

GUÍA,

Emprendedores

Elaborado por: **ProDespachos.com**

GRATIS

JURÍDICA Y FISCAL



Todo lo que debes saber para
evitar problemas legales
y optimizar tus impuestos

Completo directorio con los mejores despachos especializados

EL MANUAL DEFINITIVO PARA LANZARTE

EDICIÓN REVISADA Y AUMENTADA



ÚTIL. PRÁCTICO. COMPLETO.

EL ÚNICO EN EL QUE ENCONTRARÁS TODO LO NECESARIO PARA EMPRENDER

Consíguelo ahora en Emprendedores.es

*Envío por paquetería urgente incluido.

SOLO
POR
24,95 €*

Sumario

- 4** Introducción
- 6** Lo que un empresario debe exigir a sus asesores
- 8** ¿Qué no debes olvidar a la hora de constituir tu empresa?
- 14** ¿Qué responsabilidades tienen los administradores de una sociedad?
- 18** Principales alertas en la gestión y actividad laboral.
- 32** Principales para prevenir riesgos fiscales
- 36** Otras cuestiones prácticas para el emprendedor
- 49** Directorio de servicios de asesoramiento empresarial



ProDespachos.com



Por qué es importante contar con un buen asesoramiento legal

“Actualmente, conocer y prever las implicaciones y riesgos derivados de la aplicación de la normativa vigente, es fundamental en el buen gobierno de una empresa”

El Especial que tienes en tus manos es fruto de la colaboración entre la revista *Emprendedores* y *Prodespachos.com*, el mayor directorio de profesionales del derecho y el asesoramiento económico de España. Con esta guía intentamos aportar nuestro granito de arena para concienciar y ayudar todavía más a que empresarios, emprendedores y directivos sean cada vez más conscientes de que ser escrupuloso y riguroso en el cumplimiento de la normativa jurídico fiscal y laboral es lo más inteligente y eficaz en la dirección de sus negocios.

Hoy en día casi todos los empresarios y emprendedores de España están de acuerdo que asumir riesgos fiscales, laborales y/o jurídicos no compensa y que, además, no es económicamente ni socialmente rentable. Así pues, y en este sentido, en este estudio se analizan y comentan de una forma resumida y comprensible para alguien que no sea un especialista, un buen número de aspectos de nuestro ordenamiento jurídico fiscal y laboral que afectan a la mayoría de las empresas, sean pequeñas o sean grandes.

Actualmente, conocer y prever las implica-

ciones y riesgos derivados de la aplicación de la normativa vigente, es fundamental en el buen gobierno de una empresa y en la toma de las decisiones empresariales responsables y sostenibles. Basta con fijarse en la cantidad de normas y cambios legislativos que se aprueban anualmente. Esta dinámica hace prácticamente imposible que alguien que no se dedique exclusivamente al estudio y a la interpretación de estas normas pueda sobrevivir individualmente en sus negocios y empresas sin incurrir en un elevado riesgo económico y penal. En definitiva hoy en día estar bien asesorado adquiere todavía más una renovada importancia.

En este sentido, y para ser concretos, intentamos aportar información y consejo prácticos a las siguientes cuestiones:

- Lo que un empresario debe exigir a sus asesores
- ¿Qué no debes olvidar a la hora de constituir tu empresa?
- ¿Qué responsabilidades tienen los administradores de una sociedad?
- Principales alertas para prevenir riesgos fiscales

- Principales alertas en la gestión y actividad laboral
- Otras cuestiones prácticas para el emprendedor

Dar respuesta a cada una de las cuestiones que hemos desarrollado no es, sin embargo, una meta fácil y menos para aquellas personas no familiarizadas en profundidad con la problemática jurídico empresarial.

LAS MEJORES FIRMAS PROFESIONALES

Otra característica diferencial de este Especial es que se incluye, en la segunda parte de la Guía, una selección de las mejores firmas profesionales del país. Firmas, de primer nivel, que ofrecen servicios de asesoría de calidad a las pequeñas, medianas y grandes empresas, a sus departamentos administrativos-jurídicos, a sus directivos y a particulares en general.



Si necesitas asesoramiento legal-económico, las firmas que se incluyen en nuestra Guía, por su trayectoria, experiencia y profesionalidad, te ofrecen una garantía de calidad y fiabilidad. También las podrás localizar o consultar a través de la

web de la revista Emprendedores: www.emprendedores.es.

Por último, te recomendamos que conserves nuestra Guía durante todo el año, la información que contiene es muy valiosa y te será de gran utilidad.

Jordi Amado.
Director de Prodespachos



Lo que un emprendedor debe exigir a sus asesores

Recomendaciones para ayudar a que la relación entre la empresa o el emprendedor con sus asesores, se desarrolle en un marco de confianza, valoración mutua y un alto grado de eficiencia y profesionalidad.

No hay que olvidar que cuando nos referimos a “servicios de asesoría”, nos estamos refiriendo a “un producto” que se identifica a un intangible. El cliente, normalmente un empresario, un autónomo o un emprendedor, a dicho “producto” lo acaba valorando en función de muchos pequeños y grandes detalles, como por ejemplo; empatía, conocimiento de una problemática, soluciones y respuestas aportadas, claridad en la exposición, rapidez de respuesta, etc.

En las pequeñas y medianas empresas, normalmente, el tipo de relación que se viene manteniendo con los asesores son relaciones que no suelen estar muy normalizadas o protocolizadas, pues impera sobre todo la confianza de muchos años. Por ese motivo consideramos que existe todavía un gran margen para la mejora de los servicios.

NUESTRO DECÁLOGO DE RECOMENDACIONES...

Este decálogo está basado en la experiencia de **Prodespachos**.

com, de estar en contacto con cientos de asesores de empresas durante más de 20 años. Ellos nos han explicado sus vivencias y casos de éxitos y fracasos.

- Al inicio de cualquier trabajo o prestación de servicio es recomendable exigir a tu asesor que elabore una agenda u hoja de ruta documentada y escrita donde se detallen los trabajos a realizar y fechas claves.
- Cualquier respuesta de tu asesor debe cumplir los siguientes requisitos: fiabilidad, correcto razonamiento, remisión a la normativa, respuesta formalizada y explicación de las implicaciones.
- Fácil acceso, disponibilidad y comunicación con tu asesor.
- Anticipación y prevención para evitar problemas y riesgos, apoyándose en un conocimiento profundo de nuestro negocio, sector y situación familiar.
- Poner en marcha revisiones periódicas cada dos o tres años.



- Ser escrupuloso con los plazos, con el tiempo del cliente y con el orden.
- Ante una problemática compleja donde deben intervenir diferentes profesionales de una misma firma, exigir que exista un único interlocutor.
- Rapidez y eficacia en las respuestas ante problemas urgentes.
- Pedir que se documenten, en formato físico o digital, todas las actuaciones y respuestas.
- Recibir información resumida de los cambios legislativos.
- Tener una cierta información sobre las actividades e iniciati-



vas de la firma profesional que les asesora.

UNA ÚLTIMA RECOMENDACIÓN...

Si tu asesor y su firma cumplen cada uno de estos requisitos no los dejes escapar. Si todavía no los has encontrado es importante que visiones y tengas presente que los servicios de un asesor y su firma, si actúan cumpliendo nuestras recomendaciones, tendrán unos costes de tiempo y recursos empleados muy elevados, que deben compensarse y valorarse en su justa medida.

Un asesor o firma que aplique estos principios no debe verse como un coste para la empresa, es una inversión, es un aliado, un consejero u hombre de confianza, y eso no tiene precio.

¿QUÉ ES LO QUE ESPERA EL CLIENTE DE SU ASESOR CUANDO LE ESTÁ PRESTANDO SUS SERVICIOS?

Apoyándonos en los estudios *Los despachos profesionales. Radiografía del sector de Ciss y La Asesoría y el Despacho profesional del siglo XXI* de Sage, hemos seleccionado algunas de las cualidades que el cliente busca en el profesional que le va a asesorar:

En general, el cliente valora un cierto optimismo en el profesional, que en ningún caso ha de estar reñido con la prudencia profesional. Está claro que no hay nada peor que crear falsas expectativas.

La diligencia y rapidez, si van acompañadas de la precisión y seguridad del profesional.

La tenacidad, que se ha de poner de manifiesto tanto en los casos fáciles como en los difíciles. No hay nada peor que confiarse demasiado. Hay que evitar poner poca atención en los



El cliente valora que el asesor le explique los asuntos tratados de forma sencilla y comprensible

casos que se creen ganados.

Rigor y estudio: En este sentido, es fundamental que el profesional esté al día y se actualice constantemente.

Capacidad de organización y planificación del trabajo: No hay mejor aliado de la ineficacia que el caos.

La capacidad de comunicación: El asesor ha de saber

comunicarse con el cliente, y para eso, en algunos casos, deberá dejar de lado los tecnicismos. El cliente valora mucho que el asesor le explique los asuntos tratados de forma sencilla y comprensible.

La sensibilidad y empatía para considerar como propios los problemas de los clientes: El cliente busca un asesor que no sólo sea técnicamente bueno,

sino que también tenga empatía con él y comprenda y asuma su problema casi como si fuera propio.

Presentar una imagen personal cuidada.

¿Qué no debes olvidar a la hora de constituir tu empresa?

Son muchos los aspectos legales que rodean a la creación y lanzamiento de una nueva empresa. Deberás tomar unas decisiones que pueden traerte problemas en el futuro, de no tomar las adecuadas.

A la hora de crear una empresa, hay que tener en cuenta muchos factores: la definición de la actividad a desarrollar, la planificación global y a largo plazo, la valoración de riesgos, la capacidad financiera, la viabilidad del negocio, el estudio de mercado... Todos estos aspectos conviene recogerlos en el Plan de Empresa.

El siguiente paso es la elección de la forma jurídica teniendo en cuenta una serie de factores clave: el número de socios, la cuantía del capital social y la responsabilidad frente a terceros, que también determinará su tributación.

ASPECTOS QUE DEBEN ANALIZARSE AL INICIO DE UNA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

En el momento en que decidimos iniciar una actividad empresarial debemos, en primer lugar, analizar qué forma organizativa vamos a dar a nuestra empresa. La elección de la forma jurídica en que vamos a desarrollar nuestra actividad tiene gran importancia, ya que conllevará una serie de repercusiones jurídicas,

laborales, y sobre todo fiscales, que debemos valorar.

En segundo lugar, una vez tenemos la forma jurídica o tipo de empresa, debemos estudiar sus costes iniciales de constitución, tales como Notaría y Registro, Asesoría Jurídica, y los impuestos al constituir la sociedad (ITP y AJD, operaciones societarias, IAE en determinados supuestos,...).

Otros aspectos importantes a tener en cuenta son: el volumen de operaciones previsible, la responsabilidad (que puede afectar

a nuestro patrimonio personal) como consecuencia de la actividad que desarrollamos, las limitaciones en la toma de decisiones (en caso de sociedad versus empresario individual) y la importancia de las implicaciones fiscales o de tributación.

COSTES INICIALES DE CONSTITUCIÓN

Constituir una empresa lleva consigo una serie de costes iniciales. Entre ellos destacan los notariales, los de Registro Mercantil y asesoramiento profesional. Sin olvidarnos, por otro lado, de la aportación de capital mínimo que tienen que hacer los socios dependiendo de la forma jurídica adoptada para ejercer la actividad empresarial.

Constituirse como autónomo





FORMAS JURÍDICAS DE EMPRESA / Cuadro comparativo

Tipos de empresas	Número de socios	Capital	Responsabilidad	Régimen fiscal	Régimen de la Seguridad Social
Empresario individual (Autónomo)	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF/IVA	Autónomos
Emprendedor Responsabilidad Limitada	1	No existe mínimo legal	Ilimitada con excepciones (su vivienda habitual bajo determinadas condiciones)	IRPF/IVA	Autónomos
Comunidad de bienes	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF/IS/IVA	Autónomos
Sociedad Civil	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF/IS/IVA Desde 01-01-2016 las Sociedades Civiles tributan en el Impuesto sobre Sociedades cuando tengan objeto mercantil.	Autónomos
Sociedad Comanditaria Simple	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IS/IVA	Autónomos
Sociedad Colectiva	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IS/IVA	Autónomos
Sociedad Anónima (S.A.)	Mínimo 1	Mínimo 60.000€	Limitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección.
Sociedad Comanditaria por acciones	Mínimo 2	Mínimo 60.000€	Ilimitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección.
Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.L.)	Mínimo 1	Mínimo 3.000€	Limitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección.
Sociedad Limitada Nueva Empresa	Mínimo 1 Máximo 5	Mínimo 3.000€ Máximo 120.000€	Limitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección

conlleva menos gestiones: las personas físicas no necesitan aportar un capital mínimo exigible por la legislación, mientras que las jurídicas sí, salvo excepciones.

Como autónomo, el coste y el tiempo de constitución es menor,

porque sólo hay que cumplir con dos trámites: acudir a Hacienda y a la Seguridad Social, y no requiere desembolsar ningún tipo de capital previo. Adicionalmente a todo ello, hay determinadas gestiones como la obtención del NIF provisional y definitivo, alta

en la Seguridad Social, alta en la Agencia Tributaria, etc.

La constitución de cualquier tipo de sociedad, conlleva una serie de gastos que deberán tenerse en cuenta a la hora de la creación de una empresa. Estos gastos están asociados a los

FORMAS JURÍDICAS DE EMPRESA / Cuadro comparativo (continuación)

Tipos de empresas	Número de socios	Capital	Responsabilidad	Régimen fiscal	Régimen de la Seguridad Social
Sociedad Limitada de Formación Sucesiva	Mínimo 1	No existe mínimo legal	Limitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección
S.A. Laboral	Mínimo 2	Mínimo 60.000€	Limitada	IS/IVA	Rég. General para socios trabajadores, salvo que posean el control de la sociedad
S.L. Laboral	Mínimo 2	Mínimo 3.000€	Limitada	IS/IVA	Rég. General para socios trabajadores, salvo que posean el control de la sociedad
Sociedad Cooperativa	Cooperativas de 1er. grado: Mínimo 3 Cooperativas de 2º grado: 2 cooperativas	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada	IS/IVA	Régimen General asimilado o Autónomos
Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado	Mínimo 3	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada	IS/IVA	Régimen General asimilado o Autónomos
Sociedades Profesionales	Mínimo 1	Según la forma social que adopte	Limitada	IS/IVA	Según la forma social que adopte
Sociedad Agraria de Transformación (SAT)	Mínimo 3	No existe mínimo legal	Ilimitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección
Agrupaciones de Interés Económico (AIE)	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IS/IVA	Autónomos para socios con poder de dirección

siguientes trámites: Certificación negativa del nombre; Redacción de Estatutos; Honorarios de Notaría; Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD); Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) en determinados supuestos; Registro Mercantil; etc. También tendremos que evaluar otros gastos relacionados con el resto de trámites, de carácter general y/o específicos, que puedan repercutir en cada empresa en particular.

Además, no podemos olvidar los costes fiscales de inicio de actividad o constitución de la sociedad. Por ejemplo, las entidades que tengan un importe neto de la cifra de negocios superior a 1.000.000 de euros estarán obligados a satisfacer el Impuesto de Actividades Económicas (IAE), pero no así las personas físicas y las entidades cuyo impor-

te neto de la cifra de negocios no superior el millón de euros. También, en algunos supuestos, se habrá de pagar el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD), en la modalidad de operaciones societarias.

Como ya se ha comentado, para la constitución de una sociedad es recomendable contar con el asesoramiento y consejo de un experto.

TRÁMITES MÁS RÁPIDOS PARA CONSTITUIR SOCIEDADES

La nueva forma de constitución e inscripción de sociedades, que entró en vigor en 2013, distingue tres tipos de empresas atendiendo a los trámites necesarios para su puesta en funcionamiento:

Sociedades limitadas de pequeña dimensión o microempresas: Aquellas sociedades cuyo capital social no exceda de

3.100 euros. Sus estatutos deben ajustarse al modelo aprobado por el Ministerio de Justicia y tendrán un administrador único, varios solidarios o dos mancomunados. Ningún socio puede ser persona jurídica. Su tramitación se realizará obligatoriamente por vía telemática,

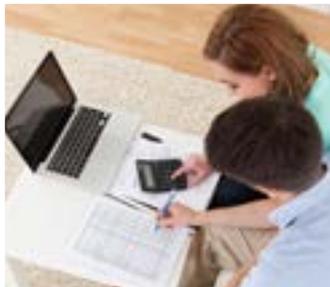
correspondiendo al notario exclusivamente la presentación en el Registro Mercantil.

Esta forma de constitución ofrece la ventaja de su rapidez y del ahorro, puesto que los gastos tienen un importe fijo y reducido, 60 euros para el notario y 40 para el registro y están exentas del pago al Boletín Oficial del Registro Mercantil (BORME) para la publicación de su constitución.

Pequeñas y medianas empresas: Son las sociedades cuyo capital social no supere los 30.000 euros. El procedimiento de constitución es el mismo que para las microempresas, pero se diferencian de ellas en que los plazos para los trámites son un poco más amplios. Los aranceles notariales para las empresas así constituidas serán de 150 euros para el notario y 100 euros para el registro.

Sociedades medianas-grandes: Sociedades Anónimas, Comanditarias por Acciones, y Limitadas con capital superior a 30.000 euros que tengan más de dos

El capital social marcará la forma de constitución de la nueva sociedad



administradores mancomunados o Consejo de Administración. Los costes de aranceles son los mismos que los de las medianas empresas, pero existen diferencias en los plazos, que se van ampliando.

¿DÓNDE REALIZAR LOS TRÁMITES?

Acudiendo a un Punto de Atención al Emprendedor (PAE) para que se encargue de iniciar la tramitación del Documento Único Electrónico (DUE), que contendrá todos los datos necesarios para la constitución de sociedades y el inicio de su actividad económica. En este caso el PAE tramitará necesariamente la constitución de la sociedad a través del portal CIRCE, y también necesariamente elaborará el citado DUE.

También, se pueden iniciar los trámites acudiendo directamente a la Notaría (en este caso, los interesados deciden si quieren o no que se tramite el DUE y si quieren o no usar la plataforma CIRCE).

Con el envío a través de internet del DUE cumplimentado, se inicia la tramitación telemática. A partir de este momento el sistema de tramitación telemática (STT-CIRCE) envía a cada organismo interviniente en el proceso la parte del DUE que le corresponde para que realice el trámite de su competencia. El sistema, también permite consultar, a través de Internet y previa autenticación, el

Dependiendo del volumen de ingresos previsible, convendrá ser persona física o jurídica



estado del expediente. Además, se pueden recibir mensajes en el teléfono móvil comunicando la finalización de los trámites más significativos.

EL VOLUMEN DE OPERACIONES PREVISIBLES

Este segundo aspecto que debemos tener presente al iniciar nuestra actividad empresarial tiene también mucha importancia. Es conveniente tener una idea de cuál va a ser el volumen de facturación de nuestra empresa, ya que si es bajo lo mejor será que optemos por la forma de empresario individual persona física, lo cual nos permitirá ahorrarnos importantes costes. En este caso lo mejor es dejar de lado la forma societaria.

LA RESPONSABILIDAD DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

El ejercicio de la actividad empresarial puede implicar la existencia de deudas, por lo que se establece un sistema de responsabi-

lidad del empresario frente a las mismas, determinándose qué bienes queden afectos a dicha responsabilidad.

En el caso del empresario individual su responsabilidad es ilimitada, de manera que no solo responderá con los bienes de la empresa sino también con los personales propios. También se establece una responsabilidad ilimitada en caso que adoptemos la forma de sociedad civil o comunidad de bienes.

Las sociedades mercantiles, en cambio, tienen limitada su responsabilidad hasta la cuantía de su capital social (salvo excepciones referidas a las sociedades colectivas y comanditarias), de modo que los bienes personales de los socios quedan exentos de responsabilidad.

En el caso de la figura del **Emprendedor de Responsabilidad Limitada** (no se requiere un capital social mínimo), el empresario responde con su patrimonio personal de las deudas generadas en su actividad. No obstante, queda exceptuada su vivienda habitual siempre que se cumplan las siguientes condiciones:



decir que en aquellos casos en que se opte por la modalidad de empresario individual no existirán tales limitaciones, ya que el sujeto toma las decisiones sólo, mientras que en las formas societarias la cuestión puede ser más compleja. En todo caso, si queremos tener una participación mayoritaria y poder gestionar directamente la sociedad debemos buscar aquellas fórmulas en que existan las menores limitaciones posibles en la toma de decisiones.

TRIBUTACIÓN

El aspecto fiscal es esencial a la hora de escoger una u otra forma societaria, ya que las rentas que genere la empresa están sujetas a tributación, estando gravadas por el Impuesto de Sociedades o bien por el Impuesto sobre la Renta, según se trate de persona jurídica o persona física.

La Comunidad de Bienes y Sociedades Civiles no tributa por las rentas obtenidas, sino que éstas se atribuyen a los comuneros o socios. Son éstos quienes realizan el pago del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Impuesto sobre Sociedades (IS) o Impuesto sobre la Renta de no Residentes (IRNR), según sean contribuyentes o sujetos pasivos de cada uno de dichos impuestos. No obstante, a partir del 1 de enero de 2016 las Sociedades civiles tributan en el Impuesto sobre Sociedades cuando tengan un objeto mercantil.

Otro aspecto a tener en cuenta es la responsabilidad del empresario ante posibles deudas

- El valor de la vivienda no puede superar los 300.000 €. Esta valoración se realiza conforme a la base imponible del ITP y AJD en el momento de la inscripción en el Registro Mercantil.
- En el caso de viviendas situadas en una población de más de 1.000.000 de habitantes se aplicará un coeficiente del 1,5 al valor del párrafo anterior.
- En la inscripción del Registro Mercantil correspondiente a su domicilio se indicará el bien inmueble, propio o común, que se pretende que no quede obligado por las posibles deudas empresariales o profesionales.
- No tendrá limitación de responsabilidad el deudor que hubiera actuado con fraude o negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones con terceros, siempre que así conste por sentencia firme o en concurso declarado culpable.
- Salvo que los acreedores presen su consentimiento expresamente, subsistirá la responsabilidad universal del deudor por las deudas contraídas con anterioridad a su inscripción

- en el Registro Mercantil como emprendedor individual de responsabilidad limitada.
- Transcurridos siete meses desde el cierre del ejercicio social sin que haya depositado las cuentas anuales en el Registro Mercantil, el emprendedor perderá el beneficio de la limitación de responsabilidad con posterioridad al fin de ese plazo. Recuperará el beneficio en el momento de la presentación.
- Si el empresario/a está casado puede dar lugar a que la responsabilidad alcance a su cónyuge. Por ello hay que tener en cuenta el régimen económico que rige el matrimonio y la naturaleza de los bienes en cuestión.

LIMITACIONES EN LA TOMA DE DECISIONES

Es otro de los aspectos que debe planificarse de antemano a la hora de escoger el tipo societario. A modo general debemos



¿Qué responsabilidades tienen los administradores de una sociedad?

La responsabilidad de los administradores constituye uno de los temas de mayor importancia teórica y práctica, que está sujeta a una continua revisión legislativa y suele ser la causa de numerosos litigios.

El administrador de una sociedad es su representante a todos los efectos, y tiene el máximo nivel en la toma de decisiones. Los administradores responderán frente a la sociedad, frente a los socios y frente a los acreedores sociales, del daño que causen por actos u omisiones contrarios a la ley o a los estatutos o por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa. En función de

la norma transgredida, podemos encontrarnos ante diversos tipos de responsabilidad.

