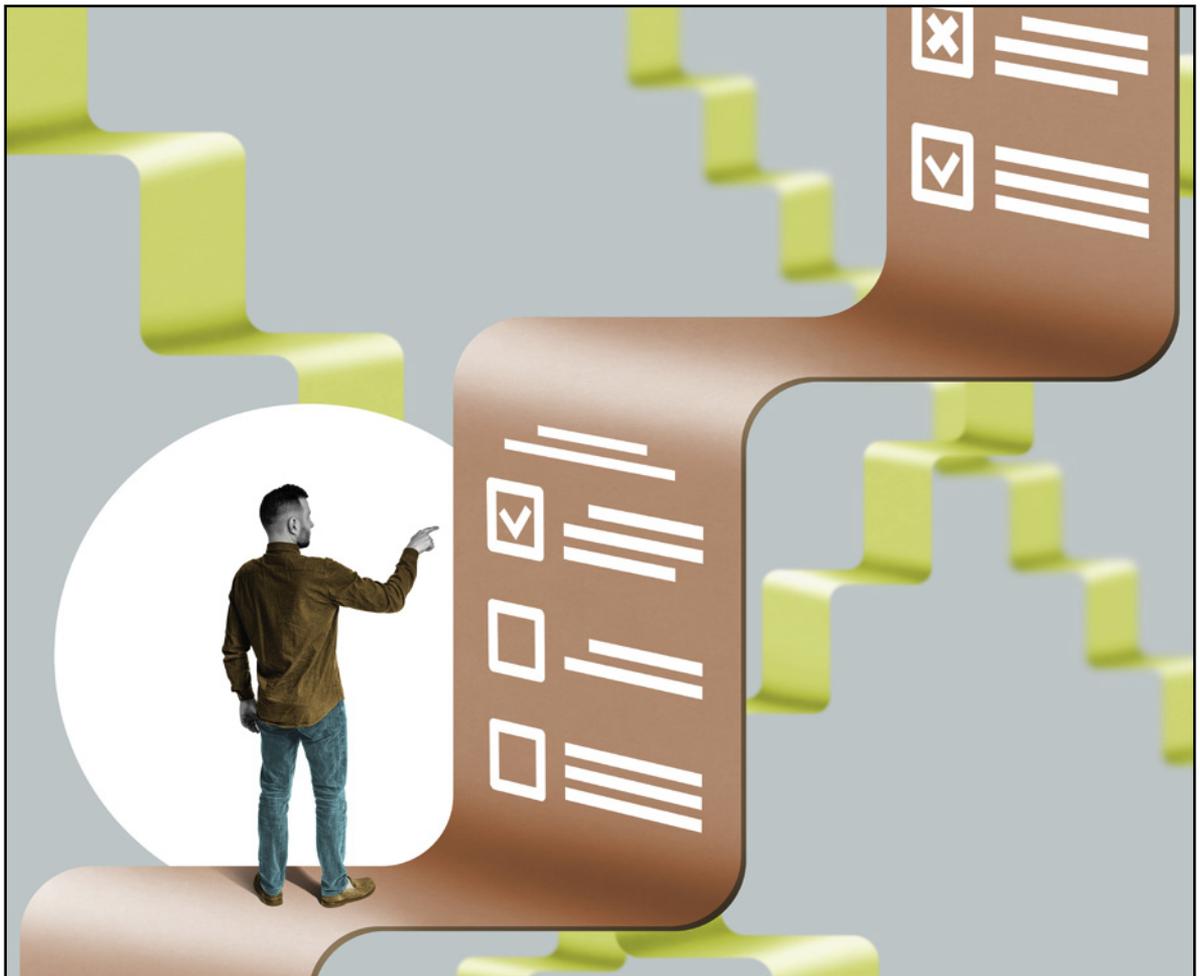


GUÍA JURÍDICA Y FISCAL

ProDespachos.com

Emprendedores 2024

CONOCE TODAS LAS NOVEDADES EN MATERIA FISCAL Y LEGAL
PARA ESTAR AL DÍA EN LA GESTIÓN DE TU EMPRESA



GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2024

Guía coordinada por: Ruth Pereiro

SUMARIO

- 4** FACTORES DE SELECCIÓN EN LA BÚSQUEDA DE UN BUEN ASESOR
- 6** PUESTA A PUNTO PARA ESTAR AL DÍA EN LA GESTIÓN EMPRENDEDORA
- 22** DUDAS EN LA GESTIÓN DE LA FISCALIDAD
- 30** DUDAS EN LA GESTIÓN LABORAL ACTUAL
- 40** PREGUNTAS FRECUENTES EN LA GESTIÓN MERCANTIL DE UNA EMPRESA
- 50** SELECCIÓN DE DESPACHOS ESPECIALIZADOS

Emprendedores

ProDespachos.com

FACTORES DE SELECCIÓN EN LA BÚSQUEDA DE UN BUEN ASESOR JURÍDICO Y ECONÓMICO

UN AÑO MÁS, TENGO EL PRIVILEGIO DE DARLES LA BIENVENIDA A ESTA GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2024 QUE ELABORAMOS PRODESPACHOS Y LA REVISTA EMPRENDEDORES. EN ELLA ENCONTRARÉIS INFORMACIÓN MUY INTERESANTE, PERO, SOBRE TODO, A LOS QUE NOSOTROS CONSIDERAMOS LOS MEJORES DESPACHOS DE NUESTRO PAÍS POR REUNIR UNA SERIE DE CARACTERÍSTICAS QUE ENTENDEMOS QUE SON BÁSICAS.



Desde hace unos años, los despachos profesionales se han convertido en un puntal básico para la sociedad. El vacío de la Administración a la hora de atender al ciudadano cada vez es mayor, por lo que la gente acaba teniendo a su asesor o asesora, abogado o abogada, como punto de referencia.

Los retos del sector del asesoramiento son los mismos que los de otros. La digitalización, la modernización, la captación de talento y la necesidad de formación continua. A pesar de lo que se pueda pensar, la innovación de los despachos profesionales permitirá una mayor humanización de sus servicios. La Inteligencia Artificial, sin duda, vendrá a cambiar muchas cosas.

En el sector de los despachos profesionales se está produciendo un fenómeno muy interesante: se está volviendo al asesoramiento de toda la vida

Es posible que los trabajos mecánicos, como las nóminas, contabilidad, etc. no requieran de tanta intervención de los profesionales, pero sí su supervisión. Y, sobre todo, será necesario potenciar ese asesoramiento de calidad, que, a veces, por falta de tiempo, no se podía ofrecer. En cierto modo, la digitalización, bien gestionada, nos puede hacer más humanos.

Un tema importante y una asignatura pendiente a superar es la disparidad de géneros. Curiosamente, el sector de los despachos profesionales tiene un porcentaje de mujeres muy alto. No sé si exagero si digo que hay más mujeres que hombres. Pero, en este dato, lo que falla es que pocas están en puestos de dirección. Hay pocas socias o directoras de departamentos. En este punto, todavía hay mucho por hacer.

Aunque se han logrado avances significativos, con mujeres ocupando roles destacados como socias en despachos, directoras de oficinas y abogadas en consejos de administración y tribunales, aún persisten barreras que limitan el pleno acceso a puestos de alta responsabilidad.

Sin embargo, estos logros representan una tendencia positiva y reflejan la perseverancia, tenacidad y profesionalismo de las mujeres en el sector legal.

En definitiva, aunque hay muchas cosas por mejorar, la calidad de servicios que ofrecen los despachos profesionales es muy grande. Sin duda alguna, estamos en muy buenas manos.

¿CÓMO DEBE SER MI ASESOR?

Asesorar a un emprendedor que pone en marcha un nuevo modelo de negocio implica contar con profesionales con conocimientos multidisciplinares que puedan ofrecer un servicio jurídico y económico global.

Detrás de un caso de éxito de un proyecto emprendedor suele haber un buen asesoramiento, lo que incluye tener bien atados todos los flecos legales del negocio. Pero, ¿sirve la asesoría tradicional para dar respuesta a este nuevo 'cliente'?

El profesional que asesora a este tipo de proyectos tecnológicos/innovadores requiere de un conocimiento específico de ciertas áreas del derecho, pero también conocer las necesidades particulares del emprendedor, de manera que pueda dar solución y anticiparse a los distintos escenarios a los que se va a enfrentar el negocio. Su perfil debe ser tan disruptivo como el de los emprendedores a los que va a asesorar.

EL PERFECTO CONSEJERO

Las competencias que debe cumplir un asesor que quiera sobresalir en el mundo emprendedor son:

■ Capacidad para predecir los cambios y evitar los problemas legales.

■ Contar con una mentalidad innovadora y emprendedora.



Un buen asesor debe anticiparse a los distintos escenarios con los que pueda encontrarse su cliente con el fin de ofrecer la mejor solución

■ Ser rápido y ejecutivo en las respuestas y los consejos.

■ Saber rodearse de buenos profesionales, especialistas en sus ámbitos (fiscal, laboral, mercantil, propiedad intelectual, ayudas, financiación, planes de negocio...).

■ Foco en el cliente y en su crecimiento.

Finalmente, las tres preguntas que un emprendedor debería plantear en el 'casting' de búsqueda de un buen asesor serían las siguientes:

1) Como asesor/firma, ¿por qué le interesa trabajar con nuestra empresa? ("Sabe algo de ella, de nuestro sector o negocio").

2) ¿Qué ventajas o beneficios obtendré si trabajamos con su firma? ("No me explique todavía los servicios, solo hableme de sus ventajas o aspectos diferenciales").

3) ¿Qué información necesitaré para elaborar una propuesta que se adapte a nuestras necesidades? (Con esta pregunta sabré si la propuesta es estándar o a medida).

Espero que encontréis a vuestro asesor y os deseo muchísimo éxito en vuestro camino hacia el éxito: tanto a los emprendedores que iniciáis ahora vuestro camino, como a los que lo hicisteis hace unos años.



GLÒRIA MOLES PALLEJÀ

ABOGADA Y DIRECTORA DE CONTENIDOS DE PRODESPACHOS

PUESTA A PUNTO PARA ESTAR AL DÍA EN LA GESTIÓN EMPREDEDORA

TE PRESENTAMOS LAS PRINCIPALES NOVEDADES FISCALES Y LABORALES QUE DEBES CONOCER PARA EL BUEN DESARROLLO DE TU EMPRESA.

El año 2023-2024 viene cargado de importantes cambios fiscales y laborales, algunos de los cuales ya han sido aprobados y otros se encuentran en proyecto, algo que debemos tener presente. A continuación, resumimos algunas de las principales novedades fiscales y laborales, sin perjuicio de otras normas previstas de aprobación por el Gobierno, así como de otras novedades propias aprobadas por las Comunidades Autónomas.

PRINCIPALES NOVEDADES FISCALES

Tipo de gravamen reducido en el Impuesto sobre Sociedades (IS): Se reduce del 25 al 23% el tipo de gravamen para las entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios (INCEN) del período impositivo inmediato anterior sea inferior a 1.000.000€ y no tenga la consideración de entidad patrimonial.

Amortización acelerada de determinados vehículos (con efectos para los períodos impositivos que se inicien en 2023, 2024

y 2025): Las inversiones en vehículos nuevos de las tipologías FCV (vehículo eléctrico de células de combustible), FCHV (vehículo eléctrico híbrido de células de combustible), BEV (vehículo eléctrico de baterías), REEV (vehículo eléctrico de autonomía extendida) o PHEV (vehículo eléctrico híbrido enchufable), afectos a actividades económicas y que entren en funcionamiento en los períodos impositivos que se inicien en los años 2023, 2024 y 2025, podrán amortizarse en función del coeficiente que resulte de multiplicar por 2 el coeficiente de amortización lineal máximo previsto en las tablas de amortización.

Limitación a la compensación de pérdidas en 2023 en el régimen de consolidación fiscal: Se establece una medida para el período impositivo 2023 consistente en la no inclusión del 50% de las bases imponibles individuales negativas de las entidades integrantes de un grupo que tribute en el régimen de consolidación fiscal en la determinación de la base imponible consolidada de dicho grupo.

El mencionado porcentaje no incluido en 2023 podrá ser compensado de la base imponible positiva del grupo fiscal en los años sucesivos, por lo que la medida tiene un efecto de anticipación de impuestos,



pero no conlleva una variación en la tributación del grupo fiscal.

Prórroga de la suspensión de la causa de disolución por pérdidas: Se establece que no se computarán las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 hasta el cierre del ejercicio que se inicie en el año 2024.

Deducción por contribuciones empresariales a sistemas de previsión social empresarial: Las sociedades podrán practicar una deducción en la cuota íntegra del 10% de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000€.

Amortización acelerada de las inversiones en nuevas infraestructuras de recarga de vehículos eléctricos: Se incorpora un incentivo fiscal destinado a promover las instalaciones de recarga nuevas en el IS. Así, se permite la amortización acelerada de inversiones en nuevas infraestructuras de recarga de vehículos eléctricos afectas a actividades económicas en los períodos impositivos que comienzan en los años 2023, 2024 y 2025. Esto se basa en un coeficiente que multiplica por 2 el coeficiente de amortización lineal máximo y requiere documentación técnica y certificación de instalación eléctrica.

Empresas emergentes ('Ley de Startups'):

■ Se establece un tipo impositivo del 15% para las empresas emergentes en el primer año en que tengan base imponible positiva y en los tres siguientes, siempre que mantengan la calificación de emergentes.

Conoce las nuevas amortizaciones para vehículos eléctricos, los nuevos tipos impositivos o los beneficios fiscales para las empresas emergentes

■ Se permite el aplazamiento de la deuda tributaria del Impuesto de Sociedades (IS) o del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR) en los dos primeros ejercicios desde que la base imponible sea positiva, sin garantías ni intereses de demora, por un periodo de 12 y 6 meses, respectivamente. Y se elimina la obligación de efectuar pagos fraccionados del IS y del IRNR en los dos años posteriores a aquel en el que la base imponible sea positiva.

Obligación de declarar en el IRPF: Se eleva de 14.000 a 15.000€ el umbral de la obligación de declarar para quienes perciban (i) rendimientos del trabajo de más de un pagador, (ii) pensiones compensatorias del cónyuge o anualidades por alimentos no exentas, (iii) rendimientos del trabajo no sujetos a retención (porque el pagador no esté obligado a retener) o (iv) rendimientos del trabajo sujetos a tipo fijo de retención.

Obligación de declarar de los autónomos: A partir del 2023, estarán en cualquier caso obligadas a declarar todas aquellas personas físicas que en cualquier momento del período impositivo hubieran estado de alta como autónomos.

Exención por gasto de kilometraje: Con efectos desde el 17 de julio de 2023 se aumenta a 0,26€ por km recorrido (antes

0,19€) el importe exceptuado de gravamen de las cantidades destinadas a los gastos de locomoción.

Gastos de difícil justificación en estimación directa simplificada: El porcentaje de deducción para el conjunto de las provisiones deducibles y los gastos de difícil justificación será del 7% (antes 5%). Recordamos que la deducción no puede exceder de los 2.000€ y este límite absoluto permanece inalterado.

Contribuyentes en estimación objetiva ('Módulos'): Se prorrogan los límites excluyentes del método de estimación objetiva para 2023 (las cuantías de 250.000€ y de 125.000€) y, por otro lado, se aumenta la reducción general sobre el rendimiento neto de módulos.

Aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social: Desde el 1 de enero de 2023, las reducciones en la base imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social tienen límites máximos:

1. El límite máximo es el menor entre el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas recibidos individualmente en el ejercicio o 1.500€ anuales.

2. Este límite se incrementará en ciertas circunstancias:

a) Si el aumento proviene de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por un monto igual o inferior al resultado de aplicar un coeficiente, que

depende del importe anual de la contribución empresarial:

- Si la contribución es igual o inferior a 500€, el límite aumenta al resultado de multiplicar la contribución empresarial por 2.5.

- Si la contribución está entre 500,01 y 1.500€, el límite es de 1.250€ más el resultado de multiplicar por 0.25 la diferencia entre la contribución empresarial y 500€.

- Si la contribución es superior a 1.500€, el límite es el resultado de multiplicar la contribución empresarial por 1. Sin embargo, este último límite se aplica siempre que el trabajador obtenga en el ejercicio rendimientos íntegros del trabajo superiores a 60.000€ procedentes de la empresa que realiza la contribución.

b) En el caso de ciertas aportaciones, como las de trabajadores autónomos a planes de pensiones de empleo simplificados, las aportaciones propias del empresario individual o profesional a planes de empleo de los que sea promotor y participe, aportaciones a mutualidades de previsión social de las que el aportante sea mutualista, o aportaciones a planes de previsión social empresarial o seguros colectivos de dependencia de los que el aportante sea tomador



y asegurado, el límite de incremento es de hasta 4.250€ anuales. Esto también se aplica a las aportaciones a planes de pensiones sectoriales.

En cualquier caso, la cuantía máxima de reducción por aplicación de los incrementos previstos en los puntos anteriores no puede superar los 8.500€ anuales.

Además, se establece un límite adicional de 5.000€ anuales para las primas de seguros colectivos de dependencia pagadas por la empresa.

Tipos de gravamen del ahorro: Se regulan nuevos tipos de gravamen, añadiendo dos tramos a la base liquidable entre 200.000 y 300.000€, con tipo del 27% (antes 26%) y a partir de 300.000€, que se aplica el tipo del 28% (antes 26%). Esta modificación es de aplicación también a los contribuyentes que se benefician del régimen especial de trabajadores desplazados a territorio español.

Deducción vehículos eléctricos: Se establece una deducción en el IRPF del 15% en el valor de la adquisición de vehículos eléctricos nuevos en dos casos: al comprar

el vehículo entre el 30 de junio de 2023 y el 31 de diciembre de 2024 o al pagar al vendedor, al menos, el 25% del valor antes mencionado en ese período y adquirir el vehículo antes de finalizar el segundo período impositivo posterior. La deducción tiene un límite máximo de 20.000€ y se aplica solo a vehículos específicos, como turismos, cuadriciclos ligeros, cuadriciclos pesados, motocicletas y otros, siempre que cumplan ciertos criterios y no estén destinados a actividades económicas.

También se permite una deducción del 15% en las cantidades gastadas para instalar sistemas de recarga de baterías para vehículos eléctricos en una propiedad personal, sin afectar a una actividad económica, entre el 30 de junio de 2023 y el 31 de diciembre de 2024, con un límite máximo anual de 4.000€. Esta deducción se aplica al finalizar la instalación, que no puede ser después de 2024.

Créditos incobrables: (i) Se extiende el plazo de 3 a 6 meses para emitir la factura rectificativa, posteriores a la finalización del periodo del año o seis meses desde

El nuevo impuesto a envases de plástico no reciclado afecta a toda la cadena de suministro, especialmente, la de la industria alimentaria

el devengo de la operación (se establece un régimen transitorio para que puedan acogerse al nuevo plazo de 6 meses todos los sujetos pasivos del IVA cuyo plazo de modificación no hubiera caducado a 1 de enero de 2023); (ii) se flexibiliza el procedimiento, incorporando la posibilidad de sustituir la reclamación judicial o requerimiento notarial previo al deudor por cualquier otro medio que acredite fehacientemente la reclamación del cobro a este deudor, y (iii) se rebaja el importe mínimo de la base imponible, de 300 a 50€, de la operación susceptible de ser modificada, cuando el deudor tenga la consideración de consumidor final.

Facturación electrónica obligatoria para autónomos y pymes:

A expensas del desarrollo reglamentario que determinará la fecha de entrada en vigor de esta medida, las empresas y profesionales deben saber que van a quedar obligados a expedir, remitir y recibir facturas electrónicas en sus relaciones comerciales con otros empresarios y profesionales.

Esta regla general producirá efectos: (i) para los empresarios y profesionales cuya facturación anual sea superior a 8 millones de euros al año de aprobarse el desarrollo reglamentario y (ii) para el resto de los empresarios y profesionales, a los dos años de aprobarse el desarrollo reglamentario.

Nuevo impuesto especial sobre envases de plástico no reutilizables y el Impuesto sobre el depósito de residuos en vertederos, la incineración y la co-incineración de residuos: La Ley 7/2022, de 8 de abril, incorporó estos impuestos con efectos desde el 1 de enero de 2023. El nuevo impuesto especial sobre los envases de plástico no

reutilizables tiene como objetivo gravar el plástico no reciclado, afectando a toda la cadena de suministro, especialmente, en la industria alimentaria. Se han establecido los modelos de autoliquidación y solicitud de devolución (modelos 592 y A22) para cumplir con las obligaciones fiscales.

