la respuesta.



Sonia Castro Edreira
ADADE Álava

Las diez claves de la Reforma Laboral 2012 (Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero)

1. DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

- **Indemnización por despido improcedente:** se establece con carácter general la indemnización de **33 días por año** de servicio con un máximo de **24 mensualidades** (artículo 56.1 ET). Los trabajadores con contrato anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012 mantendrán la indemnización de 45 días por año para la parte de la misma devengada con anterioridad a dicha fecha (12 de febrero de 2012).
- Se suprimen los **salarios de tramitación** para los despidos improcedentes, salvo que se opte por la readmisión del trabajador o se trate de un representante legal de los trabajadores (artículo 56.2 ET).
- Se modifica de nuevo la **definición de las causas económicas, técnicas organizativas y de producción**, flexibilizando las condiciones para considerar su concurrencia y concretando que la disminución del nivel de ingresos o ventas será persistente cuando se produzca durante tres trimestres consecutivos (artículo 51.1 ET).
- Se establece la posibilidad de aplicar el despido por causas económicas, técnicas organizativas y de producción al **personal laboral al servicio del Sector Público** (DA 20.ª ET).

"Se establece con carácter general la indemnización de 33 días por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades y el empresario ya no necesita autorización administrativa para un despido colectivo"

2. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO (ARTÍCULO 51 ET)

- Nueva **definición de causas** económicas, técnicas, organizativas y de producción (artículo 51.1 ET).
- El empresario **ya no necesita autorización administrativa** para proceder a un despido colectivo, excepto para los supuestos de fuerza mayor como causa de extinción.
- Aunque el despido debe ir precedido de un **período de consultas** con los representantes de los trabajadores, no tiene porqué abordarse en el mismo la

cuestión de las causas que motivan el despido colectivo y su justificación.

- Las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a **trabajadores de 50 o más años** tienen que realizar una **aportación al Tesoro Público**, siempre que:
 - a) Sean empresas de más de 500 trabajadores o que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.
 - b) Que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad.
 - c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que forme parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.

"La diferencia entre modificación individual o colectiva depende, exclusivamente, del número de trabajadores afectados"

3. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Se introduce como nueva modificación sustancial: **la cuantía salarial** [artículo 41.1.d) ET].
- Se flexibiliza mucho **la definición de las causas** por las que la empresa puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, no siendo necesario que las medidas contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma (artículo 41.1 ET).
- La diferencia entre modificación **individual o colectiva** depende, exclusivamente, del **número** de trabajadores afectados.
- La modificación individual se ha de notificar con una antelación de **15 días** (antes 30).
- En la modificación colectiva, si no hay acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, el

empresario notifica su decisión, que surtirá efecto a los **7 días** (antes 30), hay que acudir a procedimientos de mediación (artículo 41.6 ET).

- Si no hay representantes de los trabajadores estos pueden atribuir su representación a los sindicatos más representativos (artículo 41.6 ET).

4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Movilidad geográfica (artículo 40 ET):

- Se flexibiliza la definición de las causas por las que la empresa puede acordar la movilidad geográfica.
- Se suprime la intervención de la autoridad laboral.
- Por acuerdo con los representantes de los trabajadores se pueden establecer prioridades de permanencia de algunos colectivos (trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad, etc.).

Movilidad funcional (artículo 39 ET):

- Las funciones del trabajador ya no vienen determinadas por su inclusión en una categoría profesional, sino por su adscripción a un **grupo profesional**, que engloba aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y dentro del cual hay posibilidades más amplias de movilidad funcional (artículos 22 y 39 ET).

"En la actual Reforma Laboral tienen especial protagonismo el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, el contrato para la formación y el aprendizaje, el contrato a tiempo parcial y los contratos temporales concatenados"

5. CONTRATOS LABORALES

Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (artículo 4 RDL 3/2012):

- Pueden utilizarlo las empresas que tengan **menos de 50** trabajadores.
- Es indefinido y a jornada completa, con un **período de prueba de un año**.
- **Incentivos fiscales** importantes.
- El trabajador puede compatibilizar salario con el **25% de la prestación por desempleo**.
- Hay que mantener el contrato al menos **tres años**.

Contrato para la formación y el aprendizaje (artículo 11.2 ET):

- Podrán realizarse con trabajadores menores de 30 años.
- Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, **pero sí para una distinta**.
- El trabajador podrá recibir la formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año.
- **Reducciones** de cuotas muy importantes, de hasta el 100% de la cotización.

Contrato a tiempo parcial [artículo 12.4 c) ET]:

- Se podrán realizar **horas extraordinarias** compatibles con las horas complementarias que se pueden pactar en este tipo de contratos.

Contratos temporales concatenados:

- En cuanto al encadenamiento de contratos temporales, **se suspende la limitación** a la concatenación de contratos dispuesto en el artículo 15.5 ET **solo hasta el 31 de diciembre de 2012** (estaba en suspenso hasta el 31 de agosto de 2013).

"Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación"

6. CONVENIOS COLECTIVOS (ARTÍCULOS 82, 84, 85 86 y 89 ET)

Inaplicación de condiciones:

- Se facilita la inaplicación, no solo de las cláusulas salariales de los convenios, también de las que regulan otras materias.
- La inaplicación ha de acordarse entre empresa y representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo habrá que acudir a organismos externos (comisión paritaria, mediación o arbitraje y Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

Prioridad aplicativa del convenio de empresa. Fin de la ultractividad:

- Transcurridos **dos años** desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ARTÍCULO 47 ET)

- La reducción de jornada y la suspensión del contrato por esas causas se llevarán a cabo por el mismo procedimiento.
- **No se precisa autorización administrativa.**
- Período de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a **15 días**.
- Bonificación de cuota empresarial a la Seguridad Social del 50%.
- **Reposición de la prestación de desempleo** con el límite de 180 días en suspensiones o reducciones comprendidas entre el 01-01-2012 y el 31-12-2012, y para despidos o extinciones entre el 12-02-2012 y el 31-12-2013 (artículo 16 RDL 3/2012).

8. BONIFICACIONES EN LAS COTIZACIONES

- Se bonifican las **conversiones** de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en indefinidos. También se aplican mayores bonificaciones en caso de mujeres (artículo 7 RDL 3/2012).
- Se bonifican las contrataciones indefinidas mediante el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, de desempleados **entre 16 y 30 años y mayores de 45 años**, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses (artículo 4 RDL 3/2012).

9. INTERMEDIACIÓN LABORAL (ARTÍCULO 1 RDL 3/2012)

Agencias de colocación:

- Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deben obtener autorización del servicio público de empleo. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud

por silencio administrativo (antes de la reforma el silencio era negativo, conllevaba la desestimación).

Empresas de trabajo temporal:

- Se permite operar a las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación.

"Se modifica la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social"

10. MODIFICACIONES PROCESALES (ARTÍCULOS 20 A 25 RDL 3/2012)

Se modifica la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social:

- La supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral hace que el Real Decreto-Ley 3/2012 adapte el tratamiento procesal de dichas instituciones.
- Se crea una **nueva modalidad procesal para el despido colectivo**:

Artículo 23.cinco RDL 3/2012 que modifica el artículo 124 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de **preferente y urgente**.

Se atribuye a los **Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional** el conocimiento, en **primera instancia**, de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del despido colectivo, reconociéndose, posteriormente, el recurso de casación.

Establece la obligación empresarial de aportar la **documentación que justificaría su decisión extintiva** en un plazo a contar a partir de la admisión de la demanda, y así practicar, en su caso, la **prueba** sobre la misma **de forma anticipada**.

- La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social, por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas.
- La impugnación de **suspensiones contractuales y reducciones de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor se articularán a través de las modalidades procesales previstas en los artículos 138 y 153-162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial.