RESPONSABILIDAD FISCAL

La normativa tributaria establece un sistema de derivación de la responsabilidad, determinando que se podrán declarar responsables de la deuda tributaria, junto a los sujetos pasivos o deudores principales, a otras personas, solidaria o subsidiariamente. La responsabilidad será siempre subsidiaria salvo que algún pre-

cepto legal establezca expresamente lo contrario.

La diferencia entre estos dos tipos de responsabilidad radica en que mientras que al responsable solidario se le puede exigir el cobro de la deuda en cualquier momento, sin necesidad de haber agotado previamente la acción de cobro contra el deudor principal, frente al responsable subsidiario es necesaria la previa declaración de fallido, esto es que la Administración declare la insolvencia así como la inexistencia de bienes embargables, tanto del deudor principal como de los posibles responsables solidarios.

Por tanto, la responsabilidad del administrador puede hacerle responder con su patrimonio personal de deudas de la sociedad que administra. Es el caso de deudas tributarias, en las que



EL ADMINISTRADOR DE UNA EMPRESA ¿ES RESPONSABLE FRENTE HACIENDA AUNQUE DIMITA O SU CARGO ESTÉ CADUCADO?

Una problemática frecuente que se plantean a menudo con relación a la responsabilidad de los administradores de las sociedades mercantiles frente a Hacienda, es que ocurre en aquellos

casos en los que se ha producido la caducidad de su nombramiento, o su renuncia al cargo, como causas previstas en la Ley que comportan el cese de los administradores de una sociedad.

Pues bien, la caducidad del nombramiento del administrador, o su renuncia al cargo, no libera al administrador de las obligaciones que en su día adquirió frente a Hacienda como administrador de

Hacienda intentará ampliar la responsabilidad del administrador reclamándole la deuda si la sociedad no puede pagar por no tener suficientes bienes o estar disuelta en ese momento.

Con relación a la responsabilidad de los administradores, podemos distinguir:

La responsabilidad subsidiaria por la comisión de infracciones tributarias:

Los administradores de hecho o de derecho de las personas jurídicas que, habiendo éstas cometido infracciones tributarias, no hubiesen realizado los actos necesarios que sean de su incumbencia para el cumplimiento de las obligaciones y deberes tributarios, hubiesen consentido el incumplimiento por quienes de ellos dependan o hubiesen adoptado acuerdos que posibilitasen las infracciones.

Su responsabilidad también se extenderá a las sanciones. Se tiene que intentar cobrar primero del responsable principal (la sociedad), y sólo en el caso de



que resulte imposible se puede perseguir al responsable subsidiario (el administrador).

Responsabilidad subsidiaria por cese de la actividad:

Serán responsables los administradores de hecho o de derecho de aquellas personas jurídicas que hayan cesado en sus actividades, por las obligaciones tributarias devengadas de éstas que se encuentren pendientes en el

momento del cese, siempre que no hubieran hecho lo necesario para su pago o hubiesen adoptado acuerdos o tomado medidas causantes del impago.

Responsabilidad solidaria de quienes sean causantes o colaboren activamente en la realización de una infracción tributaria:

Hay otros casos en los que Hacienda puede ir directamente contra el administrador sin intentar cobrar antes de la sociedad. Estaríamos ante una responsabilidad del administrador solidaria ya que Hacienda puede elegir a quién reclamar. Esto sucede si el administrador participa en la ocultación o transmisión de bienes de la sociedad para intentar evitar que pague la deuda.

En cuanto al plazo de que dispone la Agencia Tributaria para hacer valer la responsabilidad del administrador, este es de cuatro años contados a partir de la fecha en que finaliza el plazo voluntario para el pago de la deuda.

la sociedad.

El administrador quedará liberado de la responsabilidad ante Hacienda una vez que se produzca una de estas situaciones:

- Se nombre al nuevo administrador en una junta general.
- Se disuelva la sociedad, tras convocatoria de junta.

Si lo anterior no fuera posible, deberá instar la disolución judicial, al ser imposible el nombramiento de otro administrador que lo sustituya y que haga operativo el funcionamiento de la sociedad.

Por lo tanto, deben concurrir varios requisitos para que

un administrador deje de tener la citada responsabilidad:

- El vencimiento del plazo del cargo de administrador o su renuncia a este puesto.
- La celebración de una junta general en la que se nombre a un nuevo administrador.

RESPONSABILIDAD PENAL

La reforma del Código Penal, en vigor desde el 1 de julio de 2015, establece el deber de los administradores sociales de adoptar y ejecutar modelos eficaces de vigilancia y control para la prevención de delitos, cuyo cumplimiento exime de responsabilidad penal a la sociedad (Modelo de Prevención de Delitos).

La reforma traspa a las empresas la responsabilidad penal por los delitos cometidos “en nombre o por cuenta de éstas y, en su beneficio, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho”. Asimismo hay responsabilidad si el delito lo cometen personas subordinadas a estos representantes o administradores por causa de “no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso”. La responsabilidad subsiste aunque no se pueda individualizar la persona física que cometió la acción delictiva.

Hay que tener en cuenta que la responsabilidad penal de la sociedad puede ser exigible respecto de delitos medioambientales, revelación de secretos, contra la propiedad intelectual o industrial, transacciones internacionales, estafa, insolvencia punible, blanqueo de capitales, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, daños informáticos, etc.

De este modo, los administradores de hecho o de derecho responderán penalmente, aunque no concurren en ellos las condiciones para poder ser imputados



penalmente, si tales condiciones se dan en la persona jurídica (sociedad) en cuyo nombre o representación actúan.

Del mismo modo serán imputados penalmente los representantes legales, administradores de hecho o de derecho que omitan la adopción de medidas de vigilancia o control de prevención de delitos en la empresa. Estas penas pueden consistir en penas de prisión, multa e inhabilitación profesional.

Los administradores societarios responderán por:

- Actos realizados dolosa o imprudentemente.
- Actos realizados por acción u omisión.
- Actos realizados por sí mismos o a través de otros en autoría mediata.

Debe adoptar y ejecutar modelos eficaces de prevención de delitos

RESPONSABILIDAD MERCANTIL

De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, los administradores responderán frente a la sociedad, frente a los socios y frente a los acreedores sociales, del daño que causen por actos u omisiones contra-

rios a la ley o a los estatutos o por los realizados incumpliendo los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa.

Los deberes de los administradores se pueden resumir en cumplir con la Ley y los Estatutos; deber de lealtad, obrando de buena fe y en el mejor interés de la sociedad; deber de discrecionalidad empresarial, sin interés personal en el asunto objeto de decisión, guardar secreto, aún



después de cesar en el cargo; actuar con la diligencia de un ordenado empresario y de un representante leal.

El no cumplimiento de estos deberes pueden conllevar el que el administrador pueda tener que indemnizar el daño causado al patrimonio social con sus bienes propios, y devolver a la sociedad el daño patrimonial causado.

La legitimación para llevar a cabo la acción social de responsabilidad compete, de forma sucesiva a:

1. Junta General, que puede adoptar el acuerdo en cualquier sesión aunque no esté en el Orden del día, siempre que no se opongan accionistas con, al menos, el 5% del capital social o participaciones de la sociedad.

2. Los accionistas que representen un 5% de participación en la empresa pueden entablar conjuntamente la acción en los

siguientes supuestos:

- Los administradores no convocan la Junta solicitada a tal fin,
- Cuando el acuerdo de la Junta haya sido contrario a la exigencia de responsabilidad,
- Cuando haya transcurrido 1 mes desde el acuerdo de la Junta sin que se haya entablado efectivamente la acción.

3. Los acreedores de la sociedad pueden entablar la acción social de responsabilidad siempre que el patrimonio social resulte insuficiente para satisfacer sus créditos, y cuando la acción de responsabilidad no haya sido ejercitada ni por la Sociedad ni por los accionistas.

RESPONSABILIDAD LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

A diferencia de otras disciplinas jurídicas, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social no regula, de una forma específica, la forma de exigir responsabilidades a los administradores de las sociedades mercantiles en los casos de impagos de deudas laborales (salariales, indemnizatorias...) o de Seguridad Social (cotizaciones, mejoras voluntarias, recargos de prestaciones...), lo que ha llevado a los Tribunales a declarar plenamente aplicable en dicho ámbito lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital.

Como hemos visto anteriormente, la Ley de Sociedades de Capitales establece que “Los administradores responderán frente a la sociedad, frente a los

socios y frente a los acreedores sociales, del daño que causen por actos u omisiones contrarios a la ley o a los estatutos o por los realizados incumpliendo

los deberes inherentes al desempeño del cargo, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa.”

En el ámbito laboral, la responsabilidad de los administradores tiene su base en el hecho de que éstos asumen tareas y responsabilidades de dirección y organización junto con el empresario.

ADMINISTRADORES DE HECHO Y DE DERECHO

La Ley incluye también entre los responsables de la sociedad no sólo al administrador en sentido estricto (de derecho) sino también al administrador de hecho, que sin figurar como administrador de la sociedad ejecuta y toma las decisiones, como por ejemplo: administrador con cargo caducado; directores generales, apoderados generales y gerentes; representantes personas físicas de administradores personas jurídicas; o testaferros (personas que figuran como administradores únicos, pero que en realidad no ejercen como tales, ya que hay una segunda persona en la sombra que es quien realmente gestiona la sociedad).

En estos casos de duda, es posible promover acciones denominadas de “levantamiento del velo”, que se llevarán a cabo para descubrir quién es realmente la persona que dirige la sociedad.

Responderá también ante deudas laborales o de Seguridad Social



Principales alertas en la gestión y actividad laboral

La gestión de las relaciones laborales es uno de los principales factores para el éxito empresarial.

Es importante conocer las principales alertas en la gestión laboral de la empresa, consejos acerca de lo que debe conocer y hacer el autónomo y la pyme: Tipos de contratos y bonificaciones, casos de extinción de los contratos (causas de extinción o coste del despido), permisos de maternidad/paternidad, formación, bonificaciones a la seguridad social, bajas por incapacidad o enfermedad, prevención de riesgos laborales, o cómo actuar ante el Inspector de Trabajo, etc.

¿QUÉ TIPOS DE CONTRATOS EXISTEN Y SUS MODALIDADES?

Actualmente, existen únicamente cuatro modelos de contrato de trabajo: indefinido, temporal, contrato para la formación y el aprendizaje, y contrato de trabajo en prácticas, si bien con sus correspondientes cláusulas y circunstancias particulares que quedarán incorporadas en función de las peculiaridades del trabajador y/o del empresario (como por ejemplo: contrato para emprendedores, garantía juvenil, servicio del hogar familiar, alta dirección, personas en riesgo de exclusión social, trabajo en grupo, discapacitados, centros

especiales de empleo, obra, interinidad, eventual, relevo, etc.).

Contrato indefinido: Es aquel que acuerdan empresario y trabajador sin establecer límites de tiempo en cuanto a la duración del contrato. Podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para servicios fijos discontinuos.

Contrato temporal: La relación laboral se acuerda por un tiempo determinado, con una fecha de finalización concreta. A su vez, también puede ser a jornada completa o parcial.

Contrato de formación y aprendizaje:

Es un contrato que trata de favorecer la integración laboral de los jóvenes, de modo que por un lado hay una actividad laboral retribuida y por otro, el trabajador recibe formación reglada.

Contrato en prácticas:

Permite al trabajador, de cualquier edad, obtener una práctica profesional que se corresponda con su nivel de formación. Este contrato podrá con-



certarse con quienes posean un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Si tu empresa necesita contratar a un trabajador y no tienes claro qué tipo de contrato debes firmar con él, recuerda que:

Hay que analizar las condiciones de cada contrato para ver cuál se ajusta a las necesidades

- Las características de tu empresa son fundamentales para decidirte por una modalidad de contrato u otra. No es lo mismo si es una microempresa con menos de 10 trabajadores, una pyme con decenas de empleados o una gran compañía con centenares de ellos.

- Tampoco es indiferente la



vida laboral de tu empresa: si ha tenido que afrontar algún tipo de regulación, su nivel de empleo o si está creando nuevos puestos de trabajo.

- Que la persona que necesites contratar sea joven, sin experiencia o formación, pertenezca a colectivos sociales determinados o esté inscrito como demandante de empleo también son aspectos a estudiar para decidir qué contrato formalizar.
- Verificar si puede acogerse a algún incentivo (reducciones y bonificaciones) en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Estos factores pueden condicionar la elección de un tipo de contrato u otro, ya que en algunos las condiciones serán mucho más ventajosas que en otros.

PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas deben proceder a ingresar de forma mensual las cuotas a la Seguridad Social resultantes de aplicar los tipos correspondientes en función de la contingencia cubierta a la base de cotización resultante de los salarios percibidos por el trabajador. La relación de trabajadores con indicación de sus bases de cotización y la cuota totalizada a ingresar por la empresa se recoge y comunica a la TGSS a través de los documentos de cotización (TC-2 y TC-1).

Es necesario destacar en este punto que la falta de ingreso de las cuotas obligatorias a la Seguridad Social puede llegar a constituir no sólo un incumplimiento tipificado como infracción administrativa sino también una actuación delictiva merecedora de responsabilidad penal de conformidad con el vigente Código Penal.

PRINCIPALES BONIFICACIONES PARA AUTÓNOMOS

En el ámbito específico del trabajo autónomo, se introducen por la normativa incentivos y bonificaciones en la cotización al RETA, entre los que podemos destacar los siguientes:

Trabajadores que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA):

- Que opten por la base mínima de cotización: Reducción a 50

euros mensuales por la cuota de contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

- Que opten por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda: Reducción mensual equivalente al 80% de la cuota, incluida la incapacidad temporal, durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Con posterioridad al periodo inicial de 6 meses previsto en los dos supuestos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, podrán aplicarse sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, y hasta completar un periodo máximo de 18 meses tras la fecha de efectos del alta:

- a) Una reducción equivalente al 50% de la cuota durante los 6 meses siguientes al período inicial previsto en cualquiera de los dos primeros supuestos.
- b) Una reducción equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una bonificación equivalente al 30% de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).

Trabajadores menores de 30 años, o mujeres menores de 35 años, que causen alta inicial o no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores en el RETA: Además de las reducciones y bonificaciones previstas con carácter general, una

bonificación adicional equivalente al 30% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses siguientes a la finalización del periodo de bonificación previsto con carácter general. En este supuesto la duración máxima de las reducciones y bonificaciones será de 30 meses.

Trabajadoras sustituidas y en periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia o suspensión por paternidad: Bonificación del 100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio durante la sustitución.

Bonificaciones y reducciones por conciliación de la vida personal y familiar vinculada a la contratación, para trabajadores autónomos que permanezcan de alta en el RETA y contraten a un trabajador a tiempo completo o parcial: Bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes que resulte de aplicar, a la base media que tuviera el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha de acogerse a esta medida el tipo de cotización mínimo vigente, en los supuestos de: a) Cuidado de menores de 7 años; b) Tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, en situación de dependencia.

Nuevas altas de familiares colaboradores de trabaja-



dores autónomos: Bonificación sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda: de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda: a) Reducción del 50% durante los 18 primeros meses; b) Reducción del 25% durante los 6 meses siguientes.

Trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores: Reducción de 50€/mes en los 12 primeros meses; Reducción del 80% (sobre cuota Base mínima) durante los 12 primeros meses; Reducciones/

Valora las bonificaciones para trabajadores autónomos que puedes aprovechar

bonificaciones posteriores sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la Base mínima el tipo que corresponda: Bonificación del 50% durante los 48 meses siguientes.

Trabajadores de Ceuta y Melilla: Sectores de Agricultura, Pesca y Acuicultura; Industria, excepto

Energía y Agua; Comercio; Turismo; Hostelería y resto de servicios, excepto Transporte Aéreo, Construcción de Edificios, Actividades, Financieras y de Seguros y Actividades Inmobiliarias: Bonificación del 50% de la base de cotización por contingencias comunes por tiempo indefinido.

Autónomos con pluriactividad:

a) Cotización simultánea por cuenta ajena en 2014 (por contingencias comunes, por

cuantía conjunta igual o superior a 12.215,41€): Devolución del 50% del exceso a dichos 12.215,41€ o hasta el 50% de cuotas por Contingencias Comunes ingresadas por el RETA.

b) Autónomos alta inicial en el RETA y que con motivo de la misma inicien una situación de pluriactividad. La base de cotización puede ser la comprendida entre:

- El 50% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) durante los primeros 18 meses.
- Y el 75% los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen.

c) Cuando la actividad laboral por cuenta ajena sea a tiempo parcial con una jornada a partir del 50% de la correspondiente a la de un trabajador con jornada a tiempo completo comparable, la base de cotización puede ser la comprendida entre:

- El 75% de la base mínima de cotización establecida anualmente en la LPGE durante los primeros 18 meses.
- Y el 85% los siguientes 18 meses, hasta las bases máximas establecidas para este Régimen.

Autónomos mayores de 65 años: Para trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y Régimen Especial de trabajadores del Mar con

Hay que tener en cuenta el proceso de un despido para que no sea declarado improcedente

65 años y 0 a 3 meses de edad y 36 años o más de cotización efectiva, o 65 años y 4 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva: Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas por Contingencias Comunes (excepto IT) y Contingencias Profesionales.

¿SABES QUE SI TU EMPRESA TIENE 50 O MÁS TRABAJADORES ESTÁS OBLIGADO A CONTRATAR A UN 2% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Si en los últimos 12 meses el promedio de tu plantilla ha sido de 50 o más empleados, tu empresa está obligada a contratar al menos a un 2% de trabajadores con discapacidad (con un grado igual o superior al 33%).

No obstante, existe la posibilidad de que, de forma excepcional, las empresas queden exentas de esta obligación total o parcialmente, mediante la suscripción de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, o mediante la opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas.

Téno presente porque la Inspección de Trabajo puede pedirte que aportes la documentación que justifique que cumples con ese 2% o, en su caso, que has solicitado las medidas de excepcionalidad ante el Servicio Público

de Empleo Estatal (SEPE) acreditando que no hay candidatos discapacitados para trabajar en tu empresa, o que no puedes contratarlos por causas productivas, organizativas, técnicas o económicas.

¿CÓMO PROCEDER Y QUÉ CANTIDAD DEBES PAGAR POR EL DESPIDO IMPROCEDENTE DE UNO DE TUS TRABAJADORES?

Cuando el trabajador se enfrenta a un despido o una finalización de contrato con la que no está conforme, puede impugnarla. Para ello, el primer paso es presentar lo que se conoce como la Papeleta de Conciliación, para que la administración convoque a empresario y trabajador y se intente llegar a un acuerdo. Si el acuerdo no es posible, se abre paso a la vía judicial, en la que un juez analizará los argumentos de las dos partes y decidirá sobre el despido.

Hay dos causas que generan la declaración de improcedencia de un despido: a) porque no se cumplieron los requisitos formales exigidos legalmente (por ejemplo, si no se avisa en un despido objetivo con un mínimo de 15 días y no se abona la indemnización correspondiente en este preaviso, el despido será declarado por parte de un juez como improcedente); b) o porque las razones alegadas por el empresario no justifican suficientemente el despido. Es lo que se llama las "razones materiales" del despido.

Únicamente se tiene derecho a la indemnización por despido improcedente cuando el trabajador ha sido despedido, éste impugna el despido y tiene lugar

una de estas dos opciones:

- La empresa reconoce en un acto de conciliación, ya sea administrativo previo o judicial, la improcedencia del despido y ofrece la indemnización correspondiente.
- El juez declara que el despido es improcedente y la empresa elige pagar la indemnización.

Si una sentencia declara que el despido es improcedente, la empresa puede elegir entre readmitir al trabajador pagándole los salarios de tramitación o bien no readmitir lo y pagar la indemnización por despido improcedente. En el caso de ser representante de los trabajadores puede elegir una de las dos opciones.

La cuantía de la indemnización depende de la antigüedad del trabajador en la empresa y de su salario. Actualmente la indemnización se calcula de esta forma:

- Si el contrato se formalizó a partir del 12 de febrero de 2012, la indemnización es de 33 días de salario por año trabajado, con un tope de 24 mensualidades.
- Si el contrato se formalizó antes de dicha fecha, la indemnización se calcula en dos tramos: por el tiempo transcurrido hasta esa fecha, la indemnización es de 45 días de salario por año trabajado (con un máximo de 42 mensualidades); y por el tiempo trabajado a partir del 12 de abril de 2012, de 33 días. La indemnización total tiene un tope de 720 días de salario,

salvo que el cálculo devengado en el primer tramo sea superior, en cuyo caso dicha cuantía será el tope máximo (y no debe calcularse el segundo tramo).

Para tener la cantidad final de indemnización por despido improcedente, habrá que sumar los dos tramos.

¿LLEVA TU EMPRESA UN REGISTRO DE JORNADA DIARIA?

El registro diario de jornada debe existir en todas las empresas de forma obligatoria, independientemente de su actividad o tamaño, ya sea a través de medios mecánicos o bien manuales, reflejándose, día a día y de forma individual por cada trabajador, la jornada diaria realizada.

Tu empresa es libre de elegir el modelo o tipo de registro que quiera para cumplir con esta obligación. Por ejemplo, el registro se puede llevar de forma electrónica mediante un sistema de fichajes (con tarjeta, huella dactilar...). También se puede llevar un registro manual con la firma del trabajador.

TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL ¿HORAS EXTRAS O COMPLEMENTARIAS?

A menudo las empresas contratan trabajadores por una jornada inferior a la que van a realizar con la intención de cumplimentarla con horas extraordinarias. Sin embargo, esta práctica es ilegal. Además, debes saber que con la nueva normativa labo-

ral se prohíbe la realización de horas extras a los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial, salvo que sean por causa de fuerza mayor (como puede ser una inundación, un incendio, etc.). En este caso las horas extras son obligatorias, tanto para los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial.

Lo que sí se puede acordar son las llamadas "horas complementarias". Estas horas son las que se realizan por encima de las horas estipula-

das en el contrato, pero nunca llegando a trabajar la jornada completa. Además, estas horas tienen que venir formalizadas por escrito y dependerán de lo previsto en el Convenio Colectivo.

Estas horas complementarias se pagan como las horas ordinarias y únicamente se pueden utilizar en los contratos a tiempo parcial, no en otros.

LOS PERIODOS DE PRUEBA EN LOS CONTRATOS LABORALES

El período de prueba es un derecho que tienen las dos partes presentes en el contrato: empresa y trabajador.

La duración máxima del período de prueba es de seis meses si contrata a un titulado, de dos meses para el resto de trabajadores (tres meses si tiene menos de 25 empleados), o de un mes si firma un contrato temporal de seis meses o menos. En los contratos en prácticas existe una regula-

El registro diario de jornada es obligatorio para cualquier tipo de empresa

ción propia y la duración máxima del periodo de prueba es:

- Para los que tengan título superior = 2 meses
- Para los trabajadores con título de grado medio = 1 mes
- En el caso del contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores = 1 año

El periodo de prueba debe concertarse por escrito, desde el inicio del desempeño de las funciones contratadas. La negociación colectiva puede determinar sus plazos máximos de duración, estableciendo una relación de complementariedad.

LAS EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A FORMAR A SUS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Entre otras obligaciones, el empresario tiene la obligación de formar a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo o función y de las medidas preventivas aplicadas para dichos riesgos. La formación ha de ser teórica y práctica, y actualizarse para adaptarse a la evolución o aparición de nuevos riesgos.

Si tu servicio de prevención se encarga de realizar los cursos formativos, verifica que todos tus empleados asisten y firman el justificante de asistencia. Verifica que dicho documento refleja un resumen del contenido de la formación que se ha cursado.