Los contribuyentes son aquellos que fabrican, importan o adquieren productos que entran dentro del ámbito del impuesto. También se regulan situaciones de no sujeción y exenciones que pueden resultar en la no obligación de pagar el impuesto. La base imponible se calcula en función de la cantidad de plástico no reciclado, medida en kilogramos, presente en los productos sujetos al impuesto, con una tasa impositiva de 0,45€ por kilogramo.

PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES

Bases y tipos de cotización para 2023:

Como es habitual, la Ley de Presupuestos Generales del Estado y su norma de desarrollo (Orden PCM/313/2023) han establecido las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo y Protección por cese de actividad, Fondo

de Garantía Salarial y Formación Profesional, incrementándose el tope máximo de la base de cotización para 2023 hasta los 4.495,50€ mensuales.

Las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, sin que en ningún caso pueda ser inferior a los siguientes importes: para el grupo I, de 1.629,30€; para el grupo II, de 1.351,20€, y para el grupo III, de 1.175,40€. Finalmente, para los grupos del IV al VII, resulta una base mínima que coincide con el tope mínimo de cotización y que se mantiene en 1.166,70€.

Para las personas autónomas, debe tenerse en cuenta la entrada en vigor del nuevo sistema de cotización en el que la base de cotización viene determinada por los ingresos reales previstos.

En todo caso, se incrementa la base máxima de cotización, que se fija en los 4.495,50€.

La base mínima se fija en 950,98€ para



La conocida como 'tarifa plana de autónomos' se incrementa a 80€, aunque la cuota se podrá mantener un año más si los ingresos netos son inferiores al SMI

la tabla general y 751,63€ para la tabla reducida.

Debe recordarse que desde el 1/1/2019 resulta obligatorio en todo caso para el autónomo la cobertura de las contingencias profesionales, la de la prestación por cese de actividad y la de formación.

El resultado de todo ello es que los tipos aplicables al autónomo en 2023 son los siguientes: se mantiene en 28,30% para contingencias comunes; el 1,30% para las contingencias profesionales; el 0,9% para el cese de actividad; el 0,10% para la formación profesional; y el 0,6% por la novedad del mecanismo de equidad intergeneracional (MEI).

A los autónomos societarios, así como también a los autónomos colaboradores, no se les permite elegir una base de cotización durante 2023 que sea inferior a 1.000€.

En todo caso, y respecto de la conocida como tarifa plana de autónomos, debe señalarse que para 2023 se mantiene, pero se incrementa, pues pasa a ser de 80€ durante los 12 primeros meses de actividad, con independencia de los ingresos obtenidos. Y para los 12 meses siguientes, se podrá mantener la cuota de los 80€ mensuales, de la que hemos hablado antes, siempre que los ingresos netos del autónomo sean inferiores al SMI.

Nuevo sistema de cotización por ingresos para los autónomos: Desde el 1/1/2023 entró en vigor un nuevo sistema de cotización para los autónomos, que liga el importe de la cotización a los ingresos reales del autónomo.

Se han fijado 15 tramos de ingresos que determinan la base de cotización que podrá elegir el autónomo. El sistema se desplegará en un periodo de tres años, existiendo ya publicadas tablas de ingresos para los años 2023, 2024 y 2025.

En 2023, en los tramos más bajos, el nuevo sistema supone una rebaja de cuotas, mientras que, para los tramos de ingresos más altos, el nuevo sistema supone un incremento de cuotas.

El autónomo podrá modificar y adaptar la base de cotización a sus ingresos previstos cada dos meses y, en todo caso, *a posteriori* deberá regularizar su cotización realizada en función de su previsión de ingresos, a la vista de los ingresos reales. Por otro lado, desaparece la limitación a la elección de

bases de cotización a partir de los 47 años.

El denominado MEI (mecanismo de equidad intergeneracional) supone un incremento de las cotizaciones: Consiste en la adición de un 0,6% adicional, que se aplica a la base de cotización por contingencias comunes en todas aquellas situaciones de alta o de asimilación al alta en la Seguridad Social y en las que exista obligación de cotizar para la prestación de jubilación.

En los casos en que deban cotizar empresa y trabajador el referido 0,6% se repartirá entre el 0,5% para la empresa y el 0,1% para el trabajador. Los autónomos, asumirán íntegramente el 0,6%.

Incremento de la cuantía de la prestación por desempleo a partir del 181 día de prestación: Se incrementa la prestación por desempleo en un 10% (pasa del 50 al 60%) a partir del día 181º de prestación y hasta la finalización de la prestación, manteniéndose en la misma cuantía y porcentaje durante los primeros 180 días de



EMPRESAS EMERGENTES EN EL IRPF ('LEY DE STARTUPS'):

- Se eleva el importe de la exención de tributación de las opciones sobre acciones (*stock options*) de 12.000 a 50.000€ anuales en el caso de entrega por parte de startups de acciones o participaciones derivadas del ejercicio de opciones de compra y se flexibilizan las condiciones de generación de autocartera en sociedades de responsabilidad limitada.

- Se amplía la base máxima de deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación (de 60.000 a 100.000€ anuales), el tipo de deducción (que pasa del 30 al 50%), así como el periodo en el que se considera de reciente creación, que sube de 3 a 5 años, con carácter general o a 7 para ciertos sectores.

- Régimen especial de impatriados: (i) Se reduce el plazo necesario en el que no puede haber sido residente la persona que se desplaza a nuestro país de 10 a 5 años; (ii) se amplía el régimen a teletrabajadores de empleadores no residentes, lo que en particular se entenderá cumplido por teletrabajadores por

cuenta ajena que tengan un visado por teletrabajo de carácter internacional; (iii) se amplía el régimen a administradores de empresas emergentes, aunque participen en el capital de las mismas con un porcentaje superior al 25%, salvo que se trata de una entidad patrimonial; (iv) lo pueden aplicar quienes vengan a España a realizar una actividad económica calificada como emprendedora, así como los profesionales altamente cualificados que presten servicios a empresas emergentes o lleven a cabo actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación, percibiendo por ello una remuneración que represente, en conjunto, más del 40% de la totalidad de los rendimientos empresariales, profesionales y del trabajo profesional; (v) también puede aplicarse este régimen especial al cónyuge y a los hijos menores de 25 años o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad, o en el supuesto de inexistencia de vínculo matrimonial, el progenitor de estos, que se desplacen con un contribuyente que aplique el régimen, siempre que se cumplan estas

condiciones: se desplacen con el contribuyente que aplica el régimen o en un momento posterior, pero antes de que termine de aplicar el régimen (máximo de 5 años); que adquieran residencia en España; que no hubieran residido en los 5 años anteriores y no tengan EP aquí; y que la suma de las bases liquidables del cónyuge y los hijos que optan al régimen sea menor que la base liquidable del impatriado 'principal'.

- Se regula el tratamiento fiscal del llamado *carried interest* (así se denomina a la retribución adicional con la que se remunera a los gestores de fondos de capital riesgo y *venture capital* en caso de éxito en su gestión). La ley califica esta remuneración como un rendimiento del trabajo que debe integrarse en un 50% de su importe en el IRPF. Esto se aplicará a los rendimientos derivados directa o indirectamente de participaciones, acciones u otros derechos, incluidas comisiones de éxito, que otorguen derechos económicos especiales en determinadas entidades, siempre que se cumplan determinados requisitos.



prestación. Dicha mejora se aplica no sólo a las nuevas prestaciones, sino también a las que ya se estuvieran percibiendo a fecha de 31 de diciembre de 2022.

Deja de ser obligatorio remitir el parte de baja médica a la empresa: En coherencia con la progresiva implantación de las nuevas tecnologías, se ha eliminado la tradicional exigencia al trabajador de remitir el parte de baja médica a la empresa, ya que será ahora el Servicio Público de Salud el que se encargará de comunicar dicha circunstancia a la empresa, descargando al trabajador de la misma. Desde abril de 2023 sólo se le entregará al trabajador una copia para él.

Bonificación para los autónomos de startup en pluriactividad: La Ley de fomento

Una de las mejoras que aporta la 'Ley de startups' es la ampliación de la base máxima de deducción para empresas nuevas o de reciente creación

El permiso parental podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial durante un máximo de ocho semanas, que pueden ser continuas o discontinuas

del ecosistema de empresas emergentes (también llamada Ley de startups) regula una nueva bonificación para aquellos autónomos que posean el control efectivo de una empresa emergente y, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador. La bonificación es del 100% de la cuota correspondiente a la base mínima establecida en cada momento.

Se puede percibir mientras persista la situación de pluriactividad durante los tres primeros años del alta que se produzca como consecuencia del inicio de la actividad autónoma por la dedicación a la empresa emergente. El cese de la situación de pluriactividad supone la extinción de la bonificación, sin que pueda reiniciarse posteriormente. Para que se aplique por parte de la TGSS, debe presentar previamente una declaración responsable.

Nuevo permiso parental no retribuido: Se establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso parental podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que

no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante (o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa), ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el permiso no es retribuido.

Bajas por menstruación dolorosa e interrupción del embarazo para las mujeres trabajadoras:

Dentro de los derechos relativos a la salud menstrual de las mujeres, la Ley Orgánica 1/2023 reconoce la posible situación de incapacidad temporal derivada de menstruaciones incapacitantes, por interrupción del embarazo y desde la semana 39ª de embarazo.

Plan de Igualdad de las Personas LGTBI para empresas de más de 50 personas trabajadoras:

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación contra el acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El plazo para realizar dicha planificación es de 12 meses desde la entrada en vigor de la Ley, esto es, antes del 2 de marzo de 2024. Las medidas serán pactadas a tra-





vés de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

LAS CLAVES DE LA NUEVA LEY DE VIVIENDA

La Ley 12/2023, conocida como la Ley de Vivienda, entró en vigor el 26 de mayo de 2023 y ha introducido una serie de cambios significativos en el sector inmobiliario en España. Estas reformas tienen como objetivo abordar problemas relacionados con el acceso a la vivienda, la regulación de los alquileres y la protección de los inquilinos. A continuación, se detallan las principales novedades de esta ley:

1. Limitación de la Actualización Anual de la Renta: La Ley de Vivienda ha eliminado el Índice de Precios al Consumo (IPC) como mecanismo de revisión anual de la renta en los contratos de arrendamiento de vivienda. En su lugar, se establecen límites específicos para el aumento de la renta en función del año en que se deba actualizar:

• **Año 2023:** En los contratos sujetos a la Ley de Arrendamientos Urbanos (LAU), si

La nueva ley de vivienda ha eliminado el IPC como mecanismo de revisión anual de los contratos de arrendamiento e impone al propietario los gastos de gestión

la renta debe actualizarse entre el 31 de marzo de 2022 y el 31 de diciembre de 2023, el arrendatario puede negociar el incremento anual con el arrendador. Si no hay acuerdo, el aumento no puede superar el 2%, basado en la variación anual del Índice de Garantía de Competitividad.

• **Año 2024:** En los contratos cuya actualización deba hacerse entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, el aumento no puede exceder el 3% para grandes tenedores (propietarios con más de diez inmuebles residenciales o una superficie construida de más de 1.500 m² destinados a vivienda). En otros casos, el incremento será el pactado o un máximo del 3%.

Además, se permite al Instituto Nacional de Estadística (INE) definir un nuevo índice

de referencia antes del 31 de diciembre de 2024, en lugar del IPC, lo que marcará el fin del IPC como referencia para los contratos de alquiler.

2. Declaración de Zona Tensionada de Alquiler: Las autoridades competentes en vivienda, como las comunidades autónomas y ayuntamientos, pueden declarar zonas de mercado de alquiler tensionado si se cumplen ciertos requisitos:

- Si el coste de la hipoteca o el alquiler, sumados a los gastos básicos, supera el 30% de los ingresos medios de los hogares.
- Si el precio de compra o alquiler de la vivienda ha aumentado al menos 3 puntos por encima del IPC regional en los últimos 5 años.

La declaración no es automática; la administración competente debe hacerla explícita. La vigencia inicial de la declaración es de 3 años y puede prorrogarse anualmente.

La declaración de una zona tensionada permite modificar el régimen de prórrogas de los contratos de arrendamiento, con prórrogas extraordinarias de hasta 3 años y con las mismas condiciones del contrato en vigor. El arrendador, gran tenedor o no, está obligado a aceptar la prórroga, salvo acuerdos diferentes o necesidad de ocupar la vivienda para uso propio.

3. Gastos de Gestión Inmobiliaria y Formalización del Contrato: La Ley establece que los gastos de gestión inmobiliaria y formalización del contrato deben ser asumidos por el arrendador/propietario del inmueble.

Las viviendas desocupadas con carácter permanente (vacías durante más de dos años) tendrán que asumir un recargo del IBI de hasta el 150%

4. Información Mínima en Operaciones de Compra y Alquiler: La Ley garantiza que quienes buscan comprar o alquilar una vivienda tengan acceso a información relevante y completa antes de formalizar la operación. Esto incluye datos sobre el vendedor/arrendador, condiciones económicas, características de la vivienda, información jurídica y más. En zonas de mercado residencial tensionado, se debe informar sobre la renta anterior y el índice de referencia de precios de alquiler.

5. Desahucios y ejecuciones hipotecarias: La Ley mejora los procedimientos de desahucio que afectan a hogares vulnerables, promoviendo una comunicación efectiva entre el tribunal y los servicios sociales. Se garantiza que los Servicios Sociales ofrezcan soluciones habitacionales a los afectados para evitar situaciones de desamparo durante el desalojo. Se amplían los plazos de suspensión de los lanzamientos en situaciones de vulnerabilidad económica y se establecen criterios objetivos para definir esta vulnerabilidad. Cuando el demandante es un gran tenedor y la demanda de desahucio afecta a personas vulnerables, se requiere un proceso de conciliación o intermediación.

7. Recargos en el IBI para inmuebles residenciales desocupados: Se incrementa el recargo (entre el 50% y el 150%) en el



INCENTIVOS FISCALES EN EL IRPF A LOS ARRENDAMIENTOS DE INMUEBLES DESTINADOS A VIVIENDA

Desde el 1 de enero de 2024 para los contratos de arrendamientos de inmuebles destinados a vivienda, el porcentaje general de reducción será del 50% (frente al 60% anterior), pero regula porcentajes incrementados. En concreto, la nueva ley prevé las siguientes reducciones incompatibles entre ellas y que se aplican en el siguiente orden:

- Reducción incrementada del 90% cuando se hubiera formalizado por el mismo arrendador un nuevo contrato de arrendamiento sobre una vivienda situada en una zona de mercado residencial tensionado (serán las recogidas en la resolución que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal en materia de vivienda, apruebe el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda urbana), en el que

la renta inicial se hubiera rebajado en más de un 5% en relación con la última renta del anterior contrato de arrendamiento de la misma vivienda, una vez aplicada, en su caso, la cláusula de actualización anual del contrato anterior.

- Reducción incrementada del 70% cuando:

1. El contribuyente hubiera alquilado por primera vez la vivienda, siempre que ésta se encuentre situada en una zona de mercado residencial tensionado y el arrendatario tenga entre 18 y 35 años. Si existen varios arrendatarios de una misma vivienda, esta reducción se aplicará proporcionalmente sobre la parte del rendimiento neto que corresponda a estos.

2. El arrendatario sea una Administración Pública o entidad sin fines lucrativos que destine la vivienda

al alquiler social con una renta mensual inferior a la establecida en el programa de ayudas al alquiler del plan estatal de vivienda o al alojamiento de personas en situación de vulnerabilidad económica, o cuando la vivienda esté acogida a algún programa público o calificación en virtud del cual la Administración competente establezca una limitación en el alquiler.

- Reducción incrementada del 60% cuando se hayan efectuado obras de rehabilitación (en los términos de la normativa de IRPF) en los 2 años anteriores a la celebración del contrato de arrendamiento. Se introduce un régimen transitorio para regular en un 60% la reducción aplicable a los rendimientos netos positivos de capital inmobiliario derivados de contratos de arrendamiento anteriores al 26 de mayo de 2023.

IBI de los inmuebles de uso residencial desocupados con carácter permanente, y con efectos a partir del 26 de mayo de 2023. En concreto, se entenderá que se cumple este requisito cuando la vivienda haya estado vacía durante más de dos años y, además, el propietario tenga al menos cuatro inmuebles de uso residencial, salvo que haya causas justificadas de desocupación temporal.

LA OBLIGACIÓN DE IMPLANTAR UN CANAL DE DENUNCIAS PARA LAS EMPRESAS

La Ley 2/2023, conocida como Ley de Protección a Informantes y Lucha contra la Corrupción, tiene como objetivo principal proteger a las personas que denuncian infracciones normativas graves o muy graves en el ámbito laboral o profesional, en línea con la Directiva *Whistleblowing* de la Unión Europea (UE).

Esta ley se aplica a empresas con más de 50 empleados y a las Administraciones

Las empresas con más de 50 empleados y las Administraciones Públicas deberán contar con un sistema interno de denuncias éticas

Públicas, que deben contar con un sistema interno de denuncias éticas.

Las empresas deben proporcionar a los informantes un medio seguro para reportar las infracciones y garantizar su protección, evitando represalias. Esta protección se extiende durante al menos dos años después de la denuncia y puede prolongarse si es necesario.

La ley protege a una amplia gama de informantes, incluyendo trabajadores, autónomos, accionistas, miembros de órganos de dirección, contratistas, subcontratistas, proveedores, voluntarios y más. También se extiende la protección

a personas que asisten al informante, aquellas que podrían sufrir represalias y las personas jurídicas relacionadas con el informante.

Se establecen diferentes canales para denunciar las infracciones, incluyendo el canal interno de la empresa, una Autoridad Independiente de Protección al Informante (AAI) y, en casos excepcionales, la revelación pública en medios digitales o redes sociales.

Las empresas deben cumplir con ciertos requisitos, como acusar recibo de la denuncia en 7 días y completar la investigación en un plazo de 3 meses, que puede extenderse en casos complejos. También deben proporcionar información sobre el sistema de denuncias en su sitio *web*.

La ley exige un responsable del sistema, que puede ser un directivo independiente y el tratamiento de datos personales se considera válido cuando es necesario cumplir con una obligación legal o satisfacer un interés público.

Los informantes están protegidos contra represalias durante dos años, y si demuestran que sufrieron perjuicio debido a la denuncia, se presume que fue como represalia, a menos que se demuestre lo contrario.

Los actos de represalia son nulos y pueden dar lugar a medidas disciplinarias y compensaciones.

La ley también establece sanciones para aquellas personas físicas y jurídicas que no cumplan con las obligaciones, como multas y prohibiciones de contratar con el sector público.

Las empresas debieron cumplir con estas regulaciones antes del 13 de junio de 2023, a menos que tengan entre 50 y 250 empleados, en cuyo caso el plazo se extendía hasta el 1 de diciembre de 2023.



LAS CLAVES DE LA FACTURACIÓN ELECTRÓNICA ENTRE EMPRESAS Y PROFESIONALES

La Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, estableció la obligación de utilizar factura electrónica en todas las relaciones económicas entre empresarios y profesionales. Sin embargo, la entrada en vigor quedó aplazada hasta un año después de la aprobación de su desarrollo reglamentario para las empresas con una facturación anual superior a ocho millones de euros y dos años para las restantes.

Por su parte, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital ha publicado el Proyecto de Real Decreto, que establece los requisitos técnicos y de información básicos y, de este modo, anticipa las adaptaciones y estrategias que deberán seguir las empresas.

¿Quiénes tienen que cumplir?

Estarán obligados a cumplir con la nueva facturación electrónica, los empresarios y profesionales que, de conformidad con el Reglamento de facturación, tengan que expedir y entregar factura por las operaciones que realicen en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional, cuando el destinatario de la operación sea un empresario o profesional.

Sin embargo, esta obligación no será aplicable cuando una de las dos partes

La nueva norma de las pensiones busca ampliar los derechos de los pensionistas y reducir la brecha de género, al tiempo que promover la sostenibilidad del sistema

de la operación no tenga en el territorio español la sede de su actividad económica o no tenga en el mismo un establecimiento permanente al que se dirija la facturación o, en su defecto, el lugar de su domicilio o residencia habitual.

Tampoco se aplicará cuando se trate de facturas simplificadas emitidas, ni cuando se expidan voluntariamente sin que exista obligación de hacerlo.