Sonsoles Navarro
LA LEY – Grupo Wolters Kluwer

Aproximación de las empresas españolas a la realidad de la República Popular China: la iniciativa del Grupo Internacional ADADE para sus clientes

RESALTAR QUE HOY EN DÍA NINGUNA EMPRESA DEL MUNDO PUEDE DEJAR DE TENER EN CUENTA A LA ECONOMÍA DE LA REPÚBLICA POPULAR CHINA Y SUS EMPRESAS, A LA HORA DE DISEÑAR SUS ESTRATEGIAS Y REALIZAR SUS PREVISIONES DE NEGOCIO.



Por lo general, sin embargo, no internacionalizarse significa pérdida de oportunidades en cuanto a costes y/o en cuanto a ventas por acceso a otros mercados y, en el mejor de los casos, una reducción

Mucho se ha escrito, con mayor o menor acierto, sobre la realidad de la economía y el mercado de la República Popular China. También de las oportunidades y amenazas que representa para las economías y empresas del resto del mundo. Sobre su política económica, modelo, ventajas competitivas, incumplimiento de normativa internacional en cuanto a patentes, modelos de utilidad, marcas, sistemas de *dumping*, etc., se han comentado toda clase de barbaridades y verdades, junto con verdades a medias.

de los márgenes debido a la intervención de los proveedores regionales que sí se han internacionalizado.

Lo que me interesa resaltar, y sobre esto todo el mundo está de acuerdo, es que hoy en día ninguna empresa del mundo puede dejar de tener en cuenta a la economía de la República Popular China y sus empresas, a la hora de diseñar sus estrategias y realizar sus previsiones de negocio.

Para acompañar a sus clientes, en el proceso de internacionalización en relación con el mercado de la República Popular China, **ADADE** ha animado y auspiciado la creación de la empresa **ACCSI** (Asesores y Consultores en relaciones chino-españolas), de cuyos aciertos y equivocaciones podrán responsabilizar al que les escribe, por ser el responsable de su puesta en marcha.

Obviamente, nadie tiene la obligación de internacionalizarse. Uno puede permanecer en el mercado local, sin complicarse la vida en aventuras transfronterizas. Incluso hay sectores (pocos y de pequeña dimensión) a los que, por sus características, la globalización no les afecta, siempre que sean competitivos en su ámbito y no estén sometidos a cambios de tendencia importantes.

La verdad es que después de haber residido durante más de un año en Beijing (años 1989-1990) y llevar viajando al "país del centro" unas 3-4 veces al año durante más de 20 años, uno no tiene mucho mérito si triunfa en el empeño. Y no sólo por conocer la cultura y el idioma, sino por lo más importante: la cantidad y calidad de los amigos que uno tiene en dicho país.

"ADADE ha animado la creación de la empresa ACCSI (Asesores y Consultores en relaciones chino-españolas), para acompañar a sus clientes en el proceso de internacionalización en el mercado de la República Popular China"

"Para dar el mejor servicio a los clientes de ADADE, ACCSI ha llegado a acuerdos con diferentes despachos profesionales chinos, de manera que puedan cubrir los cinco objetivos que se explican y todas sus posibles combinaciones"

A la hora de enfocar el posible interés de las empresas españolas en relación con productos, mercado y empresas chinos, así como el modelo para cubrir sus necesidades y, teniendo en cuenta que son clientes asesorados (y muy bien) por los distintos despachos

de **ADADE**, he planteado un esquema muy simple que optimiza la relación cliente-asesor y admite todas las variaciones posibles:

- a) Empresas españolas que desean encontrar un proveedor en China en condiciones de calidad, precio y servicio ventajosas.
- b) Empresas españolas que desean introducir sus productos en el mercado chino.
- c) Empresas españolas que buscan constituir una *joint venture* o alianzas estratégicas con empresas chinas.
- d) Empresas españolas que desean establecerse invirtiendo en China.
- e) Empresas españolas que admiten en su capital inversión de empresas chinas o que desean venderse.

Para dar el mejor servicio a los clientes de **ADADE**, **ACCSI** ha llegado a acuerdos con diferentes despachos profesionales chinos, de manera que puedan cubrir los cinco objetivos anteriormente indicados y todas sus posibles combinaciones. Para ello hemos logrado que la relación con dichos despachos pueda ser directamente en idioma español para los puntos a), b), c) y d) antes mencionados y en idioma inglés/chino para el punto e) anterior.

Lo anteriormente mencionado nos ha de permitir favorecer el asesoramiento a los clientes directamente por el despacho de **ADADE** al que pertenecen, que es quien mejor conoce la empresa y goza de la confianza de sus clientes. Al mismo tiempo se consigue, por el efecto proximidad, que el servicio sea el adecuado a las demandas del cliente.

Así pues, para los casos indicados en los apartados a), b), c) y d), el cliente planteará sus necesidades a su asesor de **ADADE** quien, si lo estima oportuno, le pondrá en contacto con **ACCSI**. A la vista de sus demandas **ACCSI**, en colaboración con los despachos chinos, le planteará una propuesta al cliente y, caso de ser aceptada, pondrá en contacto directo al cliente y su despacho de **ADADE** con el despacho chino, quedando **ACCSI** para aquellas cuestiones de asesoramiento que el despacho de **ADADE** pueda requerirle.

En cuanto a los temas indicados en el apartado e) anterior, será **ACCSI** quien directamente tutelaré todo el proceso, junto con el despacho de **ADADE** sin intervención directa con el cliente de nuestros despachos colaboradores en China, por cuestiones, no sólo de idioma, sino también de operatividad y de eficacia en las negociaciones.



“En el caso de tener que viajar a China, se dispone de un asesor con el que poder entenderse en español y que a la vez puede actuar de traductor”

Pienso que con este esquema se consigue simplificar las relaciones en aras a un mejor servicio para el cliente, dada la proximidad con su asesor de **ADADE**, la facilidad para comunicarse en idioma español con nuestros colaboradores en China y el asesoramiento en segundo grado de **ACCSI**, como especialista en la materia. Al simplificar el modelo se consigue también reducir ostensiblemente los costes y se evitan posibles errores de interpretación, al ser el contacto lo más directo posible.

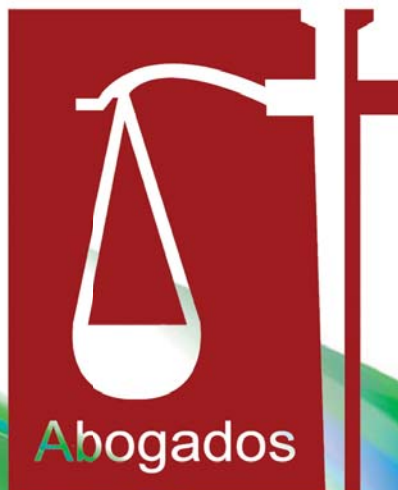
También las ventajas, para el caso más que probable de tener que viajar a China, de disponer de un asesor con el que poder entenderse en español y que a la vez puede actuar de traductor.

Con ello, desde **ADADE**, pretendemos continuar ofreciendo el mejor servicio a nuestros clientes en la línea de un asesoramiento integral y de calidad.

Ramón M.ª Calduch Farnos

Abogado, economista y auditor.
Catedrático invitado en Management de la Universidad de Beijing.
Experto de AENOR en normalización internacional.
Miembro del Comité de Expertos del MOST (Ministry of Science & Technology) República Popular China.
ADADE Tarragona





ADADE IURIS

- GLOBAL LEGAL NETWORK -

La respuesta a sus necesidades legales

ADADE IURIS es una firma de Abogados integrada en el **Grupo Asesor** Internacional ADADE, lo que le permite poner a disposición de sus clientes una amplia red de despachos profesionales



ADADE IURIS pone su estructura a disposición de empresas, autónomos, agrupaciones, federaciones, asociaciones empresariales, profesionales, etc. que necesiten asistencia integral y servicio jurídico multidisciplinar.

www.adadeiuris.es

902 100 676



Coberturas de tipo “swaps” y participaciones preferentes. Problemática de las entidades financieras

EN MUCHOS CASOS, ADEMÁS, EL INVERSOR NO DISPONE DE COPIA DE LAS CONDICIONES DE EMISIÓN DE ESTAS PARTICIPACIONES PREFERENTES, POR LO QUE DESCONOCE SI LE SON DE APLICACIÓN CIERTAS CLÁUSULAS QUE PUEDEN BENEFICIARLE.