Cada vez que la empresa contrata a un nuevo empleado, ya sea mediante un contrato fijo o uno temporal debe formarle e informarle sobre los riesgos exis-



tentes en su puesto de trabajo.

Documenta por escrito que has cumplido con tus obligaciones de información: cuando entregues el contrato de trabajo, prepara también un documento que detalle los riesgos del puesto y los riesgos que haya en sus instalaciones. Asimismo, refleja las medidas preventivas que hayas adoptado y haz que tu empleado firme ese documento.

El personal autónomo también tiene obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.

¿EN QUÉ CONSISTE EL CONTRATO INDEFINIDO PARA EMPRENDEDORES?

El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores tiene como finalidad que emprendedores y pymes contraten a trabajadores por tiempo indefinido, con una serie de bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social,

incentivos fiscales y un periodo de prueba de un año (no se puede establecer periodo de prueba cuando el trabajador ha desempeñado con anterioridad las mismas funciones en la empresa en cualquier modalidad de contrato). Se trata de una modalidad de contrato indefinido, que puede ser a jornada completa o a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa:

Empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación. No podrá concertar este contrato la empresa que en los seis meses anteriores a su celebración haya realizado despidos improcedentes para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional y para el mismo centro o centros de trabajo, la limitación afectara a las extinciones producidas con posterioridad al 7 de julio de 2012.

Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha del inicio de la relación laboral y asimismo deberá mantenerse el nivel de empleo alcanzado durante al menos 1 año, en caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.

Incentivos fiscales:

- Por el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros.

- En caso de contratar a un desempleado perceptor de prestación contributiva, tendrá derecho a una deducción fiscal del 50% del menor de los siguientes importes:

- a) El importe de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

- b) El importe correspondiente a doce mensualidades de la prestación por desempleo que tuviera reconocida.

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas para la misma finalidad sin que la suma de bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

LA NUEVA REGULACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMO PARA FAVORECER EL AUTOEMPLEO

Entre todas las modificaciones incluidas en la normativa se pueden destacar las siguientes medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo:

- Se regulan una serie de reducciones y bonificaciones apli-

cables a autónomos, entre las que se encuentra la Tarifa Plana consistente en una cantidad fija y estable sin hacerla depender de las posibles modificaciones en las bases y los tipos de cotización. Los autónomos que contraten trabajadores podrán seguir beneficiándose de la tarifa plana para autónomos en su cuota de la Seguridad Social. La cuota por contingencias comunes de estatarifa plana se fija en 50 euros durante los primeros seis meses, periodo que se amplía hasta doce meses en el caso de personas con discapacidad, víctimas del terrorismo y de la violencia de género.

- Se amplía el colectivo de trabajadores por cuenta propia que podrá capitalizar el 100% de la prestación por desempleo para destinarla a la inversión necesaria para el ejercicio de la actividad, al eliminar la barrera de edad existente hasta la fecha. Por tanto, cualquier persona podrá capitalizar hasta el 100%

BONIFICACIONES EN LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL, DURANTE 3 AÑOS, POR LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES INSCRITOS EN LA OFICINA DE EMPLEO

	Cuantía	Contrato a una mujer en sectores que esté menos representada
Jóvenes entre 16 y 30 años (ambos inclusive)	Primer año: 83,33 euros/mes (1.000 euros/año). Segundo año: 91,67 euros/mes (1.100 euros/año). Tercer año: 100 euros/mes (1.200 euros/año).	Las cuantías se incrementan en 8,33 euros/mes (100 euros/año).
Mayores de 45 años	108,33 euros/mes (1.300 euros/año).	La cuantía será 125 euros/mes (1.500 euros/año).



de la prestación por desempleo para sufragar tanto la inversión como los gastos iniciales de la apertura de su negocio.

- Los mayores de 30 años podrán compatibilizar durante un máximo de 270 días la prestación por desempleo con su alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
- Se prevé igualmente un mecanismo de pago único de la prestación por cese de actividad cuando se vaya a realizar una actividad profesional como trabajador autónomo o destine el 100% de su importe a realizar una aportación al capital social de una entidad mercantil. Se regula una ampliación de las bonificaciones para la de socios en entidades de economía social: bonificación de 800 €/año a lo largo de tres años para facilitar la incorporación de socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas y sociedades laborales. Para menores de 30

años se aumenta la cuantía a 1.650 € el primer año.

- Se introducen medidas para permitir la suspensión de la prestación por desempleo durante un periodo más amplio en aquellos supuestos en los que se desarrolle un trabajo por cuenta propia. Los desempleados que estén cobrando el paro y emprendan como autónomos podrán solicitar la reanudación del cobro de la prestación por desempleo hasta cinco años después de haber iniciado su actividad, en lugar de sólo dos años como hasta ahora. Aunque a partir de los dos años deberá acreditar causas económicas u organizativas.
- Se regula la posibilidad de que los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependien-

Ya no existe tope de edad para poder capitalizar el 100% de la prestación por desempleo

tes (TRADE) contraten trabajadores por cuenta ajena en supuestos en los que la interrupción de la actividad por causas vinculadas a la conciliación de su vida profesional y familiar pudiese ocasionar la resolución del contrato con su cliente.

- En cuanto a las bonificaciones varían las cuantías en determinados supuestos y se incrementa la edad para optar a las mismas en algunos casos.

- Bonificaciones autónomos colaboradores: Se amplía el incentivo para el alta en la afiliación de nuevos familiares colaboradores hasta 24 meses desde los 18 actuales. Eso sí, la bonificación en estos 6 meses adicionales será de sólo el 25%.

PUNTOS PRINCIPALES QUE DEBES CONTROLAR EN LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

A diferencia de lo que ocurre en el resto de contratos temporales, en estos contratos no es necesario que se den unas causas específicas para justificar la temporalidad, le permite pagar un salario

inferior al fijado en el convenio y va ligado a bonificaciones en la Seguridad Social.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad.

Otro requisito exigido es que no haya transcurrido más de 5 años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad. En caso de primer empleo de jóvenes menores de 30 años, se podrá celebrar este tipo de contrato aunque hayan transcurrido 5 o más años.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Si bien, en ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.



Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Incentivos: Cuando la contratación se celebre con un trabajador desempleado, inscrito como demandante de empleo: a) Si se concierte con un menor de 30 años, o menor de 35 si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50%

El contrato por obra o servicio determinado no podrá tener una duración superior a los tres años

de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. b) En el supuesto de que el trabajador estuviera realizando prácticas no laborales –conforme a la regulación sobre ellas– en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será del 75%.

ASPECTOS PRINCIPALES DEL CONTRATO PRIMER EMPLEO JOVEN

Se trata de un contrato temporal que puede favorecer la contratación de jóvenes especialmente por parte de pymes y autónomos.

Las características generales del contrato primer empleo joven son fundamentalmente dos: se trata de un contrato temporal, cuya causa de temporalidad consiste precisamente en la adquisición de una primera experiencia

profesional por el joven a contratar, y en caso de que se transforme el contrato a indefinido, se podrá acceder a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Con relación a la justificación de la temporalidad, bastará con indicar “adquisición de una primera experiencia profesional”. De esta forma quedará absolutamente justificada la causa de la temporalidad, sin que exista riesgo de que el contrato se considere indefinido.

El contrato eventual solo debe ser utilizado para situaciones imprevistas y temporales

Requisitos de los trabajadores: Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. No tener experiencia laboral o que ésta sea inferior a tres meses.

Características del contrato: Por tiempo determinado, salvo: a) La duración mínima del contrato será de tres meses y su duración máxima de 6 meses, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses; b) Jornada a tiempo completo o parcial, en este caso superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.

ASPECTOS PRINCIPALES DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Este contrato temporal tiene por objeto la realización de obras o

servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años. Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. Será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido anteriormente, no pudiendo superar los tres años de duración, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar. El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera

de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato. Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

ASPECTOS PRINCIPALES DEL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

El contrato eventual por circunstancias de la producción está pensado para situaciones en las que se produce un incremento de actividad imprevisto y temporal en las empresas, en las que la plantilla habitual no es suficiente. Se diferencia de los contratos fijos discontinuos en que con el eventual se trata de responder a situaciones que no pudieron ser previstas, es decir, que no son cíclicas. Muchas de las sentencias judiciales que se dictan contra las empresas en este tipo de contratos se deben a que lo utilizan indebidamente, en lugar de un contrato fijo discontinuo o un indefinido.

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desem-

pleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

¿CUÁNDO PASA A SER INDEFINIDO UN CONTRATO TEMPORAL?

Adquirirán la condición de trabajadores fijos los que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal (ETT), con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial. Se incluyen como no computables (junto con los contratos formativos, de relevo, e interinidad), los contratos temporales en el marco de programas públicos de empleo/formación, y los utilizados por empresas de inserción.

Por ejemplo, aunque el trabajador con un contrato de relevo haya estado en su empresa contratado previamente o posteriormente a dicho contrato de relevo con otras fórmulas de contrato temporal, a efectos del encadenamiento no computará en ningún caso el tiempo que haya durado el contrato de relevo.

APUNTES SOBRE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES

Uno de los derechos más importantes que tienen los trabajadores son las vacaciones, y aparecen reguladas en el Estatuto de los Trabajadores. Por este motivo es muy importante conocer cómo se regulan las vacaciones y algunas aplicaciones prácticas.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales. Es decir, 2,5 días por mes trabajado, en las que se incluyen los domingos y festivos. Además de poder disfrutarse desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, cabe la posibilidad de dividirse en partes, siempre y cuando una de ellas dure más de dos semanas.

Debe saberse que esta duración no puede ser sustituida de forma económica, ni acumularse. No ocurre lo mismo en el caso de extinción del contrato; pues en esa situación, si el empleado no ha podido disfrutar de sus vacaciones, sí tiene derecho a una compensación económica equivalente al periodo que le correspondería. En el caso de contratos por Empresas de Trabajo Temporal de duración inferior a un año, al finalizar la relación laboral se suelen pagar las vacaciones si no se han disfrutado.

En el caso de contrato a tiempo parcial se tiene derecho a las mismas vacaciones que los trabajadores a jornada completa. La diferencia es que el trabajador a tiempo parcial recibirá durante las vacaciones el salario correspondiente a esta jornada parcial, inferior al salario del trabajador a tiempo completo.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Calendario de vacaciones: se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Salvo que el Convenio Colectivo establezca un plazo superior. Es conveniente que se otorguen las vacaciones por escrito, para

evitar problemas y que la empresa pueda proceder a un despido disciplinario por abandono del puesto de trabajo y que no se tenga prueba alguna de que se está disfrutando del periodo de vacaciones.

Vacaciones durante una incapacidad laboral o período de baja médica: Cuando la planificación anual

de las vacaciones coincida con una incapacidad laboral, bien por maternidad, embarazo o la suspensión del contrato por diversas causas, se tiene derecho

Las vacaciones anuales no serán inferiores a 30 días naturales, 2,5 días por mes trabajado

a disfrutar de las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente en el año que le corresponda, podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad (alta) y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Las horas de trabajo efectivo para el cálculo de los días que le corresponden serán las de la jornada anual teórica (según convenio) menos las horas equivalentes a las vacaciones arrastrada.

¿Y en caso de paro o desempleo? Cuando un trabajador es

En general, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural en el que se devengan

despedido, y no ha disfrutado de todas las vacaciones, la empresa procederá a pagarle las vacaciones no disfrutadas, y a cotizar por esos días.

¿Pueden caducar? En general, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural en

el que se devengan, por lo que el derecho a su disfrute caduca a 31 de diciembre de cada año. Por tanto, salvo que pacten lo contrario, el trabajador habrá perdido el derecho a disfrutar los días pendientes, y el empresario tampoco deberá compensarle económicamente por esos días no disfrutados.

Retribución: La normativa estipula que las vacaciones anuales han de ser pagadas y su duración coincide con el salario

habitual del trabajador, siempre que trabaje a tiempo completo.

Las vacaciones tienen que ser pagadas igual que el resto de meses, excepto si hay conceptos inherentes a ocupar el puesto de trabajo. Por ejemplo, el plus de transporte, que se paga para compensar los gastos que el trabajador tiene por ir al trabajo, pero si durante un mes no va a trabajar por estar de vacaciones, no se le pagará ese plus.

¿CONOCES EL NUEVO SISTEMA DE PARTES MÉDICAS PARA BAJAS LABORALES?

Desde el pasado 1 de diciembre de 2015 todos los médicos de los Servicios Públicos de Salud tendrán que registrarse por un nuevo sistema de altas y bajas. Una de las principales novedades de este nuevo sistema es que los médicos que den la baja a un trabajador deberán detallar en el mismo parte de baja la duración estimada del proceso. Las bajas se clasificarán en función de su duración. Esta podrá ser “muy corta”, si es inferior a cinco días naturales; “corta”: de 5 a 30 días naturales; “media”, si es de 31 a 60 días y “larga” si se espera que esté de baja 61 o más días naturales. El facultativo podrá alterar esa duración estimada posteriormente como consecuencia de la modificación o actualización del diagnóstico o de la evolución sanitaria del trabajador.

PAUTAS A SEGUIR EN CASO DE RECIBIR UNA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Cualquier empresa o autónomo puede recibir la visita de un Ins-



pector de Trabajo, que se presentará en su oficina con o sin aviso previo. Esta visita no significa que exista una denuncia en tu contra, simplemente realizan visitas de control para comprobar que todo está en regla. En el caso de que tu puesto de trabajo sea tu domicilio, el inspector deberá tener orden judicial o tu consentimiento para poder realizar la visita. En cualquier otro caso no se le puede impedir la entrada a tu oficina.

Si te encuentras en esta situación, solicita su identificación (debe acreditar su cargo) y ten en cuenta lo siguiente:

- Permite la entrada y facilita la revisión física del espacio de trabajo. El inspector podrá, por ejemplo, pedirte acceso al almacén (para verificar que se cumplen las medidas de seguridad).
- El inspector podrá interrogar o solicitar la identificación de todo tu personal (para verificar que están dados de alta o que, si son extranjeros, disponen de autorización para trabajar).
- Podrá hacer mediciones en tu empresa o solicitarte documentación como: justificante de que la empresa está inscrita y se está pagando a la Seguridad Social, documento acreditativo del IAE, escritura de constitución de la sociedad, etc. Y si tienes a otros profesionales contratados también pueden pedirte: recibo de salarios, parte de alta y baja de trabajadores, contratos de trabajo presenta-

dos ante la oficina de empleo, resumen de horas extraordinarias, autorización de trabajo y documentación de los trabajadores extranjeros que tengas contratados, etc.

Ten presente que el inspector tiene el derecho y la obligación de analizar toda la actividad sujeta a inspección, abriendo las diligencias, pruebas o exámenes que considere oportunos, por lo que puede reclamar: las claves de acceso a los ordenadores; la toma de fotografías, muestras, vídeos y cualquier otro registro; la identificación de todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo (la presentación del DNI será responsabilidad de cada empleado ya que el empresario no cuenta con autoridad para obligarles); la toma de declaración a los trabajadores y al propio empresario, aunque no se darán inmediatamente como ciertas sino que se registrarán en las actas.

Los empleados no están obligados a entregar los documentos. Pueden alegar que no tienen acceso a ellos, o que los tiene la gestoría o asesoría. En este caso el inspector no podrá buscarlos por su cuenta, ya que el domicilio de las empresas está protegido por ley de forma similar al de las personas físicas. No obstante, si estás presente lo mejor es que sí se los entregues.

Se considerará obstrucción las



Ante una inspección de Trabajo permite la entrada y facilita la revisión de la empresa

acciones que perturban, retrasen o impidan al inspector el ejercicio de su actividad. Cualquier acción que retrase o impida al inspector realizar su tarea, tal es el caso, de no permitir la entrada del inspector a su centro de trabajo, negarse a identificarse o no presentar la documentación que se requiere.

Y por supuesto, coaccionar, amenazar o cualquier tipo de violencia contra el inspector.

Una vez haya finalizado la Inspección, se extenderá una diligencia, con copia a la empresa, que deberá conservarse durante un plazo de cinco años. Tras la visita, el inspector puede levantar acta de infracción. En ese caso, en el plazo de 10 días desde la fecha que consta en el



acta recibirás la notificación por correo certificado. La fecha del acta no tiene por qué coincidir con la fecha de la visita, ya que puede transcurrir un plazo de hasta 9 meses. Una vez recibas la notificación dispones de 15 días hábiles para presentar alegaciones.

Es fundamental revisar la notificación, comprobar que no contiene erratas y que no han pasado más de 10 días hábiles desde que la inspección levantó el acta. Errores como este pueden considerar la notificación defectuosa y anular el procedimiento.

CARACTERÍSTICAS DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA (“TELETRABAJO”)

El teletrabajo es un sistema organizativo de empleo en el que el trabajador presta servicios a distancia, normalmente desde su domicilio, y por medios

telemáticos. Si bien es un sistema que goza cada vez de mayor implantación, aún existe un gran vacío normativo laboral y fiscal en su regulación.

Se considerará que se trabaja a distancia cuando la mayoría del trabajador lo hace el trabajador en su casa o en el lugar que él elija, en vez de hacerlo presencialmente en la sede de la empresa. Desde el año 2012 este teletrabajo ya no se llama “trabajo a domicilio”, si no “trabajo a distancia”, ya que el trabajador no tiene por qué trabajar desde su casa, si no que puede elegir libremente donde prestar sus servicios. Además, desde la Reforma Laboral de ese año, el trabajador puede realizar parte de su jornada donde él elija y otra parte en la empresa.

En el contrato de trabajo tiene que venir indicado que se trabaja a distancia y el lugar donde preferentemente se trabaja. Como se ha dicho no será obligatorio que sea el domicilio del trabajador, ya que se puede elegir trabajar en algún otro lado. El contrato puede ser indefinido o temporal. Los Convenios Colectivos pueden además establecer reglas especiales para los puestos que se puede ocupar por trabajadores que teletrabajan.

¿CÓMO CAMBIAR LA CUANTÍA DE LA COTIZACIÓN A AUTÓNOMOS?

Si eres autónomo, dentro de ciertos límites, puedes decidir la

cuantía por la que cotizas. Aunque la mayoría de los autónomos suele cotizar por el mínimo, en algunas ocasiones interesa aumentar la base de cotización de cara, por ejemplo, a la jubilación.

La regulación del trabajo a distancia permite elegir al trabajador dónde prestar sus servicios

No obstante, sólo se puede modificar dicha cuantía en dos momentos a lo largo del año.: antes del 1 de noviembre, para que tenga efectos a partir del 1 de enero del año siguiente, o bien, antes del 1 de mayo, para que tenga efectos a partir del 1 de julio de ese año.

En el supuesto de estar cotizando por cualquiera de las bases máximas del RETA, podrás solicitar que tu base se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se incrementen las bases máximas, con el tope del límite máximo. Asimismo, aun no cotizando por las bases máximas, podrás solicitar que se incremente tu base automáticamente en el mismo porcentaje en que se incrementen las bases máximas, con el límite del tope máximo aplicable.

Las solicitudes anteriores al 1 de noviembre de cada año tendrán efectos desde el 1 de enero del año siguiente a la fecha de la solicitud.

La renuncia a estas opciones podrá realizarse en el mismo plazo y tendrá efectos a partir del 31 de diciembre del año en que se presente la solicitud.



Principales alertas para prevenir riesgos fiscales

Tanto el emprendedor como cualquier responsable de la empresa debe tener la gestión fiscal puesta al día, es la mejor forma de evitar problemas con Hacienda.

Es importante tener un listado de cuestiones claves de los impuestos más importantes que afectan a la empresa así como los cumplimientos de requisitos y obligaciones formales y de registro, que constituirá un *check-list* de información a comprobar y de coherencia fiscal, y para evitar riesgos fiscales. Los puntos más destacados serían estos:

Verificar que la contabilidad recoge todas las transacciones de la empresa y cuál es la justificación documental de los apuntes contables. Tener presente las operaciones con el extranjero y nivel de endeudamiento.

Comprobar los libros que obligatoriamente deben llevar los empresarios y profesionales, y los umbrales que permitirán a las Sociedades formular balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados (lo cual le permitirá evitar formular estado de flujos de efectivo e informe de gestión).

Control de las relaciones

con la Administración: escritos presentados, recursos pendientes, aplazamientos de pago y, en su caso, verificar la aportación de la documentación relativa a la garantía aportada para garantizar el aplazamiento y fraccionamiento. Comprobación de los impresos presentados a la administración, tanto de los referentes a autoliquidaciones como de los modelos informativos del ejercicio, y que los resúmenes anuales sean coherentes con las declaraciones periódicas.

Ejercicios abiertos a inspección: Comprobar los ejercicios que pueden no estar prescritos debido a interrupciones de la prescripción, sea por actuaciones de la Administración sea por actuaciones del interesado.

Comprobar que tienes la **obligación de informar sobre los bienes y derechos que tienes en el extranjero**, tanto cuentas en entidades financieras, como bienes inmuebles, valores, derechos, seguros y rentas depositadas, gestionados u obtenidos fuera de España. También comprueba los pagos en efectivo: no

podrán pagarse en efectivo las operaciones, en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 2.500€ o su contravalor en moneda extranjera (15.000€ cuando el pagador sea una persona física que justifique que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe en calidad de empresario o profesional) como consecuencia del régimen establecido por la Ley contra el fraude fiscal.

IRPF

Rendimientos del trabajo: Comprobar los gastos deducibles (cuotas sindicales, cuotas colegiales obligatorias, gastos de defensa jurídica por litigios laborales...), y las retribuciones en especie, y los que están exentos de tributar.

Arrendamientos de inmuebles: Comprobar los ingresos a declarar de todos los alquileres de los inmuebles de los que eres propietario o usufructuario, y los gastos deducibles, siempre observando los criterios de imputación temporal. Recuerda que en el caso de arrendamiento de inmuebles destinados a vivienda, el rendimiento neto se reduce sólo en un 60% y se aplicará exclusivamente sobre el rendimiento neto positivo.

Rendimientos de capital mobiliario: Revisar los intereses o dividendos percibidos, así como rendimientos derivados de operaciones realizadas sobre activos financieros o de contratos de seguros de vida o invalidez y de



obtenga rendimientos del trabajo o de actividades económicas inferiores a 8.000€ dan derecho a una reducción de 2.500€. En las aportaciones a los sistemas de previsión social del propio contribuyente se suprimen las diferencias por edad. El límite relativo sobre la suma de rendimientos netos del trabajo y de actividades se fija en el 30% y el absoluto se rebaja a 8.000€ anuales. Además ten presente que se regulan unos plazos de rescate del plan de pensiones para no perder la reducción del 40% cuando se rescata el plan en forma de capital y se hubieran aportados primas con anterioridad a 2007.

Ganancias y pérdidas patrimoniales:

Se incorporan en la base imponible del ahorro las ganancias y pérdidas patrimoniales cualquiera que sea el plazo de permanencia en el patrimonio del contribuyente, al tiempo que se podrán compensar

en la base del ahorro rendimientos con ganancias y pérdidas patrimoniales, de forma progresiva y con determinadas limitaciones. Se mantiene la aplicación de los coeficientes reductores a los activos adquiridos antes de 31-12-1994, pero limitándolo a las transmisiones realiza-

das a partir de 01-01-2015 cuyo precio conjunto de transmisión sea inferior a 400.000€.

Deducciones: Verificar las deducciones estatales y autonómicas en cuota del IRPF en fun-

operaciones de capitalización. Comprobar las retenciones que te han practicado, los gastos de administración y custodia, y las posibles reducciones a las que puedas tener derecho (por ejemplo rentas vitalicias).