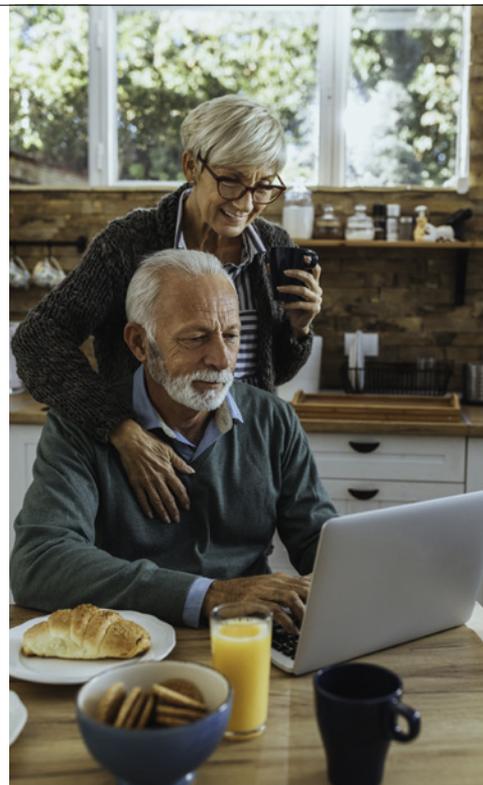
En cualquier caso, se deberá expedir factura en formato electrónico cuando las partes hayan optado por el cumplimiento material de la obligación de expedir factura a través de los destinatarios de la operación o por terceros.

En estos casos, con independencia de quién sea el tercero, el empresario, profesional o sujeto pasivo obligado a la expedición de la factura será el responsable del cumplimiento de todas las obligaciones establecidas.

Principios básicos

La futura norma determinará las bases del sistema español de intercambio de facturas electrónicas de acuerdo con los siguientes principios:

- El primero es la **intermediación**, una red de plataformas de intercambio de facturas electrónicas (existentes y futuras), sujetas a una regulación de mínimos en cuanto a seguridad de la información, de las transmisiones y capacidades de autenticación y uso de las diferentes sintaxis de facturas electrónicas admitidas.
- El segundo es la **complementariedad**, con un sistema público de intercambio básico de facturas proporcionado por la Administración Pública, en el que los



emisores de las facturas electrónicas o sus plataformas designadas tendrán la obligación de depositarlas en un formato único en la sede de la Agencia Tributaria, que las validará formalmente y las pondrá a disposición de sus destinatarios o sus representantes o plataformas.

· El tercero es la **interoperabilidad**, gracias a la capacidad técnica de las soluciones informáticas y las plataformas para traducir los diferentes formatos más utilizados en nuestro país y basados en estándares internacionales admitidos; sin perjuicio de la posibilidad de establecer

PRINCIPALES NOVEDADES DE LA REFORMA DE LAS PENSIONES

El Real Decreto-ley 2/2023 (en adelante, RDL 2/2023), regula una ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

1. Incremento gradual de las bases máximas de cotización: Una de las medidas más destacadas es el aumento progresivo de las bases máximas de cotización. Ahora, estas bases se actualizarán anualmente de acuerdo con la revalorización de las pensiones contributivas, que está vinculada al Índice de Precios al Consumo (IPC).

Además, se establece un aumento adicional anual del 1,2% de la base máxima de cotización desde el año 2024 hasta el 2050.

2. Cuota adicional de solidaridad. Se aplica a los ingresos laborales que superen la base máxima de cotización establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año. La cuota tiene tres tramos con tasas de cotización progresivas: 5,5% para la parte de ingresos entre la base máxima y un 10% adicional; 6% para los ingresos entre un 10% y un 50% adicionales, y 7% para los ingresos que superen este último porcentaje.

3. Incremento del mecanismo de equidad intergeneracional (MEI): El MEI es un instrumento crucial para la estabilización financiera del sistema de pensiones. El RDL 2/2023 aumenta progresivamente la contribución al MEI del 0,6% al 1,2% desde el 1 de enero de 2023 hasta el 2050.

4. Nuevo cálculo de la pensión para trabajadores con cotizaciones irregulares: El RDL 2/2023 modifica el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación para trabajadores con cotizaciones irregulares. Ahora se amplía el período de cálculo a 27 años, tomando como referencia los 29 años anteriores al mes previo al del hecho causante. Además, se seleccionan las 324 bases de cotización más altas de ese período, con reglas específicas para su cálculo. Estas modificaciones entrarán en vigor el 1 de enero de 2026, con un régimen transitorio hasta el 1 de enero de 2037.

5. Incremento del complemento por brecha de género: Introduce un aumento del 10% en el complemento por brecha de género establecido en la Ley General de la

Seguridad Social, que se aplicará en el bienio 2024-2025. Tiene como objetivo reconocer este complemento tanto a hombres como a mujeres, siempre que cumplan ciertas condiciones.

6. Trabajadores contratados a tiempo parcial. Cómputo de los periodos de cotización: El RDL 2/2023 equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo en el cómputo de los períodos cotizados para diversas prestaciones.

Además, elimina la referencia a las horas contratadas en último término, lo que incrementa la base reguladora.

7. Refuerzo de las pensiones mínimas, incluyendo una serie de subidas de las pensiones más bajas, mínimas y no contributivas.

un estándar de referencia para su remisión a las Administraciones Públicas.

· El cuarto es la **interconexión**, para que cada usuario solo necesite conectarse a una plataforma, ya que las plataformas de intercambio de facturas electrónicas privadas tienen la obligación de interconectarse con cualquier otra que se lo solicite, siempre que estas últimas cumplan con unos requisitos mínimos.

· El quinto es la **información**, pues se intercambiará, además de la factura electrónica, la información de la fecha de

pago efectivo entre las partes y a la Administración Pública para su seguimiento.

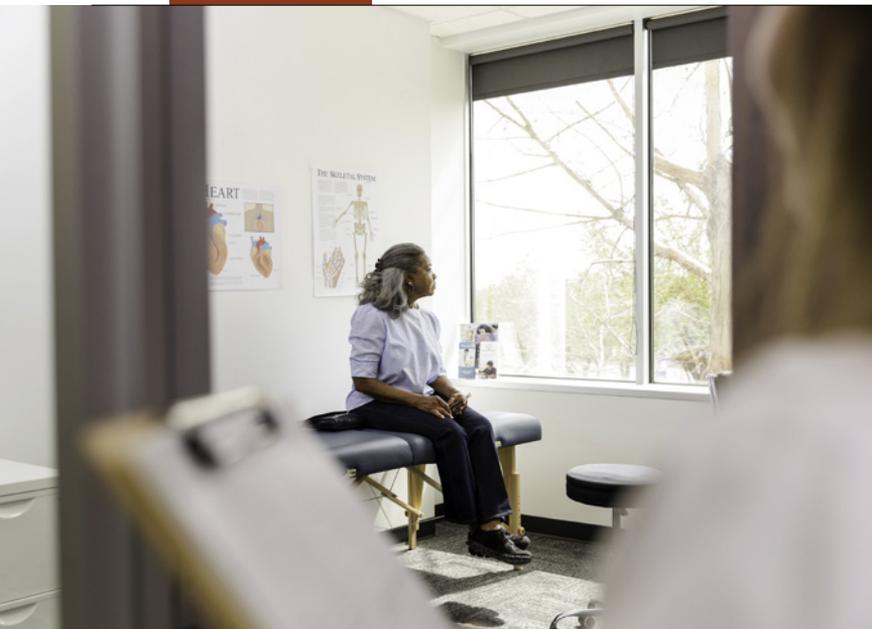
· El sexto está la **tutela**, con especial apoyo para el uso por parte de pymes y profesionales, a través de periodos transitorios más amplios, formularios gratuitos, facilidades en el intercambio de facturas electrónicas a través del sistema público de intercambio y ayudas del *kit* digital.

· La norma impone a la **Agencia Estatal de Administración Tributaria** el desarrollo de una aplicación o formulario gratuito, que pondrá a disposición de las

pequeñas empresas y profesionales para permitir a estos operadores la generación de facturas electrónicas.

· El último principio es la **transparencia**, que potencia la claridad como arma frente a los abusos en plazos de pago.

El futuro Real Decreto entrará en vigor a los 12 meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (tras el trámite de audiencia e información pública, debería remitirse al Consejo de Estado y, finalmente, aprobarse por el Consejo de Ministros y publicarse en el BOE).



Los incentivos a la contratación laboral se centran en los más vulnerables, como personas con discapacidad o víctimas de violencia de género

conceptos de recaudación conjunta. Estos conceptos se asocian a la contratación de diversos colectivos y se centran, especialmente, en las personas más vulnerables o con bajo potencial de empleabilidad.

Para poder ser beneficiario de las bonificaciones e incentivos en la contratación, las empresas o beneficiarios se han establecido nuevas condiciones, especialmente vinculadas al mantenimiento de empleo. Será obligado cumplir los siguientes requisitos:

No obstante, será su aprobación la que iniciará el cómputo de plazos fijados en la disposición final octava de la Ley 18/2022, de 28 de septiembre.

Las empresas que, de acuerdo con la disposición final octava de la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, estén obligadas a emitir facturas electrónicas en sus transacciones, deberán acompañar dichas facturas electrónicas de un documento en formato *PDF* que asegure su legibilidad para las empresas y profesionales para los que aún no haya entrado en vigor la obligación de recibir facturas electrónicas, salvo cuando el destinatario acepte voluntaria y expresamente recibirlas en su formato original.

Por su parte, la obligación de informar sobre los estados de la factura entrará en vigor a los 36 o 48 meses desde la publicación del Real Decreto, en función de que la facturación sea superior o no a 6.010.121,04€ se podrá: aceptar o rechazar

el comercial de la factura y su fecha; realizar pago efectivo completo de la factura y su fecha; aceptar o rechazar el comercial parcial de la factura y su fecha; pago parcial de la factura, importe pagado y su fecha y, por último, cesión de la factura a un tercero para su cobro o pago, con identificación del cesionario y su fecha de cesión.

Hasta el transcurso de dichos plazos, el suministro de información sobre los estados de factura revestirá carácter voluntario.

NUEVOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL

Desde el pasado 1 de septiembre de 2023 se encuentra en vigor el nuevo catálogo de incentivos a la contratación que ha sido implantado por el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

La norma introduce una amplia serie de bonificaciones a favor de la empresa en las cuotas de la Seguridad Social y por

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.
- No haber sido excluido de acceso a ayudas, subvenciones, bonificaciones por la comisión de infracciones graves o muy graves de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Contar con un Plan de Igualdad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras (este requisito se entenderá

cumplido con la inscripción obligatoria en registro público).

■ Mantener a la persona destinataria del incentivo al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato o transformación.

A efectos de medir el mantenimiento de empleo, no se tendrían en cuenta las extinciones por causas objetivas, despidos disciplinarios no declarados o reconocidos improcedentes, despidos colectivos, dimisión, jubilación, muerte, incapacidad, resolución del período de prueba, expiración del contrato de formativo, fin de llamamiento del contrato fijo discontinuo y contratos de discapacitados de centros especiales que pasen a ser contratadas por una empresa.

En caso de que se incumpla el mantenimiento de empleo, la empresa deberá devolver todos los beneficios aplicados en las cuotas, con recargo e intereses de demora.

Las personas destinatarias de la contratación laboral son las consideradas más vulnerables. Se diferencia entre los destinatarios de las distintas medidas, contratación laboral incentivada, de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo y de las medidas de fomento del empleo.

Son destinatarios de la contratación laboral incentivada las personas de atención prioritaria que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas. Cumple advertir que las mujeres víctimas de violencia de género no se les exige este requisito de inscripción.

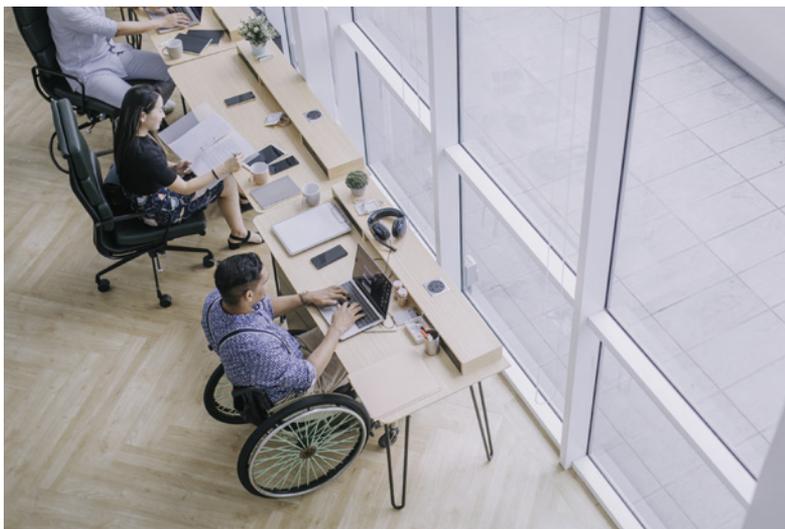
También son destinatarios, las personas trabajadoras que ven transformado sus contratos en contratos indefinidos en los supuestos anteriormente descritos y, por último, las personas que ven mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos

indefinidos a tiempo completo. Estas mismas personas pueden ser destinatarias de los otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo cuando se financien mediante bonificaciones en la cotización y en los señalados por la Administraciones Pública y cuando se financien mediante ciertas subvenciones públicas.

Con respecto a las personas destinatarias de las medidas de fomento del empleo, la lista es más exhaustiva, larga y detallada. Se han definido los siguientes colectivos:

- Personas de atención prioritaria.
- Personas con discapacidad.
- Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo: las personas con parálisis cerebral, con trastorno de la salud mental, con discapacidad intelectual o con trastorno del espectro del autismo, con un grado de discapacidad reconocido, igual o superior al 33%, así como las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido, igual o superior al 65%.
- Personas en riesgo o situación de exclusión social.
- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución.
- Mujeres víctimas de violencias sexuales.
- Víctimas del terrorismo.

Los incentivos a la contratación no se aplicarán en determinados supuestos, como las contrataciones realizadas con empleados que, en los doce meses an-





teriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa en relación laboral indefinida –o en los últimos seis, mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo–. Tampoco trabajadores que hayan causado baja con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos –salvo cuando despido improcedente o colectivo–.

Bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social

Los beneficios e incentivos a la contratación se establecen en bonificaciones que se aplicarán respecto del importe de las aportaciones empresariales a la cotización

Contratar a personas desempleadas de larga duración o transformar en indefinidos contratos formativos son algunos de los casos que bonifican a las empresas

a la Seguridad Social por contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como a la cotización por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, teniendo como límite, en cualquier caso, el 100% del importe de dichas aportaciones.

Este es un resumen de las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que prevé este RDL 1/2023:

- Contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite: 128€/mes durante 4 años.
- Contratación indefinida de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por Incapacidad Permanente Total (IPT) o Absoluta (IPA): 138€/mes durante 2 años.
- Contratación indefinida de mujeres víctimas de violencia de género, violen-

cias sexuales y trata de seres humanos: 128€/mes durante 4 años.

- Contratación de duración determinada: concretamente para la sustitución de personas trabajadoras mediante personas en situación de desempleo: 366€/mes durante el período que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o la situación de IT.

- Supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, lactancia natural y enfermedad profesional: 138€/mes.

- Contratación indefinida de personas en situación de exclusión social: 128€/mes durante 4 años.

- Contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración: 110€/mes durante 3 años. Aunque, si se conciertan con mujeres o personas de 45 o más años: 128€/mes durante 3 años.

- Contratación indefinida de personas víctimas del terrorismo: 128€/mes durante 4 años.

- Contratación de formación en alternancia: 91€/mes y 28€/mes en las cuotas de la persona trabajadora y recaudación conjunta.

- Transformación en indefinidos de contratos formativos: 128€/mes durante 3 años. En el caso de mujeres será de 147€/mes.

- Transformación en indefinidos de contratos de relevo: 55€/mes durante 3 años.

En el caso de mujeres será de 73€/mes.

- Contratación indefinida de la persona que realiza formación práctica en empresas: 138€/mes durante 3 años, salvo que la persona sea discapacitada, en cuyo caso se aplicará durante toda la vigencia del contrato.

- Actividad formativa en el ámbito laboral realizada en el ámbito de la empresa: pendiente de desarrollo reglamentario.

- Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predctoral: 115€/mes durante la vigencia y prórrogas del contrato.

LA CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES POR MEDIOS DIGITALES

Con la transposición de la Directiva de Digitalización de Sociedades se establece, por primera vez en el ordenamiento jurídico español, la posibilidad de constituir una sociedad de responsabilidad limitada en 6 horas, por videoconferencia y sin ne-

Ya es posible constituir una sociedad en solo seis horas, por videoconferencia y sin necesidad de comparecer presencialmente ante notario

cesidad de comparecer presencialmente ante notario.

La Ley 11/2023 ha incorporado la Directiva (UE) 2019/1151 de Digitalización de Sociedades, y lo hace previendo la posibilidad de realizar el procedimiento de constitución de modo íntegramente *online* para las sociedades de responsabilidad limitada (salvo cuando las aportaciones de los socios sean no dinerarias), así como las posteriores modificaciones y el registro de sucursales por parte de solicitantes que sean ciudadanos de la UE. La Ley 11/2023 la traspone modificando la Ley de Sociedades de Capital.

La norma europea es verdaderamente "básica", no legislando en cuanto al sistema o métodos a utilizar, debiendo crear cada

Estado miembro la estructura jurídica y administrativa necesaria para que la creación *online* de empresas sea totalmente posible.

La ley reconoce la posibilidad de crear las sociedades de capital de forma *online*, sin exclusión de otros métodos legalmente reconocidos. Excluye de la constitución *online* las sociedades en las que los socios realicen aportaciones no dinerarias al capital.

Del mismo modo, reconoce que, en el caso de las sociedades limitadas, los otorgantes podrán utilizar en la escritura pública notarial el modelo de constitución con estatutos tipo, cuyo contenido se determinará reglamentariamente.

Modelo y pago electrónico

En la sede electrónica del Ministerio de Industria existirá un modelo de escritura pública y estatutos estandarizados –siguiendo sujeta su otorgación e inscripción a la normativa notarial, por supuesto–.

Las aportaciones dinerarias en las sociedades de creación digital deberán realizarse a través de un instrumento europeo de pago electrónico, pudiendo el notario cerciorarse de la realidad de las mismas (excepto si los fundadores manifiestan en la escritura pública responder solidariamente frente a la sociedad y los acreedores sociales de este extremo).

Por último, aunque la creación sea electrónica, la escritura pública debe inscribirse en el registro del domicilio social de la nueva sociedad atendiendo a los plazos fijados por la ley.

Todo este procedimiento de creación de sociedades puede realizarse sin necesidad de que los fundadores comparezcan presencialmente ante notario, con algunas excepciones.



DUDAS EN LA GESTIÓN DE LA FISCALIDAD



EN ESTE CAPÍTULO TE DAMOS LAS CLAVES SOBRE EL IMPUESTO TEMPORAL DE SOLIDARIDAD DE LAS GRANDES FORTUNAS Y TE CONTAMOS OTRAS NOVEDADES SOBRE EL APLAZAMIENTO Y FRACCIONAMIENTO DE DEUDAS TRIBUTARIAS, LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE LAS CRIPTOMONEDAS O EL DERECHO A DEDUCCIONES A LOCALES Y MINORISTAS AFECTADOS POR EL CIERRE DEL COVID.

El Impuesto Temporal de Solidaridad de las Grandes Fortunas (en adelante IGF), Modelo 718, se configura como un tributo de carácter directo, naturaleza personal y complementario del Impuesto sobre el Patrimonio (IP) que grava el patrimonio neto de las personas físicas de cuantía superior a 3.000.000€.

El devengo se produce el 31 de diciembre de cada año y, por tanto, a dicha fecha deberá verificarse el importe del patrimonio neto, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones para determinar la

base imponible del impuesto. El IGF coincide en su configuración con el IP, tanto en su ámbito territorial, exenciones, sujetos pasivos, bases imponible y liquidable, devengo y tipos de gravamen, como en el límite de la cuota íntegra.

Más detalles sobre el IGF

La escala de gravamen del IGF coincide con la prevista en la Ley del IP, con la particularidad que por los primeros 3.000.000€ de base liquidable no se generará ninguna tributación. Los tipos de gravamen van desde el 1,7% al 3,5%.

El plazo de presentación del IGF es entre los días 1 y 31 julio del año siguiente a la fecha de devengo del mismo.

Si optas por la domiciliación bancaria de la cuota a ingresar, la presentación se realizará hasta el 26 de julio, cargándose en cuenta el 31 de julio.

La cuota íntegra de este impuesto, conjuntamente con las cuotas del IRPF y del IP, no podrá exceder, para los sujetos pasivos sometidos al impuesto por obligación personal, del 60% de la suma de las bases imponibles del primero. A estos efectos, resultarán aplicables las reglas sobre el

límite de la cuota íntegra del IP, si bien, en el supuesto de que la suma de las cuotas de los tres impuestos supere el límite anterior, se reducirá la cuota de este impuesto hasta alcanzar el límite indicado, sin que la reducción pueda exceder del 80%. Asimismo, y con la finalidad de evitar situaciones de doble imposición, se establece que, de la cuota del IGF, se podrá deducir la cuota que los contribuyentes hayan satisfecho en el Impuesto sobre el Patrimonio.