Se despidió el 2011, con un hecho inédito: el reproche masivo de los tribunales españoles a la colocación por las entidades financieras de las permutas financieras (“swaps”) sentenciado la nulidad de la mayoría de los mismos y obligando a las entidades financieras a devolver a empresas y algunos particulares (estos no fueron afectados en la medida de las Pymes por su evidente menor solvencia económica), las cantidades cobradas por las entidades financieras, más los intereses y costas del procedimientos, aun y cuando en algunos supuestos se habían finalizado y abonado los contratos de coberturas de tipos, ya que las permutas financieras, instrumentos de cobertura de tipos que actúan en un mercado secundario de riesgo y volátil, al no ser comercializados correctamente por las entidades financieras, por falta de transparencia, han provocado un error esencial en el consentimiento de los contratantes que implica automáticamente la nulidad radical del contrato y, consecuentemente, no existe plazo de prescripción para lo que se abonó indebida y abusivamente, en aquellos supuestos en los que es vulnerada la Ley del Mercado de Valores, que exige a los intermediarios (en este caso las entidades financieras, que se lanzaron a colocar (y cobrar sus comisiones) dichos productos tóxicos, provocando incluso la ruina en no pocas ocasiones a empresas aprovechándose de un decreto del gobierno socialista dictado en el año 2003, con la finalidad de proporcionar instrumentos de cobertura de tipos para el mercado hipotecario, no para otros, a los que la banca ha colado impunemente (materias primas, inflación, deudas bancarias de cualquier clase, etc.). Lo pronosticamos en el año 2009, cuando nadie creía que era un problema gravísimo para la mayoría de empresas de nuestro país, que se ha saldado ya con más de cuatrocientas sentencias contra la banca, por la nulidad consensual, hecho inédito en la historia judicial del país, que confirma aquel viejo aforismo de los abogados: “*El papel no lo soporta todo*”. De nada le han valido a las entidades sus cláusulas de exoneración colocadas “a la fuerza” a los contratantes. En los juzgados, en los tribunales, impera la justicia, la forma en muchos casos esconde lo ilícito y el abuso de derecho.

“Lo pronosticamos en el año 2009, cuando nadie creía que era un problema gravísimo para la mayoría de empresas de nuestro país, que se ha saldado ya con más de cuatrocientas sentencias contra la banca”

“Ahora empieza lo que puede ser considerado un nuevo escándalo: las participaciones preferentes”

Y nada más acabar el año empieza lo que puede ser considerado un nuevo escándalo: las participaciones preferentes, que son valores mobiliarios emitidos por las entidades financieras para obtener liquidez y, junto con la deuda subordinada, se consideran un híbrido de capital social pues ni son exactamente deuda exigible ni generan derecho a voto y aunque a diferencia de las acciones ordinarias ofrecen a sus titulares una remuneración predeterminada, ésta no está garantizada, sino condicionada a la obtención de beneficios por parte de la entidad emisora (situación que no siempre se explica correctamente al futuro inversionista). Sobre todo no tienen vencimiento predeterminado,



aunque el emisor puede acordar la amortización o la recompra pasado un plazo de por lo menos cinco años desde la adquisición, ello hace que el inversor no pueda planificar cuando recuperará su inversión inicial.

Hasta hace relativamente poco la entidad emisora aseguraba la liquidez diaria en el caso de que el inversor quisiera vender el valor adjudicándolo a otro potencial comprador entre su red de clientes; sin embargo, la entidad financiera no podía comprarlo para su autocartera pues no puede computar este activo como capital propio, por lo que si no hay compradores para el producto y el esfuerzo por colocarlo a otro cliente de la red no fructifica, el capital puede no recuperarse, o recuperarse solo en parte, según el mercado secundario del momento.

En caso de situación concursal de la entidad, al no tratarse de depósito, la inversión no tiene garantía del Fondo de Garantía de Depósitos y estos inversionistas se sitúan por orden de recuperación de créditos detrás de los inversores ordinarios y solo gozan de prioridad frente a las acciones ordinarias y las cuotas participativas si hablamos de cajas.

Y aunque la CNMV advierte que es un producto complejo y de riesgo elevado, a finales de la década del 2000, pero en especial a partir del 2007 y de forma mucho más agresiva en 2009, algunas entidades financieras han comercializado masivamente este producto, pues estas emisiones formaban parte de los fondos propios de la entidad emisora.

"En muchos casos, el inversor no dispone de copia de las condiciones de emisión de estas participaciones preferentes, y desconoce si le son de aplicación ciertas cláusulas que le beneficiarían"

En muchos casos, la falta de información exacta y la práctica de asegurar la liquidez de estos productos unido, en muchas ocasiones, a una incorrecta comercialización del mismo, lo ha convertido en un valor muy común entre pequeños ahorradores que creían adquirir productos de renta fija con una atractiva rentabilidad y liquidez similar a la de un depósito o fondo de inversión.

En otros casos, además, el inversor no dispone de copia de las condiciones de emisión de estas participa-

ciones preferentes, por lo que desconoce si le son de aplicación ciertas cláusulas que pueden beneficiarle.

Aún así, la rentabilidad de algunas emisiones podía hacerlo interesante para inversores con escenarios largos, 10/15 años, o que aspiraban a altas rentabilidades (Sabadell, Pastor y Popular tenían emisiones alrededor del 25%, Bancaja tenía alguna al 32% y Royal Bank of Scotland ofrecía alguna al 45%).

Después de los acuerdos de regulación bancaria Basilea III (2010-2010), estos recursos dejan de ser recursos de capital social de primera categoría (pasan a segunda categoría), por lo que ya no sirven a las entidades financieras para llegar al ratio exigido de "Core Tier 1" a junio del 2012; por lo que éstas ofrecen a sus inversores reconvertirlos en acciones y bonos convertibles consiguiendo así el objetivo de cambiar recursos que ya no les sirven por ser de segunda categoría a instrumentos financieros de primera categoría exigible por la EBA para antes de junio del 2012. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el perfil inversor es completamente distinto, pues el adquirente tradicional de participaciones preferentes o deuda subordinada es habitualmente un perfil inversor conservador que deberá ahora aceptar adquirir de renta variable. Además, hay que tener en cuenta que si la situación económica de la entidad es complicada, las preferentes deberían tener una mejor cotización que las acciones ordinarias por cuanto en caso de concurso su deuda está antes que la de los accionistas, por lo que con el canje se le hace un escaso favor al inversionista. Hay que tener en cuenta que la información suministrada al inversor al que se le ofrece el canje es escasa, se le condiciona con el escenario de pérdidas previsible y dispone de muy poco tiempo para tomar la decisión.

Joan Ignasi Navas i Marqués
Socio de Directos Navas-Cusi Abogados



Dirección Electrónica Habilitada (DEH)

SE TRATA DE UN PROCEDIMIENTO QUE DETERMINA QUE CIERTAS PERSONAS FÍSICAS Y ENTIDADES ESTÁN OBLIGADAS A RECIBIR POR MEDIOS ELECTRÓNICOS LAS COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES DE LA AGENCIA TRIBUTARIA.