Actividades económicas:

Tener presente los ingresos y gastos, libros de registros y libros de contabilidad, pagos fraccionados y justificantes de retenciones practicadas a profesionales, empresarios, agricultores y ganaderos. Recuerda que ya no se exige el requisito del local para que el arrendamiento de inmuebles sea calificado como actividad económica, y que la renta que obtiene un socio que presta servicios a su sociedad se calificará como actividad económica cuando los servicios que el socio preste estén encuadrados en la Sección 2ª de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Eco-

nómicas (IAE) y, además, el socio esté dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) o en una mutualidad alternativa al mismo. Ten presente que a partir de 2016, se modifican los umbrales cuantitativos que determinan la aplicación del régimen de estimación objetiva (módulos) y pasan a excluirse del régimen las actividades clasificadas en determinados epígrafes del IAE.

Planes de pensiones:

Comprobar que tus aportaciones reducen la base imponible con carácter general hasta un límite de 8.000€, de las primas pagadas a seguros privados de dependencia del contribuyente o de sus familiares. Recuerda que las aportación a los sistemas de previsión social del cónyuge, que

Ya no se exige el requisito del local para que el arrendamiento sea calificado

ción de la Comunidad Autónoma donde tengas tu residencia fiscal.

IMPUESTO DE PATRIMONIO

Recuerda que están obligados a declarar los sujetos pasivos cuya cuota tributaria, una vez aplicadas las deducciones o bonificaciones que procedan, resulte a ingresar, o cuando, no dándose esta circunstancia, el valor de sus bienes o derechos resulte superior a 2.000.000€. Las personas fallecidas antes del 31 de diciembre, no tienen obligación de declarar por este impuesto.

Comprueba que el listado de inmuebles urbanos

de los cuales eres titular en las siguientes situaciones es correcto: Pleno dominio; nuda propiedad; multipropiedad, etc. Existe un límite de la exención de la vivienda habitual hasta un importe máximo de 300.000€.

Comprueba la información fiscal de las entidades bancarias, respecto a tus cuentas corrientes, depósitos a plazo, obligaciones, seguros y otros productos financieros.

Verificar que se han cumplido los requisitos legales para **declarar exentos los negocios** empresariales o profesionales del contribuyente.

Ten presente que **la base imponible se reducirá en el mínimo exento** que haya sido aprobado por la Comunidad Autónoma y, en el caso de que ésta no hubiese aprobado el mínimo exento, la base imponible se reducirá en 700.000€. Será



aplicable a los sujetos pasivos no residentes que tributen por obligación personal de contribuir y a los sujetos pasivos sometidos a obligación real de contribuir. Recuerda que algunas Comunidades Autónomas han aprobado sus correspondientes escalas de gravamen o bonificaciones generales que son diferentes de la normativa estatal.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Entidad patrimonial y concepto de actividad económica: Verificar si se trata de una entidad patrimonial y, por tanto, no realiza una actividad económica.

Sociedades civiles como sujetos pasivos: Recuerda que a partir de 2016 las sociedades civiles con personalidad jurídica y objeto mercantil, que venían tributando en régimen de atribución de renta, pasan a ser contribuyentes del IS.

Plan General Contable (PGC) y ajustes fiscales:

Hay que analizar y revisar los criterios contables y las posibles diferencias (permanentes o temporales) con los criterios fiscales de la normativa del Impuesto. Entre otros ajustes, conviene chequear: gastos contables derivados de multas, sanciones, donaciones o donativos; administrador cuyo cargo retribuido no figura en estatutos, liberalidades y atenciones a clientes y proveedores, etcétera.

Imputación temporal de gastos e ingresos:

La fiscalidad sigue el criterio contable de imputar los ingresos y los gastos según devengo, con independencia de las fechas de cobro y las de pago. No obstante, los contribuyentes pueden solicitar a la Administración tributaria un método de imputación temporal distinto, como, por ejemplo, el de caja.

Operaciones con precio aplazado:

Cualquier operación puede acogerse a esta regla especial de imputación fiscal del beneficio contable, por lo que habrá que ser cuidadoso con el ajuste extracontable que se haga, ya que la contabilidad en ocasiones, como ocurre con las prestaciones de servicios, reflejará el ingreso y no la renta de la operación, que es la que se difiere.

Amortizaciones: Revisar los métodos y porcentajes de amortización utilizados en contabilidad para ver si son admitidos por la norma fiscal o si existe la posibilidad de aprovechar al máximo este gasto para rebajar la base imponible del impuesto.

Fondo de comercio: La norma contable obliga a amortizarlos en 10 años (10%), y la Ley del Impuesto prevé un gasto deducible máximo por este concepto del 5% anual. Por tanto, habrá que hacer un ajuste extracontable positivo.

Pérdidas por deterioro: Ya no son deducibles los deterioros contables, salvo existencias e insolvencias de deudores. No obstante, hay que prestar atención a la reversión de deterioros que en su día fueron fiscalmente deducibles (activos materiales, las inversiones inmobiliarias o intangibles y valores de renta fija que cotizan).

Gastos no deducibles: Hay que identificar las distintas partidas de gastos contables que no son fiscalmente deducibles: multas, sanciones penales o

administrativas, liberalidades o donativos, etc.

Gastos financieros: Ten presente que se limita la deducción de gastos financieros.

Operaciones vinculadas: Tendremos que identificar estas operaciones y hacer el ejercicio de valorarlas a precio de mercado a lo que, en general, también obliga la norma contable, y en su caso la obligación de documentarlas.

Reserva de capitalización: Ten en cuenta que los contribuyentes sujetos al tipo general de gravamen (25%) o al del 30% pueden reducir su base imponible en un 10% del importe del incremento de sus fondos propios en la medida que este incremento se mantenga durante un plazo de 5 años y se dote una reserva por el importe de la reducción, debidamente separada e indisponible durante estos 5 años.

Exención para eliminar la doble imposición interna e internacional: Si se cumplen una serie de requisitos, la doble imposición se corregirá por el método de exención.

Compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores: Aunque se ha eliminado el límite temporal, que era de 18 años, para compensar las bases im-

nibles negativas, se sigue limitando la cuantía a compensar en 1.000.000€. Hasta esa cuantía siempre se podrán compensar sin restricción, pero a partir de la misma sólo se podrá compensar hasta el 60% de la base imponible previa a la aplicación de la reserva de capitalización (el 70% en 2017 y siguientes).

Empresas de reducida dimensión (ERD): Son aquellas cuya cifra de negocio sea inferior a 10.000.000€ en el período impositivo inmediatamente anterior, con la ventaja de que pueden aplicar los incentivos fiscales de la norma.

Las empresas con cifra de negocios inferior a 10 M€ tienen ventajas fiscales

Tipos de gravamen: Recuerda que el tipo de gravamen general y el de las empresas de reducida dimensión y microempresas pasa a ser del 25% en 2016.

Revisar las deducciones en la cuota y sus límites: Las deducciones constituyen una buena herramienta de optimización fiscal de la que las empresas deben hacer un uso adecuado, respetando los límites legales aplicables en el ejercicio.

Revisar el tipo de retención: El porcentaje general de retención es del 19% en 2016.

IVA
Ten presente la obligación de presentación de la declaración de comienzo, modificación y cese de las actividades sujetas al IVA, a través del correspondiente

Modelo Censal. Revisa las obligaciones de expedir y entregar facturas, llevar libros y registros del IVA y obligaciones de conservación. Verifica la aplicación del nuevo régimen especial del criterio de caja en el IVA, y comprueba la correcta contabilización del IVA.

Comprobar los supuestos de no sujeción y exención del IVA en entregas de bienes y prestaciones de servicios, y verifica las reglas del devengo del IVA.

Comprobar el lugar de realización de las ventas y servicios (reglas generales y especiales de localización del IVA): territorio peninsular e Islas Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, País Vasco y Navarra, y operaciones con países comunitarios y exportaciones.

Comprobar la adquisición o venta de inmuebles con renuncia a la exención del IVA, y analizar las operaciones de inversión del sujeto pasivo del IVA en las ejecuciones de obras y en las operaciones intracomunitarias.

Ten presente las operaciones de autoconsumo, entregas y servicios a empleados, por precio o como retribución en especie: comprobar si se ha aplicado el impuesto.

Operaciones con terceros países: Correcta determinación del lugar de realización del

hecho imponible y si se cumplen los requisitos formales para declarar exentas las exportaciones (documentos acreditativos de la salida mercancía...). Comprueba también las operaciones de importaciones de bienes y las adquisiciones intracomunitarias de bienes y su funcionamiento en el IVA, así como sus obligaciones formales.

Comprobar si estás en alguno de los supuestos que la normativa del IVA regula como **motivos que justifiquen la modificación de la base imponible del IVA:** Devolución de envases y embalajes, descuentos y bonificaciones, resolución de operaciones, impagados.

Comprobar que los tipos impositivos aplicados son los correctos: Tipo general: 21 %. Tipo reducido: 10 %. Tipo superreducido: 4 %.

Tener presente los **requisitos temporales y formales de la deducción del IVA**, con especial atención a las reglas de prorata (general y especial) en caso de que la empresa realice operaciones exentas y otras no exentas. Comprueba que el sistema de solicitud de devolución del saldo a tu favor, mensual o trimestralmente, es el más conveniente para la empresa.

Revisar el **procedimiento de regularización de deducciones por bienes de inversión:**

¿se han transmitido bienes de inversión durante el período de regularización?

Verificar si está **sujeta la empresa a algún régimen especial** y cumple las condiciones necesarias para poder optar a estos regímenes.

IMPUESTOS LOCALES

Verifica que la empresa está dada de alta en los epígrafes del **Impuesto de Actividades Económicas (IAE)** que corresponden a las actividades realizadas y repasa las facultades que incluye cada uno de ellos, y en su caso si está exenta del IAE o tiene derecho a alguna bonificación.

Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI): Comprueba que estás al corriente del pago del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI) y, en su caso, verifica los supuestos de valoración catastral y el reconocimiento y denegación de exenciones y bonificaciones en el IBI.

Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM): Si tu empresa dispone de vehículos de tracción mecánica, comprueba que estos están debidamente dados de alta a los efectos de satisfacer el Impuesto de Circulación de acuerdo con las ordenanzas aprobadas por tu Ayuntamiento, y si se puede aplicar alguna exención o bonificación establecida en la norma.

Impuesto sobre el Incremento del Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVT-NU): Comprueba los supuestos

Verifica si tu empresa está sujeta a algún régimen especial del IVA



ceda el derecho a su explotación, se fija el 15%.

El **tipo de retención para administradores** y miembros del consejo de administración se fija en el 35%, y se reduce al 19% cuando los rendimientos procedan de entidades con un importe neto de la cifra de negocios inferior a 100.000€.

El porcentaje de retención aplicable a los rendimientos del trabajo satisfechos a **contribuyentes acogidos al régimen especial de impatriados** será del 24% hasta 600.000€ y del 45% al resto.

de no sujeción aplicables a las aportaciones de los cónyuges a la sociedad conyugal y a las transmisiones entre cónyuges o a favor de los hijos por sentencias de nulidad, separación o divorcio. Verifica que la base imponible del impuesto consiste en el incremento real de valor de los terrenos, puesto de manifiesto en el momento del devengo y experimentado a lo largo del período máximo de 20 años.

Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO): Verificar que el sujeto pasivo del impuesto sea el dueño de la construcción, instalación u obra, independientemente de si es propietario del inmueble. Hay que recordar que la base imponible del impuesto está constituida por el importe total del presupuesto de ejecución material de la obra. Ten presente la aplicación de bonificaciones.

Comprueba si en tu municipi-

pio se ha implantado el **Impuesto sobre Residuos en los locales de negocios** y, si es así, que esté correctamente liquidado. Y si tu empresa dispone de algún vado comprueba que tributa adecuadamente.

RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA

Revisa los tipos de retenciones e ingresos a cuenta vigentes. Aplica la nueva escala de retenciones para rendimientos del trabajo cuyos tipos marginales oscilan entre el 19% y el 45%. En el caso de atrasos, el tipo es del 15%.

El porcentaje de retención e ingreso a cuenta para los **rendimientos del trabajo derivados de impartir cursos**, conferencias, coloquios, seminarios y similares, o derivados de la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas, siempre que se

El tipo de retención del IRPF a nuevos profesionales es del 7% los 2 primeros años

Recuerda que el porcentaje de retención para los **rendimientos de actividades profesionales es del 15% (en caso de nuevos profesionales de nuevo inicio, en el año de inicio y en los dos siguientes, el tipo es del 7%)**.

Ten presente que se establece en el 19% el porcentaje de retención aplicable sobre los rendimientos del capital mobiliario y rendimientos del capital inmobiliario (arrendamiento o subarrendamiento de bienes inmuebles urbanos), así como sobre las ganancias patrimoniales.

COHERENCIA FISCAL

Ten presente la **comprobación de cruces tributarios entre liquidaciones**, coherencia de magnitudes y comprobación de la identidad entre contabilidad

y liquidaciones tributarias: IRPF, IVA, Declaración Anual de Operaciones con Terceras Personas, Impuesto sobre Sociedades (IS), Retenciones, etc... y la revisión de la situación censal e IAE.

Verifica la obligación de la aplicación de algún régimen especial tributario, y un análisis del cumplimiento de las obligaciones mercantiles: Análisis del Balance de Situación y de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias y sus principales ratios indicadores de solvencia, liquidez, etc.

Revisión exhaustiva de operaciones vinculadas (operaciones comerciales entre empresas del grupo, préstamos sociedad-socios o inter-sociedades, retribución administradores, etc.). Comprueba que existe coherencia entre los registros de IVA con los Libros Diario e Inventarios y Balances y con las declaraciones de IVA, y comprueba que el Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias que se ha hecho constar en la declaración del Impuesto sobre Sociedades coincide con la contabilidad.

Comprueba a través de un muestreo que las **cifras de operaciones de clientes y proveedores** que se hacen constar en el Modelo 347 pueden verificarse y son coincidentes con las cifras reflejadas en la Contabilidad, y comprueba la coherencia entre los modelos del IVA e Intrastat.

Comprueba coherencias entre los modelos de declaración del Impuesto sobre Sociedades y

el importe contable de pagos fraccionados, y la coherencia de los modelos resúmenes anuales de los impuestos que estás obligado a presentar con las declaraciones periódicas de dichos impuestos. Comprueba la obligatoriedad de presentar autoliquidaciones periódicas, según el impuesto y el obligado tributario.

CONSEJOS PARA AFRONTAR UNA INSPECCIÓN FISCAL

Hay que tener presente que el inicio de la Inspección Fiscal puede hacerse de dos maneras, mediante notificación al contribuyente del inicio de las actuaciones o mediante la comparecencia del inspector en las instalaciones del contribuyente. En cualquier de estos casos, Hacienda debe comunicar al contribuyente el inicio de la inspección, su alcance y a qué impuestos y qué ejercicios corresponde.

Si la inspección se va realizar en la Agencia Tributaria, el contribuyente recibirá una comunicación por escrito, bien mediante la entrega de la misma en el domicilio del contribuyente por parte de un agente tributario, bien con una carta con acuse de recibo. En este escrito se establecerán todos los datos al respecto y el día, la hora y los documentos a aportar. Ante esta situación, debemos personarnos en las dependencias que nos indican y llevar todos los documentos que nos soliciten.

Si tu empresa es objeto de una inspección o una comprobación, **no es obligatorio que sea el propio administrador o un**



apoderado el que comparezca ante Hacienda, sino que se puede nombrar a un tercero (normalmente al asesor fiscal) para que te represente.

Cuando los inspectores comparecen en las instalaciones o empresas del contribuyente, sin previo aviso, debes saber que el inspector, por sí mismo, sólo puede acceder a las instalaciones de tu empresa si tú se lo permites. Por lo tanto, aunque no es la mejor forma de iniciar una inspección, puedes negarle la entrada. También el domicilio de las personas jurídicas (empresas) goza de protección, como el de las personas físicas, por lo que la inspección sólo puede acceder a él con consentimiento de sus representantes (siempre que previamente hayan sido informados de que pueden no hacerlo) o con autorización judicial.

Entre la **documentación de**



la empresa que puede ser examinada en una inspección de Hacienda se encuentran las declaraciones y autoliquidaciones de impuestos, comunicaciones de datos o solicitudes presentadas por los obligados tributarios relativas a cualquier tributo, los libros y la contabilidad principal y auxiliar y todo tipo de ficheros, facturas, justificantes, correspondencia con trascendencia tributaria, registros y archivos informáticos, etc. Por lo que tener un archivo ordenado y accesible es fundamental para poder aportar toda la documentación que sea necesaria.

Hacienda podrá demandar documentación de comprobación de hace más de 10 años; excepto que la normativa del tributo inspeccionado establezca otra cosa. Se debe aportar la documentación en los plazos que se reclaman. Si no se dispone de ella, habría que solicitar

una ampliación para evitar sanciones. Hay que tener en cuenta que negarse a aportar documentación relativa a la empresa, y permitir su inspección, puede calificarse como de obstrucción o resistencia a la actuación inspectora, con imposición de sanciones graves o muy graves.

Desde el 12-10-2015, en general, **el plazo de duración máxima de una inspección** se amplía de 12 a 18 meses. Si en alguno de los años revisados tu empresa ha consolidado fiscalmente, ha estado acogida al régimen de grupos en el IVA, o su cifra de negocios ha superado los 5.700.000 euros, dicho plazo es de 27 meses. Además, la duración de la inspección se prolongará tres meses más si, entre otros supuestos, no aportas íntegramente la documentación que te soliciten tras el tercer requerimiento y la aportas posteriormente, cuando ya hayan transcurrido al menos nueve meses desde el inicio del procedimiento.

Las diligencias son documentos públicos que recogen lo que se ha observado en la comparecencia. El contribuyente afectado debe leerlos y exigir que incorporen sus manifestaciones si en algo no está de acuerdo. Al término de la inspección el contribuyente debe revisar el acta que se ha levantado derivada de la inspección. El contribuyente puede estar de acuerdo con los datos recogidos

o no estarlo, determinando así si firma el documento de acta o no lo firma.

Las actas de inspección se clasifican en actas con acuerdo, de conformidad y de disconformidad, siendo diferente su tramitación. En un acta de conformidad, el contribuyente afectado está conforme con los hechos por los que se le imputan. En el momento en que **el contribuyente la firma pasa a estar conforme**, los hechos se presumen ciertos, no podrá rectificarlos y deberá hacerse cargo de la liquidación (salvo que se recurra por errores de hecho o indebida aplicación de la ley). Si no se está de acuerdo, se debe dejar sin firmar. Un acta de conformidad conlleva una rebaja de la sanción pero se debe saber que una misma acta se puede firmar de conformidad una parte y disconformidad otra,

beneficiándose así el contribuyente sólo de las partes con las que esté de acuerdo.

Si no se estás de acuerdo con el acta de inspección, debes dejarla sin firmar

Conviene recordar que, en un procedimiento de inspección, **Hacienda tiene facultad para asegurar los medios de prueba**, a fin de impedir que desaparezcan,

destruyan o alteren las pruebas. Así, puede precintar o incautar libros, documentos y equipos electrónicos, pudiendo recabar la colaboración de las autoridades y sus agentes (policía estatal o autonómica) para la adopción de tales medidas.

Otras cuestiones prácticas para el emprendedor

En este último capítulo veremos otras cuestiones jurídicas que tienen gran transcendencia para las empresas y autónomos, dudas legales ante las que interesa conocer una respuesta profesional.



Para ello, analizamos de manera resumida una serie de aspectos que hay que chequear ineludiblemente y otros que nos pueden servir para evitar contingencias jurídicas.

¿EXISTE ALGUNA NORMA PARA DEDUCIRSE LOS GASTOS DE SUMINISTROS DE LA VIVIENDA DONDE EJERCE LA ACTIVIDAD UN AUTÓNOMO?

Sí. Los autónomos que declaran sus actividades económicas en Estimación Directa por el IRPF y que comparten vivienda habitual y centro de actividad, tienen derecho a deducirse gastos de comunidad de vecinos, IBI o amortizaciones, en proporción a la parte de la vivienda afectada al desarrollo de la actividad (en función de los metros cuadrados) y a su porcentaje de titularidad en el inmueble.

Pero **¿y los gastos de suministros?** Tras una resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC), de 10 de septiembre de 2015, los autónomos tienen derecho a deducir sus

gastos de teléfono, agua, luz, gas y otros suministros, compartidos con el resto de la vivienda habitual. Eso sí, la condiciona a que el contribuyente acredite que contribuyen a la actividad y que están vinculados a la obtención de ingresos.

¿SON DEDUCIBLES PARA LAS EMPRESAS LOS GASTOS POR ATENCIONES A CLIENTES O PROVEEDORES (OBSEQUIOS, COMIDAS, INVITACIONES, CESTAS DE NAVIDAD...)?

Sí, pero debe cumplir los siguientes requisitos: contabilización, justificación, imputación al ejercicio, y no tratarse de una liberalidad (que el gasto no tiene contraprestación). No se entenderán comprendidos entre las liberalidades, y por tanto serán deducibles, los gastos por atenciones a clientes o proveedores ni los que con arreglo a los usos y costumbres se efectúen con respecto al personal de la empresa, ni los realizados para promocio-

nar, directa o indirectamente, la venta de bienes y prestación de servicios, ni los que se hallen correlacionados con los ingresos.

Si tu empresa suele soportar gastos por relaciones públicas con clientes o proveedores (obsequios, comidas, invitaciones a eventos deportivos o artísticos...), y dado que dichos gastos están relacionados con su actividad y puedes justificarlos documentalmente, son deducibles.

También se pueden deducir gastos de luz, agua, gas, etc. de la vivienda del autónomo

No obstante, a partir del 2015, los gastos por atenciones a clientes o proveedores serán deducibles con el límite del 1 por ciento del importe neto de la cifra de negocios del período impositivo. Este límite no se aplicará a otros gastos de



promoción, que seguirán siendo deducibles como hasta ahora (podrá seguir entregando cestas de Navidad a sus empleados, de acuerdo a los usos y costumbres, y seguirán siendo deducibles sin límite los gastos derivados de la entrega gratuita de muestras, o las entregas relacionadas con los ingresos, por ejemplo, los obsequios ofrecidos para conseguir una visita demostrativa de los productos).

LOS AUTÓNOMOS Y PYMES ¿HASTA CUÁNDO DEBEN CONSERVAR LAS FACTURAS Y JUSTIFICANTES DE SU ACTIVIDAD ECONÓMICA?

El Código de Comercio obliga a conservar durante seis años (contados a partir del último asiento del ejercicio) libros y documentación que generan derechos y obligaciones de la empresa en relación con otras personas y persiste la obligación aunque

cese la actividad empresarial. A esta norma deberán atenerse tanto los empresarios autónomos como las entidades mercantiles, una vez cesada su actividad o disuelta la sociedad.

La normativa fiscal establece para los empresarios y profesionales la obligación de conservar las facturas, documentos y justificantes que tengan relación con sus obligaciones tributarias durante el plazo de prescripción del impuesto (4 años).

Pero cuidado, hay otros plazos que no debe olvidar:

a) Interrupciones.-

Cuando Hacienda interviene para revisar los impuestos (durante los cuatro años de prescripción) o se presenta una declaración complementaria, el cómputo de los cuatro años se inicia de nuevo por interrupción de la prescripción y deberá contar cuatro años más para conservar la documentación.

b) Activos.- Las facturas de compra de un activo amortizable deben conservarse hasta que no pueda revisarse el ejercicio que haya amortizado totalmente el activo (cuatro años más).

c) Pérdidas.- Si un ejercicio tiene pérdidas, deberá conservar la documentación que las acredita durante al menos diez años.

d) Activos e IVA.- Cuando adquiere inmovilizado para su actividad por imputación superior a 3.005,06 euros, deberá

conservar las facturas nueve años si son bienes muebles y catorce si son inmuebles.