Por último, debemos tener presente que en abril de 2021 el Tribunal Constitucional admitió a trámite el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Grupo Parlamentario Popular contra la regulación del Impuesto sobre el Patrimonio introducida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2021.

Este hecho ha abierto el debate sobre cuál es la situación en la que se encontrarían los contribuyentes de este impuesto a partir del ejercicio 2021 y siguientes, en caso de prosperar el citado recurso.

EL NUEVO RÉGIMEN DE APLAZAMIENTOS Y FRACCIONAMIENTOS DE DEUDAS TRIBUTARIAS

Con efectos desde el pasado 15 de abril de 2023, se ha elevado el límite exento de la obligación de aportar garantía en las solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento de deudas tributarias a 50.000€ (antes, 30.000€). Las solicitudes de aplazamiento y fraccionamiento que se encuentren en tramitación a esa fecha seguirán rigiéndose por lo establecido en la normativa vigente a la fecha de presentación de la correspondiente solicitud.

La AEAT ha dictado dos instrucciones (1/2023 y 2/2023), que van a permitir

dar una mayor flexibilización en el pago de deudas a través de la figura de los aplazamientos y fraccionamientos de pago a aquellos ciudadanos que así lo necesiten, así como en la constitución de garantías. Entre otras medidas, cabe destacar las siguientes:

1. Ampliación de plazos de concesión:

- Para personas físicas, los plazos máximos para aplazamientos y fraccionamientos se incrementan de 12 a 24 meses.
- Para personas jurídicas, los plazos máximos pasan de 6 a 12 meses.

2. Tramitación automatizada para deudas hasta 50.000€:

- La tramitación y concesión de aplazamientos hasta un total de 50.000€ podrá realizarse de manera automatizada en cuestión de segundos.

Los tipos de gravamen de IGF van desde el 1,7% al 3,5%, aunque por los primeros tres millones de euros de base liquidable no se generará ninguna tributación

· Esto aplica tanto a deudas en periodo voluntario como en periodo ejecutivo, con el mantenimiento de las restricciones sobre bienes y derechos del deudor en este último caso.

3. Diversidad de garantías:

Se introducen opciones flexibles para constituir garantías en aplazamientos o fraccionamientos superiores a 50.000€. Se pueden dar estos dos supuestos:

· Si se proporciona un aval bancario o seguro de caución, los plazos máximos se extienden de 36 a 60 meses.



Este año se ha elevado el límite exento de la obligación de aportar garantía de aplazamiento o fraccionamiento de deudas tributarias a 50.000€

· En el caso de garantías basadas en inmuebles urbanos sin cargas, los plazos máximos aumentan de 24 a 36 meses.

4. Plazos extraordinarios con autorización:

Se permite la extensión de los plazos más allá de los límites generales establecidos (hasta 60 meses) en situaciones excepcionales, previa autorización.

5. Admisión de garantías con cargas previas:

Se permite la aceptación de bienes inmuebles urbanos con cargas previas como garantías, siempre que el importe supere el 115% de la deuda.

6. Bienes no admisibles como garantías:

Se enumeran bienes que no serán admitidos como garantías, incluyendo aquellos con cargas previas, inmuebles rústicos, vehículos no comerciales, bienes muebles obsoletos, entre otros.

7. Resolución automatizada de solicitudes:

Se establecen procesos automatizados para la resolución de solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento en función del importe total de la deuda y la condición del deudor:

· Deudas iguales o inferiores a 3.000€ se resuelven automáticamente según la propuesta de plazos indicada por el solicitante.

· Para deudas superiores a 3.000€ (y hasta 50.000€), la resolución se automatiza según la propuesta de plazos, con limitaciones, dependiendo de la condición del deudor (persona física o jurídica).

8. Restricciones y excepciones:

· Se imponen restricciones para solicitudes de aplazamiento o fraccionamiento, cuando el deudor tenga otras deudas en período ejecutivo por más de 600€, a menos que se haya solicitado previamente un aplazamiento o fraccionamiento de pago.

· Se denegarán las solicitudes que incluyan deudas que ya hayan sido objeto de un acuerdo finalizado por incumplimiento de pago.

9. Calendario provisional de pagos:

Cuando se prevé que la resolución del aplazamiento o fraccionamiento demorará más de 2 meses, se establecerá un calendario provisional de pagos, con una duración máxima de 3 meses y vencimientos mensuales.

10. Evaluación de situación económica:

El órgano de recaudación evaluará la situación económico-financiera del deudor y su capacidad de devolución antes de conceder el aplazamiento o fraccionamiento.



LAS NUEVAS OBLIGACIONES INFORMATIVAS PARA LAS CRIPTOMONEDAS

La Ley 11/2021, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, vino a establecer nuevas obligaciones informativas relativas a la tenencia de monedas virtuales (criptomonedas) y a las operaciones que se efectúen con aquellas, con el objeto de mejorar el control tributario de los hechos imponible que puedan derivarse de dicha tenencia u operativa.

Se implementa esta obligación mediante la imposición para los custodios de claves criptográficas privadas e intermediarios de presentar el modelo 172 (información de saldos en monedas virtuales) o el modelo 173 (información de operaciones con monedas virtuales), mientras que, para el caso de monedas virtuales en el extranjero, se impone la obligación de presentar el modelo 721 al propio titular, autorizado o beneficiario de dichas monedas.

Estas declaraciones se tendrán que presentar en el ejercicio 2024:

- La presentación de los modelos 172 y 173 tendrán carácter anual y su plazo de presentación será el mes de enero del año siguiente al que se corresponda la información declarada.
- La presentación del modelo 721 se realizará entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente a aquel al que se refiera la información a suministrar.

Declaración de saldos de monedas virtuales:

Las personas y entidades que proporcionan servicios para salvaguardar claves criptográficas privadas en nombre de



terceros, con el propósito de mantener, almacenar y transferir monedas virtuales, deben presentar una declaración informativa anual.

Esta declaración debe incluir detalles sobre las monedas virtuales que tienen bajo custodia y se realizará de acuerdo con lo que establezca la orden ministerial que apruebe el modelo correspondiente.

La información requerida es la siguiente:

1. Nombre y apellidos o razón social, domicilio y NIF de las personas o entidades relacionadas con las monedas virtuales.
2. Saldos a 31 de diciembre.
3. Tipo de moneda virtual.

La posesión de monedas virtuales implica la obligación de informar de la tenencia y operaciones que se realizan con ellas, con el fin de evitar el fraude fiscal

4. Número de unidades de moneda virtual a 31 de diciembre y su valor en euros. Para la valoración en euros, se utilizará la cotización a 31 de diciembre proporcionada por las principales plataformas de negociación o sitios web de seguimiento de precios. Si esta información no está disponible, se proporcionará una estimación razonable del valor de mercado en euros.



DEDUCCIÓN DEL IVA DE LOS SUMINISTROS DE UN INMUEBLE PARCIALMENTE AFECTO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Una cuestión controvertida para empresarios y profesionales ha sido la posibilidad de deducir la cuota del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) correspondiente a consumos de agua, gas, teléfono y electricidad producidos en un inmueble parcialmente afecto a la actividad económica, aunque sea en proporción.

Hacienda y la propia Dirección General de Tributos, en múltiples contestaciones, ha denegado en estos casos esta deducción en base a que la Ley de LIVA parece excluir de la deducción las cuotas de IVA soportadas por bienes y servicios corrientes (no de inversión) no

afectados de forma directa y exclusiva a la actividad empresarial o profesional.

Pero una importante resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC), de julio de 2023, versa justamente sobre la deducibilidad del IVA soportado en los citados consumos, resolviendo, en recurso extraordinario de alzada para unificación de criterio, que cabe la deducción (proporcional) por el sujeto pasivo de las cuotas de IVA soportadas por los gastos de suministros a bienes inmuebles que, formando parte del patrimonio de la empresa, se usen en las actividades empresariales o para uso privado.

Declaración de operaciones con monedas virtuales:

Las personas y entidades residentes en España, así como los establecimientos permanentes en territorio español de personas o entidades extranjeras, que ofrezcan servicios de cambio entre monedas virtuales y moneda fiduciaria o entre diferentes monedas virtuales, intermedien en estas operaciones o proporcionen servicios para salvaguardar claves criptográficas privadas en nombre de terceros, deben presentar una declaración informativa anual.

Esta declaración debe incluir detalles sobre operaciones de adquisición, transmisión, permuta y transferencia de monedas

virtuales, así como los cobros y pagos realizados en estas monedas. La información requerida incluye:

1. Nombre y apellidos o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de los sujetos que participan en las operaciones.
2. Tipo de operación.
3. Fecha de la operación.
4. Tipo y cantidad de moneda virtual involucrada.
5. Valor en euros de la operación.
6. Comisiones y gastos asociados.

La valoración en euros se realizará utilizando la cotización de las principales plataformas de negociación o sitios web

de seguimiento de precios en la fecha de la operación.

En ausencia de esta información, se proporcionará una estimación razonable del valor de mercado en euros.

Quienes realicen ofertas iniciales de nuevas monedas virtuales también deben presentar una declaración informativa anual con información similar a la de las operaciones con monedas virtuales.

Información sobre monedas virtuales en el extranjero:

Las personas y entidades residentes en España deben presentar una declaración informativa anual sobre las monedas virtuales ubicadas en el ex-

tranjero de las que sean titulares o beneficiarios, o sobre las cuales tengan poder de disposición.

Esto se aplica a aquellas monedas virtuales custodiadas por personas o entidades que proporcionan servicios de custodia en nombre de terceros. La declaración debe incluir:

1. Información sobre la entidad de custodia en el extranjero.
2. Identificación de cada tipo de moneda virtual.
3. Saldos de cada tipo de moneda virtual a 31 de diciembre, expresados en unidades y su valor en euros.

No será necesario informar si los saldos a 31 de diciembre, valorados en euros, no superan los 50.000€ en conjunto.

DERECHO A REDUCIR LA CUOTA DEL IAE A LOS LOCALES Y ESTABLECIMIENTOS MINORISTAS AFECTADOS POR EL CIERRE COVID

El Tribunal Supremo ha emitido dos importantes sentencias en mayo de 2023, estableciendo que las empresas de hostelería que tuvieron que cerrar sus instalaciones debido al Real Decreto 463/2020, que declaró el estado de alarma por la crisis de COVID-19, pueden beneficiarse de una reducción en la cuota del IAE proporcional al tiempo en que sufrieron el cierre total de su actividad.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un profundo impacto en la economía global, con un sector de la hostelería particularmente afectado.

Restaurantes, bares y hoteles se vieron obligados a cerrar temporalmente, enfrentaron limitaciones de capacidad y una disminución en la demanda debido a



Los afectados por la crisis del COVID no necesitarán demostrar el cierre de la empresa ni informar a la Administración para beneficiarse de las reducciones en la cuota del IAE

restricciones para contener la propagación del virus.

La decisión del Tribunal Supremo se aplica a cualquier sector económico que, debido a la COVID-19, se vio forzado a suspender su actividad económica debido a normativas de salud pública.

El Real Decreto 463/2020 estableció la suspensión de varias actividades, inclu-

yendo hostelería, restauración, espectáculos, deportes, ocio, cultura, actividades de juego, parques de ocio y minoristas, como medida de emergencia durante la crisis sanitaria.

Esta suspensión se mantuvo durante varias semanas y, en algunos casos, no se levantó hasta el final del estado de alarma, el 21 de junio de 2020.

Una buena noticia es que el Tribunal Supremo determina que no es necesario demostrar el cierre de la empresa ni informar a la Administración del Estado de esta circunstancia, ya que ambas consecuencias derivan directamente de la ley debido a las medidas sanitarias.

Solo es necesario demostrar una parali-

Las operaciones vinculadas en las sociedades profesionales se deben considerar según su valor de mercado, entendido como precio acordado en libre competencia

zación total de la actividad. En cambio, si se realizó alguna actividad, como entregas a domicilio, la reducción no aplicaría.

El Tribunal Supremo enfatiza que el cierre total, impuesto por el decreto de estado de alarma, no elimina el hecho imponible del IAE por sí solo. Se debe aplicar el régimen de paralización de industrias establecido en el apartado 4 de la regla 14 del Real Decreto Legislativo 1175/1990, que implica una reducción proporcional de la cuota en función del tiempo en que la empresa dejó de operar.

Es fundamental entender cómo se manejó el pago del IAE en las empresas de hostelería durante la pandemia y las posibilidades de reclamación para los contribuyentes afectados.

¿Quiénes pueden beneficiarse de la reducción de cuota?

No todas las empresas de hostelería podrán aplicar esta reducción, ya que depende de si están obligadas a presentar la declaración del IAE o si están exentas de pagarlo. A continuación, se describen los criterios:

Contribuyentes obligados a presentar la declaración del IAE:

- Empresas que realizan una o varias actividades económicas en España con un importe neto de la cifra de negocios (INCN) igual o superior a 1.000.000€.



- Contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes que operan en España mediante un establecimiento permanente, con un INCN igual o superior a 1.000.000€.

Contribuyentes exentos y no obligados a presentar la declaración del IAE:

- El Estado, comunidades autónomas, entidades locales y organismos autónomos del Estado.
- Entidades que inician su actividad en España, exentas durante los dos primeros períodos impositivos.
- Personas físicas, sean o no residentes en España.
- Empresas con un INCN inferior a 1.000.000€.
- Contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes con un INCN inferior a 1.000.000€.
- Entidades gestoras de la Seguridad So-

- cial y mutualidades de previsión social.
- Organismos públicos de investigación, establecimientos de enseñanza costeados por fondos públicos y fundaciones benéficas o de utilidad pública, entre otros.

LA VALORACIÓN DE LAS OPERACIONES VINCULADAS EN LAS SOCIEDADES PROFESIONALES

La valoración de las operaciones vinculadas en las sociedades profesionales ha sido objeto de controversia en nuestra legislación tributaria, especialmente, cuando involucra transacciones entre entidades legales y sus socios o administradores, que tienen un alto grado de control y pueden distorsionar la tributación real en comparación con transacciones entre partes independientes.

Para abordar esta cuestión, nuestras leyes fiscales contienen disposiciones exten-

sas destinadas a regular estas situaciones, que pueden afectar a numerosos contribuyentes, debido a la amplia definición de operación vinculada. El objetivo principal es asegurar una tributación real y justa, sin distorsiones debido a relaciones especiales entre partes.

Estas operaciones se deben valorar según su valor de mercado, entendido como el precio acordado por personas o entidades independientes en condiciones de libre competencia.

Las partes vinculadas incluyen:

- a) Una entidad y sus socios o partícipes.
- b) Una entidad y sus consejeros o administradores, excluyendo la retribución por sus funciones.
- c) Una entidad y los cónyuges o parientes hasta el tercer grado de los socios, consejeros o administradores.
- d) Dos entidades dentro de un grupo.

e) Una entidad y los consejeros o administradores de otra entidad dentro del mismo grupo.

f) Una entidad y otra entidad en la que la primera posea al menos el 25% del capital.

g) Dos entidades en las que los mismos socios o sus parientes participen en al menos el 25% del capital.

h) Una entidad residente en España y sus establecimientos permanentes en el extranjero.

La participación en la entidad debe ser igual o superior al 25% para que se

En 2023 se ha resuelto la validez de deducir del IVA los consumos de agua, gas, teléfono y electricidad producidos en un inmueble afecto a la actividad económica

considere vinculación. La referencia a administradores incluye tanto a los de derecho como a los de hecho. La existencia de grupo se basa en el control de una entidad sobre otras, según criterios establecidos en el Código de Comercio.

La ley establece métodos para valorar las operaciones vinculadas y garantizar que se ajusten al valor de mercado.

Los métodos incluyen el precio libre comparable, el coste incrementado, el precio de reventa, la distribución del resultado y el margen neto operacional. Si ninguno de estos métodos es aplicable, se pueden usar otros métodos aceptados que respeten la libre competencia.

Para las sociedades profesionales, en las que los socios son profesionales que operan a través de una entidad mercantil, la ley establece una regla específica para valorar las operaciones vinculadas.

Esto implica que los servicios prestados por un socio profesional a la entidad vinculada se consideran correctamente valorados si se cumplen ciertos requisitos:

- a) Más del 75% de los ingresos de la entidad deben provenir de actividades profesionales y la entidad debe contar con los recursos adecuados.
- b) Las retribuciones de todos los socios profesionales por los servicios a la entidad no deben ser inferiores al 75% del resultado antes de deducir esas retribuciones.
- c) Las retribuciones individuales de los socios profesionales deben basarse en su contribución y no ser inferiores a 1,5 veces el salario medio de empleados con funciones similares. En ausencia de estos empleados, no pueden ser inferiores a 5 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).



DUDAS EN LA GESTIÓN LABORAL ACTUAL

TE PRESENTAMOS NOVEDADES EN LA NUEVA LEY DE EMPLEO Y EN ASPECTOS COMO VACACIONES, TELETRABAJO, JUBILACIÓN O BECARIOS EN PRÁCTICAS.

Con efectos desde el 1 de enero de 2024, se incluirán en el sistema de la Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas y académicas incluidas en programas de formación. De esta manera, todos los becarios en prácticas cotizarán a partir de dicha fecha, independientemente de si son remuneradas o no. Hasta el momento, únicamente los estudiantes con prácticas remuneradas cotizaban a la Seguridad Social en concepto de contingencias comunes y contingencias profesionales. Así, los becarios con prácticas remuneradas sumaban años de experiencia laboral a tener en cuenta para acceder a la jubilación.

Estudiantes beneficiados: La nueva normativa contempla a los estudiantes universitarios, tanto los que buscan títulos oficiales de grado y máster, doctorado, como aquellos que persiguen títulos propios de la universidad. Esto abarca másteres de formación permanente, diplomas de especialización o diplomas de experto. También incluye a alumnos de formación profesional, excepto en el régimen de formación profesional intensiva.



Acción Protectora: En cuanto a la acción protectora de la Seguridad Social, se aplica según el régimen correspondiente, excluyendo la protección por desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial. En el caso de prácticas no remuneradas, se excluye la protección por incapacidad temporal por contingencias comunes.

Obligaciones ante la Seguridad Social:

■ Para las prácticas formativas remuneradas, las obligaciones recaen en la entidad que financia el programa de formación, asumiendo la condición de empresario.

■ En el caso de prácticas no remuneradas, las obligaciones corresponden a la empresa o entidad donde se realicen, salvo acuerdo en contrario en el convenio de cooperación. La entidad responsable debe comunicar los días efectivos de prácticas.

Cotización a la Seguridad Social: En ambos casos, la cotización excluye la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Se aplica una reducción del 95% a las cuotas por contingencias comunes sin otros beneficios en la cotización. La entidad que asuma la condición de empresa será responsable del ingreso de todas las cuotas.

Retroactividad: Aquellos que se encontraban en la situación descrita antes de la entrada en vigor de la normativa podrán

Se favorecerá con el empleo, el crecimiento sostenible, para las transiciones ecológica y digital y atención a los territorios despoblados



suscribir un convenio especial, permitiendo el cómputo de la cotización por periodos de formación o prácticas realizadas antes de esa fecha, hasta cinco años máximo.

CLAVES DE LA NUEVA LEY DE EMPLEO

Las claves de la nueva Ley 3/2023 de Empleo, que entró en vigor el día 2 de marzo de 2023, las podemos resumir en las siguientes:

- El pilar de la nueva norma es el acompañamiento personalizado con un catálogo de servicios garantizados.
- Se transforma el SEPE en Agencia Española de Empleo.
- Las empresas usuarias deberán comunicar las vacantes.

■ La Oficina de Análisis de Empleo facilitará el estudio y asesoramiento sobre políticas de empleo y mercado de trabajo.

■ Mejora la eficacia y la gobernanza del Sistema Nacional de Empleo y se le dota de una nueva dimensión local.

■ Modernización del Portal Único de Empleo mediante el uso de Inteligencia Artificial y demás herramientas para mejorar la eficacia y la eficiencia de la adecuación entre la oferta y la demanda.

■ Las políticas activas aprovecharán el potencial del empleo para el crecimiento sostenible y para las transiciones ecológica y digital, atendiendo especialmente a los territorios despoblados o en transición productiva.

■ Aumentan los colectivos de atención preferente y se amplía el plazo de ejecución de las Políticas Activas de empleo.