Después de los primeros meses en los que la Agencia Estatal de la Administración Tributaria ha puesto en marcha el proceso de Notificaciones Electrónicas Obligatorias, han surgido las primeras dudas y voy a intentar aclararlas.

Se caracteriza por ser un procedimiento moderno y aplicado a las últimas tecnologías. Dejamos atrás las notificaciones y requerimientos realizados en papel para empezar a comunicarnos por medios telemáticos con la Agencia Tributaria.

Surtirá efecto cuando la Agencia Tributaria notifica por carta a los obligados su inclusión de oficio, asignándoles una DEH.

Se trata de un procedimiento que determina que ciertas personas físicas y entidades están obligadas a recibir por medios electrónicos las comunicaciones y notificaciones de la Agencia Tributaria. Los obligados a recibir estas notificaciones y comunicaciones electrónicas son los siguientes: las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica que no tengan nacionalidad española, establecimientos permanentes y sucursales de entidades no residentes, uniones temporales de empresas, contribuyentes inscritos en el registro de grandes empresas, contribuyentes que tributen en el régimen de consolidación fiscal de impuesto sobre sociedades, contribuyentes que tributen en el régimen especial del grupo de entidades de IVA, contribuyentes inscritos en el registro de devolución mensual de IVA y contribuyentes con autorización para presentar declaraciones aduaneras mediante el sistema de transmisión electrónica de datos (EDI).

"A la Dirección Electrónica Habilitada se puede acceder eligiendo entre los certificados digitales más reconocidos, admitidos y soportados por la plataforma @firma"

Se crea de forma automática una dirección habilitada (DEH) para dichos obligados y a través de Correos y Telégrafos podremos ver las notificaciones y comunicaciones.

Para acceder a ellas necesitaremos utilizar un certificado electrónico (en caso de que se trate de per-

sona física se podrá utilizar el DNI-e) o apoderar a un tercero para acceder a la dirección electrónica habilitada.

"El certificado electrónico de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre es gratuito y se puede solicitar a través de su página Web"

Podemos elegir entre los certificados digitales más reconocidos, admitidos y soportados por la plataforma @firma y que son los siguientes:

1. FNMT-Ceres (Fábrica Nacional de Moneda y Timbre) (<http://www.cert.fnmt.es/>).
2. CAMERFIRMA (<http://www.camerfirma.com/>).
3. CATCERT (Agencia Catalana de Certificación) (<http://www.catcert.net/>).
4. CAGVA (autoridad de certificación de la Comunidad Valenciana) (<http://www.accv.es/>).
5. IZENPE (<http://www.izenpe.com/>).
6. ANF (<https://www.anf.es/>).
7. ACA (<https://www.redabogacia.org/>).
8. ANCERT (Agencia Notarial de Certificación) (<http://www.ancert.com/>).
9. FIRMA PROFESIONAL (<http://www.firmaprofesional.com/>).
10. BANESTO (<https://ca.banesto.es/>).
11. SCR (Servicio de Certificación de los Registradores) (<https://www.registradores.org/>).
12. DNI electrónico (<http://www.dnielectronico.es/>).

Para obtenerlos deberemos contratar con cualquiera de ellos dicho servicio, resaltar que el certificado electrónico de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (www.fnmt.es) es gratuito y se puede solicitar a través de su página Web.



Una vez que dispongamos de dicho certificado debemos de proceder a registrarnos en la Dirección Electrónica Habilitada de la AEAT a través de la siguiente dirección: http://notificaciones.060.es/PC_init.action, a partir de ese momento quedaremos habilitados en la DEH.

Los efectos de la notificación se producen en el momento de acceso al contenido de la notificación, o bien, si este acceso no se efectúa, por el transcurso del plazo de **10 días naturales** desde su puesta a disposición en la dirección electrónica. Transcurrido ese plazo, la notificación o comunicación se entiende practicada y así constará en el buzón electrónico.

Todas las comunicaciones y notificaciones estarán 30 días naturales en el buzón de la dirección electrónica (DEH). Su contenido podrá ser visto cuantas veces quiera dentro de ese período.

"En un futuro, desde el universo de Internet podremos interactuar con la Agencia Tributaria a través de un simple 'click' desde la oficina"

Los contribuyentes podrán acogerse a unos días de cortesía, son **30 días naturales** al año, en los cuales la Agencia Tributaria no notificará nada electrónicamente. Estos días de cortesía se pueden elegir. Se deberán solicitar con una antelación mínima de 7 días naturales al primer día en que vaya a surtir efecto. La elección de los días designados se deberá realizar obligatoriamente en la sede electrónica de la Agencia Tributaria. La designación de estos días se podrá mo-

dificar, dejando sin efecto el período inicialmente elegido.

Para **Entrar al Buzón** y acceder a las comunicaciones y notificaciones realizadas en nuestra dirección electrónica habilitada (DEH) podremos hacerlo a través de los siguientes puntos de acceso:

- <http://notificaciones.060.es>
- <https://www.agenciatributaria.gob.es> (sede electrónica del sitio Web de la Agencia Tributaria, www.agenciatributaria.es).

En estos tiempos de cambio y avance tecnológico a los que todos nos estamos adaptando se une el Ministerio de Economía y Hacienda ofreciendo como éste, unos sistemas de

registro electrónico los cuales permiten la presentación por medios electrónicos de solicitudes, escritos y comunicaciones vinculados a determinados procedimientos o trámites.

Como conclusión, he de decir que este nuevo procedimiento desbanca al correo tradicional inaugurando una nueva vía de comunicación a través de Internet. A mi parecer, dicho procedimiento da a entender que todas las empresas tienen recursos económicos para permitirse Internet y puesto que la mayoría de empresas son Pymes no estoy yo tan seguro de ello, ya que no son los mismos los recursos de una gran empresa que los de una pequeña. En cuanto al procedimiento en sí, me parece una gran novedad y pienso que puede ser muy importante en un futuro, ya que a través del universo de Internet podremos interactuar con la Agencia Tributaria y todo a través de un simple "click" desde la oficina. Hay que adaptarse a las nuevas necesidades y eso estamos haciendo...



Miguel García Bosque
Economista Departamento Fiscal
ADADE Murcia

Calidad total, índice para medir el desempeño y la competitividad

LA AMENAZA DE LAS EMPRESAS ANTE LA COMPETENCIA EN UN MERCADO GLOBALIZADO HACE QUE LA ALTA DIRECCIÓN HOY EN DÍA TENGA QUE IR TRAS LA BÚSQUDA DE LA MEJORA CONTINUA EN SUS PROCESOS.

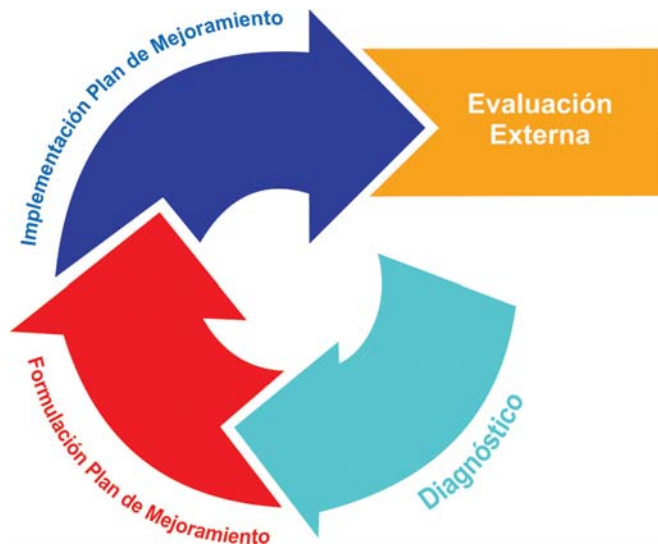
La necesidad actual de toda organización de mejorar continuamente sus procesos internos para ser cada vez más competitivos ante un entorno cambiante como el actual, en donde las expectativas del cliente están en continua evolución demandando a sus proveedores mayores niveles de competitividad, hace que la Alta Dirección deba establecer dentro de sus objetivos estratégicos modelos de Gestión de Calidad en sus Procesos que le brinden la capacidad a la empresa para adaptarse y optimizar sus recursos, ya que de ésta, en buena medida, dependen sus resultados y quizá su supervivencia.