NOVEDAD IMPORTANTE PARA LA TRIBUTACIÓN DE LOS SOCIOS PROFESIONALES EN EL IRPF

Desde el 01-01-2015, los rendimientos procedentes de una entidad en cuyo capital participe el contribuyente, derivados de la realización de actividades incluidas en la sección Segunda de las Tarifas del IAE (actividades profesionales de carácter general), se calificarán como rendimientos profesionales cuando el contribuyente esté incluido, a tal efecto, en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA), o en una mutualidad de previsión social que actúe como alternativa al citado régimen especial.

Cuando no se cumplan los requisitos del punto anterior, los rendimientos obtenidos por el socio no tendrán la naturaleza de actividades profesionales y, con independencia de la naturaleza laboral o no que una al socio con la sociedad y del régimen de afiliación a la Seguridad Social que tenga, debe considerarse que los rendimientos satisfechos a éste por los servicios prestados a la sociedad, en principio, tienen la naturaleza de rendimientos de trabajo.

Si la sociedad tiene una actividad de carácter empresarial, cualesquiera que sean los servicios

Ten en cuenta
el plazo
obligatorio
para conservar
facturas y
justificantes

que presta el socio a la sociedad, en principio la retribución que perciba por los mismos se calificará como rendimiento del trabajo, salvo que dicho socio ordene medios de producción.

LAS RETRIBUCIONES A LOS ADMINISTRADORES Y PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN ¿ES UN GASTO DEDUCIBLE?

Sí. Con efectos desde el 01-01-2015, la normativa fiscal establece una precisión con relación a la retribución de los administradores como gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades, al señalar expresamente que no se consideran liberalidades, y por lo tanto, si cumplen el resto de requisitos, podrán deducirse las retribuciones que estos perciban por el desempeño de las funciones de alta dirección y por otras derivadas de un contrato laboral.

La retribución del administrador es deducible del Impuesto de Sociedades

Las retribuciones que pueda percibir un administrador, por el cargo de administrador, si no está prevista en los estatutos, no serán deducibles, porque es contraria al ordenamiento jurídico. Si está en prevista en los Estatutos de la sociedad, será deducible y queda totalmente al margen de la regla de operaciones vinculadas.

Además un administrador puede percibir de la sociedad una retribución por el ejercicio de funciones distintas al cargo de administrador, siendo éstas totalmente deducibles. La normativa mercantil exige que cuando se nombre a un consejero, consejero delegado, o se le den funciones ejecutivas en virtud de otro título, se suscriba con el mismo un contrato en el que se detallen todos sus conceptos retributivos por

el desempeño de sus funciones ejecutivas, retribuciones que deben ser conformes con la política de retribuciones aprobada, en su caso, por la junta general.

RECUERDA QUE PUEDES SOLICITAR UN PLAN ESPECIAL DE AMORTIZACIÓN ANTES DE QUE FINALICE EL AÑO

Si tienes una sociedad o empresa y consideras que la depreciación efectiva de alguno de los elementos de tu inmovilizado material, intangible y de inversiones inmobiliarias no se corresponde con la amortización que pudiera resultar de la aplicación de los métodos de amortización de la normativa fiscal, Hacienda te ofrece la posibilidad de computar como amortización el importe de dicha depreciación. Para ello, deberá formularse un plan especial de amortización (donde se amortice lo que realmente te corresponde) que tendrás que solicitar antes de que finalice el año fiscal y ser aceptado por Hacienda.

¿SABES SI TU EMPRESA TIENE LA CONSIDERACIÓN DE “SOCIEDAD PATRIMONIAL”?

Las sociedades que de forma coloquial veníamos conociendo como “patrimoniales” ahora ya existen en nuestro ordenamiento jurídico y se las define en la Ley del Impuesto sobre Sociedades como aquellas sociedades en las que más de la mitad de su activo está constituido por valores o por elementos no afectos a una actividad económica. En general, esto ocurrirá si la mayor parte del activo de su empresa está compuesto por acciones o partici-



paciones, o bien por inmuebles en alquiler o que no se estén destinando a ninguna actividad (es decir, aquella cuya actividad principal consista en la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario).

La consideración de sociedad patrimonial puede tener consecuencias fiscales (no positivas).

¿ES VÁLIDO EL ENVÍO POR CORREO ELECTRÓNICO DE FACTURAS EN FORMATO PDF SIN FIRMA DIGITAL?

Sí. La Administración Tributaria ha venido manifestando que el sistema de envío de facturas en formato PDF era válido, pero debía garantizar la autenticidad del origen y contenido de la factura, y que para ello podían emplearse sistemas reconocidos (por ejemplo, la firma electrónica avanzada) o controles de gestión que permitiesen crear lo que se denomina “una pista de auditoría fiable”. Además, la Dirección general de Tributos (DGT) ha ido más allá, y ha confirmado la validez de esta forma de envío aunque se realice sin firma electrónica.

CAMBIOS EN LA DEDUCCIÓN POR I+D EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Con la reforma fiscal de 2015 del Impuesto sobre Sociedades, se mantiene esta deducción en términos que no difieren demasiado de los ya conocidos en la normativa anterior, si bien hay algunas modificaciones que debemos saber:

- Se definen los conceptos de investigación y desarrollo, y de innovación tecnológica



NUEVAS DEDUCCIONES POR I+D EN EL IMPUESTO DE SOCIEDADES

Deducciones para incentivar determinadas actividades	Porcentaje deducción	Base de deducción
Deducción por actividades de I+D	25%	Gastos del período en I+D, hasta la media de los 2 años anteriores.
	42%	Gastos del período en I+D, sobre el exceso respecto de la media de los 2 años anteriores.
	17%	Gastos de personal de investigadores cualificados de I+D.
	8%	Inversiones afectas a I+D (excepto edificios y terrenos).
Deducción por actividades de innovación tecnológica	12%	Gastos del período en Innovación tecnológica.

(se exige que el software esté destinado a la elaboración de productos, procesos o servicios nuevos o mejorados sustancialmente; se añaden al concepto de innovación tecnológica las actividades de proyectos de demostración inicial o proyectos piloto relacionados con la animación y los videojuegos).

- Se modifica la base de la deducción que estará constituida por el importe de los gastos de investigación y desarrollo y, en su caso, por las inversiones en elementos de inmovilizado material e intangible, excluidos los edificios y terrenos. La base de la deducción se minorará en el importe de las subvenciones recibidas para el fomento de dichas actividades, e imputables como ingreso en el período impositivo (-100% subvención, antes 65%).

- Los porcentajes de deducción se retocan, ligeramente a la baja.

SI LA EMPRESA SE HA EXTINGUIDO... ¿TENGO OBLIGACIÓN DE PRESENTAR DECLARACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES?

La Ley del Impuesto sobre Sociedades dispone que el período impositivo coincidirá con el ejercicio económico de la entidad, pero que, en todo caso, concluirá cuando la sociedad se extinga. Por consiguiente, durante el período de liquida-

ción la sociedad seguirá sujeta al Impuesto sobre Sociedades y deberá tributar de acuerdo con el régimen que le fuera aplicable con anterioridad al acuerdo de disolución. Disuelta la sociedad y una vez finalizado el procedimiento de liquidación, los liquidadores otorgarán escritura pública de extinción que se inscribirá en el Registro Mercantil.

El IVA de la compra de combustible para vehículos de empresa es deducible

Jurídicamente, la extinción de la sociedad viene determinada por la cancelación de su inscripción en el Registro Mercantil (que no es la fecha de entrada en el Registro de Mercantil, si no cuando realmente se realiza la diligencia de inscripción en los libros del registro, a la cual llamamos fecha efectiva de la disolución de la sociedad), y ese instante determina la pérdida de la personalidad jurídica y, en consecuencia, dejaría a partir de entonces de ser sujeto pasivo del Impuesto de Sociedades.

La inscripción en el Registro Mercantil de la escritura de extinción supone la pérdida de la personalidad jurídica de la sociedad, por consiguiente, se deberá presentar en Hacienda una copia simple para dar a la sociedad de baja en todas las obligaciones fiscales, este trámite deberá de ser realizado en el plazo de un mes, a partir de la fecha efectiva de disolución de la sociedad. Con el justificante de la declaración censal presentada en Hacienda para la baja de la sociedad, se podrá solicitar la baja del autó-



no o socio en la Seguridad Social, en los seis días naturales siguientes a la fecha efectiva de disolución de la sociedad.

LA DEDUCCIÓN DEL IVA POR LA ADQUISICIÓN DE COMBUSTIBLE SE DESVINCULA DE LA ADQUISICIÓN DEL VEHÍCULO

Con relación a la deducción de las cuotas de IVA soportadas por la adquisición de combustible y su vinculación con la deducción de las cuotas soportadas por la adquisición del vehículo, la Dirección General de Tributos (DGT) ha señalado que las cuotas soportadas por la adquisición de combustible serán deducibles siempre que su consumo se afecte al desarrollo de la actividad empresarial o profesional del sujeto pasivo y en la medida en que vaya a utilizarse previsiblemente en el desarrollo de dicha



actividad económica. La cuota deducida por la adquisición de combustible deberá ser regularizada cuando varíe el grado de utilización aplicado inicialmente y, en cualquier caso, el grado de utilización deberá ser probado por el sujeto pasivo por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

¿CÓMO CONCRETAR LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES EN LOS ESTATUTOS?

En los estatutos de una sociedad se deberá especificar la retribución de los miembros del órgano de administración por sus funciones de gestión y decisión, con especial referencia al régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas. No basta con decir que el cargo será retribuido o remunera-

do. Se puede escoger alguno o algunos de los legalmente predefinidos en la norma:

- a) una asignación fija;
- b) dietas de asistencia;
- c) participación en beneficios;
- d) retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia;
- e) remuneración en acciones o vinculada a su evolución;
- f) indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones de administrador;
- g) sistemas de ahorro o previsión que se consideren oportunos.

ESTOY EN UN FICHERO DE MOROSOS POR UNA DEUDA QUE NO ES MÍA ¿QUÉ PUEDO HACER?

Puedes ejercitar tu derecho de cancelación o rectificación de tus datos personales mediante escrito dirigido al responsable del fichero de la entidad de que se trate. Si en el plazo de 10 días hábiles no recibes contestación o esta es insatisfactoria, puedes reclamar ante la Agencia Española de Protección de Datos, acompañando la documentación acreditativa de haber solicitado la cancelación de datos ante la entidad que se trate. Además, no olvides que tienes derecho a ser informado de tu inclusión en el fichero de morosos y a que se cancelen sus datos en los términos indicados. Si el responsable del fichero no cumplió la normativa en estos puntos y sufres algún perjuicio

como consecuencia de estar tus datos en él, puedes reclamar una indemnización que te compense de los daños sufridos.

¿CUMPLE TU EMPRESA CON LA NORMATIVA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS?

Cualquier sujeto jurídico, empresario, empresa, organización, etc., de ámbito público o privado, que recoja datos de carácter personal para su posterior tratamiento, respondiendo a una finalidad económica, profesional o empresarial debe adaptarse a la normativa sobre Protección de Datos (LOPD). Si no se adapta a la normativa, puede ser objeto de inspección por parte de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y, correr el riesgo de cometer una infracción, con multas económicas de hasta 600.000€.

El empresario tiene la obligación de incorporar los datos a un

La extinción de la sociedad se produce con la cancelación de la inscripción en el Registro

fichero clasificado por orden de importancia en función al tipo de datos procedente del usuario. Además de garantizar esta práctica, la empresa debe darse de alta en el registro de la AEPD. A nivel individual, el empresario deberá tener un documento de seguridad en el

que queden descritas todas las normas, procedimientos, reglas y parámetros relacionados con los datos personales de los usuarios. En definitiva, la LOPD establece un conjunto de principios, derechos y deberes que requieren adaptar las organizaciones para

su cumplimiento. Además de las obligaciones que pudiera tener la empresa en materia LOPD, el personal a su cargo con acceso a datos de carácter personal, debe ser conocedor de las normas de seguridad que afectan al desarrollo de sus funciones y a sus consecuencias en caso de incumplimiento.

TOMA DE DECISIONES CON EL NUEVO REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LA UE

El Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea ha entrado en vigor el 25 de mayo de 2016 pero no comenzará a aplicarse hasta dos años después, el 25 de mayo de 2018. Entre las novedades destaca el derecho al olvido y el derecho a la portabilidad o el derecho a trasladar los datos a otro proveedor de servicios. Además, se pide que el consentimiento, con carácter general, sea libre, informado, específico e inequívoco. Es importante que las empresas empiecen a revisar sus avisos de privacidad y otras modificaciones que introduce la norma.

POSIBILIDAD DE SER AUTÓNOMO MIENTRAS SE COBRA EL PARO

Tradicionalmente cobrar el paro ha sido incompatible con hacerse y ser autónomo. Al darse uno de alta perdía la prestación por desempleo a menos que optase por la capitalización. Pero desde el 10 de octubre 2015, con la aprobación de la nueva Ley de Fomento del Trabajo Autónomo, los mayores de treinta años también pueden cobrar el desempleo y ser autónomos durante nueve meses. Además se amplía a cin-

co años el plazo para recuperar el paro si el autónomo cierra su negocio y se da de baja.

INFLUENCIA DEL RÉGIMEN ECONÓMICO MATRIMONIAL EN LA EMPRESA

Los autónomos son personas físicas que realizan en nombre propio una actividad comercial, industrial o profesional y que responden con todo su patrimonio de las deudas contraídas por terceros, tanto el empresarial como el personal. La responsabilidad es ilimitada frente a lo que ocurriría por ejemplo en una Sociedad Limitada. Por eso, cualquier autónomo tiene que decidir qué régimen matrimonial le conviene más (es posible modificarlo en cualquier momento), ya que las deudas empresariales que asuman podrán o no afectar al patrimonio conyugal.

En el caso de régimen de sociedad de gananciales, todos los bienes adquiridos durante el matrimonio por cualquiera de los cónyuges quedarían afectados a esa responsabilidad. En cambio, no responderían los bienes privativos de su cónyuge (los bienes que éste tuviese antes del matrimonio, o los que hubiere adquirido después de forma gratuita, por ejemplo, a través de una herencia o donación). Sin embargo, en el régimen de separación de bienes, tanto los bienes como las deudas son de exclusiva responsabilidad de cada uno de los cónyuges por separado aunque éstos pueden adquirir bienes de forma conjunta pero las consecuencias serán las mismas que si lo hicieran sin ser cónyuges.

Por ello, los regímenes matrimoniales que más le convienen al autónomo son el de la separación de bienes y el de la participación en ganancias. Además, otra de las opciones por la que suelen optar los autónomos es por otorgar capitulaciones matrimoniales ya que de esta forma pueden fijar cómo van a responder ante los acreedores.

¿QUÉ ACCIONES PARA LOGRAR LA SUPERVIVENCIA DE LA EMPRESA ME PERMITE UN CONCURSO DE ACREEDORES?

Por un lado, se paralizan las acciones de los acreedores de carácter ejecutivo, excepto cuando afectan a bienes con garantía real innecesarios para la continuidad de la actividad. Tampoco pueden seguirse los apremios administrativos o tributarios y se suspenden los intereses, excepto



los laborales y los de créditos garantizados con garantía real hasta el importe de la garantía. Cumpliendo las formalidades legales establecidas legalmente, tienen la facultad de recuperar el IVA impagado mediante la emisión de facturas rectificativas.

En el terreno laboral, el empresario puede reestructurar la plantilla con medidas de modificaciones, suspensiones o extinciones de contratos (expedientes de regulación de empleo previa negociación de los empleados con el administrador concursal y la competencia del juzgado mercantil, modificaciones contractuales o despidos objetivos).

Los menores de 30 años pueden cobrar el desempleo y ser autónomos nueve meses

En cuanto al pago de la deuda, el convenio con los acreedores puede preveer esperas de hasta 10 años y cualquier tipo de quita, parejo a lo previsto para los 'acuerdos extrajudiciales de pago', y si se aprueba por el 50% o 65% de los acreedores del pasivo ordinario

según las quitas y esperas propuestas. Sin embargo, si la propuesta contempla esperas no superiores a los 3 años o el pago inmediato de los créditos con quitas inferiores al 20%, es suficiente que los votos favorables del pasivo ordinario superen a los desfavorables.

¿LA CONVOCATORIA DE LA JUNTA ANUAL DE UNA SOCIEDAD ES OBLIGATORIA? ¿EXISTE ALGUNA PERIODICIDAD PARA REALIZARLA?

La Junta general anual es la que el legislador denomina Junta ordinaria (las juntas generales de las sociedades de capital podrán ser ordinarias o extraordinarias). La junta general ordinaria, previamente convocada al efecto, se reunirá necesariamente dentro de los 6 primeros meses de cada ejercicio, para, en su caso, aprobar la gestión social, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado. La junta general ordinaria será válida aunque haya sido convocada o se celebre fuera de plazo.

Si la junta general ordinaria o las juntas generales previstas en los estatutos, no fueran convocadas por los administradores dentro del correspondiente plazo

legal o estatutariamente establecido, podrá serlo, a solicitud de cualquier socio, previa audiencia de los administradores, por el Secretario judicial o Registrador mercantil del domicilio social.

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS DEBE TENER UNA JUNTA DE ACCIONISTAS O SOCIOS PARA QUE SEA UNIVERSAL?

Las juntas generales de accionistas o socios de una sociedad podrán ser ordinarias o extraordinarias. Además, se constituirá Junta Universal para tratar cualquier asunto y sin necesidad de previa convocatoria cuando estén presentes o representados la totalidad del capital social y acepten celebrar la reunión con unanimidad.

De acuerdo con la doctrina mercantil y de la Dirección General de los Registros y del Notariado (DGRN), las características que debe tener una junta para que sea universal son, entre otras, las siguientes: es una Junta no convocada; requiere la presencia personal o por representación de todos los socios que representen la totalidad del capital social; todos los asistentes deben estar de acuerdo en la celebración de la Junta; también deben ponerse de acuerdo sobre los puntos del orden del día; puede tratar sobre cualquier clase de asunto; puede celebrarse en cualquier lugar del territorio nacional o extranjero; una vez constituida válidamente la Junta, los acuerdos no tienen por qué tomarse por unanimidad, pudiendo haber votos en contra e incluso acuerdos que sean impugnados.



GUÍAS PRÁCTICAS Emprendedores

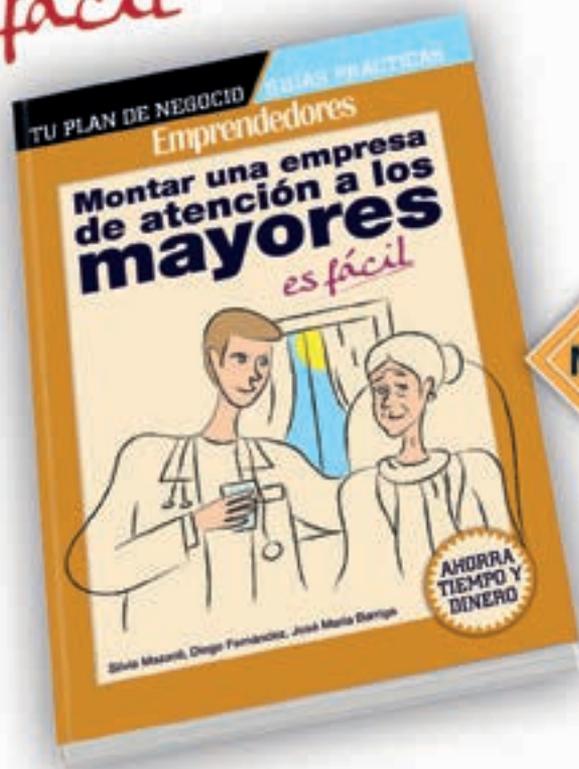
¡AHORRA
TIEMPO Y
DINERO!

¿Quieres montar tu propio negocio?

Las guías definitivas para conseguir que tu proyecto se haga realidad

EL PLAN DE NEGOCIO, MARKETING, VENTAS, PERSONAL...
TODOS LOS PASOS PARA PONER EN MARCHA CON ÉXITO UN NEGOCIO.
INCLUYE SOFTWARE PARA QUE DESARROLLES TUS PROPIOS CÁLCULOS.
MÁS DE 180 PÁGINAS DISPONIBLES EN PAPEL O POR DESCARGA.

es fácil



NOVEDAD

¡AHORRA
TIEMPO Y
DINERO!

YA A LA VENTA EN
www.emprendedores.es

INDICE DE SERVICIOS PROFESIONALES

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 50 ADDVANTE | 62 GESDOCUMENT |
| 51 AMAGDALENO ABOGADOS | 63 GROS MONSERRAT |
| 52 ASESORÍA FINANCIERA | 64 INCREMENTA |
| 53 ASESORÍAS NÁPOLES | 65 LEX GRUPO |
| 54 AUDIPASA | 66 POCH & ABOGADOS |
| 55 BCN CONSULTORS | 67 RM ASSESSORS |
| 56 CASTELLANA CONSULTORES | 68 SÁINZ DE BARANDA ABOGADOS |
| 57 CORPORACIÓN
EMPRESARIAL RONDA | 69 SALOMO & BONET-GODÓ |
| 58 FORUM JURÍDICO ABOGADOS | 70 SAUMOY, RIBO I BAIGES |
| 59 GABINET ASSESSOR
EMPRESARIAL | 71 SÉNEOR LABORAL |
| 60 GCE GROUP | 72 SPANISH VAT SERVICES |
| 61 GEFICE | 73 TARINAS GRUP |
| | 74 ZINCO BUSINESS |

AddVANTE

Vocación de servicio, una estrecha relación con clientes y espíritu innovador y creativo son sus tres pilares básicos.

AddVANTE nació a principios de los años 90 como una firma de servicios profesionales con el objetivo de satisfacer una vocación de servicio al cliente y de autorrealización personal por parte de unos profesionales con una gran experiencia en la prestación de servicios jurídicos y económico-financieros. Alrededor de este núcleo inicial, se ha integrado un equipo fuertemente cohesionado de abogados, economistas, ingenieros y expertos en diferentes disciplinas con formación específica en diversas áreas de la empresa.

ORIENTACIÓN INTERNACIONAL

AddVANTE es una firma de servicios profesionales de orientación internacional, con oficinas en Barcelona y Madrid y un equipo de más de 80 profesionales que se especializan en las diferentes áreas de consultoría estratégica y financiera, legal, fiscal-tributario, risk, outsourcing y M&A. Su equipo de abogados y economistas ofrece un excelente soporte internacional en las principales decisiones estratégicas, acciones prácticas y cuestiones relacionadas con la práctica legal y fiscal que ocurran en cada una de las jurisdicciones específicas, de forma eficaz, rápida y directa. AddVANTE, como miembro de JHI,



AddVANTE

Oficinas de AddVANTE en Barcelona.



Año de constitución: 1991

Especialidad principal:

· Legal, fiscal, consultoría.

Otras especialidades:

· Procesal, Laboral, Energía, Fusiones y Adquisiciones, Concursal, Inmobiliario, Precios de transferencia, Reestructuraciones y Refinanciaciones, BPO outsourcing y Corporate Compliance.

Socios: David Martínez, Oriol Ripoll.

Avda. Diagonal, 482 1ª planta

08006 Barcelona

Telf. + 34 93 415 88 77

Fax. 93 415 57 77

José Abascal, 55

28003 Madrid

Telf. + 34 91 441 53 15

addvante@addvante.com

www.addvante.com

dispone de una plataforma internacional de expertos, compuesta por más de 160 firmas distribuidas en más de 70 países y presencia en las principales capitales y jurisdicciones internacionales.