■ Se mejora tanto la financiación como la evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

Por otro lado, hay que destacar que se amplían los colectivos de atención prioritaria, que incluyen ahora personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, víctimas de la violencia de género, personas en exclusión social, personas mayores de 45 años, personas migrantes, personas beneficiarias y solicitantes de protección internacional, mujeres víctimas de violencia de género, personas gitanas, o pertenecientes a otras minorías étnicas y personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración.

La persona que retrasa voluntariamente el momento de la jubilación percibirá un complemento económico en la pensión cuando decida jubilarse

La Ley de Empleo introduce también cambios importantes en diversas áreas laborales, desde la inembargabilidad del SMI hasta el papel de la Inspección de Trabajo en los ERE, la creación de la Oficina de Análisis de Empleo y medidas para promover el empleo en grupos específicos como jóvenes y personas con discapacidad. También establece regulaciones en el ámbito de las prestaciones por desempleo y la contratación vinculada a programas de activación para el empleo.

SOBRE LA REFORMA DE LA JUBILACIÓN DEMORADA

La jubilación voluntaria demorada es la posibilidad reconocida a las personas trabajadoras (por cuenta propia o ajena) de que, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, prolonguen su vida laboral, por lo que podrán acceder a una serie de beneficios en su futura pensión de jubilación. Este tipo de jubilación es incompatible con otras modalidades como la activa, la flexible o, lógicamente, la anticipada.

Desde el pasado 1 de enero de 2022, la persona que retrasa voluntariamente el momento de la jubilación percibirá un complemento económico en la pensión cuando decida jubilarse. Va a poder elegir entre este abanico de opciones:

1. Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado después

de cumplir la edad ordinaria, lo que supondrá un aumento de la cuantía de la pensión.

2. Una cantidad a tanto alzado por año cotizado, que va a depender de los años que se haya cotizado cuando se llega a la edad de jubilación, y que va desde los 5.000€ a los 12.000€, aproximadamente. Se recibe en el momento de la jubilación.

3. Una combinación de ambas.

En la opción 1, el porcentaje adicional se recibirá cuando el individuo se jubile, aplicando el incremento porcentual correspondiente a la pensión que reciba cada mes durante el resto de su vida.

En la opción 2, se puede optar por recibir un pago único en el momento que se accede a la jubilación. La cuantía de este

Demorar la jubilación tendrá compensación económica para la persona trabajadora y para las empresas en las que desarrolle su actividad laboral

cheque varía en función de los años de cotización acreditados en la fecha en que se cumplió la edad de jubilación ordinaria.

En la opción 3, es posible disminuir el abono a tanto alzado y el porcentaje que se sumará a la futura base reguladora, con el objetivo de disfrutar de ambos beneficios a la vez.

Las ventajas de jubilarse algún tiempo después de haber cumplido la edad ordinaria también benefician a los miembros de clases pasivas. Además, pueden elegir entre un 4% adicional en su pensión por

año 'extra' trabajado, una cuantía a tanto alzado entre los 5.000 y los 12.000€ y una combinación de ambas.

Las empresas en las que desarrollen su actividad los trabajadores que opten por alargar su vida laboral estarán exentas de las cotizaciones por contingencias comunes de los trabajadores que retrasan la jubilación, salvo por incapacidad temporal. Además, tendrán una reducción del 75% de la cotización durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido 62 años.

Los requisitos que se deben cumplir para acceder a la jubilación demorada son tres y deben cumplirse en el momento de la solicitud:

■ Haber cotizado, como mínimo, 15 años a la Seguridad Social.

■ No haber cumplido los 70 años de edad.

■ Tener cumplida la edad mínima de jubilación ordinaria para el año en curso.

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS DE LOS TRABAJADORES

Los permisos retribuidos dentro de la empresa son aquellos que representan ausencias del trabajo, en los supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores o por los convenios colectivos, que, previo aviso y justificación al empresario, permiten mantener el derecho a retribución durante dicho período.

Estas situaciones están reguladas en el Estatuto de los Trabajadores con carácter de mínimos pudiendo, por contrato individual o por convenio colectivo ampliar los días de permiso o añadir otros motivos.



Entre los permisos retribuidos, debemos señalar los siguientes (previo aviso y justificación posterior a la empresa):

■ **15 días naturales** en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho. A efectos de la posibilidad de disfrutar de los derechos de conciliación reconocidos en la legislación vigente, se incluyen otras formas de convivencia distintas del matrimonio (parejas de hecho), así como a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho.

Los derechos ampliados son los relativos al permiso por matrimonio de 15 días, que se amplía expresamente a las parejas de hecho, a la adaptación de jornada, al permiso de cuidadores, así como a la excedencia.

■ **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. También se incluyen el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

■ **2 días** por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

■ **4 días** al año para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes



Los permisos retribuidos de los trabajadores regulan ausencias por distintas causas: matrimonio, accidente, traslado de domicilio, exámenes prenatales...

relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Además, también podemos destacar las siguientes consideraciones:

■ **Traslado** de domicilio habitual: un día.

■ **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto para su duración y compensación económica. Si el trabajador percibe una indemnización, se le descontará del salario que corresponda.

■ Si supusiese la **imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20%** en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de **excedente forzoso**.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación

■ El desempeño de **funciones sindicales o de representación de personal**, como la participación en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor.

■ Por el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

■ En los supuestos de **nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en

LAS PRESTACIONES DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA EN RELACIÓN CON LOS ERTES



La situación de riesgo durante el embarazo permite suspender el contrato (con derecho a una prestación del 100% de la base reguladora) cuando el puesto de trabajo puede influir negativamente en la salud de la trabajadora y no sea posible cambiarla a un puesto compatible con su estado.

No hay que confundir esto con otros casos de imposibilidad para prestar servicios por circunstancias ajenas al puesto de trabajo: la IT sería por enfermedad común (embarazo de riesgo).

¿Es posible que, estando la empleada en ERTE, inicie una prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia? La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en la circular de 17 de abril de 2020, divide la situación en:

1.- Trabajadora que se encuentra en riesgo durante el embarazo o lactancia natural y se incluye dentro de un ERTE:

■ ERTE con suspensión total de la actividad. Procede una suspensión temporal de la prestación, puesto que el riesgo ha cesado al igual que la actividad. Al reincorporarse, podrán iniciar el percibo de la prestación.

■ ERTE con reducción de jornada. Las prestaciones se suspenderían en aquella parte en que se ha reducido la jornada por el ERTE y se inicia el percibo de la prestación por desempleo en el porcentaje de la jornada reducida. Por el tiempo restante que tuviera que realizar la actividad, se percibiría la prestación. Esto mismo sería aplicable a los supuestos de pluriactividad o

pluriempleo y la situación de riesgo que solo se produce en una actividad.

2.- Trabajadora incluida en un ERTE con reducción de jornada e inicia una prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural: La prestación solo será posible si el ERTE contempla la reducción de jornada, ya que en el caso de suspensión total de la jornada, no puede existir riesgo. Se llevaría a cabo como las trabajadoras a tiempo parcial. Si se determina que existe riesgo para la madre, el feto o el neonato podrían compatibilizarse la prestación de desempleo que le corresponda por el ERTE con las prestaciones correspondientes, teniendo en cuenta solo el tiempo en que no tiene reducida la jornada por el ERTE.

El reconocimiento de incapacidad permanente parcial da derechos a indemnización, protección social y posibilidad de trabajar en cualquier actividad laboral

jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

■ Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de **nacimiento prematuro de hijo o hija**, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

■ El desempeño de la **función de jurado** tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

■ Los períodos utilizados por los **miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados de prevención**, como crédito de horas mensuales para el desempeño de sus funciones.

■ Las **personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa** tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de

hasta cinco años.

La concreción del disfrute del permiso se fijará en convenio colectivo, y en su defecto de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

■ Al disfrute de los **permisos necesarios para concurrir a exámenes**, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

¿QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL DE UN TRABAJADOR?

La incapacidad permanente parcial para la profesión habitual se refiere a una disminución en el rendimiento laboral del trabajador, que no es total, pero supera el 33% para su profesión habitual, sin impedirle realizar tareas fundamentales de la misma. Las personas pueden solicitar la incapacidad parcial si no han alcanzado la edad de jubilación ordinaria, o si la han alcanzado, pero no cuentan con 15 años cotizados (a menos que la incapacidad sea común).

También pueden solicitarla quienes están en jubilación anticipada y aún no han alcanzado la edad de jubilación ordinaria, así como aquellos en situación de alta o asimilada al alta, con un mínimo de 1.800 días cotizados en los últimos 10 años.

Una vez reconocida la incapacidad permanente parcial, los trabajadores tienen **derecho a:**

- 1. Indemnización:** Reciben una indemnización única calculada según el grado de incapacidad y el salario previo, con un límite establecido por la ley.
- 2. Acceso a programas de rehabilitación:** Pueden acceder a programas de rehabilitación profesional para facilitar



la reincorporación al trabajo y mejorar sus habilidades.

3. Protección social: Mantienen su afiliación al régimen general de la Seguridad Social, lo que garantiza la cobertura de prestaciones por enfermedad, accidentes y jubilación, entre otras.

4. Compatibilidad: Pueden trabajar en cualquier actividad laboral, ya sea por cuenta ajena o propia, manteniendo su prestación por incapacidad parcial.

El reconocimiento de la incapacidad permanente parcial a un trabajador puede tener diversas implicaciones para la empresa:

1. Mantenimiento del empleo: La empresa no puede extinguir el contrato de trabajo debido a la incapacidad parcial, a menos que el rendimiento del empleado no se vea afectado.

2. Reubicación: Si el rendimiento se ve afectado, la empresa debe reubicar al trabajador en un puesto acorde con su capacidad o cambiar su salario según el nuevo puesto.

3. Adaptación del puesto: En algunos casos, la empresa debe adaptar el puesto de trabajo de este trabajador, lo que puede generar gastos adicionales.

4. Reorganización de tareas: La empresa puede necesitar redistribuir tareas o responsabilidades debido a la incapacidad del trabajador.

5. Clima laboral: Es esencial mantener

No podrán considerarse accidentes laborales los cortes de cuchillo o quemaduras, pero sí un ictus o un infarto, si la causa tiene que ver con la actividad laboral

un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para evitar discriminación y mantener la motivación de todo el equipo.

6. Obligaciones legales: La empresa debe cumplir con las obligaciones legales y proporcionar ajustes razonables según las leyes de discapacidad.

7. Imagen Corporativa: La forma en que la empresa maneje la situación puede influir en su imagen corporativa y reputación.

EL TELETRABAJO Y LOS ACCIDENTES LABORALES

La Ley General de la Seguridad Social establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, salvo el dolor o la imprudencia temeraria, pero ¿qué pasaría si el trabajador sufre un accidente en su hogar mientras teletrabaja y cómo demostrar que se trata de un accidente laboral? La Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia no





ha realizado ninguna definición específica de accidente de trabajo cuando se presta servicios en teletrabajo o a distancia.

En caso de discrepancia, deberá probarse que el hecho que ha provocado la lesión no es como consecuencia del trabajo. No obtendrán la calificación de accidente las lesiones que se deriven de incidentes domésticos ocasionados por la realización actividades no relacionadas con la prestación de servicios (corte con cuchillo, quemaduras...).

Por el contrario, lesiones como un ictus o un infarto, si pudiera establecerse un nexo de causalidad con la actividad laboral (sobrecarga de trabajo), podrán calificarse como accidente de trabajo (AT).

¿Puede darse un AT *in itinere* durante el teletrabajo? Cuando nos encontremos en un sistema mixto o haya que desplazarse a otros lugares donde se desarrolle la presta-

Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a las mismas vacaciones que el resto, solo que su salario es proporcional a su jornada laboral

ción de servicios (visitas a clientes), podrá ser calificado como accidente *in itinere*.

En general, los incidentes ocurridos durante el tiempo de la jornada establecida por la compañía se considerarán accidentes laborales y quedan cubiertos, por tanto, por la mutua correspondiente.

La ley protege de igual modo a los trabajadores, bien trabajen desde casa o desde sus oficinas.

Una de las obligaciones en materia de teletrabajo es la firma del acuerdo voluntario por escrito, donde se ha de especificar el

lugar de trabajo donde se llevará a cabo la actividad prestada por el trabajador, así como el horario de trabajo pactado.

En el caso de que el trabajador o trabajadora decida llevar a cabo la prestación de sus servicios en un lugar diferente al que inicialmente indicó el empleador, se ha de notificar igualmente, de cara a la declaración de un incidente como accidente de trabajo.

Es importante a los efectos de la calificación de accidente laboral, **tener presente el acuerdo** del trabajo a distancia, concretamente: (i) horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; (ii) porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; (iii) centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial; (iv)

lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

La Ley de Trabajo a Distancia establece que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.

En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

ASPECTOS CONTROVERTIDOS SOBRE LAS VACACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las vacaciones son un derecho fundamental para los trabajadores y están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores. El procedimiento de solicitud de vacaciones varía según la empresa u organización, establecido en su reglamento interno.

En ausencia de ello, la empresa debe informar al trabajador sobre cómo solicitar sus vacaciones. Se suele proporcionar un

Cuando el trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones debido a la terminación de su contrato, tiene derecho a una compensación económica equivalente



calendario laboral al principio del año con días laborables, festivos y períodos de vacaciones para que los trabajadores puedan planificar sus descansos.

La duración y programación de las vacaciones se acuerda entre el empleador y el empleado, siguiendo las pautas de los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Es importante notar que las vacaciones deben disfrutarse dentro del año en que se generan, a menos que el convenio colectivo indique lo contrario. En caso de desacuerdo, se recurre a los tribunales para determinar las fechas.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas se establece en convenios colectivos o contratos individuales, pero nunca inferior a 30 días naturales. El trabajador tiene derecho a 2,5 días naturales por mes trabajado, incluyendo domingos y festivos.

Las vacaciones pueden disfrutarse desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y pueden dividirse en partes, con una de ellas durando al menos dos semanas. Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a las mismas vacaciones, pero su salario es proporcional a su jornada laboral.

En casos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, las vacaciones pueden disfrutarse en una fecha diferente, incluso si ha pasado el año natural correspondiente. Para otras incapacidades temporales, las vacaciones pueden tomarse en una fecha distinta siempre que no hayan pasado más de 18 meses desde el final del año en que se originaron.

Si un trabajador no puede disfrutar de sus vacaciones debido a la terminación de su contrato, tiene derecho a una compensación económica equivalente.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural en que se generan, caducando el derecho el 31 de diciembre, a menos que haya circunstancias excepcionales, como incapacidad temporal o permiso de maternidad o paternidad.

Durante las vacaciones, los trabajadores deben recibir una remuneración igual a su salario habitual, siempre y cuando trabajen a tiempo completo. Los conceptos salariales inherentes al puesto de trabajo deben pagarse, pero los extrasalariales, como el plus de transporte, pueden no pagarse durante el período de vacaciones.

En el caso de contratos a término fijo, la cuantía y duración de las vacaciones son proporcionales al tiempo trabajado. Si el salario incluye una parte variable, se debe calcular un promedio de los conceptos variables abonados.

En caso de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural, las vacaciones pueden disfrutarse, incluso si ha pasado el año natural correspondiente

Las vacaciones se reducen proporcionalmente en caso de ausencias no justificadas, excedencia, o suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias. Sin embargo, no se pueden reducir debido a bajas por enfermedad, maternidad o paternidad o permisos retribuidos.

Si un trabajador cambia su jornada durante el año (por ejemplo, de tiempo completo a tiempo parcial), sus vacaciones no se reducirán, pero su salario durante las vacaciones se ajustará según su jornada anual promedio.

NOTIFICACIÓN PREVIA EN LOS SUPUESTOS DE CIERRE DE CENTROS DE TRABAJO QUE SUPONGAN EL DESPIDO DE 50 O MÁS PERSONAS TRABAJADORAS

El Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, ha establecido un nuevo requisito de comunicación previa para las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de 50 o más personas trabajadoras.

En este caso, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda y deberán ser realizadas con una antelación mínima de 6 meses a la comunicación.

En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

Dichas empresas deberán remitir copia de la notificación a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

Los despidos colectivos que se hubieran iniciado antes del 13 de julio 2023 (fecha de la entrada en vigor del Real Decreto 608/2023) se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio, es decir, no les será de aplicación el deber de comunicación previo.



PREGUNTAS FRECUENTES EN LA GESTIÓN MERCANTIL DE UNA EMPRESA

LAS LEYES SE VAN MODIFICANDO A MEDIDA QUE TIENEN QUE REGULAR ASPECTOS CONTROVERTIDOS, COMO EL REPARTO DE LOS DIVIDENDOS DE UNA EMPRESA O LAS RESPONSABILIDADES EN LOS CONCURSOS DE ACREEDORES. AQUÍ VERÁS ESTO Y MUCHO MÁS.

De acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital, el cargo de administrador es gratuito salvo que los estatutos establezcan lo contrario. No obstante, esta regla general acaba siendo la excepción, como ocurre en muchas ocasiones en el ámbito jurídico, y la mayoría de los administradores empresariales reciben una remuneración por su cargo, ya que así lo establecen los estatutos sociales.

Importe máximo de la remuneración:

El importe máximo de la remuneración de los administradores debe ser aprobado por junta general y se establecerá respecto al conjunto de administradores, que se reparten mediante acuerdo entre ellos -salvo que la junta general lo establezca de otro modo-. En el caso de que hubiera



consejo de administración será este órgano el que determine la repartición, en base a las funciones y responsabilidad asumidas por cada uno de los administradores de la sociedad.

La junta general es quien fija el porcentaje máximo de beneficios que constituye la remuneración de los accionistas

Es posible mantener vigente dicha retribución durante varios ejercicios añadiendo una coetilla al final del acuerdo, como, por ejemplo, la siguiente: “El mencionado importe (la remuneración establecida) se mantendrá en vigor en ejercicios sucesivos hasta que la Junta acuerde su modificación”.

Además de esta limitación por la junta general, la ley establece una limitación abstracta por la cual la remuneración deberá guardar una proporción con la importancia



El concurso sin masa sustituye al concurso 'express', aquel que se concluía por carecer de masa activa suficiente para hacer frente a los gastos del procedimiento

contrato con la sociedad, que deberá ser aprobado por 2/3 de los consejeros, y el interesado tendrá que abstenerse de la deliberación y la votación.

El contrato deberá quedar incorporado al acta de la sesión, o bien –si es necesario por motivos de confidencialidad– elevarse a público y guardarse en los archivos de la sociedad, sin adjuntarse al libro de actas. Eso sí: para que se inscriba correctamente, se debe hacer constar que el contrato ha sido firmado.

Remuneración mediante participación en los beneficios sociales o vinculada a las acciones de la sociedad: También se establece la posibilidad del sistema de remuneración mediante la participación en los beneficios sociales o vinculada a las acciones de la sociedad. En ambos casos, los estatutos deben regular y reconocer este sistema.

La junta general es quien fija el porcentaje máximo de beneficios que constituye la remuneración de los accionistas, y en las sociedades limitadas este nunca podrá ser superior al 10% de los beneficios repartibles entre los socios.

En el caso de la remuneración vinculada a las acciones, su aplicación requerirá el acuerdo de la junta de accionistas, que deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de

ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, o el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

EL LLAMADO CONCURSO 'EXPRESS': VENTAJAS E INCONVENIENTES

Una de las modificaciones importantes de la Ley 16/2022, de Reforma Concursal, ha sido la regulación específica del llamado concurso sin masa, que viene a sustituir a una figura controvertida en la práctica como era la del concurso 'express', aquel concurso que, en el mismo auto, se declaraba y se concluía por carecer de masa activa suficiente para hacer frente a los gastos del procedimiento.

El concurso sin masa, conocido como concurso 'express', se define como el proceso concursal en el que, desde su inicio, se constata que el deudor no tiene activos o éstos no aportarán liquidez suficiente para satisfacer los gastos que genere el propio proceso concursal.

Podemos hablar de concurso sin masa cuando el concursado se encuentra en una de las siguientes circunstancias:

- Cuando el concursado carezca de bienes y derechos que sean legalmente embargables.
- El coste de realización de los bienes y derechos del concursado fuera manifiestamente desproporcionado respecto al previsible valor venal.
- Los bienes y derechos del concursado libres de cargas fueran de valor inferior al previsible coste del procedimiento.

de la sociedad y su situación económica en cada momento, siempre de forma comparada con los estándares de mercado de empresas similares.

Además, el sistema de remuneración escogido debe estar orientado a que la empresa sea sostenible y debe incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos.

El consejero delegado: Cuando exista un consejero delegado deberá suscribirse un

El principal beneficio del concurso de acreedores 'express' para personas físicas es el acceso a la Ley de Segunda Oportunidad y el BEPI (exoneración de deudas)

d) Los gravámenes y las cargas existentes sobre los bienes y derechos del concursado lo sean por importe superior al valor de mercado de esos bienes y derechos. Es decir, cuando no sea posible liquidar los bienes del deudor para así saldar las cantidades adeudadas.