Para mejorar y asegurar la permanencia de las compañías en un mercado tan álgido, el concepto de Calidad Total ha cobrado importancia y trascendencia en los últimos tiempos generando gestión y mejora en los procesos internos de las compañías transformadoras.

"Las organizaciones deben olvidar las reglas y políticas convencionales que aplicaban con anterioridad y estar abiertas a los cambios por medio de los cuales sus negocios puedan llegar a ser más productivos"

La Calidad Total requiere que los procesos fundamentales en el logro de los objetivos sociales sean observados en el interior de la compañía desde una perspectiva multifuncional y en base a la satisfacción del cliente. Para adoptar el modelo, las organizaciones deben olvidar las reglas y políticas convencionales que aplicaban con anterioridad y estar abiertas a los cambios por medio de los cuales sus negocios puedan llegar a ser más productivos, toda vez que la Calidad Total se basa en crear procesos que agreguen mayor valor a la empresa.

A su vez, la base fundamental del mejoramiento continuo de procesos es el servicio al cliente, a pesar del énfasis en esto, en general las empresas no logran la satisfacción del cliente y una de las razones es que los métodos y los procesos han dejado de ser inadecuados en tal grado que el reordenamiento no es suficiente para alcanzarlo.

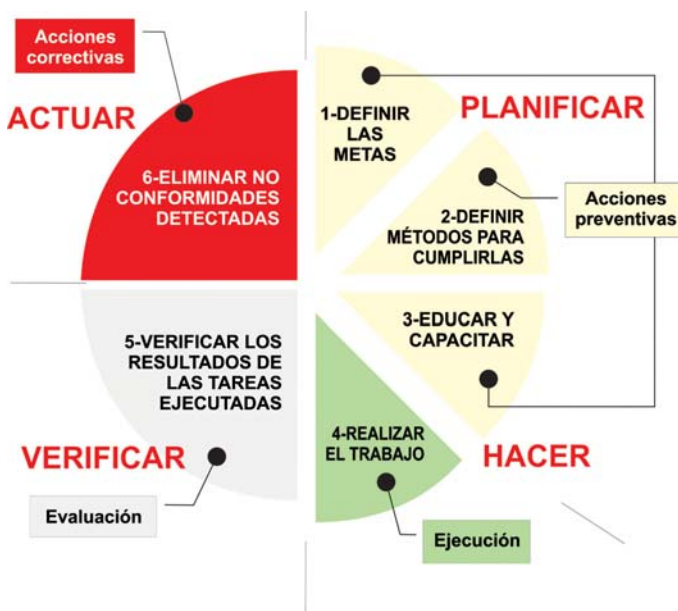


Por ende, las compañías antes de iniciar un proceso de Sistema de Gestión de Calidad Total deberían centrar sus esfuerzos en los siguientes aspectos:

1. Diseñar estrategias que perfeccionen el proceso de realización de sus productos y servicios, las cuales permitirán satisfacer y superar las expectativas del cliente en forma rentable.
2. Hacer eficiente la organización en un ambiente de cultura y compromiso que involucre a todos los integrantes de la empresa.
3. Planificar canales de comunicación adecuados, fortaleciendo las características de educación y capacitación al personal. Del nivel de motivación de cada uno de ellos estarán ligados las relaciones internas y clima laboral.
4. Obtener rendimientos de los procesos, para que de esta manera se puedan elaborar los planes de mejora para el futuro y se tomen decisiones con base en información real.
5. Buscar la continua optimización de los procesos internos, trabajando con un enfoque basado en el cliente donde se estudia continuamente los usos y expectativas que se le ofrece, y no en lo que consideramos.

6. Determinar los factores críticos de sus canales de comunicación y de sus procesos, analizando por qué son críticos y cómo se puede mejorar para que aumente la probabilidad de sus clientes internos y externos.
7. Establecer una cultura de disciplina, pero con alineamientos flexibles, asegurando que se establezca en cada una de las áreas de la compañía.
8. Diseñar programas de capacitación eficientes basados en resultados de necesidades y expectativas del objeto de su negocio.
9. Promover el desarrollo de una cultura de compromiso de mejora continua.

A partir del cumplimiento de lo anterior, se debe iniciar el diseño e implementación del sistema de gestión que garantice la calidad total de su compañía, empleando para ello una metodología basada en un enfoque por procesos eficiente y eficaz que se ajuste a la medida de sus necesidades, ofreciendo alternativas de mejora en sus procesos, procedimientos y controles. Por consiguiente, la implementación del Sistema de Gestión de Calidad Total debe estar basado en el ciclo P-H-V-A (Planear – Hacer – Verificar – Actuar):



PLANEAR

Establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener los resultados de acuerdo con el resultado esperado, este ciclo abarca lo siguiente:

- Identificar los procesos que se quieren mejorar.
- Recopilar datos para profundizar en el conocimiento del proceso.
- Análisis e interpretación de los datos.
- Establecer los objetivos de mejora.
- Detallar las especificaciones de los resultados esperados.
- Definir los procesos necesarios para conseguir estos objetivos, verificando las especificaciones.

HACER

Esta etapa abarca el desarrollo e implementación de lo ya planificado.

VERIFICAR

- Pasado el tiempo (P: Planear y H: Hacer) se debe volver a recopilar datos de control y analizarlos, comparándolos con los objetivos y especificaciones iniciales, para evaluar si se ha producido la mejora.
- Monitorear la implementación y evaluar el plan de ejecución documentando las conclusiones.

ACTUAR

- Si se han detectado errores parciales en el paso anterior, realizar un nuevo ciclo PHVA con nuevas mejoras.
- Si no se han detectado errores relevantes, aplicar a gran escala las modificaciones de los procesos.
- Si se han detectado errores insalvables, abandonar las modificaciones de los procesos.
- Ofrece una retro alimentación y mejora la planificación.

"La mejora de la calidad requiere aplicar el esfuerzo de todos de una manera efectiva aprendiendo a trabajar de otra manera"

Sandra Liliana Quinche Curtidor
 Consultor Senior SGC
 ADADE Colombia –
 GCS Consultores & Auditores



Herramientas para mejorar el negocio de la PYME - Office 365

LAS GRANDES INVERSIONES EN *HARDWARE* Y EN *SOFTWARE* DE SERVIDORES SON COSA DEL PASADO. A PARTIR DE AHORA, SE PAGARÁ SÓLO POR LO QUE REALMENTE SE ESTÉ USANDO, LO QUE GARANTIZARÁ QUE LOS COSTES SEAN MÁS REDUCIDOS Y PREDECIBLES.

En un momento económico complicado como el actual, las mayores perjudicadas suelen ser las pequeñas y medianas empresas, puesto que tradicionalmente no han tenido tantos medios como las grandes compañías de cara a hacer frente a las peores eventualidades. Por eso, la productividad es clave y mejorarla es su mejor arma para hacer frente a la competencia.

Precisamente en *Microsoft* estamos trabajando muy duro para conseguir que las Pymes tengan las mismas herramientas que las grandes corporaciones a costes mucho más ajustados y enfocándonos especialmente en aquellas necesidades propias.