DIFERENCIACIÓN Y CALIDAD

Las soluciones pueden estar tanto dentro como fuera de su organización, por ese motivo AddVANTE le orientará con una visión global 360. Bajo esta óptica, indican al cliente el rumbo y los vectores que deben guiar la estrategia más adecuada para su organización, que le permitan crear ventajas competitivas y resolver las problemáticas más relevantes que le faciliten avanzar hacia el futuro. En AddVANTE creen que compartir experiencias y conocimientos, y analizar el mismo problema desde diferentes perspectivas profesionales, aporta una gran riqueza en el proceso de análisis y fomenta la creatividad. Éste análisis multidisciplinar ofrece un alto valor añadido a la respuesta que ofrecen, ya que permite entender la realidad desde un punto de vista más global y de forma interrelacionada, potenciando la comunicación entre profesionales.

Amagdalenos Abogados

Proporcionamos al cliente la máxima calidad técnica y practicidad para alcanzar el objetivo deseado.

Desde sus inicios, Antonia Magdaleno Abogados ha sido incluido -bien la firma o sus socias Antonia Magdaleno, Beatriz Carbonell y Sonia Gimeno-, en algunos de los directorios más destacados del sector, como *Best Lawyers*, *Chambers&Partners*, *IFLR 1000* o *Legal 500*.

La especialización, el apoyo a la formación y el conocimiento han provocado el crecimiento del despacho en número de trabajadores y sedes en España (actualmente la plantilla está integrada por 29 trabajadores en sus tres sedes de Madrid, Valencia y Bilbao). Asimismo, el número de clientes consolidados y nuevos ha crecido en cada uno de los años de vida del despacho.

CENTRADO EN EL ASESORAMIENTO DE EMPRESAS

El despacho está centrado en el asesoramiento de empresas y mantiene como objetivo consolidar y ampliar lo conseguido en estos cinco años de vida. En el aspecto presencial apostamos por la continuidad y el crecimiento del trabajo en nuestras tres sedes, a través de las cuales se cubre el territorio nacional, sin descartar la apertura de oficinas en provincias o países donde se requiera una mayor presencia física. Apostamos por la utilización de las



Antonia Magdaleno, Beatriz Carbonell y Sonia Gimeno.

ANTONIA MAGDALENO



ABOGADOS y
ECONOMISTAS



Año de constitución: 2011

Especialidad principal:

· Servicios jurídicos

Profesionales:

Socios: Antonia Magdaleno, Beatriz Carbonell y Sonia Gimeno.

Asociados: Laura del Barrio, Iñaki Galdós, Marta Moragas, Carlos Millán, Sara Vayá, Irache Agulló, Carlos Samper, Pelayo Hernández, Alicia Rueda, Estipán Etxarandio, Sara Puig, Killian Beneyto, Julián Chamizo, Celia Navarro, Luís M. Gutierrez, Nuria Aulló, Luís Frejo.

Roger de Lauria, 24 - 1ª
46002 Valencia
Telf. + 34 96 321 57 40

Pº de Recoletos, 21 - 5º dcha.
28004 Madrid
Telf. + 34 91 702 70 61

Astarola, 5 - 2º dcha.
48001 Bilbao
Telf. + 34 94 424 21 11
bcarbonell@amagdalenos.com
www.amagdalenos.com

nuevas tecnologías promoviendo la utilización de la **videoconferencia**, de tal forma que la prestación del servicio pueda llevarse a cabo de una manera inmediata y con **ahorro de costes para el cliente**, al permitir la presencia de diferentes profesionales especializados, evitando desplazamientos y costes innecesarios.

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

Antonia Magdaleno Abogados desarrolla su actividad en las áreas de Derecho procesal, Arbitraje, Concursal, Mercantil, Penal económico, Laboral, Civil y Societario.

Por otro lado, la especialización de abogados en materias tales como competencia desleal, derecho inmobiliario, penal económico, derecho bancario etc., unido a la reactivación del sector económico, hacen apostar al despacho por estas materias.

CALIDAD E INMEDIATEZ

El desarrollo de los anteriores objetivos tiene como meta seguir ofreciendo la calidad e inmediatez del servicio prestado, tal y como exigen nuestros clientes y reconocen asimismo numerosos directorios internacionales del sector Legal.

Asesoría Financiera

Sus objetivos como empresa son ayudarte a hacer crecer tu negocio y velar por tu tranquilidad.

Asesoría Financiera, S.A. fue fundada en 1974 con la finalidad de asesorar a las empresas en los ámbitos contable-fiscal y económico-financiero, pero, sobre todo, para acompañarlas en su desarrollo. Desde que la fundaron han seguido creciendo y en la actualidad cuentan con un equipo formado por más de 30 profesionales, especializados en las diferentes áreas de Consultoría de Dirección, M&A, Fiscal, Laboral, Derecho de los Negocios y Dirección Financiera.

LA IMPORTANCIA DE UN BUEN EQUIPO

Gracias a la experiencia de sus socios y profesionales, con más de 40 años de ejercicio continuado en el asesoramiento, AF pone al servicio de sus clientes un servicio global en los ámbitos fiscal, laboral, mercantil y financiero, teniendo como misión ofrecer la solución más adecuada a los distintos problemas que se enfrenta la empresa hoy en día. Además, han conseguido posicionarse en el ámbito nacional y el internacional, llegando a conseguir más de 500 clientes y el apoyo de más de 30 profesionales del sector.

Su objetivo es atacar una misma problemática desde distintos puntos



Asesoría Financiera, S.A.

De izquierda a derecha: Ramón Silvestre, Gal.la Sánchez, Gemma Sánchez y Jose M. Sánchez.



Año de constitución: 1974

Especialidad principal:

· Asesoramiento fiscal

Otras especialidades:

· Consultoría de dirección, asesoramiento legal (derecho de los negocios), asesoramiento y gestión laboral, dirección financiera, asesoramiento y gestión contable y fiscal.

Socios: José María Sánchez, Ramón Silvestre, Gal.la Sánchez y Gemma Sánchez.

Nicaragua, 48, 3º 5ª
08029 Barcelona
Telf. + 34 93 444 11 66
info@afinanciera.com
www.afinanciera.com

Valenzuela 8, 1º Derecha
28014 Madrid
Telf. + 34 91 521 38 34

de vista, a fin de ofrecer la solución más óptima. Dicho asesoramiento es posible gracias a un equipo multidisciplinar de profesionales, altamente especializados en las distintas ramas del asesoramiento, sobre la base de conocimientos adquiridos a través de muchos años de experiencia y de constante actualización.

VISIÓN INTERNACIONAL

En 1998 se unieron a la red internacional INPACT, que aglutina más de 250 despachos profesionales en todo el mundo, y tiene presencia en 90 países. Gracias a esto, cuentan con el apoyo de especialistas de otros países y pueden acompañar a sus clientes nacionales en los proyectos de expansión internacional. Además, también prestan ayuda a las empresas extranjeras que quieran implementarse en nuestro país.

En 2006 decidieron seguir con su expansión y constituyeron un despacho en Madrid: AFTE Madrid Asesores y Consultores, S.L y más tarde, en 2015, AFR Assessors i Consultors, S.L., en Sant Celoni.

Asesorías Nápoles

Dar solución a las necesidades del cliente con la máxima garantía jurídica, es uno de sus pilares.

Asesoría Nápoles es una empresa familiar fundada en 1981 por sus actuales socios. Desde entonces ha estado evolucionando constantemente, adaptándose a los cambios tanto legislativos, tecnológicos y económicos. Hoy en día cuenta con una dilatada experiencia puesta a disposición de sus clientes. Entre los servicios que ofrecen están el área contable, fiscal, jurídico y laboral, así como asesoramiento general a empresas y particulares.

DIVERSAS ÁREAS DE ESPECIALIDAD

En Asesorías Nápoles trabajan a través de diferentes vertientes para ofrecer, de esta manera, el servicio más adecuado para cada cliente. Por ello tienen varias áreas de especialidad entre las que se encuentran:

- **Área fiscal.** En ella realizan al asesoramiento y gestión de autónomos, gestión de tributos, gestión de rentas y patrimonio o gestión de altas y bajas y variaciones ante la administración, entre otros.

- **Área contable.** Un equipo de profesionales con una sólida formación contable ayuda al cliente a conseguir que su contabilidad sea el instrumento de control y gestión que necesita.

- **Área jurídica.** El departamento jurídico y su equipo de profesionales



« Recepción de Asesorías Nápoles.

ASESORIAS NAPOLÉS SL



Año de constitución: 1981

Especialidad principal:

· Asesoría multidisciplinar

Servicios del despacho:

· Asesoría integral de particulares y empresas, fiscal, laboral, contable, mercantil, jurídico...

Profesionales:

Socios: Manuel Tirado Crespo, Pilar Edo Salo.

Nápoles, 70

Santa Coloma Gnet

08921 Barcelona

Telf. + 34 93 468 58 10

Fax. 93 468 58 11

info@asesoriasnapoles.es

www.asesoriasnapoles.es

y abogados, ofrece un servicio de asesoramiento y consultoría legal y judicial, tanto en el ámbito empresarial como personal, cubriendo y abarcando diferentes ramas y especialidades del mundo del derecho.

- **Área laboral.** Pone a disposición del cliente un equipo competente que incorpora las normativas que aparecen constantemente, con un tratamiento altamente profesional de esta área tan sensible de la empresa.

Además, también ofrecen una amplia variedad de seguros (vehículos, responsabilidad civil, negocio, comunidades, hogar, enfermedad o vida) y gestionan todo lo relacionado con tráfico.

FORMACIÓN CONTINUA

La incorporación continua de las nuevas tecnologías constituye una herramienta que permite conseguir eficacia y eficiencia en los trámites que se desarrollan, optimizando al máximo los recursos y el tiempo y minimizando el coste. Los profesionales del despacho reciben formación continua y paralela a los continuos cambios normativos, posibilitando prestar servicios integrales en empresas de cualquier tamaño y actividad.

Audipasa

Escucha a los clientes para comprender sus necesidades e, incluso, anticiparse a las mismas.

Audipasa inició su andadura en el año 1996, comenzando a desarrollar su actividad en Madrid para posteriormente pasar a prestar sus servicios a pymes y negocios de todo el territorio nacional. Desde sus inicios, se han caracterizado por prestar un servicio integral totalmente personalizado de asesoría fiscal, contable, laboral, financiera y mercantil. Siempre con la formación, innovación y la implementación de las últimas tecnologías como un eje prioritario de su cultura empresarial para fomentar la optimización de los recursos y potenciar la competitividad de sus clientes.

SERVICIOS DE MÁXIMA CALIDAD

Creen en el trabajo bien hecho, en la diligencia, en la puntualidad y en la eficacia del asesoramiento para conseguir resultados. Su compromiso es ofrecer a los clientes un servicio de la máxima calidad y acorde a sus necesidades en cada momento, poniendo a su disposición toda su experiencia y facilitando que puedan beneficiarse de la inversión continua que hacen en innovación y tecnología, para ayudarles a mejorar la gestión de sus negocios con soluciones a medida y ajustadas a sus intereses. Aunque prestan servicios a todo tipo de empresas, profesionales



audipasa



Núria Santandreu
Torrents, directora
de Audipasa.



Año de constitución: 1996

Especialidad principal:

· Asesoría de empresas.

Servicios del despacho:

· Asesoramiento mercantil, fiscal, contable, laboral y jurídico.

Fernández de la Hoz, 45,

Portal 3 - 1ºC

28010 Madrid

Telf. + 34 91 591 33 05

audipasa@audipasa.com

www.audipasa.com

y autónomos, están especializados en el sector sanitario.

EQUIPO ESPECIALIZADO

Todo el equipo de Audipasa está altamente cualificado, son especialistas en todas las áreas en las que presta sus servicios y sujeto a desarrollo profesional continuo con programas de capacitación y formación.

La inversión continua en innovación y tecnología, hace posible que su proyecto empresarial, ayude a mejorar la gestión de las empresas aportándole soluciones a medida y ajustadas a sus intereses. Nacieron con la vocación de escuchar a sus clientes, para comprender sus necesidades, e incluso anticiparse a las mismas. Ello se plasma en un estudio de su negocio, en la capacidad de respuesta, en un asesoramiento integral y en un trato personalizado. Como base para lograr los objetivos, se encuentra el equipo que compone Audipasa. Sus profesionales, altamente cualificados son el pilar básico de su éxito, formando un ambiente sólido y profesional de trabajo. De esta forma dan valor a sus clientes optimizando la gestión y los procesos de su empresa.

BCN Consultors

Buscan la confianza del cliente permitiéndole conocer al equipo y sus servicios sin compromiso.

El origen de BCN Consultors se remonta al año 1976, como resultado de la creación de un despacho profesional orientado a ofrecer servicios de asesoría jurídica, laboral, fiscal y contable.

Su gran salto se produce en el año 2004 con la entrada de Nemesio y Marc Domínguez, quiénes desarrollan y ponen en marcha un plan estratégico para:

- Diseñar servicios de valor añadido.
- Formar un equipo especializado.
- Invertir en tecnología y maximizar su estructura.
- Apostar por la calidad y certificarse en la ISO 9001.
- Convertirse en una firma de referencia en el sector gracias a su metodología, eficiencia y la confianza de las empresas.

SU PRIORIDAD: EL CLIENTE

En BCN Consultors tienen como objetivo implicarse en el crecimiento y la evolución de las empresas, acompañándolas y asesorándolas durante su recorrido en diferentes ámbitos: económico, legal, estratégico y de recursos humanos.

Uno de los secretos de su éxito reside en los profesionales altamente cualificados que componen la firma, además de sus servicios de asesoría y consultoría avalados por la ISO



« Marc Domínguez, socio director de BCN Consultors, junto a su equipo de profesionales.



Año de constitución: 1976

Especialidad principal:

· Consultoría estratégica y asesoramiento empresarial. Servicios profesionales en el ámbito económico, recursos humanos, legal y estrategia empresarial

Socios: Marc Domínguez, Daniel Miró, Jaume Molist, Antonio Valdivia

Calle Balmes 150, 1º 1ª
08008 Barcelona
Telf. + 34 93 292 99 30

Portal de la Rambla, 3 P1 L8
08500 Vic (Barcelona)
Telf. + 34 93 888 15 20

Velázquez 27, 1º
28001 Madrid
Telf. + 34 91 435 84 04
informa@bcnconsultors.com
www.bcnconsultors.com

9001:2008. Cada una de sus áreas las entienden como unidades de servicio especializadas que actúan de forma conjunta, para aportar soluciones con una visión global del negocio. Además, intentan proporcionar día a día respuestas eficaces a las necesidades de las empresas, transformando el conocimiento en valor.

El compromiso, la profesionalidad, la confianza y la calidad son los pilares sobre los que desarrollan su actividad.

ÁREA ESTRATÉGICA

Disponen de un equipo de consultores con amplia experiencia en el área estratégica y en la dirección de empresas. Esto les permite desarrollar proyectos dentro de empresas familiares, guiar a las *startups* desde el *business plan* hasta la creación y desarrollo de negocio o desarrollar estrategias digitales y de comunicación corporativa.

Asimismo, realizan labores de acompañamiento directivo, para potenciar el desarrollo personal y profesional de los equipos y participan en comités de dirección, con el objetivo de aportar su conocimiento sectorial y experiencia.

Castellana Consultores

La pasión por el trabajo bien hecho y el éxito de sus clientes es el mejor de sus proyectos.

Creado en 1998, el despacho ha consolidado su presencia en el mercado gracias a la prestación de un servicio personalizado, estrechamente vinculado con el cliente y sus necesidades específicas. Ha desarrollado su actividad, entre otros, en los sectores aeronáutico y farmacéutico, prestando asesoramiento a varias aerolíneas internacionales así como a filiales en España de laboratorios farmacéuticos internacionales. El pasado, el presente y el futuro del despacho tienen como esencia vital la formación continua de sus profesionales y el aprovechamiento de las nuevas tecnologías. Uno de sus principios es que en la evolución residen la supervivencia, la consolidación y el éxito.

PASIÓN POR SU TRABAJO

La pasión por el trabajo les lleva a procurar la continua adaptación a los nuevos tiempos, introduciendo las mejoras que proporcionan las nuevas tecnologías en el despacho.

De ese modo consiguen dar a sus clientes el servicio de alta calidad al que están acostumbrados, con un coste muy competitivo y unos tiempos de respuesta mucho más pequeños.



« Jaime Manzano, Sandra Ortiz, M^a Cruz A. Bernal y Rafael Ruíz



Año de constitución: 1998

Especialidad principal:

· Asesoría fiscal y contable

Otras especialidades:

· Asesoría laboral y financiera. Asesoría fiscal y contable a pymes, particulares y entidades internacionales

Profesionales:

Rafael Ruíz, Jaime Manzano, Sandra Ortiz, Raúl Pizarro, María Cruz Antolí, Silvia Calvo

PS Castellana 210, 5º 8

28046 Madrid

Telf. +34 91 359 54 03

Telf. +34 659 730 435

Fax. 91 350 06 29

www.castellanaconsultores.com

informacion@castellanaconsultores.com

ALIANZAS ESTRATÉGICAS

A través de un estricto sistema de alianzas con despachos de reconocida solvencia, especializados en otras áreas de la empresa y del derecho, Castellana Consultores ayuda a sus clientes en todas las necesidades que éstos puedan tener en el ámbito de su empresa o personal, garantizando que la calidad de los servicios contratados es la misma que el despacho establece para sus áreas de especialidad. De este modo garantizan a sus clientes la satisfacción total en el tratamiento y resolución de sus asuntos, sea cual sea la disciplina de aplicación al caso.

LA CLAVE DEL ÉXITO

Muchas grandes ideas empresariales se quedan en la mitad del camino hacia el éxito porque sus autores carecen de los conocimientos adecuados del entorno empresarial y legal, de modo que sucumben antes de ver la luz o al poco tiempo de hacerlo.

La misión de Castellana Consultores es evitar que eso ocurra. Para ello apoyan al emprendedor dándole el asesoramiento empresarial que necesita para que cumpla con el sueño de ver su idea hecha realidad.

Corporación Emp. Ronda

No sólo asesoran, se implican y aconsejan. Quieren ser tu familia empresarial.

Corporación Empresarial Ronda se fundó en 1973. Hoy en día, es la segunda generación familiar la que se encarga de gestionar la oficina. Pueden presumir de que el 99% de sus nuevos clientes acuden a ellos tras haber sido aconsejados por otros clientes, lo que significa que han crecido gracias a la satisfacción de sus clientes. Su fortaleza principal es el desarrollo de estructuras fiscales ad hoc. Durante los últimos años han ampliado sustancialmente la oferta de servicios en consonancia con las necesidades del mercado, en general, y de sus clientes, en particular.

TRATO PERSONALIZADO

Su tamaño les permite tener un trato personal y cercano con los clientes. Eso les ha conducido a poder disfrutar de una elevada tasa de fidelidad, mantenimiento y recomendación de sus servicios. Aunque esta personalización en el servicio es lo que buscan hoy las grandes empresas, ellos llevan poniéndolo en práctica desde los inicios. Les gusta conocer a sus clientes, saber sus necesidades y problemas. Esto es lo que les permite ser algo más que asesores, y llegar a convertirse en familia.



Interior de las oficinas de Corporación Empresarial Ronda.



Año de constitución: 1973

Especialidad principal:

· Asesoría fiscal, laboral, contable.

Otras especialidades:

· Auditoría de cuentas, Jurídico, Gestión de arrendamientos de inmuebles, Asesoría, Contabilidad, Impuestos, Nóminas, Civil-mercantil, Laboral, Alquiler de inmuebles.

Profesionales:

Socios: Irene Sevilla Pérez, José Sevilla Pérez

Ronda de Atocha, 37 - 1º

28012 Madrid

Telf. + 34 91 468 60 82

Fax. 91 53 03 650

info@corporacionronda.com

www.corporacionronda.com

OBJETIVO CLARO

El objetivo de Corporación Empresarial Ronda es que el cliente, disponiendo de la más actualizada información financiera de sus actividades, pueda tomar la mejor decisión en el ámbito fiscal para maximizar la rentabilidad de su negocio. Cuando lo consiguen y ven la satisfacción en los clientes, sienten que han cumplido el más importante de sus objetivos.

SERVICIOS QUE OFRECEN

Los servicios prestados por Corporación Empresarial Ronda son:

- Asesoramiento fiscal y diseño de estructuras fiscales personalizadas, tanto a empresas como a personas físicas.
- Consultoría y estructuración de departamentos financieros y contables de empresas.
- Confección completa de contabilidades con reportings mensuales de la evolución financiera de la empresa.
- Diseño de Cuadros de Mandos Financieros.
- Asesoramiento y elaboración mensual de nóminas y seguros sociales junto a la elaboración y presentación de contratos de trabajo con sus correspondientes altas/bajas en la Seguridad Social.

Forum Jurídico Abogados

Un amplio equipo humano, dinámico y de alta cualificación, que cubre todas las ramas del derecho.

Forum Jurídico Abogados es un despacho de negocios, litigación y arbitraje, resultado de la integración de profesionales de dilatada trayectoria en sus respectivas áreas de especialización.

Su alto perfil de asesoramiento tiene como resultado una excelente relación de clientes, contando entre ellos con empresas y entidades líderes en importantes sectores, entre las que se cuentan desde grandes corporaciones y entidades financieras a ayuntamientos, colegios profesionales, hasta pymes, colectivos de consumidores y usuarios y clientes particulares.

ASESORAMIENTO DE PROYECTOS EMPRESARIALES

Junto con la dirección letrada en toda clase de procesos judiciales, Forum Jurídico Abogados orienta, dirige y asesora proyectos empresariales, reestructuraciones societarias e inversiones de clientes nacionales y extranjeros en variados sectores.

Además, a través de su creciente implantación y actividad en América, Europa y Asia, sirve como puente para empresas e inversores de lugares tan distantes, desde una perspectiva de mercado global.



« Instalaciones de Forum Jurídico Abogados.



SOLUCIONES INNOVADORAS Y CREATIVAS

El esfuerzo de su equipo de profesionales es continuo, para entender las necesidades legales de los clientes y sus negocios, asumiendo sus proyectos como propios. Para satisfacer esta expectativa, ofrecemos soluciones innovadoras y creativas para sus necesidades legales.

La excelencia, el compromiso y el éxito en los resultados obtenidos se convierten en el mejor aval del despacho y en garantía de fidelidad a nuestros servicios. Facilitamos soluciones jurídicas eficaces y aportamos valor a los proyectos de nuestros clientes, con un trato cercano, profesional y especializado.

ÁREAS DEL DESPACHO

Entre las áreas de las que se ocupa el despacho se encuentran:

- Procesal y Arbitraje
- Mercantil, Empresa y Negocios
- Inmobiliario y Urbanismo
- Penal

Una actividad que, además, está respaldada por la certificación TÜV NORD en materia de cumplimiento normativo y *Compliance*.

Año de constitución: 1999

Especialidad principal:

- Derecho de los negocios, litigación y arbitraje.

Otras especialidades:

- Edificación, Inmobiliario y Urbanismo
- Bancario y Finanzas
- Compliance
- Penal económico
- Responsabilidad civil

Profesionales:

Socios: Miguel Angel Hortelano

Anguita, Santiago Fernández Lena, Álvaro Gutiérrez Molano, Marta García Valero.