Se denomina concurso 'express' porque su tramitación es más sencilla y rápida que los concursos con masa.

Esto es así ya que una vez presentados los escritos y la documentación, el juez emite auto declarando el concurso, también anunciando esto en el BOE en forma de edictos. El anuncio por edictos tiene el objeto de hacer un llamamiento a los

acreedores que, siempre que representen al menos un 5% del pasivo, soliciten el nombramiento de administrador concursal.

En caso de personas físicas, si esta solicitud no se produce, el deudor persona natural podrá presentar solicitud de exoneración del pasivo insatisfecho (la llamada 'segunda oportunidad').

Beneficios del concurso 'express'

El principal beneficio del concurso de acreedores 'express' para personas físicas es el acceso a la Ley de Segunda Oportunidad y el BEPI (beneficio de exoneración del pasivo insatisfecho).

El beneficio de exoneración del pasivo insatisfecho permite la exoneración de las deudas que no podrán ser pagadas por las personas físicas. Esta exoneración permite que las personas físicas puedan continuar su vida sin arrastrar deudas a las que no podrán hacer frente.

El concurso 'express' permite a las personas físicas acreditar que cumplen los requi-

sitos para acceder al BEPI. Como son: ser deudor de buena fe y no contar con activos suficientes para hacer frente al concurso de acreedores consecutivo ni prever acciones de responsabilidad. Mediante el BEPI se puede acceder a la exoneración inmediata o a la exoneración diferida. En el segundo caso, deben pasar cinco años para llegar a la exoneración definitiva.

La rapidez y la facilidad son las claras ventajas del concurso sin masa, ya que su duración –a no ser que haya alegaciones de los acreedores– es más corta que para el caso del concurso con masa.

Y las desventajas...

Como desventaja podría tenerse en cuenta las características exigidas por la ley para poder acogerse a este tipo de procedimiento, ya que, por ejemplo, la tasación de un bien inmueble que está hipotecado y que se quiere demostrar que el valor de la vivienda es menor que el de la hipoteca, tiene cierto margen de 'subjetividad'. Es decir, acogerse a este tipo de concurso cuando no es del todo claro que se cumplan las características, tiene un cierto riesgo.

En el caso de personas jurídicas, no existe exoneración del pasivo, pero sí existe conclusión rápida, lo que implica que no habrá coste de administrador concursal ni supervisión de cuentas anuales.

LA IMPORTANCIA DEL COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS

El *compliance* o cumplimiento normativo es un aspecto importante de la gestión de riesgos de una empresa. Este cumplimiento normativo permite que los trabajadores, becarios, colaboradores, etc. puedan denunciar prácticas abusivas e ilegales. Recordemos que las sociedades





deben prestar atención tanto interna como externamente.

Sin ir más lejos, los nuevos planes de igualdad o protocolos contra el acoso de los que deben disponer las empresas conllevan una minuciosidad y especialización.

De ello se deriva que las empresas que se lo pueden permitir dispongan de un departamento de *compliance* dedicado en cuerpo y alma a revisar, preparar y asegurar que la conducta empresarial se ajuste a lo exigido por el marco jurídico.

Una de las críticas que se suele hacer al *compliance* se hace desde el punto de vista de que las sociedades mercantiles no tan grandes se encuentran con mayores dificultades para disponer de esta herramienta en su seno.

Estas compañías no siempre cuentan con los medios económicos y materiales para tener un departamento de este tipo por lo que quedan en desventaja.

A pesar de eso, parece ser que será nece-

sario que todos los empresarios se adapten al cumplimiento normativo más pronto que tarde o, al menos, eso parece que pretende el legislador.

Es interesante para las empresas hacer un *check-list* de los aspectos más importantes del *compliance*:

- Cumplir las normas externas (obligación de la sociedad y de las personas que trabajan en ella de hacer cumplir la ley).

- Cumplir las normas internas (obligación de la sociedad y de las personas que trabajan en ella de hacer cumplir la propia normativa de la misma ya sean estatutos o incluso, normas o circulares internas).

- Sistema de control interno: Es el área de mando del *compliance*. Puede servir nombrar un *compliance officer* o una oficina de cumplimiento normativa. Al igual que realizar un canal anónimo de denun-

cias o quejas, para que los empleados o incluso directivos puedan alertar de las ilegalidades.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO DE CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS EMERGENTES (STARTUPS)?

Las empresas emergentes o startups tienen la opción de obtener una certificación que respalde su solidez y viabilidad.

Para poder obtener la certificación, el interesado tendrá primero que registrarse en el portal del cliente de ENISA (<https://www.enisa.es>). Una vez lo haga, deberá hacer *clic* en 'certificaciones' y después, en 'rellenar formulario'.

ENISA, organismo dependiente de la Dirección General de Industria y Pyme del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, es la entidad encargada de otorgar la certificación de empresa emergente o startup a toda persona jurídica que cumpla, entre otros, los siguientes requisitos descritos en la mencionada ley:

- Ser empresa de nueva creación o de un máximo de cinco años desde su constitución y de siete años en el caso del sector de biotecnología, energía, industrial, entre otros.

- Tener sede social o establecimiento permanente en España.

- Tener un porcentaje mayoritario de la plantilla con contrato en España.

- Desarrollar un proyecto de emprendimiento innovador y escalable.

- No cotizar en un mercado regulado ni haber distribuido dividendos.



La certificación de tu empresa es un procedimiento necesario para poder acogerse a los beneficios fiscales y sociales establecidos en la Ley de Startups

la norma UNE 166.002-Sistemas de gestión de la I+D+i.

En caso de no cumplir ninguno de los criterios mencionados anteriormente, la entidad certificadora evaluará el carácter de emprendimiento innovador teniendo en cuenta si la empresa solicitante cumple con alguno de los siguientes aspectos:

■ No alcanzar un volumen de negocio superior a los diez millones de euros.

Criterios de evaluación

La certificación es un procedimiento necesario para poder acogerse a los beneficios fiscales y sociales establecidos en la Ley de Startups.

Mediante orden ministerial se recogen los criterios de evaluación del carácter de emprendimiento innovador:

1. Los gastos en I+D+i tecnológica representen, al menos, un 15% respecto de los gastos totales de la empresa durante los dos ejercicios anteriores o en el ejercicio anterior, cuando se trate de empresas de menos de 2 años.
2. Que la empresa solicitante haya sido beneficiaria de inversión, financiación o ayudas públicas para el desarrollo de proyectos de I+D+i o de emprendimiento innovador en los últimos 3

años sin haber sufrido revocación por incorrecta o insuficiente ejecución de la actividad financiada.

3. Que la empresa disponga de un informe motivado emitido por el Ministerio de Ciencia e Innovación respecto a su alto grado de innovación.
4. Que la empresa acredite disfrutar de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social por tener contratado personal investigador.
5. Que la empresa disponga de un Sello Pyme Innovadora concedido por el Ministerio de Ciencia e Innovación.
6. Que la empresa disponga de Certificación de Joven Empresa Innovadora emitida por AENOR (EA0043) o de Certificación de Pequeña o Microempresa Innovadora emitida por AENOR (EA0047) o Certificación conforme a

1. La presencia de innovación tecnológica, ya sea en desarrollo o explotación, y que pueda estar protegida por derechos de propiedad industrial (quedan excluidos marcas y nombres comerciales) u otros derechos como *software* o *know-how* protegidos, todos ellos relacionados con el modelo de negocio de la empresa solicitante. Se podrá solicitar la emisión de un informe potestativo a la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM) para la evaluación de este aspecto.

2. La presencia de innovación en productos, procesos, servicios y/o modelos de negocio.

LA VENTA DE ACTIVOS ESENCIALES DE LA SOCIEDAD

Respecto a la venta de activos esenciales, la Ley de Sociedades de Capital establece que su adquisición, enajenación o aportación a otra sociedad debe ser aprobada

por junta general. Los activos esenciales son el conjunto de bienes y derechos de una sociedad que son imprescindibles para desarrollar el objeto social.

Se presume que un activo es esencial cuando el valor de la operación a realizar con este es superior al 25% de los activos que figuran en el último balance aprobado. Sin embargo, esto es una presunción, es decir, no todos los activos de la sociedad con ese valor gozan de la calificación de esencial, pudiéndose demostrar mediante prueba en contra que no ostentan esta calificación.

La Ley establece la necesidad de aprobación por parte de la junta general como una forma de protección de los intereses de los accionistas y socios sin representación en la administración de la sociedad.

¿Cuáles son las prioridades?

Un determinado sector de la doctrina entiende que los intereses de los accionistas y socios deben primar sobre el precepto que establece la obligación de la sociedad en los actos con terceros de buena fe y sin culpa grave.

Sin embargo, otro sector de la doctrina determina que debe priorizarse la seguridad jurídica de las transacciones entre empresas, por lo que asegurar la validez de la enajenación con independencia de la aprobación de la junta general es lo verdaderamente prioritario.

La venta de activos esenciales raramente va a ser pacífica, ya que de haber intereses contrapuestos, puede cuestionarse la calificación de esencial del activo

Así las cosas, vemos como la venta de activos esenciales raramente va a ser pacífica, ya que de haber intereses contrapuestos, puede cuestionarse, en primer lugar, la calificación de esencial o no esencial del activo, algo que marcará la diferencia respecto a la manera en el que se debe enajenar.

En adición, una vez se acuerde que un activo es esencial, debe discutirse si su venta sin aprobación de la junta general deviene nula o no, existiendo múltiples interpretaciones al respecto.

En consecuencia, los administradores sociales deben ser cautelosos con la venta de activos esenciales, porque, en todo caso, los accionistas y socios disponen de la acción individual de responsabilidad que podrán ejercer contra los administradores cuando entiendan que estos han realizado actos que lesionan directamente sus intereses.

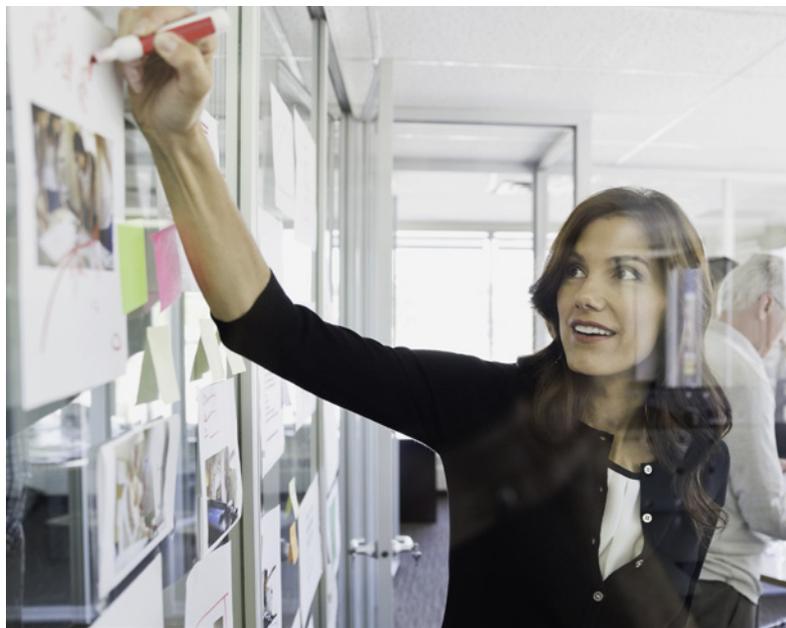
LA RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES EN EL CONCURSO DE ACREEDORES

La calificación del concurso de una sociedad como culpable puede tener importantes consecuencias para sus administradores o liquidadores.

Como regla general, se establece que, para considerar un concurso culpable debe mediar dolo o culpa grave del deudor, o del administrador en el caso de la persona jurídica.

Sin embargo, la Ley Concursal también recoge una serie de supuestos especiales en los que, en todo caso, el concurso será calificado como culpable, así como presunciones de culpabilidad.

El concurso será siempre calificado como culpable cuando concorra alzamiento de bienes o cualquier acto que dificulte un embargo o ejecución; también cuando durante los dos años anteriores a la declaración del



La primera regla para poder repartir dividendos y acciones deben existir beneficios, es decir, el resultado de cuentas debe tener un balance positivo

concurso hubieran salido bienes del patrimonio de forma fraudulenta. Siguen en la lista otros supuestos, como que, antes de la fecha de declaración del concurso, el deudor hubiese realizado cualquier acto jurídico dirigido a simular una situación patrimonial ficticia o la comisión de inexactitud grave o falsedad en cualquiera de los documentos.

Por último, la ley recoge dos supuestos especiales más: el incumplimiento sustancial de la obligación de llevanza de contabilidad o la existencia de una contabilidad doble y la apertura de la liquidación acordada de oficio por incumplimiento

del convenio debido a causa imputable al concursado.

A estos supuestos especiales añade la ley tres presunciones de culpabilidad: el incumplimiento de la solicitud de declaración del concurso, el incumplimiento del deber de colaboración con el juez o la administración concursal y la irregularidad en las cuentas anuales en los tres últimos ejercicios previos a la declaración de concurso.

Como se ve, no se trata de supuestos demasiado acotados ni definidos, por lo que muchas actuaciones realizadas por los administradores podrían entrar dentro de las correspondientes a un concurso culpable, lo que implica que se debe ser absolutamente cauteloso y proceder de forma precavida ante una posible situación de insolvencia. Una actuación poco celerada en este sentido ya podría ser susceptible de ser calificada como de culpable.

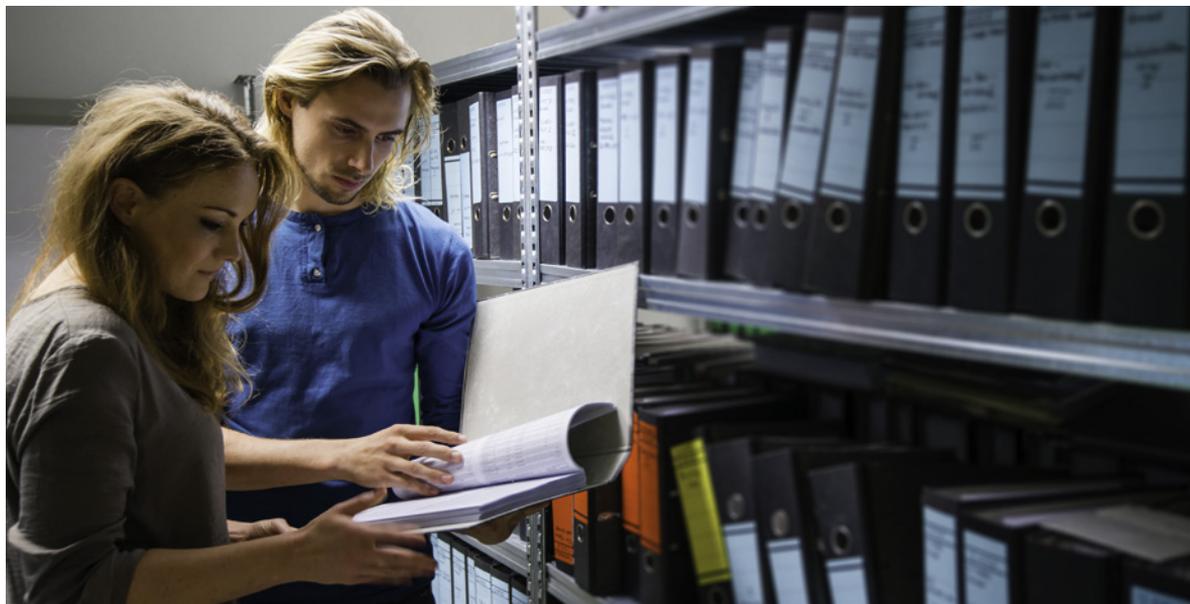
Cómplices: Además, la ley incluye la figura de los cómplices, que son personas

a las que se extiende la responsabilidad cuando se considere que han colaborado con sus actuaciones a que el concurso sea declarado como culpable.

A los cómplices se extienden los efectos de la sentencia de calificación culpable como son la inhabilitación para administrar bienes ajenos o representar a cualquier persona durante un periodo de 2 a 15 años; la pérdida de derecho como acreedores concursales o de la masa, y la devolución de bienes indebidamente obtenidos de la masa activa e incluso, la indemnización por los daños y perjuicios causados.

ASPECTOS CONTROVERTIDOS EN LA DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS EN LAS SOCIEDADES DE CAPITAL

La distribución de dividendos y acciones siempre resulta un tema conflictivo entre socios, como cualquier asunto relativo a los beneficios y su reparto en el mundo de los negocios. La Ley de Sociedades de Capital



regula la aplicación del resultado al final de cada ejercicio, estableciendo una serie de límites y condiciones para proceder al reparto de dividendos. La decisión de si repartirán o no dividendos corresponde a la junta general.

La primera regla es que, evidentemente, para poder repartir dividendos y acciones entre los miembros deben existir beneficios, es decir, el resultado de las cuentas del ejercicio debe ser un balance positivo y el patrimonio neto debe ser superior a la cifra de capital social.

A esta regla, deben añadirse unos cuantos límites más. Por una parte, aunque hubiera beneficios en el ejercicio del año en curso, no podrán repartirse si existieran pérdidas de ejercicios anteriores que produjeran que el valor del patrimonio neto de la sociedad fuera inferior a la cifra de capital social.

En dicho caso, deben destinarse los beneficios del año a compensar las pérdidas pasadas. En adición, las reservas de la sociedad deben estar cubiertas –estas suponen como mínimo un 10% del capital social de la compañía–.

Reparto de beneficios

Una vez determinados los beneficios a repartir, el siguiente paso sería definir la cantidad a percibir por cada socio o accionista. La norma establece que en la sociedad limitada los dividendos –a falta de regla en contrario en los estatutos– se repartirán en proporción a la participación en el capital social. Para el caso de las sociedades anónimas, las acciones ordinarias serán repartidas en proporción al capital desembolsado.

El momento y forma de pago normalmente se pacta en el acuerdo de repartición,



En la sociedad limitada, los dividendos se repartirán en proporción a la participación en el capital social; en la anónima, en proporción al capital desembolsado

fijando reglas en ausencia de pacto, señalando la norma que el pago se hace en el domicilio social a partir del día siguiente al del acuerdo y como máximo en los doce meses siguientes.

Normalmente, la posición de los socios es más favorable a la repartición de dividendos y menos cautelosa que la de la administración empresarial.

Esto encuentra su explicación en el hecho de que un año puede haber tenido la apariencia de beneficioso y productivo, pero que, sin embargo, en atención a las normas

legales explicadas, no se corresponda el reparto de beneficios, o no en cantidad tan cuantiosa como se esperaba. Sin embargo, las normas no pueden ser inobservadas, ya que, además de estar pensadas para un funcionamiento equilibrado de la mercantil, existen consecuencias ante un mal reparto de beneficios.

Así, también la ley tiene en cuenta la posibilidad de restitución de dividendos. En el caso de que estos sean repartidos de forma incorrecta y contraviniendo la legalidad, deben ser objeto de devolución por los socios con el interés legal correspondiente.

Para reclamar la restitución debe de mediar una especie de ‘mala fe’ en los socios que percibieron estos dividendos, es decir, que conocieran la irregularidad de la repartición o que no pudieran racionalmente desconocerla.

ÍNDICE DE SERVICIOS PROFESIONALES

RECOGEMOS A CONTINUACIÓN UNA SELECCIÓN DE DESPACHOS ESPECIALIZADOS EN EL ÁMBITO JURÍDICO Y FISCAL QUE OFRECEN SUS SERVICIOS A PERSONAS EMPRENDEDORAS, ASÍ COMO A PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2024

SUMARIO

- | | | | |
|-----------|----------------------------------|-----------|--------------------------|
| 49 | ASESORES EMPRESARIALES ASOCIADOS | 65 | INCREMENTA |
| 50 | ASESORÍAS NÁPOLES | 66 | JDA EXPERT LEGALTAX |
| 51 | AYUDA T PYMES | 67 | KEY IBERBOARD |
| 52 | BAKER TILLY | 68 | LABOREA ABOGADOS |
| 53 | CASTELLANA CONSULTORES | 69 | LAVER |
| 54 | CONTAMAR ASESORES | 70 | MATEOS LEGAL |
| 55 | CONTASULT | 71 | MIQUEL VALLS ECONOMISTES |
| 56 | EMLB ASOCIADOS | 72 | MZG ASESORES |
| 57 | ESCURA | 73 | OBN& |
| 58 | FANDIT | 74 | OREJANA |
| 59 | FONT & YILDIZ | 75 | QUEROL ASSESSORS |
| 60 | GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL | 76 | RIERA CONSULTING |
| 61 | GCE GROUP | 77 | SELLARÈS ASSESSORS |
| 62 | GESTORIA MAYS | 78 | SPANISH VAT SERVICES |
| 63 | GM INTEGRA RRHH | 79 | TAX OFICINAS ASOCIADAS |
| 64 | IGMASA | 80 | TOMARIAL ABOGADOS |

Asesores Empresariales Asociados

Su filosofía consiste en crear un servicio de calidad, con profesionales dedicados al asesoramiento integral.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1991

ESPECIALIDADES:

Auditoría, concurso acreedores, subvenciones, empresas familiares, testamentos, ordenaciones de patrimonio, valoración de empresas y planes de viabilidad.