"Por 5,25 euros por usuario y mes, cualquier empresa tiene todo lo necesario en herramientas de productividad: colaboración, mensajería, comunicaciones y ofimática, o lo que es lo mismo: Office 365"

Además, las empresas han de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado, y una de ellas es la constante movilidad de su fuerza de trabajo. En este sentido, el *cloud computing* se está convirtiendo en uno de los pilares de cara a optimizar el control de costes sin menoscabo en la productividad, ya que ofrece claras ventajas de flexibilidad, escalabilidad y de elasticidad. Nuestra oferta en la nube no sólo aporta todas las funcionalidades propias de las aplicaciones instaladas en los sistemas propietarios, sino que tienen un precio asequible para cualquier organización. No en vano, *Microsoft* lidera el mercado del *cloud computing* en la pequeña y mediana empresa, manteniendo su ritmo de subir a la "nube" a 160 empresas a la semana. Y es que, por 5,25 euros por usuario y mes, cualquier empresa tiene todo lo necesario en herramientas de productividad: colaboración, mensajería, comunicaciones y ofimática, o lo que es lo mismo: **Office 365**.

VENTAJAS MUY CLARAS

Entrando de lleno, entre las ventajas que **Office 365** y las soluciones de *cloud computing* de *Microsoft* hemos de señalar las siguientes:

– **Mayor flexibilidad y productividad.** Los servicios *cloud* de *Microsoft* ofrecen una infraestructura y unas aplicaciones flexibles y modulares que

permiten centrarse en otros aspectos fundamentales del negocio. Permiten comunicarse y colaborar de la manera más eficiente con los clientes, *partners* y compañeros, sin tener que preocuparse por los problemas de mantenimiento y de seguridad.

– **Reducción de costes.** Los servicios *cloud* de *Microsoft* proporcionan mayor flexibilidad a la hora de financiar los recursos informáticos. Las grandes inversiones en *hardware* y en *software* de servidores son cosa del pasado. A partir de ahora, se pagará sólo por lo que realmente se esté usando, lo que garantizará que los costes sean más reducidos y predecibles. La eficiencia de costes convierte al *cloud computing* en una solución ideal para empresas de tamaño más pequeño que cuentan con presupuestos para informática reducidos.

– **Mayor fiabilidad.** Los servicios *cloud* de *Microsoft* proporcionan los recursos para tener una infraestructura en la "nube" estable. La cobertura global, la protección contra fallos y los sistemas de copia de seguridad automatizados se combinan con un servicio de asistencia técnica telefónica permanente para garantizarle mayor fiabilidad y cobertura. *Microsoft* se encarga, además, de todas las actualizaciones.

LA PRODUCTIVIDAD

Como hemos apuntado, **Office 365** se erige como la solución clave para que pequeñas y medianas empresas den un paso adelante en su búsqueda de la máxima eficiencia. Por eso, **Office 365** es mucho más que nuestras insuperables herramientas ofimáticas, es una solución completa de productividad que permite sacar el máximo partido al ordenador, al teléfono y al navegador. De hecho, permite al cliente mejorar y expandir sus servicios de colaboración y comunicaciones con seguridad y fiabilidad, de forma que los usuarios no tengan que preocuparse de la implementación o tareas de mantenimiento del servidor, que restan mucho tiempo y son costosas. Además, al estar diseñado para trabajar con las bien conocidas aplicaciones de Office, ofrece a los clientes la mejor experiencia de productividad a través de los medios señalados.

Su puesta en marcha es prácticamente inmediata, ya que los usuarios no requieren ningún tipo de conocimiento adicional para comenzar a utilizar los servicios

que **Office 365** incluye: *Office Web Apps*, *Microsoft Exchange Online*, *Microsoft SharePoint Online*, *Microsoft Lync Online* y un sitio *web* externo, todo ello, como hemos indicado anteriormente por 5,25 euros por usuario y mes.

LOS SERVICIOS QUE SE NECESITEN

No obstante, nuestros clientes pueden decidir cuáles de estos servicios quieren, combinarlos como necesiten o elegir entre alguno de los paquetes predefinidos. Hemos de tener en cuenta que no todas las empresas tienen las mismas necesidades y que si algo caracteriza a *Microsoft* es su flexibilidad para diseñar soluciones que se adecuen a los requerimientos de cada caso en concreto.

"Los clientes pueden decidir cuáles de estos servicios quieren, combinarlos como necesiten o elegir entre alguno de los paquetes predefinidos"

Eso sí, no podemos olvidar que a pesar de que cualquier empresa puede adoptar **Office 365**, ya que, dependiendo de su idiosincrasia, podrá ahorrar entre un 10% y un 50% en gastos de TI, las más proclives son las pequeñas y medianas, es decir, la Pyme. Son ellas las que más complicados tienen los cambios en sus sistemas tecnológicos por los costes de inversión. Tanto es así que muchas veces no pueden optar a las más novedosas tecnologías por una simple cuestión de presupuesto.

Claro que tampoco podemos dejar de lado el hecho de que **Office 365** también es una solución adecuada para empresas grandes o instituciones públicas. En estos casos, lo habitual suele ser trabajar en entornos mixtos: una parte de los servicios ejecutándose desde servidores propios –lo cual permite rentabilizar las inversiones ya realizadas– y otra desde la nube pública de *Microsoft*, lo que posibilita ampliar las capacidades sin grandes inversiones adicionales.

FIABILIDAD ANTE TODO

Una de las principales barreras de entrada que tiene ante sí el *cloud computing*, en general, y soluciones como **Office 365**, en particular, es la seguridad de los datos. Muchas Pymes consideran que si no tienen los datos guardados en sus propios sistemas pierden control sobre ellos y son susceptibles de ser extraídos sin su consentimiento. Nada más lejos de la realidad. Los servicios de *Microsoft* en la "nube" ofrecen la fiabilidad y seguridad que las empresas necesitan para su negocio. En este sentido, salvaguardamos la seguridad de los negocios en cuanto a la privacidad de los datos, cumplimiento de normativas y riesgos en la gestión y en el control de identidades y acceso. Por ello, nuestros centros de datos cumplen con HIPPA, SOX y otros estándares claves para la seguridad de la información.

"Los servicios de Microsoft en la 'nube' ofrecen la fiabilidad y seguridad que las empresas necesitan para su negocio"

Y eso no es todo, trabajar con **Office 365** asegura protección contra correos no deseados y antivirus; asegura la disponibilidad de los datos con sistemas redundantes geográficamente; se minimizan los riesgos de protección de los servicios y la privacidad de los datos con un enfoque multidimensional. Si a todo ello le unimos un acuerdo de nivel de servicio del 99,9% respaldado financieramente, nos encontramos con que la información albergada en los servidores de *Microsoft* que está disponible en la "nube" cuenta con unas medidas de seguridad mucho mayores que si estuviera en los propios servidores de la empresa. Y eso no es todo, al ser servicios contratados, los clientes siempre trabajan con la última versión disponible en el mercado, sin necesidad de los quebraderos de cabeza que provocan las actualizaciones.

PARTNERS CLAVES

Para clientes muy concretos como son las asesorías, es muy importante disponer de soluciones especializadas que faciliten su día a día. En este punto, por lo tanto, es fundamental reseñar la labor que los *partners* de *Microsoft* realizan creando aplicaciones verticales sobre la tecnología de la compañía. Como todo el mundo sabe, *Microsoft* no está solo en esta evolución imparable hacia la nube. Hay que destacar que nuestra red de socios es uno de los factores claves de diferenciación frente a la competencia. Por un lado, y como acabamos de apuntar, los desarrolladores independientes de *software* (ISVs) están construyendo aplicaciones sobre **Office 365** que mejorarán aún más la experiencia de usuario, especialmente en mercados verticales y, por otro, los distribuidores tradicionales son la vía por la que estamos en contacto con las empresas.