C/ Padilla, 19, 1º Dcha
28006 Madrid

Telf. + 34 914 42 61 29

Telf. + 34 914 46 15 75

Fax. + 34 914 46 86 68

Calle Primera El Carmen

Edificio Elege, Oficina 101

Bellavista - Ciudad de Panamá

despacho@forumjuridicoabogados.com

www.forumjuridicoabogados.com

Gabinet Assessor Emp.

Tienen como misión ser un aliado empresarial y una figura de referencia de las pymes que confían en ellos.

Gabinet Assessor Empresarial, S.L. inició su actividad en Barcelona en el año 1971 en el campo de servicios profesionales multidisciplinares de la asesoría y la consultoría empresarial. Desde un inicio hasta hoy, su objetivo es ofrecer a las empresas servicios que cubran en su totalidad y de forma coordinada sus necesidades de consultoría, asesoramiento y gestión empresarial.

Actualmente vivimos un momento muy cambiante con una presión y una complejidad de normas legales creciente y con una competencia cada día mas elevada.

Es por ese motivo que las empresas necesitan un estilo diferente de asesoría.

No basta con ofrecer soluciones que respondan de manera puntual a las necesidades, también hay que saber anticiparse. Algo que solo se logra a través de la perspectiva que ofrece la experiencia.

MEJORA CONTINUA

Apuestan de lleno por una política de calidad orientada a satisfacer las necesidades del cliente y a la mejora continua, buscando siempre la creación de un valor añadido para las empresas que confía en ellos. Desde noviembre de 2002 están cer-



 Equipo directivo de Gabinet Assessor Empresarial.



Año de constitución: 1971

Especialidad principal:

· Asesoría integral de empresas

Otras especialidades:

· Asesoría y gestión fiscal-contable, Asesoría y gestión laboral, Asesoría y gestión mercantil, Asesoría económico financiera, Consultoría de gestión, Asesoría y gestión inmobiliaria (a.p.i.), Auditoria socio-laboral.

Profesionales directivos:

Socio fundador: Frederic García.

Socia Directora: Laura García.

Socio Director Area Laboral: Tomás Cabrera.

Director Area Fiscal-Contable: José M. Jiménez.

Ausias Marc, 26 1er

08010 Barcelona

Telf. + 34 93 31 76 074

Fax. 93 31 73 272

gae@gab-as.com

www.gab-as.com

titificados por APPLUS con la Norma ISO 9001/2008.

MISIÓN EMPRESARIAL

Tienen como misión de empresa ser un aliado empresarial y una figura de referencia y confianza para las PYMES, que creen y confían en la consultoría y asesoría profesional como estrategia diferenciadora para mejorar su gestión.

De esta forma pueden desarrollar y centrarse completamente en el potencial de su negocio.

PRINCIPIOS BÁSICOS

- **Formación.** Sus profesionales realizan una formación continua y especializada
- **Calidad.** Trabajan con un manual interno de calidad que regula la realización y el control de sus trabajos.
- **Anticipación.** La labor de asesorar es una función activa, que se realiza mediante un contacto continuado con los clientes.
- **Labor de equipo.** Además de la atención personalizada, los casos de los clientes se estudian en 'grupos de trabajo' para ampliar la visión del asunto a tratar.
- **Confidencialidad.**

GCE Group

Un despacho profesional en el que no admiten la palabra 'imposible', ni la palabra 'problema'.

GCE Group se fundó hace 30 años. Es un despacho de profesionales que ofrece un servicio integral de asesoramiento a las empresas, añadiendo valor a las actividades de sus profesionales, su asesoramiento y su apoyo. Es un despacho muy proactivo y muy comprometido con las problemáticas de sus clientes con la finalidad de buscar la mejor solución posible en cada caso. El equipo de GCE Group cuenta con una dilatada experiencia en el mundo empresarial. Una cualidad que les hace posible estar al día en todas las novedades legislativas y les permite ayudar al empresario en su gestión, aportando la tranquilidad necesaria en su día a día.

ESPECIALIZACIÓN E INTEGRACIÓN

Como filosofía de despacho tienen dos puntos. El primero es la especialización, orientando al cliente con el mejor profesional y, el segundo, la integración para buscar la solución al problema planteado. En la actualidad cuentan con una plantilla de más de 40 personas entre socios y profesionales especializados, y sus servicios engloban los distintos aspectos del asesoramiento en la empresa. El primero es una consecuencia de la creciente problemática de la empresa, que le lleva a plantear la asesoría



 Equipo de profesionales de GCE Group.



Año de constitución: 1985

Especialidad principal:

· Asesoría fiscal, contable, laboral y Consultoría para empresas familiares.

Otras especialidades:

· Auditoría financieras, LOPD, SEP-BLAC, Protocolo familiar.

Profesionales:

Jaime Mingot, José Rodríguez, Jaume Mingot, Jaume Bordas, Ester Aguilar, Xavier Minguella, Ramón Minguella, Enrique Lanuza, Rubén Vaz, Elena Bernard.

Carrer Doctors Trias i Pujol, 6-8

08034 Barcelona
Telf. + 93 458 44 15
Telf. + 93 206 99 80

Avinguda Generalitat, 145, 1
08840 Viladecans
Telf. + 34 93 647 25 00

Calle Balvina Valverde, 17
28002 Madrid
Telf. + 34 91 575 30 74
gce@gabinete-gce.com
www.gabinete-gce.com

externa en términos de colaboración cada vez más específicos. La integridad de servicios se fundamenta en la necesidad de combinar adecuadamente las distintas áreas de especialización para la resolución de los problemas dentro de la empresa.

ANÁLISIS PROFUNDO DE LOS PROBLEMAS

La metodología de GCE parte de un análisis en profundidad de los problemas dentro de la propia empresa, permitiendo así establecer un enfoque y un plan de desarrollo a la medida de cada cliente. Consideran fundamental poder asesorar al cliente en todas las fases de la gestión fiscal y legal, utilizando legítimamente los resortes que la legislación ofrece e interpretando sus matices, hasta llegar, cuando sea necesario, a la defensa de los intereses del cliente ante los Tribunales Económico-Administrativos y ante la Jurisdicción Ordinaria. Conciben el asesoramiento fiscal y legal como un servicio complejo que, basado en el profundo conocimiento de la problemática en la empresa familiar supone cubrir las fases de información, planificación fiscal y planificación legal.

GEFICE

Prestan un servicio global en cualquiera de sus áreas de trabajo, sin olvidar que el cliente es su mejor activo.

Desde sus orígenes en 1987 sus socios fundadores, Nieves Rodríguez y Javier Quílez, han intentado trasladar su pasión por la empresa al resto de colaboradores del despacho para que los clientes se sientan comprendidos en sus necesidades del día a día. Su modelo de servicios se fundamenta en la seriedad, calidad, eficacia, trabajo en equipo y confidencialidad. Todo ello con el objetivo de que los clientes dispongan de la seguridad del cumplimiento de sus obligaciones legales, así como una mejor planificación de su futuro crecimiento.

LA EXPERIENCIA COMO VALOR PRINCIPAL

Los años de experiencia unidos a la diversidad de empresas que gestionan y el mantenimiento de sus valores a lo largo del tiempo, han hecho que Gefice Asesores de Empresa se haya posicionado como un referente en el sector de los despachos profesionales.

Sus clientes son variados tanto en tamaño (trabajan con multinacionales y con pequeños empresarios o profesionales autónomos) como en tipología y actividades (fundaciones, asociaciones, cooperativas y sociedades de muchos sectores de



GEFICE



Equipo humano de Gefice.

Año de constitución: 1987

Especialidad principal:

· Asesoramiento fiscal, laboral y contable a empresas

Otras especialidades:

· Consultoría empresas familiares, soporte a las familias empresarias, reorganización de patrimonios personales, servicios de consultas y formación a asociados de colectivos (Colegios Profesionales, Asociaciones de Empresarios, Gremios, etc.)

Socios: Javier Quílez y Nieves Rodríguez.

Plaza Doctor Letamendi, 3 Pral. 1ª

08007 Barcelona

Telf. + 34 93 451 73 15

Fax. 93 451 45 98

www.gefice.com

gefice@gefice.com

actividad), lo que les da una visión más amplia del área de gestión.

UN ASESORAMIENTO COMPLETO

Tienen varias divisiones que se encargan de ofrecer servicios personalizados a los clientes.

- División Asesoría: Desde la División de Asesoría trabajan el asesoramiento que requiere la empresa en los ámbitos fiscal, contable y laboral. El objetivo es el cumplimiento de las obligaciones legales y la prestación de servicios en la gestión diaria de las compañías.

- División Consultoría: se ofrece soporte al empresario en la dirección del día a día, en la planificación de su futuro y muy especialmente a las familias empresarias en el proceso de sucesión generacional.

- División Colectivos: ofrece servicios de consultas personalizadas, jornadas formativas y publicaciones a los miembros de los colegios profesionales, asociaciones de empresarios y gremios. En base a las propuestas de la junta asociativa elaboran un plan de servicios a medida del colectivo.

Gesdocument

Apuestan por soluciones tecnológicas de desarrollo propio que transforman la noción clásica de asesoría.

Gesdocument y Gestión, SA, se constituye en 1989, de la mano de Cuatrecasas Abogados y AudiHispana, con el objetivo de prestar servicios profesionales del más alto nivel en materia de contabilidad y gestión mercantil a sus clientes. Uno de sus objetivos es ayudar a las empresas a externalizar sus funciones administrativas y de asesoría interna. Solo un año después de iniciar su actividad en Barcelona se abre la oficina de Bilbao y más tarde se abren las sedes de Madrid, Valencia y Zaragoza. Paralelamente, se amplía la oferta de servicios: gestión laboral, selección de personal, movilidad internacional, etc.

LA INNOVACIÓN, SU PRINCIPAL BAZA

A diferencia de otras asesorías, Gesdocument ofrece más servicio, más solvencia, más soluciones y más soporte. La innovación es parte del ADN de Gesdocument, que apuesta por soluciones tecnológicas pioneras y proyectos de desarrollo propio, como plataformas tecnológicas en recursos humanos, contabilidad y gestión corporativa, que les permiten mejorar el servicio y conectarlo con las demandas actuales.



Oficinas de Gesdocument y Gestión, SA en Madrid.

gesDOCUMENT



Año de constitución: 1989
Especialidad principal:
· Asesoría integral para empresas

Otras especialidades:
· Contabilidad, Fiscal, Laboral, Mercantil, Global Mobility, Executive Search.

Ronda Sant Pere nº 17 2
08010 Barcelona
Telf. + 34 93 270 24 05

Zurbarán, 9 local derecha
28010 Madrid
Telf. + 34 91 524 71 50

Ercilla, 17 3º
48009 Bilbao
Telf. + 34 94 435 26 44

Av. Aragón, 30 bajos
46021 Valencia
Telf. + 34 96 339 11 17

C/ Joaquín Costa, 4 3º izq
50001- Zaragoza
Telf. +34 97 622 76 69

gd@gesdocument.com
www.gesdocument.com

ESPECIALIZACIÓN Y EXPERIENCIA

Gesdocument es una de las 75 mayores empresas del mercado de servicios legales de España. Hay que destacar el grado de especialización, la experiencia, la garantía y la solvencia que ofrecen al cliente, que encuentra en una única asesoría todos los servicios para un asesoramiento empresarial global. Sus valores se representan a través de la construcción de una fuerte relación con el cliente, con la confianza de poder resolver cada reto que les plantean, dando respuesta a aquellas preguntas que otros no han sabido resolver. Más de 3.800 clientes nacionales e internacionales han confiado en Gesdocument.

SERVICIOS PROFESIONALES

Escalan su servicio a las demandas del cliente, mediante el soporte global, próximo y personal de sus más de 170 profesionales así como de su red de oficinas nacional y por su presencia internacional al ser socio de *Leading Edge Alliance* (LEA), una de las principales asociaciones de despachos del mundo. En definitiva, buscan que sus clientes crezcan, se desarrollen y triunfen.

Gros Montserrat

Ayuda al cliente a mejorar la gestión de su empresa gracias al conocimiento, la innovación y la tecnología.

La firma fue constituida en 1982 por dos economistas, Xavier Gros y Josep Maria Monserrat, con el claro objetivo de prestar servicios a empresas en el ámbito de la gestión fiscal-contable y el asesoramiento laboral.

Gracias al buen hacer, y a la inquietud de solventar necesidades afines a toda empresa, fueron incorporando otros servicios de asesoramiento para convertir a su empresa en un *partner* estratégico fundamental para la prestación de servicios de asesoramiento integral legal a empresas.

Actualmente cuentan con un equipo de más de 65 profesionales, cada uno de los cuales posee una experiencia específica, dependiendo del área de asesoramiento al que pertenece. Entre sus servicios, además del asesoramiento laboral y fiscal, destacan las especialidades económico-financiera, jurídica, ayudas y financiación, consultoría de calidad, seguros e inversiones, consultoría en RR HH, selección y formación.

DESARROLLO EN BASE A LA INNOVACIÓN Y LA TECNOLOGÍA

Los requerimientos legales que debe tener en cuenta la empresa actual comprometen cada vez más el resultado económico. Ese es el motivo por el que Gros Monserrat trabaja



Maica Enrique, Xavier Gros y Josep Maria Monserrat.



Año de constitución: 1982

Especialidad principal:
· Asesoramiento laboral y fiscal

Socios:
Josep Maria Monserrat Alberti,
Xavier Gros Iglesias y
Maica Enrique Valencia

Carrió, 33
08242 Manresa (Barcelona)
Telf. + 34 93 872 69 44

Paseo de la Castellana 143 -
Edificio Cuzco 2º D
28046 Madrid
Telf. + 34 91 278 31 94

Pau Vila, 22 planta 3
08174 Sant Cugat del Vallés
(Barcelona)
Telf. + 34 93 872 69 44

Pau Claris 172, 2n 1a A
08037 Barcelona
Telf. + 34 93 272 59 99
info@grosmonserrat.com
www.grosmonserrat.com

de forma integral dando las mejores soluciones a los requerimientos y necesidades que la empresa pueda precisar, siempre sobre los principios de la **innovación y la tecnología**.

Las soluciones integrales que ofrece Gros Monserrat facilitan la operativa diaria de sus clientes gracias a su desarrollo online y a la innovación constante en sus aplicaciones.

CON UNOS VALORES CLAROS

La firma se compromete a emplear y facilitar todos los recursos que sean necesarios para prestar las mejores soluciones, siempre basadas en un trato personalizado, ético, confidencial y humano. Reflejo de este compromiso es la obtención de las certificaciones de calidad ISO 9001 e ISO 27001, que demuestran la capacidad de Gros Monserrat para proporcionar de forma coherente servicios que satisfacen los requisitos del cliente, y garantizan el correcto uso de la información que se maneja. Asimismo, todos los integrantes de Gros Monserrat responden a unos principios fundamentales para la firma: responsabilidad y compromiso, disciplina, pasión, visión de futuro, constancia y solidez, lealtad y consciencia.

Incrementa

Despacho profesional joven y moderno con talento nuevo y en constante renovación tecnológica.

Incrementa Serveis de Gestió i Consultoria es un despacho profesional de Barcelona dedicado al asesoramiento y gestión integral de empresas, autónomos, pequeños emprendedores y familias. El proyecto se inició en el año 1997, aunque el equipo que empezó llevaba años trabajando de manera conjunta.

En 2009, apostaron por unas nuevas y más amplias instalaciones en Plaza Lesseps en Barcelona. Este fue el salto definitivo para crecer con más y mejores servicios, garantizando como sus principios básicos: calidad, personalización, anticipación e innovación en todas nuestras actividades. En 2015 reafirmaron su cambio de mentalidad de la nueva era de los despachos profesionales, aportando más personalización y un servicio global para sus empresas dando un nuevo nombre al proyecto con la marca Incrementa.

UNIDADES ESPECIALIZADAS

El despacho cuenta con diversas unidades especializadas. Una de ellas en el sector del taxi. Dispone de escuelas en Barcelona, Badalona y Hospitalet y realiza una revista trimestral con información general del mundo del taxi: novedades, calendario de los eventos más multitudinarios en la ciudad condal, entrevistas, historia,



INCREMENTA

SERVEIS DE GESTIÓ I CONSULTORIA



Año de constitución: 1997

Especialidad principal:

· Asesoramiento y gestión integral de empresas, autónomos, pequeños emprendedores y familias.

Otras especialidades:

· Ofrece soporte legal y externalización de la gestión contable, fiscal y laboral e incorporar un soporte gerencial que de apoyo y herramientas para tomar las decisiones más acertadas en la gestión de su compañía.

Profesionales:

Josep Brillas, Judit Brillas, Angels Castellano, Antonio Montero, María José Raya, Iban Han, Leticia Díaz, José Luis Gómez, Mónica Busquets, M^a Ángeles Berenguel, María Carrasco, Sara Valls, Josep Brillas.

Pza. Lesseps, 33 Entlo, 4^a

08023 Barcelona

Telf. + 34 93 487 00 71

www.incrementasg.com

www.incrementasg.com



Parte del equipo de Incrementa.

consejos, etc. Además, ha creado la comunidad **Incrementa Taxi** donde ofrece formación especializada como cursos de defensa personal para taxistas, cursos para mujeres taxistas, educación postural, etc. En el sector turístico en Barcelona también tiene un notable volumen de pequeños empresarios que han apostado por este modelo emergente.

ESTRECHA RELACIÓN CON EL CLIENTE

Nuestra relación con el cliente es muy estrecha y personalizada. Ponemos a disposición de nuestros clientes consejos en el ámbito empresarial, talleres presenciales y formaciones específicas sobre liderazgo y gestión de equipos, salud postural e higiene mental, alimentación saludable, moda y protocolo en el trabajo, curiosidades, etc. Incrementa da una especial importancia al capital humano de las empresas y se vuelca en su bienestar y formación. Además, cuenta con profesionales con más de 20 años de experiencia y con una apuesta fuerte por la formación de su personal más joven para poder ofrecer el mejor servicio y la máxima calidad a sus clientes.

Lex Grupo

Apuesta por los valores de la relación abogado-cliente y es una solución idónea para las empresas.

Desde su fundación en 1996, Lex - Grupo Abogados se constituye como una Agrupación de Despachos de Abogados con el objetivo de garantizar al cliente un asesoramiento jurídico de alto valor añadido y procurar la mejor defensa de sus intereses en todos los ámbitos territoriales.

Integra en la actualidad a más de 20 despachos, con presencia en casi toda España y 4 despachos distribuidos por Europa y América Latina. Cuenta entre sus miembros con más de 300 abogados organizados por áreas de especialización.

LEALTAD, HONESTIDAD Y DEDICACIÓN EXCLUSIVA

Para Lex - Grupo Abogados los principios de confianza, lealtad, información continuada y honestidad, definen el compromiso del abogado con su cliente y son el fundamento de su actividad profesional.

Asimismo, están convencidos de que el cliente les distingue con su confianza.

Una de las cosas a destacar es que Lex - Grupo basa sus servicios en la atención personal y dedicación exclusiva a las necesidades de asesoramiento, consejo y asistencia del cliente.

También hay que destacar que la



Parte del equipo de Lex Grupo.



Año de constitución: 1996

Especialidad principal:

· Multidisciplinar

Servicios del despacho:

· Asesoramiento jurídico, Defensa y asistencia letrada, Soluciones extrajudiciales

Coordinadoras:

Susana Suárez Santa Coloma

Estíbaliz Vázquez Águeda

Sede principal:

Colón de Larreátegui, 18 - 1º Izda

48001 Bilbao

Tel. + 34 94 423 17 55

Tel. + 34 94 342 00 85

Fax. 94 423 89 51

Domicilio Social:

Hernani, nº 60 - 2º C

28020 Madrid

www.lexgrupo.com

lex@lexgrupo.com

Agrupación cuenta con una red de procuradores colaboradores, que les permite cubrir todas las necesidades que pudiera tener el cliente.

COMPROMISO ÉTICO

En un entorno cada vez más globalizado y, ante la creciente complejidad y especialización del Derecho, han decidido apostar por los valores esenciales de la relación abogado-cliente y su adaptación a los nuevos tiempos. Además, tienen claro que la observancia estricta de las normas deontológicas es compatible con la enérgica defensa de los derechos e intereses legítimos de sus clientes.

INNOVACIÓN CONSTANTE

La informatización y optimización de los procesos de gestión contribuyen a la mejor coordinación y atención de las necesidades de sus clientes.

Para Lex - Grupo, la innovación tecnológica es compatible con la esencia de la profesión y el mantenimiento del clima de confianza e información con sus clientes.

El relevo generacional de los despachos les ha permitido conjugar la experiencia con las nuevas técnicas de trabajo.

Poch & Abogados

Proximidad, profesionalidad y confianza. Tienen la solución a cada problema que enfrenten los clientes.

Poch & Abogados Asociados inició su andadura en el año 1979 bajo la dirección de su director y socio fundador: Josep Poch Villamayor.

Durante su trayectoria se ha especializado en el asesoramiento jurídico integral de la pequeña y mediana empresa y del empresario individual. Actualmente la firma cuenta con un equipo de 5 abogados y 15 colaboradores distribuidos en diferentes zonas geográficas. Aunque la sede central se encuentra en la ubicación originaria (Igalada), han abierto oficinas en Piera y Barcelona debido a la proximidad de muchos de sus clientes a esas áreas.

Disponen, además, de una red de despachos colaboradores con terceros países, los que les permite coordinar el asesoramiento jurídico integral con las necesidades jurídicas que conlleva la internacionalización de la empresa.

LA SOLUCIÓN A TODOS LOS PROBLEMAS

Con una ética profesional muy estricta buscan lograr un servicio eficaz y de confianza. Su compromiso es siempre solucionar los problemas de los clientes y atender cada uno de los encargos con dedicación absoluta.



 Josep Poch, director socio fundador de Poch & Abogados.



POCH & ABOGADOS ASOCIADOS. S.L.R



Año de constitución: 2000

Especialidad principal:

· Ejercicio multidisciplinar de las profesiones de abogado, titulado mercantil y economista.

Otras especialidades:

· Administrador concursal. Asesoramiento jurídico y económico, contable y tributario en general.

Profesionales: José Poch Villamayor, Laia Poch Basas, Luisa Moral Calvo, Montserrat Martí, Loraine de León.

Avenida Balmes 13, 1º
08700 Igalada (Barcelona)
Telf. + 34 93 804 20 61

Aribau, 80 7º 1ªA
08500 Barcelona
Telf. + 34 93 419 45 11

info@pochabogados.com
www.pochabogados.com

LA RAPIDEZ ES LA RESPUESTA

Una de sus máximas es la rapidez gestionando problemas, además de la relación directa abogado-cliente, porque creen que son las herramientas básicas para lograr buenos resultados.

Todos los asuntos y proyectos del despacho están dirigidos por un socio que asume la responsabilidad frente al cliente y coordina el asesoramiento indispensable que tienen que prestar los abogados de las diferentes áreas de especialización.

SERVICIOS PRESTADOS

La organización está especializada en derecho de empresa y proporciona los profesionales adecuados para cada áreas del mundo empresarial. Un ejemplo de ello, es su especialización para ejercer como administrador concursal.

Entre las áreas de actividad que ofrecen a sus clientes se encuentran:

- Contratación mercantil, derecho societario y derecho concursal.
- Derecho fiscal y contable.
- Derecho laboral.
- Derecho civil.
- Derecho procesal.
- Derecho penal económico.

RM Assessors

Dan a sus clientes el asesoramiento que necesitan con un trato personalizado y a medida.

Despacho fundado en 1959, que en la actualidad tiene un equipo integrado por más de 30 profesionales y técnicos.

EL CLIENTE ES LO PRIMERO

Están comprometidos éticamente con sus clientes, y el interés de éstos siempre será el suyo. La personalización en el trato es uno de los valores añadidos con los que cuenta esta asesoría, además de ofrecerles un servicio integral para que puedan enfrentar cualquier situación.