SOCIOS: Jose Piñeiro, Ana Romero y Berta Casillas.

Glorieta de Quevedo 8, 3º
28015 - Madrid
Madrid
Telf.: +34 91 446 87 47

Santa Eulalia 32, 1º
06800 - Mérida
Badajoz
Telf.: +34 92 431 76 02

josepineiro@asesoresempresariales.com
www.asesoresempresariales.com



El equipo que compone este despacho está formado por profesionales con un alto compromiso hacia su trabajo.



Asesores Empresariales Asociados se constituyó como fusión entre tres despachos y cuenta con más de 30 años de experiencia. Está considerado como un despacho de gran solvencia profesional, siendo sus socios miembros de diferentes corporaciones profesionales y asociaciones de relevancia regional.

La cultura empresarial que les caracteriza es la formación, el servicio y acompañamiento al empresario, prestando un servicio de calidad y con dedicación exclusiva.

SERVICIOS Y EQUIPO

El despacho ofrece servicios de asesoría y consultoría integral en las áreas fiscal, laboral, mercantil, financiera, concursal y de auditoría.

El equipo que forma parte de Asesores Empresariales Asociados está formado por asesores profesionales del sector con un alto compromiso hacia su trabajo. Todo ello, unido a la permanente actualización de sus conocimientos y capacidades, garantiza la excelencia y calidad en los servicios prestados.

La compañía se define como innovadores y profesionales de primera

línea. Su filosofía consiste en crear un servicio de calidad, con profesionales dedicados completamente al asesoramiento integral.

VALORES QUE INSPIRAN

Los valores que rigen la forma de trabajar de este despacho se basa en la credibilidad que les otorgan tantos años de experiencia, la confianza del trabajo bien hecho por unos profesionales honestos, bien formados y comprometidos.

La formación, el servicio y acompañamiento al empresario caracterizan a este despacho

También destacan por el trato personalizado que brindan a sus clientes mediante la adaptación a sus verdaderas necesidades.

Todo ello sin perder de vista la innovación y la formación permanente de sus profesionales, actuando siempre en cumplimiento de la legislación y de la normativa vigente.

Asesorías Nápoles

Dar solución a las necesidades del cliente con la máxima garantía jurídica, es uno de los pilares de este despacho, con más de cuarenta años de trayectoria.

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 y Pilar Edo Salo.

Nápoles, 70

Santa Coloma de Gramanet

08921 Barcelona

Telf. + 34 93 468 58 10

Fax. 93 468 58 11

info@asesoriasnapoles.es

www.asesoriasnapoles.es



Recepción de Asesorías Nápoles.

ASESORIAS  NAPOLES SL

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, se dedican 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 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.

Ayuda T Pymes

Su compromiso con la innovación les hizo destacar en el sector, obteniendo reconocimientos y premios que respaldan su sólida trayectoria empresarial.



Servicio *online* y presencial, con oficinas en diferentes puntos de España. La sede central está en El Puerto de Santa María (Cádiz).

AYUDA  PYMES

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2008

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría laboral, fiscal y contable.

OTRAS ESPECIALIDADES:

En Ayuda T Pymes son especialistas en el área laboral, fiscal y contable, ofreciendo la ayuda de un especialista en cada actividad con el que trabajar en equipo. Gracias a su tecnología, puedes realizar gestiones sin moverte de casa, teniendo el control total de tu negocio.

Av. Issac Newton, Edificio 287.
11500 El Puerto de Santa María,
(Cádiz)

Tel: +34 900 100 162

<https://ayudatpymes.com>

Ayuda T Pymes comenzó su trayectoria en el año 2008 de la mano de Alfredo Pérez Guerrero, fundador y CEO, que tenía una visión clara: **revolucionar el sector de la asesoría tradicional a través de la digitalización.** Su principal misión es hacer la vida más fácil a empresas y autónomos de España, adaptando sus soluciones a cada necesidad única.

Para ello, cuentan con un equipo de profesionales experimentados en diferentes áreas que les permite maximizar los recursos y alcanzar con éxito todos los objetivos.

UN MODELO DIFERENTE

Ayuda T Pymes es una **empresa con base tecnológica** cuya principal meta es revolucionar el sector tradicional de las asesorías, ofreciendo un modelo distinto basado en la tecnología. Esto les ha llevado a trabajar *online* y desarrollar desde el inicio herramientas propias de gestión y comunicación.

Se ofrecen como el motor de cambio y un aliado estratégico para pequeñas y medianas empresas en toda España. Hoy en día, son más de 450 trabajadores en plantilla y esperan superar los 600 en los próximos meses, con una red de oficinas en crecimiento a nivel nacional.

Su historia de crecimiento y éxito se entrelaza con la de muchos autónomos y pymes, y están comprometidos a seguir siendo parte de su futuro empresarial, brindando soluciones adaptadas a cada necesidad única.

Como prioridad, destacan el éxito y crecimiento, ofreciendo siempre una visión global de todas las áreas clave de cada negocio y estableciendo relaciones duraderas basadas en la confianza y los resultados.

Ayuda T Pymes ha creado un ecosistema que les permite abarcar cualquier área que afecte a la actividad de sus clientes, desarrollando diferentes líneas de negocio que den esa cobertura: **asesoría, servicios legales, marketing, desarrollo tecnológico, etc.**

Con Ayuda T Pymes, sus clientes experimentan soluciones concretas basadas en la digitalización, y ven cómo sus ingresos aumentan gracias al apoyo constante de profesionales en su día a día.

Esto, unido a su amplia experiencia en el sector, han hecho posible que desarrollen su propia **escuela de formación para asesores** autorizada por el SEPE, **EDASE**, en la que imparten diferentes masters especializados dentro del área de la asesoría y recursos humanos.

Baker Tilly

La firma, con cobertura nacional, lleva más de 40 años ofreciendo un amplio abanico de servicios profesionales a pymes y a empresas multinacionales de todos los sectores.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1980

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Advisory, audit, tax y legal

OTRAS ESPECIALIDADES:

Laboral, fusiones y adquisiciones, procesal, energía, concursal, inmobiliario, precios de transferencia, reestructuraciones y refinanciaciones, BPO *outsourcing*, corporate compliance, *power BI* y *blockchain*.

Barcelona:

Avda. Josep Tarradellas 123, 9ª y 2ª planta. 08029 Barcelona
Telf.: + 34 93 317 60 61 y 93 415 88 77

Madrid:

Paseo de la Castellana 137, 4º 28046 Madrid
Telf.: +34 91 365 05 42

info@bakertilly.es
www.bakertilly.es



Con la última adquisición de AddVANTE, la firma ha reforzado sus servicios en Barcelona.



La empresa donde 'todo comenzó' fue fundada en 1980 y su nombre era Fábregas Mercadé & Co. Desde el principio, a pesar de no llevar el nombre y el logotipo Baker Tilly, fue uno de los 14 miembros fundadores de la asociación internacional llamada 'Summit', que más tarde fue conocida como la red Baker Tilly International.

Desde entonces, un crecimiento constante, de dos dígitos cada año, les ha permitido alcanzar un lugar dentro de las 15 primeras firmas profesionales en España. A lo largo de los años, han operado bajo diferentes nombres y logotipos, adquiriendo el prefijo Baker Tilly España en 2010 y, posteriormente, la marca completa Baker Tilly.

Pero, hay dos cosas que nunca han cambiado: la franqueza y compromiso de seguir creciendo junto a sus clientes.

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 del entorno empresarial.

ORIENTACIÓN INTERNACIONAL

Baker Tilly International, la red líder de servicios profesionales, ha anunciado unos ingresos récord de 4.660 millones de dólares para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, lo que representa un crecimiento del 13% a tipos de cambio constantes.

Esto continúa una década de crecimiento constante en la que la red ha crecido casi un 40% desde 2017.

Baker Tilly puede colaborar con todos los miembros de Baker Tilly International ubicados en distintos puntos del mundo.

Un ejemplo de esto sería en los casos en los que se necesita experiencia local en contabilidad o impuestos.

En situaciones como esta, el contacto de Baker Tilly puede coordinar el trabajo internacional con cualquier país.

Sus equipos están comprometidos para atender las demandas de los clientes

Han colaborado con éxito con los distintos miembros de la red en diferentes proyectos. Y dentro de su misión, están dispuestos a ayudar a cualquier empresa a alcanzar sus objetivos.

Todos los miembros de la red cumplen con los estrictos requisitos de calidad de Baker Tilly International: asegurar un servicio de alta calidad.

Cada miembro de Baker Tilly International es una entidad legal separada e independiente.

Castellana Consultores

La pasión por el trabajo bien hecho y el éxito de sus clientes es el mejor de los proyectos para este despacho especializado en asesoría fiscal y contable.



Equipo de profesionales que forman parte de este despacho profesional.



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 Ruiz, Jaime Manzano, Sandra Ortiz, Raúl Pizarro, Disaira Ortega, María Cruz Antolín, Leticia Izquierdo y Patricia Tenecela.

Paseo Castellana ,210, 5º 8
28046 Madrid

Telf. + 34 91 359 54 03

Telf. +34 659 730 435

www.castellanaconsultores.com
informacion@castellanaconsultores.com

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.

PIONEROS EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

El despacho lleva años embarcado en la transformación digital de procesos empresariales, considerándose pionero en la implantación de nuevas tecnologías en los despachos profesionales. Ello le ha permitido prestar un servicio de mayor calidad a sus clientes, aportando valor añadido a sus proyectos.

Gracias a la implantación de tecnología, presta servicios a empresas con características especiales por el

elevado número de centros de trabajo o la dispersión geográfica de los mismos, centralizando la gestión contable, fiscal y laboral de todos ellos y aportando, en tiempo real, información de calidad a la matriz.

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.

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 a la persona emprendedora, dándole el asesoramiento empresarial que necesita para que cumpla con el sueño de ver su idea hecha realidad.

Contamar Asesores

Desde hace más de 30 años ofrecen el mejor asesoramiento a empresas y además, cuentan con un departamento comercial en China.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1990

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesores de empresa.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Fiscal, laboral y contable.

PROFESIONALES:

Óscar Martínez Cervell.

Cañada Real de la Mesta, 3
28320 Pinto (Madrid)
Telf. + 34 91 692 25 11

Av. Alcalde de Móstoles, 29
28933 Móstoles (Madrid)
Telf. + 34 91 691 25 11

Office 2702, 27th floor, Wangjing
SOHO Center T2, No. 10 Avenue of
Wangjing, Chaoyang District, 100102,
Beijing, China

contamar@contamar.com
www.contamar.com



Contamar Asesores cuenta con una oficina central en Pinto y una sucursal en Móstoles.

contamar
A S E S O R E S

Contamar Asesores, *Tecnología con Alma*, cuenta con 30 años de experiencia en el asesoramiento a empresas, desde su oficina central en la localidad de Pinto y una sucursal en Móstoles.

El equipo de Contamar Asesores está formado por 22 personas, distribuidas entre los departamentos Laboral, Fiscal, Contable e Internacional. En cada una de estas áreas, el cliente cuenta con su propio asesor y equipo asignado que se encargará de todo, prestándole todo el apoyo y soporte que necesita.

USO DE TECNOLOGÍA

Desde sus oficinas, ayudan a los clientes a tomar las mejores decisiones y por lo tanto, a ser más competitivos en sus proyectos. Esto lo consiguen aportando a sus clientes el mejor asesoramiento a través de las herramientas tecnológicas que ponen a su disposición:

- Portal web manager.
- Portal del empleado.
- Plataforma de facturación.
- Servicios especializados a pymes.
- Firma electrónica de contratos de trabajo.
- Altas de trabajadores 24 horas/7 días en la Seguridad Social.

Ofrecen la mejor y más actualizada tecnología para ponérselo al cliente aún más fácil.

Asimismo, en 2014 crearon un departamento internacional, especializado en acercar y servir de puente a las universidades, centros educativos y empresas, tanto españolas como chinas y, de esta manera, fomentar y potenciar los vínculos comerciales entre ambos países.

Pone a disposición del cliente las mejores herramientas tecnológicas para hacérselo más fácil

El objetivo de Contamar es estar cerca de los clientes, aportarles un mayor valor añadido y así, ofrecerles la mejor de las experiencias.

Además, cuentan con el proyecto *Gestión Emprendedores*, cuyo objetivo es el de dar asesoramiento profesional y apoyo en el proceso de la creación de una empresa. También están especializados en la constitución de sociedades.

Contasult

Sus clientes han sido fieles a este despacho gaditano desde que comenzaron su andadura profesional. Hoy, con oficinas en otras ciudades españolas, han ampliado su alcance y servicios, accesibles y personalizados.



Contasult cuenta con despachos en Algeciras, Sotogrande, Madrid y Hondarribia.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1997

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento laboral, fiscal, contable y jurídico, además de seguros.

PROFESIONALES:

Patricia Larrain, Asunción Gutiérrez, Belinda Rodríguez, Rubén García, Ángeles Márquez, José Conde, Arantxa Olaizola y 14 personas más con distintas funciones.

En Algeciras (Cádiz):

Urb. Los Sauces Bl. 2 Bajo y Emilio Castelar, 53
Telf.: 956 669 288

Benito Gutiérrez, 26-Bajo
28008 - Madrid
Telf.: 911 590 213

Hendaia, 10. Centro de empresas
Oficina 5. 20280 - Hondarribia
Telf.: 911 590 212

Ciro Gil s/n. Edif. Sotovila Guadaro III, 2ª planta, oficina 25
11311 - Sotogrande (Cádiz)
Telf.: 956 695 148
info@contasult.com
<https://contasult.com>

Contasult es un despacho fundado en 1997 enfocado al asesoramiento laboral, fiscal y contable, al que se ha unido el asesoramiento jurídico, con el fin de prestar un servicio global, completo e integral a sus clientes.

Conservan los mismos clientes desde que comenzaron su andadura. No obstante, han crecido a la par que su clientela hasta tener presencia en distintas partes del territorio nacional.

Inicialmente, Contasult comenzó con un despacho en Algeciras, oficina que aún mantienen y que incluso, han ampliado. Pero, además, actualmente, cuentan con despachos en Sotogrande, Madrid y Hondarribia, fomentando así la premisa de que no existe distancia entre sus despachos y sus clientes.

El equipo de profesionales que lo forman está preparado para optimizar su tiempo en cualquier tipo de actividad empresarial, industrial, comercial e institucional. Dinámico, cercano, resolutivo... así es el servicio que prestan. Se definen como una asesoría *vintage* con un toque personalísimo, totalmente adaptado a las nuevas tecnologías.

Para el despacho, cada cliente es único, por eso el servicio que ofrecen es totalmente personalizado. Además,

cuentan con un despacho totalmente bilingüe, en inglés y castellano. Además, ponen a disposición del usuario servicios especializados para cubrir todas sus necesidades.

Durante 2022 se ha adquirido una unidad productiva en el centro de Algeciras con el fin de incrementar la calidad de los servicios a prestar en dicha área.

EXPERIENCIA Y CERCANÍA

Los valores de Contasult son:

- **Dedicación y lealtad.** Mantienen a los mismos clientes, colaboradores y proveedores desde sus inicios, aunque estos han crecido con el tiempo.
- **Experiencia y fiabilidad.** Su trayectoria, de más de 20 años, los avala.
- **Bilingüe.** Contasult es un despacho 100% bilingüe, en castellano e inglés. Empático y cercano con las necesidades de sus clientes.
- **Tecnología 3.0.** Al tiempo que mantienen un trato cercano con el cliente, ofrecen los últimos servicios tecnológicos.
- **Movilidad geográfica.** Gracias a la tecnología y al posicionamiento de sus distintas oficinas y colaboradores, pueden prestar sus servicios en cualquier localización.

EMLB Asociados

Creado para ofrecer un servicio integral a empresa y empresarios, este despacho profesional se adapta a las necesidades de cada cliente.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1995

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento jurídico-tributario, laboral y mercantil. Consultoría y gestión integral. Más de 25 años ofreciendo un servicio integral a empresas, autónomos y emprendedores.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Derecho de familia y sucesiones, derecho civil, mercantil, concursal, societario y contencioso administrativo.

Derecho laboral, asesoría y tramitación de procedimientos laborales.

Asesoramiento, gestión legal, laboral, contable y fiscal a empresas emprendedores y profesionales.

SOCIOS FUNDADORES:

Rafael Benito (procesal y civil), Raquel León (tributario) y Francisco Moreno (mercantil y contencioso-administrativo).

Hermosilla, 46. 2ªA
28001 Madrid
Telf. + 34 91 413 56 44
fmorero@emlb.es
www.emlb.es



El equipo de EMLB ofrece una alta cualificación profesional y rigor en el servicio.



Fruto de la unión de profesionales del mundo de la empresa y de la administración, en el año 1995 se constituye EMLB Asociados Gabinete Jurídico Tributario como despacho de abogados y asesoría empresarial.

La organización nace con una clara vocación de servicio, así como con el propósito de ofrecer un amplio abanico de soluciones legales, tanto a empresas y personas emprendedoras, como a sus familias.

Ofrecen asesoramiento legal, fiscal, laboral y contable a la medida de cada negocio

Desde el principio, este despacho profesional ha contado con un 'Manual de Calidad Interno', en el que se plasman todos sus procedimientos y normas de funcionamiento, para dar rigor a sus servicios.

EMLB siempre tuvo objetivos muy claros, como ayudar y ofrecer soluciones a los problemas y necesidades de los clientes, con la máxima garantía jurídica.

Además, en esta firma realizan una adaptación continua, implementando las mejores herramientas tecnológicas, como el Portal para el cliente, y dotando de formación adecuada a sus equipos para conseguirlo.

CERCANÍA Y PROFESIONALIDAD

El secreto de una buena asesoría y lo que resume la filosofía de EMLB Asociados, puede concretarse con estos principios:

- Compromiso con la **calidad**, ofreciendo, tanto a las empresas como a los empresarios y sus familias, servicios de alta cualificación profesional.
- Poner al **cliente** como eje y centro de todas sus actuaciones. Sólo con el conocimiento de los problemas de cada cliente es posible solucionarlos y satisfacer sus necesidades. Y el objetivo final es poner a las **personas** en el **centro**.
- Dar **confianza** y **seguridad** en cada actuación, evitando la simple complacencia e informando rigurosamente al cliente.
- Trabajo en **equipo**. Es, por ello, que el valor de la **diferencia** son las **personas** que componen el **equipo** de profesionales comprometidos de este despacho de abogados y asesoría empresarial.

Escura

Su política de calidad está orientada a la satisfacción del cliente, a la plena responsabilidad social en relación a los empleados de la empresa y a mejorar los resultados económicos de la sociedad.



Oficinas de
Escura en
Barcelona.

ESCURA

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1905

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Mercantil y fiscal.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Laboral, nuevas tecnologías, *compliance* penal, prevención de blanqueo de capitales, procesal, familia, sector asistencial, oficinas de farmacia, internacional, urbanismo y reestructuraciones, plan de igualdad.

PROFESIONALES:

80 profesionales.

Comte Urgell, 240, 7º B
08036 Barcelona
Telf. +34 93 494 01 31

Av. del General Perón 29, planta 16
28020 Madrid
Telf. +34 91 417 00 57

Avgda. Mossèn Jaume Soler, 14
43820 Calafell (Tarragona)
Telf. +34 97 769 22 22

escura@escura.com
www.escura.com

Escura, fundado en 1905, es un **despacho multidisciplinar** integrado por **abogados, economistas y graduados sociales**. Su misión se fundamenta en un servicio basado en el cliente unido a altos estándares éticos y de calidad.

Cuentan con una larga tradición de servicio que les ha convertido en el despacho de abogados de referencia de múltiples asociaciones empresariales.

Asimismo, el conocimiento especializado de la normativa y entorno empresarial han valido la confianza de un número importante de empresas globales que confían en el despacho para el asesoramiento y supervisión de sus filiales. Sus métodos de trabajo, procedimientos y actuaciones son adaptadas continuamente en búsqueda de la excelencia.