Para que este flujo de información sea ágil y satisfactorio para nuestros clientes, *Microsoft* ofrece a los *partners* formación de venta/preventa, licenciamiento y técnica. Además, se ofrecen *workshops* específicos. Y es que tenemos muy claro que a las pequeñas y medianas empresas muchas veces no basta sólo con ofrecerles buenos productos, sino que es necesario bajar a explicarles que pueden aplicar estas soluciones a sus negocios y cómo les puede beneficiar esto.

Maureen Manubens Weinreich
Directora Comercial
Microsoft Office 365 para PYMES



PARA LEER



El casino que nos gobierna

Autor: Juan Hernández Vigueras
Año: 2012
ISBN: 9788493947149

Más de cuatro años después del inicio de la crisis financiera se han recuperado con dinero de los contribuyentes los negocios lucrativos de la banca, pero las consecuencias socioeconómicas (cierres de empresas, desempleo, ahorros evaporados, rebajas salariales) se dejan sentir sobre los ciudadanos, amedrentados o indignados. En este libro, Juan

Hernández Vigueras, del Consejo científico de Attac, aporta respuestas con una mirada crítica al interior de las finanzas globalizadas y nos desvela los mecanismos de la especulación: los jugadores (la banca financiera, los fondos de inversiones, la gran empresa, las agencias de calificación), las fichas con las que juegan (las hipotecas, los derivados, los alimentos básicos, el petróleo, el armamento, la contaminación) y también los reguladores en la sombra. Unos juegos con cartas marcadas, trucos y trampas, que conforman un entramado mundial no controlado por los gobiernos y que se impone sobre los proyectos democráticos de los países.



Gestión del comercio exterior de la empresa

Autor: María Isabel López González
Año: 2011
ISBN: 9788473567787

La gestión del comercio exterior de la empresa es una actividad cada vez más necesaria para hacer frente a la creciente globalización de los mercados que, por su complejidad y amplitud, requiere integrar conocimientos de distinta naturaleza. En este libro se estudian de forma sencilla y pormenorizada determinados aspectos básicos del comercio exterior que debe conocer una empresa que comercializa sus productos en los mercados internacionales; entre otros, condiciones de envío, medidas de política comercial, obstáculos al comer-

cio y medidas de fomento de la exportación. Se analizan con más profundidad los temas aduaneros, ya que el rápido avance de la tecnología y la necesidad de una mejora continua de la gestión en el ámbito internacional, obligan a las empresas importadoras y exportadoras a conocer detalladamente esta materia. Este conocimiento les permitirá encontrar el régimen aduanero que mejor se adapte a las características de sus operaciones comerciales con el exterior y, de este modo, alcanzar una organización logística más eficaz y eficiente. La utilización de un lenguaje sencillo para facilitar la comprensión de la legislación de comercio y la explicación de los temas, planteando casos teóricos y ejercicios resueltos, permitirán entender más fácilmente muchas cuestiones relativas al comercio exterior y la Unión Aduanera.



El despertar de los demonios. La crisis del euro y cómo salir de ella

Autor: Jean Pisani-Ferry
Año: 2012
ISBN: 978-84-95348-84-5

Creíamos que los demonios se habían calmado: al amparo de la crisis financiera de 2008, los Estados habían recuperado su ascendiente sobre los mercados financieros; con el euro, los europeos habían enterrado el egoísmo nacional; en las peores circunstancias, las políticas económicas sabían responder a tiempo. Pero la tormenta que trastorna la zona euro desde hace dos años muestra que los demonios sólo se habían adormecido.

Lo que comenzó como una trivial crisis en el seno de una pequeña economía periférica, Grecia, ha golpeado un país tras otro y amenaza hoy con arrastrar todo el edificio europeo. ¿Podemos aún escapar a esa tormenta? ¿Tendrán que abandonar el euro algunos países? ¿A qué precio? ¿Perderán los Estados su autonomía presupuestaria? ¿Está Alemania tomando el poder?

Con brío y claridad, Jean Pisani-Ferry proporciona las claves para comprender lo que está sucediendo hoy alrededor del euro. A la manera de un thriller, el libro describe la historia de una moneda sin Estado y, lo que es peor, desprovista de un proyecto político. Denuncia las carencias de los dirigentes europeos que, en la tormenta, han reaccionado demasiado poco y demasiado tarde. Descifra, por último, los distintos guiones de salida de la crisis y evalúa sus posibilidades de éxito.

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

✓ **ADAD E** 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

✓ **ADAD E** 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 ADAD E como:

Asociado Colaborador/Partner

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

Remitir la presente solicitud a ADAD E al fax 925 214 619

En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, ADAD E 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 ADAD E, en la calle Fernando Garrorena, nº 6 of.5 / 06011-Badajoz

SCHÄUBLE DESCARTA QUE ESPAÑA SE CONVIERTA EN LA NUEVA GRECIA

El ministro alemán de Finanzas, Wolfgang Schäuble, ha dicho que España ha hecho *"grandes progresos"* para estabilizar su economía y ha descartado que se convierta en la próxima Grecia debido al incumplimiento de los objetivos de déficit.

"España ha hecho grandes progresos. Eso también lo ven los mercados", ha dicho Schäuble en declaraciones a la prensa antes de reunirse con el ministro de Economía y Competitividad, Luis de Guindos.

"No, por supuesto que no", ha zanjado el titular alemán de Finanzas al ser preguntado por si existe el riesgo de que España se convierta en la próxima Grecia debido a su elevado déficit. *"Grecia es un caso único"*, ha subrayado.

"Todos nos encontramos todavía en un camino difícil, pero los acontecimientos de las últimas semanas muestran que estamos en el camino adecuado", ha insistido Schäuble.

Por su parte, De Guindos no ha hecho declaraciones a su llegada para reunirse con su homólogo alemán.

De Guindos y Schäuble han celebrado un encuentro bilateral antes del inicio de la reunión del Eurogrupo en la que se discutirá el desvío presupuestario de España en 2011 y el anuncio unilateral por parte del Gobierno de un nuevo objetivo de déficit del 5,8% para este año, en lugar del 4,4% pactado con la UE.

LA OCDE VE "UN CAMBIO POSITIVO" EN EL CRECIMIENTO ECONÓMICO

El índice compuesto de indicadores líderes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) correspondiente al mes de enero vuelve a apuntar un *"cambio positivo"* en el crecimiento conjunto de las economías que forman parte de la organización, lideradas principalmente por Estados Unidos y Japón.

El indicador global, diseñado para anticipar los puntos de inflexión de la tendencia de la actividad económica, ha aumentado cuatro décimas en comparación con el mes anterior, hasta los 100,9 puntos, lo que supone su tercer incremento mensual consecutivo.

La OCDE incide en que Estados Unidos (que ha subido desde los 101,8 puntos de octubre a los 102,5 puntos) y Japón (desde 102,1 a 102,6 puntos) siguen liderando este impulso positivo, pero añade que están comenzando a surgir señales en este sentido también en otras grandes economías de la OCDE y en la eurozona en su conjunto.

En concreto, el indicador de Canadá subió desde los 99,3 puntos hasta los 99,4 puntos; el de Francia desde los 98,8 puntos a los 99,1 puntos; el de Italia desde los 96,1 puntos a los 96,6 puntos; el de Reino Unido desde los 98,7 puntos a los 98,9 puntos, y el de Alemania desde los 98 puntos hasta los 98,1 puntos.

Además, añade que los datos de India (que ha aumentado desde 96 a 96,7 puntos) y Rusia (que ha pasado desde los 101,9 puntos a los 102,1 puntos) están también mostrando señales de un cambio positivo en el crecimiento económico.

Sin embargo, los indicadores de China (98,4 puntos frente a 99 puntos) y Brasil (93,2 frente a 93,4 puntos) siguen apuntando un crecimiento económico por debajo de su tendencia a largo plazo.