Están comprometidos con la evolución, la innovación personal y tecnológica, la mejora continua y la calidad en los servicios.

Todas sus áreas de actividad están coordinadas entre sí y tienen al frente a profesionales experimentados en las distintas materias.

SERVICIOS PROFESIONALES

Su equipo de profesionales está capacitado para la gestión de empresas, sean individuales o societarias, a partir de su constitución y durante toda su vida activa y les ofrecen asesoramiento en las cuestiones fiscales, laborales, mercantiles y civiles, etc, gestionando declaraciones fiscales y nóminas y asumiendo



 Equipo de profesionales que se integran en RM Assessors.



la defensa de la empresa en caso necesario.

Año de constitución: 1959

Especialidad principal:

· Asesoría de empresas

Otras especialidades:

· Asesoría de particulares

Profesionales:

Albert Romaguera, Marta Romaguera, Cristina Romaguera, Narcís Ginesta, Jordi Pol, Rosa Clara, Antonio Navarro, María Romaguera.

Gran Vía Jaume I

17007 Girona

Telf. + 34 97 220 82 58

Fax. 97 222 17 70

www.rm-assessors.com

info@rm-assessors.cat

blog.rm-assessors.com

ATENCIÓN A DISTANCIA

Además, su equipo de abogados está especializado en diferentes áreas del derecho y se ocupan de la defensa de los intereses de sus clientes, empresas y particulares, tanto en la redacción y negociación de contratos como la intervención en los diferentes procedimientos, sean administrativos, extrajudiciales o judiciales, en todas sus instancias, facilitando la atención a distancia y la integración virtual con sus clientes, para evitar desplazamientos innecesarios y optimizar el tiempo.

Desde su correduría de seguros procuran a sus clientes el ahorro de costes y las mejores coberturas del mercado.

SERVICIOS DEL DESPACHO

Entre los servicios que ofrece RM Assessors se encuentran:

- Asesoría fiscal, laboral y contable.
- Asesoría jurídica.
- Correduría de seguros.
- Administración de fincas.
- Agencia de la propiedad inmobiliaria.

Sáinz de Baranda

La experiencia de sus profesionales y el trato personal al cliente son sus pilares principales.

Fundada por D. Manuel Sáinz de Baranda, el bufete es actualmente un gabinete jurídico/económico integrado por abogados, economistas y profesionales de reconocido prestigio. Su amplia experiencia, adquirida en el transcurso de los años, y la juventud que aportan las nuevas incorporaciones, les permite identificarse con la problemática de cada cliente, aconsejando las mejores estrategias para encontrar las soluciones más eficaces. Además, el bufete ha consolidado sus servicios en el ámbito del asesoramiento que se deriva de las nuevas tecnologías como la propiedad industrial, intelectual, protección de datos y delitos informáticos.

AMPLIA OFERTA

Su variedad de servicios de asesoramiento económico y fiscal, asistencia, representación y defensa jurídica, les permite cubrir las necesidades que puedan afectar a sus clientes, tanto en su condición de persona física o jurídica, como en su actividad profesional y/o empresarial. El bufete se caracteriza por un tratamiento cuidadoso y personalizado de cada cliente, buscando la mejor resolución del conflicto planteado, facilitando con el máximo rigor el asesoramiento solicitado.



Equipo de profesionales de la Asesoría Sáinz de Baranda.



Año de constitución:1907
Especialidad principal:
· Asesoría jurídico-económica

Especialidades:

- Fiscal
- Económico-Financiero
- Laboral
- Mercantil
- Civil
- Penal
- Nuevas Tecnologías
- Extranjería
- Medio Ambiente

Asociados: Nuria Batlle, Josep Buch, María José Sáinz de Baranda, Nuria Sáinz de Baranda, José Luís Rosillo.

Consell de Cent 357-359 entlo.
08007 Barcelona
Telf. + 34 932 724 940
asesoria@asesoria.cat
www.sainzdebaranda.cat

El despacho se distingue particularmente, además de por la calidad de sus profesionales, por el trato dispensado a todos sus clientes, que les ha asegurado durante estos años un alto nivel de fidelización.

SERVICIOS ADAPTADOS A LAS NECESIDADES DE CADA CLIENTE

Entre los servicios que ofrece Asesoría Sáinz de Baranda, destacan los siguientes:

- **Fiscal:** Planificación fiscal, Impuesto sobre Sociedades, IVA, Renta y Patrimonio, etc.
- **Económico-Financiero:** Análisis económico y valoración de empresas.
- **Laboral:** Derecho individual y colectivo del trabajo, prevención de riesgos laborales, nóminas, etc.
- **Mercantil:** Constitución de sociedades, Cooperativas, Fundaciones, Modificación de estatutos, etc.
- **Civil:** Derecho de familia, donaciones, sucesiones, contratos, etc.
- **Penal:** Delitos contra la hacienda pública, social y fraudes de subvenciones.
- **Nuevas tecnologías:** Protección de datos o auditoría de seguridad.
- **Extranjería.**
- **Medio ambiente.**

Salomó Bonet -Godó Asesores

Apuesta por la proximidad, las nuevas tecnologías y la retención del talento como elementos clave.

Salomó&Bonet-Godó nace como evolución natural de los proyectos liderados por sus socios-fundadores: David Hospedales Salomó, y Carlos Bonet-Godó, con más de 25 años de experiencia en el asesoramiento empresarial. En 2015 deciden refundar el proyecto fruto de una apuesta decidida por fortalecer el servicio de proximidad, las nuevas tecnologías y la retención del talento como elementos clave. El despacho conserva su "know how" y un entorno relacional con más de 5.000 referencias, habiendo prestado sus servicios a empresas como Carrefour España, UOC, Ticketmaster, Northgate Arinso, Fremap, SANED, Ajuntament de Barcelona, Europas-try, GAES, Agència de Salut Pública, Ca l'Espinaler, Editora Balear, Best Hotels, etc. Además tiene presencia en Barcelona, Mataró, Madrid, Palma de Mallorca e Ibiza.

DESPACHO MULTIDISCIPLINAR

La firma está integrada por economistas, abogados y graduados sociales. Además, tienen un equipo consolidado de consultores expertos en el diseño e implantación de procesos de gestión y de soluciones de asesoramiento global. Su empeño, dedicación y trabajo



David Hospedales Salomó (izda.) y Carlos Bonet-Godó.

Salomó & Bonet-Godó ASESORES



Año de constitución: 2015

Especialidad principal:

· Asesoría y gestión laboral, fiscal-contable, Consultoría estratégica y administración de personas, Asesoría jurídico laboral, Procesal laboral, Bróker de seguros.

Socios: David Hospedales, Carlos Bonet-Godó.

Montserrat 54, 1

08302 Mataró (Barcelona)

Telf. + 34 93 741 41 41

Telf. + 34 937 57 00 00

Travessera de Gracia 56, 5ª planta
08006 Barcelona

Telf. + 34 93 741 41 41

Seminario de Nobles 4, 4º izda. Pta.A
28015 Madrid

Telf. + 34 91 084 88 07

Guasp 2

07007 Palma de Mallorca

Telf. +34 97 174 41 44

Av. d'Alexandre Roselló 21, 6º planta

07002 Palma de Mallorca

Telf: +34 871 57 88 64

Pere de Portugal 11, Entresuelo 2

07800 Ibiza

Telf: + 34 971 31 80 39

salomobonetgodó.com

los enfocan en mejorar la toma de decisiones de sus clientes.

SERVICIOS AVANZADOS

Salomó & Bonet-Godó ha creado y patentado herramientas tecnológicas de gestión: www.sigobusinessintelligence.com[®], inteligencia de negocios en el área de recursos humanos, con explotación de datos de la nómina al detalle.

También han creado una herramienta interactiva para gestionar movimientos en la Seguridad Social www.gestion24horas.com de forma rápida y sencilla, mediante una aplicación web, a través de tablet, smartphone u ordenador.

Disponen además de www.elportaldeempleado.com una herramienta interactiva para alojar toda la información relativa al empleado que permite el seguimiento de toda la vida laboral desarrollada en la empresa. **Sigo Empresa** ponen a disposición del cliente los documentos relativos a la gestión de su empresa.

Finalmente, han desarrollado la patente www.sigowork.com que permite el sistema de registro de presencia y marcaje a través de códigos QR que pueden leer cualquier teléfono móvil.

Saumoy, Ribó i Baiges

Se encuentran siempre cerca del cliente para ayudarle, sean cuales sean sus necesidades.

El despacho fue fundado en 1972 por Pere Saumoy Bundó (Economista, Gestor Administrativo) e Higinio Baiges Moral (Graduado Social, Abogado) y, desde entonces, ha experimentado año tras año un crecimiento sostenido. Actualmente cuenta con una plantilla de 62 personas, las cuales prestan un servicio profesional integral y de máxima calidad a empresas y a particulares.

AL LADO DE LOS CLIENTES

Están de parte de los clientes, ese es su lema. Pretenden ayudarles y para ello intentan tener una visión global de sus negocios a fin de dar una respuesta adecuada que responda a sus necesidades globales. La confianza, la confidencialidad, la honestidad y la entrega de su personal son notas que caracterizan este despacho y que sus clientes valoran positivamente.

Su sólida posición se ha conseguido gracias a un trabajo constante desarrollado a lo largo de más de 40 años por los socios, el equipo de profesionales y el personal del despacho, los cuales siempre actúan en base a valores tales como: la integridad, la responsabilidad y el estudio y defensa de los intereses de los clientes.

Su mayor satisfacción es el reco-



Interior de la sede de Saumoy, Ribó i Baiges en Barcelona.



Año de constitución: 1972

Especialidad principal:

· Asesoría fiscal, contable y laboral

Otras especialidades:

· Asesoría jurídico-mercantil y servicios de extranjería

Profesionales:

Socios: Josep Ribó,
Ricard M. Saumoy,
Miquel Hernández,
Ferran Baiges,
Igor Ventura.

Asociados: Pilar Sánchez,
Guifré Espina,
Jordi Baiges,
Salvador Vidal,
Jordi Micolau.

Aribau, 197-199, 1º
08021 Barcelona
Telf. + 34 932 593 600
Fax. 932 121 818
info@srbasesores.com
www.srbasesores.com

nocimiento de los clientes, de los que reciben constantes muestras de fidelidad y confianza.

Todo eso es posible gracias a un trato muy personal de los asuntos que les confían, a los cuales se les aplica un eficaz modelo de trabajo que cumple con todos los requisitos establecidos por el sistema de calidad autoimpuesto por la dirección del despacho y certificado según la norma de calidad ISO 9002.

SIEMPRE ATENTOS A LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO

Permanecen atentos a la evolución del mercado y a los cambios legislativos que afectan a sus clientes para dar una respuesta rápida y eficaz a los nuevos retos que aparecen sin cesar en el entorno socioeconómico. Ofrecen asesoramiento en las diversas áreas de la empresa. En cada una de ellas disponen de los especialistas necesarios para garantizar una óptima gestión. Entre las áreas que trabajan destacan la fiscal, contable, laboral, jurídico-mercantil y extranjería, aunque ofrecen todos los servicios que la empresa pueda precisar, ya sean de forma directa o mediante alianzas.

SÉNEOR Laboral

El progreso y el desarrollo son imposibles si uno sigue haciendo las cosas tal como siempre las ha hecho.

Bajo la tutela de los principios de actuación, servicios y niveles de calidad comunes que caracterizan a la enseña SÉNEOR Abogados y Economistas se integra en su seno un área de especialización como complemento y refuerzo al asesoramiento integral denominada SÉNEOR Laboral.

El equipo de profesionales de la firma SÉNEOR Laboral, se encuentra formado por abogados especializados en derecho laboral, graduados sociales y técnicos en administración de personal que gestionan, en la actualidad, desde sus distintas responsabilidades, un importante fondo de comercio perteneciente a diversos sectores económicos de toda la geografía española (hostelero, inmobiliario, industrial, comercio, transportes, etcétera). Se identifican con unos valores claros: honestidad, lealtad, discreción, rigor, confianza-empatía y minutación a precio razonable, con la máxima calidad, en un entorno de relaciones duraderas a largo plazo.

VALOR DIFERENCIAL

SÉNEOR Laboral, se diferencia de las “asesorías laborales tradicionales” por varias razones:

- **Servicio de “outsourcing” on line muy especializado:** SÉNEOR Laboral aporta valor de negocio a largo plazo



LABORAL | S É N E O R
ABOGADOS • ECONOMISTAS

 Oficinas del despacho de SÉNEOR Laboral.



Año de constitución: 1998

Especialidad principal:

· Derecho Laboral: Nóminas y Seguridad Social, Contratación laboral, Derecho laboral “estratégico” (cláusulas contractuales, consultas y dictámenes, etc.), Contenciosos laborales, Inspecciones de trabajo, Relaciones sindicales, Auditorías laborales, Prevención de riesgos laborales.

Profesionales:

Vicent Arrandis Ventura
varrandis@seneorlaboral.com
(Socio director SÉNEOR Laboral)

Oficina central:

Mayor, 53, Piso 1º 8º
12001 Castellón
Telf. + 902 00 92 00

Otras delegaciones: Barcelona, Lleida, Gran Canaria y Valencia.
www.seneor.com

ya que al externalizar el área laboral de las empresas éstas centran su mayor tiempo y esfuerzo en aspectos estratégicos (*Core Business*). Sólo en recursos dedicados a la gestión de nómina las empresas alcanzan un 70% del gasto del departamento de personal. Con un servicio de *outsourcing* se puede ahorrar entre un 20% y 40% del coste fijo.

- **Servicio con espíritu “partnership”:** El cliente colabora y se siente socio del servicio, comparte el peso de su ámbito laboral sin renunciar al control.

- **Servicio innovador de “clouding” para nómina:** SÉNEOR Laboral ha creado INNÓMINA “Smart Payroll”, la primera aplicación *cloud* que permite a las empresas y los trabajadores visualizar nóminas y otros documentos laborales desde cualquier dispositivo móvil (iPhone y Android). Se trata de un servicio de nómina inteligente accesible desde la nube para que la empresa pueda consultar la información de sus empleados y, a su vez, cada empleado puede acceder a sus nóminas de forma permanente. Una aplicación ágil, flexible, 100% *cloud* y adaptada a los nuevos tiempos. ÚNETE A LA NÓMINA INTELIGENTE.

Spanish VAT Services

Pioneros en la prestación de asesoramiento fiscal exclusivo en el ámbito de la tributación indirecta.

A Spanish VAT Services nace con la vocación de dar un servicio orientado, de forma exclusiva, a la tributación indirecta y la fiscalidad del comercio exterior.

Spanish VAT Services es miembro del Comité Científico de la *International VAT Association* y su director general, Fernando Matesanz, es profesor de la *International School of Indirect Taxation* con sede en Bélgica y ha sido nombrado "*Indirect Tax Leader*" para España por la revista *International Tax Review* en los años 2015 y 2016.

Nuestro despacho es pionero en la prestación de este tipo de servicios en nuestro país. La independencia y especialización, son las dos principales cualidades de nuestro despacho y de las soluciones que ofrecemos a nuestros clientes.

ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO EN IMPOSICIÓN DIRECTA

Somos la alternativa en el mercado español a las auditoras internacionales, para aquellas compañías que busquen asesoramiento especializado en el ámbito de la imposición indirecta. Spanish VAT Services es el principal prestador de servicios de asesoramiento en tributos indirectos para las pymes españolas.

Nuestros clientes son, principalmente, compañías que realizan sus actividades en distintas jurisdicciones y que



« Fernando Matesanz,
director general de
Spanish VAT Services.



Año de constitución: 2012

Especialidad principal:

· Tributación Indirecta: IVA, fiscalidad aduanera e Impuestos Especiales.

Otras especialidades:

· Fiscalidad del comercio exterior: IVA internacional, regímenes aduaneros suspensivos, importaciones, exportaciones, operaciones intracomunitarias y operaciones en cadena.

Profesionales:

Director General: Fernando Matesanz
Cuevas.

Príncipe de Vergara, 97
28006 Madrid
Telf. + 34 650 105 342
Telf. + 34 91 599 5249
info@spanishvat.es
www.spanishvat.es

requieren un asesoramiento experto y especializado sobre el impacto que los diversos impuestos indirectos, especialmente el IVA, pueden tener en el desarrollo de estas actividades.

SERVICIOS DEL DESPACHO

Además, Spanish VAT Services ofrece los siguientes servicios:

- Representación fiscal en España y otros estados miembros de la UE de entidades no residentes.
- Asesoramiento especializado en el Impuesto sobre el Valor Añadido.
- Gestión de devoluciones del IVA a nivel global.
- Fiscalidad aduanera, regímenes suspensivos e IVA a la importación en medios de transporte (importaciones temporales y reimportaciones).
- Impuestos especiales.
- Otros gravámenes indirectos.
- Procedimientos tributarios (inspección, gestión, recaudación, y actuación ante tribunales incluyendo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea).
- Formación en materia de IVA internacional e imposición indirecta.
- Asesoramiento y asistencia en tramas de fraude de IVA (fraude carrusel).



Parte del exterior de la sede central de Tarinas Grup.

Tarinas Grup

Su valor principal es el capital humano, además de la innovación constante en su metodología.

Tarinas Grup fue fundada en 1937 por Santiago Tarinas Josep, iniciándose como agente general de seguros. Entre los años 60 y 70, el impulso promovido por Santiago Tarinas Visa originó una oficina técnica laboral, fiscal e Inmobiliaria, manteniendo el área de seguros. La tercera generación, liderada por los hermanos Santiago Tarinas Salichs, actual presidente ejecutivo y Xavier Tarinas Salichs, director del área de seguros, incorporó la asesoría legal hacia finales de los años 80. En los últimos años, han integrado servicios relacionados con las nuevas tecnologías, la comunicación, el marketing o Internet, adaptándose a las nuevas necesidades emergentes.

TRATO PERSONAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

El equipo humano formado por abogados, asesores, técnicos especialistas y administrativos, empatizan con los clientes y están en constante formación. Dan confianza y transmiten su experiencia y conocimiento a través de la calidad del servicio. El cliente está tranquilo y seguro, ya que sus temas son tratados de forma individualizada y profesional. La era de la información y las nuevas tecnologías hace que cada vez con más frecuencia los trámites se reali-



Año de constitución: 1937

Especialidad principal:

· Defensa y asesoramiento jurídico, Gestión fiscal y laboral, Administración de bienes y patrimonio.

Socios/Asociados:

Santiago Tarinas Visa, Santiago Tarinas Salichs, Xavier Tarinas, Núria Viladrich, Santiago Tarinas, Vanesa Fernández, Margarita Giral, Hermogènes Montalvo, Eva Infante.

Delegación Central:

Sant Jaume, 246-256
08370 Calella (Barcelona)

Avda. Carrilet, 3, Edificio D, 11º, A
08902 Barcelona

Ctra. Barcelona, 569
08204 Sabadell (Barcelona)

Pinar, 5
28006 Madrid

Telf. +34 931 155 111
Telf. +34 672 212 345
tarinas@tarinas.com
www.tarinas.com

cen vía electrónica. Por eso, ofrecen servicios en línea y un portal web documental para sus clientes.

DEPARTAMENTOS ESPECIALIZADOS

Disponen de varios departamentos especializados para cubrir cada una de las necesidades de sus clientes.

- **Tarinas Viladrich Bufete:** Asesoramiento jurídico y defensa procesal.
- **Tarinas TIC:** Asesoramiento jurídico y defensa procesal en privacidad y propiedad intelectual e industrial.
- **Tarinas Compliance:** Asesoramiento jurídico en prevención de riesgos penales y defensa procesal.
- **Tarinas Fiscal et Legal:** Asesoramiento, planificación y gestión fiscal-contable.
- **Tarinas Labor:** Asesoramiento, defensa jurídica, tramitación y gestión de asuntos laborales y de la Seguridad Social.
- **Tarinas Risk:** Asesoramiento en la regulación de los seguros: pólizas de grandes riesgos, reaseguro y regulatorio.
- **Tarinas Propmanager:** Asesoramiento en derecho inmobiliario.
- **Tarinas.Com:** Asesoramiento en nuevas tecnologías, regulación de la publicidad y Comercio Electrónico.

Zinco Business

Buscan generar valor a sus clientes para conseguir una mejor proyección y visión de futuro.

Zinco Business Solutions es un grupo dedicado a dar servicios profesionales de gran valor añadido. El conocimiento y la experiencia acumulada de las áreas en las que trabajan les permiten ofrecer respuestas y soluciones de alta calidad que generan un elevado grado de satisfacción.

PERFIL VARIADO DE CLIENTES

El perfil de empresas que confían en Zinco Business es amplio y variado abarcando diferentes sectores de actividad: Automoción, sector del recambio, transportes, empresas tecnológicas, startups o empresas familiares. La mayoría tienen un denominador común: comparten su inquietud por desarrollar un proyecto de calidad e innovador. A través de AECE, su agencia en Amsterdam, apoyan y patrocinan causas de interés público y social. Por ejemplo promueven el Círculo de Empresarios, un espacio de reunión donde empresarios y ejecutivos hispanos residentes en Holanda puedan encontrarse e intercambiar sus experiencias.

PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN

La mejora de la rentabilidad y productividad, es uno de los retos que deben superar las empresas en un entorno altamente competitivo. Bajo



Año de constitución: 2011

Especialidad principal:

· Multidisciplinar.

Especialidad principal:

· Asesoramiento en las distintas áreas de fiscalidad y gestión tributaria empresarial, Contabilidad, Inmobiliario, Seguros, Derecho mercantil, civil, Derecho concursal, Derecho internacional, Consultoría tecnológica y Gestiones administrativas en las especialidades de Automoción y Transporte.

Profesionales:

Socios: Jesús González, Andrés Palos, José Reyes.

Avda. de Roma, 119-121

08011 Barcelona

Telf. + 34 93 444 81 74

www.zincobs.com

este prisma, Zinco Business considera el *outsourcing* como un instrumento fundamental que permite a las empresas no distraer recursos innecesariamente. La externalización de determinados procesos del negocio ayuda a reducir costes y a generar valor a largo plazo. Sus servicios cubren las siguientes disciplinas: Área de marketing y comunicación, Área de informática de gestión, Áreas del derecho penal y matrimonial.

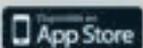
DESPACHO MULTIDISCIPLINAR

Ofrecen servicios de asesoramiento permanente o específico en materia de normativa contable nacional o internacional. La característica multidisciplinar de su organización, unida a la calidad y experiencia del equipo de profesionales les permiten poder ofrecer los servicios que demandan actualmente las empresas. Con el objetivo de examinar los estados financieros ZincoBS se vale de una metodología eficaz, basada en la aplicación de las innovaciones tecnológicas en los procedimientos de auditoría, lo que permite determinar el grado de profundidad de las pruebas y la verificación de los estados y registros contables.

LA CURIOSIDAD VA CONTIGO



LO MEJOR DE **QUO** EN TU MÓVIL
DESCÁRGATELA GRATIS





El primer 3 en 1 en gestión de clientes



Disfruta de **150€**
de saldo gratis
entrando en la web
emprendedores.insightview.es



› Insight View

Marketing · Finance · Risk

Iberinform presenta Insight View, la única herramienta que te permitirá gestionar de manera integrada las áreas de marketing, finanzas y análisis de riesgo de tu cartera de clientes de España y Portugal.

Aprovecha los 150€ de saldo que te regalamos y pruébalo sin compromiso.

Infórmate en el 902 101 877,
o en emprendedores.insightview.es

Iberinform
Crédito y Caución