En el caso de España, el indicador compuesto se situó en enero en 100,86 enteros, frente a los 100,42 puntos básicos de diciembre. De esta manera, se sitúa en el nivel medio del conjunto de los países de la OCDE, pero por encima del indicador de la eurozona, que sube dos décimas, hasta los 98,7 puntos.

MADRID Y BARCELONA, ENTRE LAS 50 CIUDADES MÁS COMPETITIVAS DEL MUNDO

Madrid y Barcelona se encuentran entre las cincuenta ciudades más competitivas del mundo, en concreto en los puestos 28 y 41, respectivamente, según un estudio de *Economist Intelligence Unit (EIU)* encargado por Citi, que sitúa a Nueva York a la cabeza del ranking, seguida de Londres, la ciudad europea más competitiva.

El informe se ha realizado tomando como referencia las 120 mayores ciudades del mundo, que conjuntamente alcanzan una población de 750 millones de habitantes y representan aproximadamente el 29% de la economía, ya que generaron un Producto Interior Bruto (PIB) de 20,24 billones de dólares (15,43 millones de euros) en 2011.

El estudio *"Hot Spots"* analiza cuáles son las ciudades más competitivas por su demostrada capacidad para atraer capital, negocio, talento y turistas. En concreto, analiza ocho distintas categorías que incluyen la fortaleza económica, el capital humano, la eficacia institucional, la madurez financiera, el atractivo global, el capital físico, el carácter cultural y social y el medio ambiente y los riesgos naturales.

En el caso de Madrid y Barcelona, destaca especialmente su carácter social y cultural, ranking en la que comparten el quinto puesto; su atractivo global, donde Barcelona ocupa la novena posición y Madrid la doce, y su capital físico, clasificación en la

que Barcelona es la novena y Madrid se sitúa en el puesto decimoséptimo.

Los puntos más débiles de ambas, en comparación con el resto de grandes ciudades del mundo, son su fortaleza financiera (puesto 78 para Barcelona y 83 para Madrid), su efectividad institucional (donde comparten el puesto 50) y su madurez financiera (puesto 68 para Barcelona y 65 para Madrid).

En las otras dos categorías, Madrid ocupa la octava posición en entorno y riesgos naturales, en comparación con el puesto 43 de Barcelona, mientras que en el ranking que valora el capital humano Madrid está en el puesto 27 y Barcelona en el 29.

AUMENTAN LAS IMPORTACIONES TEXTILES DE PROXIMIDAD PESE AL DOMINIO ASIÁTICO

Las importaciones textiles de proximidad aumentaron en 2011 frente a las asiáticas, aunque éstas siguen copando el 47% del total importado, según el Centro de Información Textil y de la Confección (Cityc).

El pasado año se estancaron las importaciones chinas, mientras aumentaron las de Bangladesh, Pakistán y Vietnam.

Además, crecieron las compras a Turquía, Portugal y países del este europeo, mientras que se estancaron las del Magreb.

El Cityc considera que a pesar del elevado peso del proveedor asiático, *"se detecta un cierto retorno al suministro de proximidad ante el encarecimiento de los productos asiáticos y las ventajas de tiempo y flexibilidad que caracterizan el aprovisionamiento cercano"*.

Con todo, la presencia de los productos de la Unión Europea retrocede ligeramente situándose en el 31% del total, destacando la caída de Francia y el estancamiento de Italia.

MÁS AUSTERIDAD EN ESPAÑA PUEDE GENERAR UNA "CATÁSTROFE REAL"

El economista norteamericano y premio Nobel de Economía, Paul Krugman, ha afirmado que *"más austeridad no ayudará a España"*, y que podría llevar al país a *"una catástrofe real"* al generar una *"espiral descendente"* en la economía del país, según ha publicado en un artículo en *The New York Times*.

El economista señala que *"es evidente que España necesita ser más competitiva"* y señala que la reforma laboral puede ser la solución al problema, aunque se muestra escéptico. Krugman cree que, de no ser así, España se encontraría ante una deflación gradual o de una salida del euro y la devaluación.

Krugman no cree que el problema español haya sido la irresponsabilidad fiscal. Para demostrar esta idea, hace una clara comparación entre la deuda de España y la de Alemania, en la cual se observa que en 1999 ambos miembros de la Unión Europea poseían la misma cifra, pero a lo largo del comienzo de milenio Alemania ha acumulado más que España.

EL PAGO DEL IVA, CUANDO SE INGRESE LA FACTURA, COMENZARÁ A APLICARSE EN PROVEEDORES DE LAS ADMINISTRACIONES

El ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, Cristóbal Montoro, ha adelantado que la reforma en el pago del IVA, que sólo se ingresará cuando se haya cobrado la factura, empezará a aplicarse en pymes y autónomos que sean proveedores de bienes y servicios de las administraciones públicas.

Así lo indicó durante su participación en el Club Antares de Sevilla, donde anunció que *"en breve"* se aprobará la Ley de Emprendedores, que incluirá esta medida y que permitirá que las pequeñas empresas dejen de pagar el IVA antes de cobrar la factura al cliente.

Montoro señaló que el cambio en el pago se aplicará *"de forma paulatina"* para evitar un incremento del fraude y que se iniciará con los autónomos y las pymes proveedores de las administraciones porque son los contribuyentes de los que *"más información"* se dispone para poner en marcha la ley.

"Se trata de una medida sustancial que viene a paliar el principal problema de los emprendedores y las pymes en general, que es el de la liquidez", añadió el ministro, tras afirmar que este Gobierno, pese a las *"graves dificultades económicas"*, está *"empeñado"* en ayudar a los emprendedores, las pymes y los autónomos.

Montoro, que recordó que con la Ley de Emprendedores se da cumplimiento a un compromiso electoral del PP, indicó que el nuevo IVA será un régimen optativo, de modo que el sujeto pasivo podrá decidir a qué operaciones lo aplica y a cuáles no. En este último caso se aplicará el régimen general del impuesto.

**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 10 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. Maisonnavé, 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

Manuel Pedregal, 2 Ent. D
33001 Oviedo
Tel. 985-209260 Fax 985-229392
asturias.oviedo@adade.es

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 Pla, 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

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

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

MÁLAGA

Atarazanas, 7 - 3ºB
Tel. 952 228 775 Fax. 952 219 120
29005 - Málaga

Pinzón, 10 - 5º C
Tel. 952 210 472 Fax. 952 219 499
29001 - Málaga

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

ARGENTINA

Cerrito 1070 - Piso 8
C1010AAVV - Ciudad Aut. Bs. As.
Tel: 00 5411 4814 4070
Fax: 00 5411 4812 9784
Buenos Aires

COLOMBIA

Calle 113 No. 7 - 21 Torre A Oficina 1101
Edificio Teleport Business Park
Tel: 00 57 (1) 6585904 | 6150951
Fax: 00 57 (1) 6585858 | 6150995
Bogotá D.C., Colombia

ECUADOR

Av. J. Tanca Marengo & Rodrigo Chávez
Edif. Emp. Colón 5. Ofc. 011
Tel. 00 593 4 3901957
Móvil 00 593 8 7500185
Guayaquil - Ecuador

GUATEMALA

Via 5, 4-50 zona 4, Edificio Maya,
Tercer Nivel, Oficina 307
Tel. 00 502 23 31 06 95
Fax. 00 502 23 32 50 01
Ciudad de Guatemala

MÉXICO

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

MIAMI

175 SW 7th Street, Suite 1812
Tel.: 00 1 305 446 2087
Fax: 00 1 305 446 2088
Miami, FL 33130

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. 00 351 217 976 400
Fax 00 351 217 976 402
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 58 212 562 60 42
Fax 00 58 212 562 85 75
La Candelaria (Caracas)

Av. Francisco Solano Lopez,
C/ San Geronimo Edif. Tovar - Piso 3 -
Oficina 9-A
Tel. 00 58 212 318 31 98
Sabana Grande - Caracas

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