COMPROMETIDOS CON LA CALIDAD

Escura es un despacho comprometido con la calidad, el territorio, la cultura, la solidaridad, la formación y transparencia y la igualdad.

Todo ello, les ha valido a ser distinguidos por las principales guías jurídicas internacionales. "La proactividad y trato personalizado han valido la confianza de nuestros clientes", apuntan desde el propio despacho de abogados.

"El despacho puede asesorar en una amplia gama de materias, desde derecho empresarial y comercial, hasta laboral y

fiscal. Los clientes destacan la flexibilidad y accesibilidad del equipo en todo momento así como su determinación para agotar todas las vías posibles de investigación", añaden desde el propio despacho.

Abogados, economistas y graduados sociales integran el despacho

Escura es un despacho multidisciplinar capaz de ofrecer un servicio especializado y de calidad en numerosas áreas y sectores:

- *Compliance* penal
- Canal de denuncias
- Litigios
- Familia
- Derecho animal
- Fiscal
- Derecho societario y mercantil
- Empresa familiar
- Plan de igualdad
- Precios de transferencia
- Laboral
- Urbanismo
- Internacional
- *Italian desk*
- Sector asistencial
- Oficinas de farmacia

FANDIT

Han creado un nuevo ecosistema de subvenciones, con soluciones digitales para simplificar la búsqueda, solicitud y gestión de las ayudas públicas.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2019

ESPECIALIDADES:

FANDIT ha desarrollado herramientas tecnológicas dirigidas a la búsqueda y gestión de ayudas y subvenciones para consultores, asesores y gestores. También ofrece asesoramiento, gestión y externalización del departamento de ayudas y subvenciones para asesorías y gestorías.

Ctra. de Canillas, 142 Local 31
28043 Madrid
Telf. +34 917 90 11 15

info@fandit.es
<https://fandit.es>



FANDIT, con oficinas en Madrid, es pionera en el desarrollo de soluciones digitales para la búsqueda de ayudas públicas.



FANDIT fue fundada en julio de 2019 tras dos años de investigación en tecnología por parte de Pedro Robles (ingeniero de telecomunicaciones), con más de diez años de experiencia en el mercado de la financiación pública, y Manuel Rosa (ingeniero de *software*), exprofesor de ingeniería de *software* y programador *full-stack* en diversas startups con más de diez años de experiencia, y apoyados por Hugo Arévalo, uno de los emprendedores en serie más reconocidos de España, cofundador en The Power MBA, Hawkers o Auro e inversor en Jobtalent, Ontruck, Glovo o Cabify.

AYUDAS PÚBLICAS

FANDIT es una empresa de base tecnológica, pionera en el desarrollo de plataformas *software* para facilitar y simplificar la búsqueda, solicitud y gestión de las ayudas públicas.

FANDIT ha creado una plataforma colaborativa con todas las herramientas necesarias para gestores, intermediarios y beneficiarios.

El objetivo es mejorar el funcionamiento del sector de las subvenciones y ayudas públicas, apoyándose en tecnología disruptivas.

Es por esto que han desarrollado algoritmos capaces de integrar de manera automática y rápida la información de todas las ayudas gestionadas por organismos españoles: en el último año, más de 18.000 convocatorias de ayudas públicas con un presupuesto total de +64.000 M€ disponible en su *web* (<https://fandit.es/subvenciones>).

SOLUCIONES DIGITALES

Con esta base, han evolucionado y han desarrollado nuevas herramientas que hacen más sencillo el acceso a los fondos y mejoran la eficiencia en su gestión por parte de los gestores, beneficiarios y marcas interesadas en integrar ayudas en su negocio.

En FANDIT han creado un nuevo ecosistema de subvenciones. Saben que la gestión y tramitación de ayudas es complicada.

Por eso, han desarrollado un ERP y un CRM pensado para subvenciones, que ayudan tanto a consultores del sector a incrementar sus ingresos y ahorrar tiempo en la gestión de sus clientes, como a diferentes empresas que desean aumentar la satisfacción y fidelizar a sus clientes, incorporando las ayudas y subvenciones a sus servicios.

Font & Yildiz

Imaginación, conocimiento y compromiso son las claves para obtener la confianza de sus clientes. Están altamente especializados en el asesoramiento en derecho fiscal, mercantil y societario, así como en real estate.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1993

ESPECIALIDADES DESTACADAS:

Fiscal, internacional, mercantil y *real estate*.

ACTIVIDADES Y SERVICIOS:

- Asesoramiento tributario
- Inspecciones y recursos
- Tax compliance*
- Secretaría de consejos: Asesoramiento legal a sociedades
- Inversiones extranjeras
- Expansión internacional
- M&A
- Inmobiliario
- Sucesión de empresas y patrimonios
- Global mobility*
- Gestión contable-fiscal-laboral

PROFESIONALES

Socios: Jorge Font (fiscal) y Axel Yildiz (Internacional/Mercantil).

Av. Diagonal 601, 6^oC
08028 Barcelona
Telf. + 34 93 494 89 80
Fax. + 34 93 494 89 81

info@fy-legal.com
www.fontyildiz.com



Edificio donde se encuentran las oficinas de Font & Yildiz, en Barcelona.

FONT & YILDIZ

Font & Yildiz es un despacho profesional. Está altamente especializado en el asesoramiento en derecho fiscal, mercantil y societario, tanto a nivel local como internacional. También lo está en la consultoría legal y económica, tanto a empresarios extranjeros, que quieran establecerse en España, como a empresarios españoles, que quieran expandirse en el exterior.

Para realizar el asesoramiento internacional, Font & Yildiz está integrado en Globalaw (organización de despachos de abogados internacional), que posee firmas en prácticamente todas las partes del mundo.

Su cartera de clientes abarca desde pymes hasta multinacionales, pasando por personas físicas y grandes patrimonios, así como profesionales y startups.

La firma forma parte de prestigiosas organizaciones: Asociación Española de Asesores Fiscales, Consejo profesional de la Facultad de Derecho de ESADE, el Círculo de Economía y ostenta la vicepresidencia de la Cámara de Comercio Hispano-Turca.

CULTURA EMPRESARIAL

El equipo integrado por abogados y economistas especialistas en las áreas en la que están adscritos, tiene por objetivo prestar un servicio que genere valor al cliente.

Para ello, centran su labor en la generación de oportunidades de negocio, en la reducción de costes, y en minimizar los riesgos fiscales, laborales y mercantiles.

Los profesionales del despacho tienen como valores irrenunciables la calidad del trabajo realizado –basado en el conocimiento y la profesionalidad–, la eficacia, la rapidez de respuesta, el compromiso con el cliente, la confidencialidad, la discreción de los asuntos tratados y la ética.

Su cartera abarca pymes, startups y grandes empresas

El dominio de los idiomas (inglés, turco, francés, portugués, además del catalán y el castellano) permite a los profesionales del despacho prestar un servicio de carácter internacional, facilitando el asesoramiento a grandes grupos internacionales que quieren invertir y/o adquirir participación en empresas españolas, crear sus propias instalaciones productivas o abrir oficinas comerciales, aconsejándoles en su expansión y en el aumento de su patrimonio.

Gabinet Assessor Empresarial

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

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 económica financiera, consultoría de gestión, asesoría y gestión inmobiliaria (a.p.i.) y auditoría socio-laboral.

PROFESIONALES DIRECTIVOS:

Socio fundador: Frederic García.

Socia directora: Laura García.

Socio director área laboral: Tomás Cabrera.

Director área 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



Equipo directivo de Gabinet Assessor Empresarial.



Gabinet Assessor Empresarial, S.L. inició su actividad en Barcelona en el año 1971 en el campo de los 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 confían en ellos.

Desde noviembre de 2002 están certificados por APPLUS con la Norma ISO 9001/2015.

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. Así, 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

Desde este despacho profesional no admiten en su vocabulario la palabra 'imposible', ni la palabra 'problema'.



Equipo de profesionales de GCE Group.

GCE group

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1985

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría fiscal, jurídica, contable, laboral, consultoría para empresas familiares y admón. de fincas.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Auditoría financieras, de sistemas, LOPD, SEPBLAC, protocolo familiar.

PROFESIONALES:

Jaime Mingot, Jaume Mingot, Ester Aguilar, Enrique Lanuza, Rubén Vaz, Ferrán Robla, José M. Aguilar, Montserrat Álvarez, Isabel Sánchez, Juan Carlos Naranjo.

Carrer Doctors Trias i Pujol, 6-8.
08034 Barcelona

Carrer Ventura Plaja, 51.
08029 Barcelona
Telf. 93 458 44 15/93 206 99 80

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

Calle Serrano, 240
28016 Madrid
Telf. + 34 91 575 30 74

gce@gce.group
www.gce.group

GCE Group se fundó hace 35 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 60 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 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 las compañías.

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.

Gestoría MAYS

Esta es una empresa de servicios integrales, basada en cubrir las necesidades administrativas y de asesoramiento de sus clientes para que estos puedan centrarse únicamente en el desarrollo de su actividad.



Jorge Ruiz Rodríguez y María Pilar Cristeto, dos de los socios de Gestoría MAYS.

MAYS
GESTORÍA

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1954

ESPECIALIDADES PRINCIPALES:

Fiscal, laboral y mercantil

OTRAS ESPECIALIDADES:

Contabilidad, transportes, escrituras, herencias, subvenciones, trámites universitarios, entre otras.

PROFESIONALES:

María Pilar Cristeto (socia y responsable del área fiscal).
Jorge Ruiz Rodríguez (socio).
Manuel Miguel Cristeto (socio y responsable del área jurídica).

Plaza del Campillo, 18
37002 Salamanca
Telf.: +34 923 266 394
Telf.: +34 923 260 245

Plaza de la Constitución, 12
37300 Peñaranda de Bracamonte (Salamanca)
Telf.: +34 923 54 00 00

administracion@gestoriamays.es
www.gestoriamays.es

Hace más de 60 años, Manuel Cristeto Martín y Alfonso Ruiz Delgado se conocieron al realizar el servicio militar. De ahí nació una gran amistad que forjó posteriormente, entre muchas otras cosas, la Gestoría MAYS, negocio que se puede considerar como el motor principal de su historia.

En Gestoría MAYS, continúan avanzando en el desarrollo tecnológico de los despachos profesionales como una característica diferenciadora de los mismos. Hace ya más de nueve años fueron pioneros y apostaron por el uso de Internet y crearon un área del cliente en la web de la compañía para que los usuarios pudieran beneficiarse de la disponibilidad de acceso al servicio 24 horas al día y 365 días al año.

Posteriormente, desarrollaron un portal del empleado para que sus clientes dieran acceso a sus propios empleados a la información que estos estimaran relevante.

ASESORAMIENTO PERSONALIZADO

En esta misma línea de desarrollo tecnológico y de orientación al cliente, desde Gestoría MAYS siguen apostando por diferentes sistemas en los que el asesoramiento personalizado al cliente es la clave del valor añadido que un asesor presta a sus clientes, dotándoles de las herramientas necesarias

para que este tenga el foco puesto en su negocio y no en los asuntos fiscales, laborales, contables o de otra índole distinta al core de su negocio.

CUBRIR TODAS LAS NECESIDADES

En Gestoría MAYS se definen como una empresa centrada en el servicio integral a sus clientes, basada en una estructura amplia de personal con formación muy diversa para tratar de cubrir todas las necesidades de gestión y asesoramiento que los clientes pue-

Usan la tecnología más avanzada para dar un servicio completo a todos sus clientes

dan necesitar para el desarrollo de su actividad profesional.

Ponen el foco en el cliente, usando para ello la tecnología más avanzada, pero siempre como medio para adaptarse a las necesidades del cliente. Tampoco se olvidan de la importancia de las personas y de ese punto extra que aporta una relación cercana y personal en materia de asesoramiento a sus clientes.

GM Integra RRHH

Aportan a clientes de todo el mundo su experiencia en la gestión de personal y desarrollo del equipo de recursos humanos.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Consultoría laboral.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Asesoramiento jurídico-laboral, gestión de administración de personal, portal del empleado, formación.

PROFESIONALES:

Maica Enrique Valencia.

BARCELONA:

- Passeig Pere III, 14-16- 5ª porta 3 08241 (Manresa)
- Av. de Francesc Macia, 60. 2-2 Torre Millenium 08208 (Sabadell) Telf. + 34 938 72 69 44
- Avda. Diagonal, 405 Bis; 8-A 08008 (Barcelona)

MADRID:

Av. Alberto Alcocer, 46-B. 6-A Telf. + 34 91 278 31 94

ZARAGOZA:

Paseo Independencia 19, 50001

info@gmintegrarrhh.com
www.gmintegrarrhh.com
www.gmintegraformacion.com

Forman parte del Grupo Securex: líderes en consultoría de RRHH en Europa desde 1905.

Cuentan con oficinas propias en España, Bélgica, Luxemburgo, Holanda y Francia, operan en más de 20 países y gestionan más de 300.000 nóminas. Digitalizan las áreas de RRHH y administración de personal de las empresas.

Abarcan todos los sectores, todos los regímenes, todas las casuísticas desde hace más de 30 años. Más de 70 profesionales trabajan en sus oficinas de Barcelona, Manresa, Sabadell y Madrid, un equipo humano y cualificado que contribuye con su trabajo y talento a optimizar los procesos de RRHH de los clientes.

CONECTIVIDAD Y TECNOLOGÍA

Cuentan con diferentes herramientas adaptadas a las necesidades de cada cliente en digitalización de los RRHH para la exportación y medición de cualquier KPI o indicador para mejorar la toma de decisiones estratégicas.

Afirman sentirse orgullosos de la alta calidad de sus servicios, diseñados para asegurar que sus clientes puedan mejorar sus procesos, su productividad

y su eficiencia. La gran revolución del *management* es la conectividad entre personas dentro de las organizaciones.

Conseguir que una empresa aprenda más rápido, gracias a la incorporación de la tecnología y a su correcta implementación, es un cambio disruptivo en la forma de gestionar el talento de sus empleados.

TRABAJO Y TALENTO

Todo esto lo han conseguido con el equipo humano de GM Integra RRHH, un grupo global, multicultural, comprometido y cualificado que contribuye, con su trabajo y talento, a mejorar el trabajo de sus clientes: “Sólo cuando lo has logrado dentro de tu propia empresa, puedes ayudar a que lo logren también todos tus clientes”, apuntan.

La visión de la firma pasa por ser una consultora de referencia en el sector de RRHH, comprometidos a proporcionar el máximo nivel de calidad del servicio y de seguridad de la información posible.

La proactividad, la profesionalidad, la innovación, la satisfacción del cliente, el trabajo en equipo y ser facilitadores de la tecnología, son sus principales valores.

IGMASA

Ayudan a empresas y personas emprendedoras a hacer crecer sus negocios fuera y dentro de España, gracias a su experiencia en el ámbito económico, jurídico y empresarial.



El grupo cuenta con oficinas propias en cuatro países y colabora con profesionales locales.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2013

ESPECIALIDADES PRINCIPAL:

Asesoría empresarial.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Gestión, contable, fiscal y laboral local e internacional.

SOCIOS:

Ramón Rullo, Ramón Fontanilles, Carolina Luque y Luisa Preto.

Rambla Catalunya, 91-93, 4ª 4

08008 Barcelona

Telf. +34 934 882 452

Monte Esquinza 24, 6º Izq.

28010 Madrid

+34 917 811 660

im.spain@igmasa.com

www.igmasa.com

El grupo IGMASA se fundó hace más de 30 años, con la finalidad de ayudar a las empresas y personas emprendedoras a desarrollar y hacer crecer sus modelos de negocio, tanto a nivel nacional como internacional, mediante la externalización de los servicios no esenciales y el asesoramiento integral.

Actualmente, el equipo directivo está formado por cuatro socios, los cuales trabajan en distintas áreas jurídicas y empresariales para transmitir a sus clientes una visión multidisciplinar e internacional.

EL VALOR DE LA EXPERIENCIA

La filosofía principal del grupo IGMASA es transmitir a los clientes, tanto locales como los que quieran internacionalizarse, toda la experiencia acumulada en el ámbito económico, jurídico y empresarial y de esta forma, lograr el éxito.

El objetivo es adecuar completamente los servicios empresariales que ofrecen a las necesidades exactas de sus clientes para que puedan concentrarse en lo que verdaderamente importa, que es el *know how* y el desarrollo de su negocio, sin preocuparse por todos aquellos trabajos que pueden ser externalizados.

El reto que se plantea esta firma es la implementación de nuevas formas de trabajo, mucho más acordes al siglo que vivimos, donde el capital humano y la tecnología son pilares fundamentales en la organización.

EXPANSIÓN INTERNACIONAL

El grupo IGMASA siempre ha apostado por la internacionalización y la digitalización.

Actualmente, cuenta con oficinas propias en cuatro países: España (Barcelona y Madrid), Portugal (Lisboa, Porto y Madeira), Andorra y Uruguay.

Además, colabora con profesionales locales en muchos otros países para poder satisfacer de una forma integral las necesidades completas de sus clientes.

El grupo está inmerso en un proyecto de crecimiento orgánico en España y Portugal, ampliando sus servicios de gestión empresarial local en estas dos jurisdicciones.

Dicho objetivo se ha conseguido con la unificación del negocio en Barcelona, con su nueva marca **Més que Gestió**, consiguiendo así una especialización y oferta de servicios que les sitúa como un despacho de referencia en el sector.

Incrementa

Despacho profesional joven y moderno, con talento nuevo y en constante renovación tecnológica. Sus principios básicos son calidad, personalización, anticipación e innovación permanente.



El equipo que conforma el despacho ofrece un servicio global a empresas y particulares.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1997

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

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

OTRAS ESPECIALIDADES:

Ofrece soporte legal y externalización de la gestión contable, fiscal, laboral y diversas áreas e incorpora un soporte gerencial que da apoyo y herramientas para tomar las decisiones más acertadas en la gestión de su empresas.

PROFESIONALES:

Josep Brillas, Judit Brillas, Ángeles Castellano, Antonio Montero, María José Raya, Iban Ham, José Gómez, Karina Lanchy, Mónica Busquets, María Àngels Berenguel, María Carrasco, Paul Paredes, Elena Jiménez, Manuela Gonzalvo, Erika Kirigin, Manuela Gonzalvo, Jordi Ruiz, Olga Kondratyeva, Ania Costa, Bayron Jiménez, Andrés Montero y Julia Batet.

Pza. Lesseps, 33 Entlo. 4^a
(Edi. Blau) 08023 Barcelona
Telf. +34 93 487 00 71
www.incrementa.es
www.incrementataxi.com
www.incrementasg.com

incrementa ::
consultoria i gestió

Incrementa es un despacho profesional de Barcelona dedicado al asesoramiento y gestión integral de empresas, personas autónomas y emprendedoras, además de 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, reforzando como sus principios básicos: calidad, personalización, anticipación e innovación y mejora permanente.

En 2015 reafirmaron su cambio de mentalidad hacia 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 eventos más multitudina-

rios en la Ciudad Condal, entrevistas, historia, consejos, etc. Además, ha creado la comunidad *Incrementa Taxi*, donde ofrece formación especializada como cursos de defensa personal para taxistas, cursos para mujeres taxistas o talleres de educación postural.

El sector turístico de Barcelona también cuenta con un notable volumen de pequeños empresarios que han apostado por este modelo emergente.

ESTRECHA RELACIÓN CON EL CLIENTE

Su relación con el cliente es muy estrecha y personalizada.

Ponen a disposición de sus clientes consejos empresariales de todos los ámbitos, talleres presenciales y formaciones específicas sobre liderazgo, gestión de equipos, salud postural, higiene mental, alimentación saludable, moda y protocolo en el trabajo y muchos más.

Incrementa da una especial importancia al capital humano de las empresas y se vuelca en su bienestar y formación, siendo la primera en aplicarlo con sus propios profesionales, con más de 20 años de experiencia y con una apuesta fuerte por la formación permanente para poder ofrecer el mejor servicio.

JDA Expert LegalTax

La satisfacción de las necesidades de sus clientes ocupa el primer puesto en la lista de prioridades de este despacho profesional.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDADES PRINCIPAL:

Despacho de abogados y asesores fiscales, laborales y consultores para empresa.

PROFESIONALES:

Joan Díaz, Joan Roura, Jordi Díaz, Miguel Orellana, Silvia Sallarés, Dolors Alamà, Juan José Martínez y Gabriel de la Cruz.

Balmes, 49, 4ª planta
08007 Barcelona
Telf. + 34 93 412 76 39

Francisco de Quevedo, 9
08402 Granollers (Barcelona)
Telf. + 34 93 860 03 70

Príncipe de Vergara, 46, 6ª planta
28001 Madrid
Telf. +34 91 743 09 68

Sant Antoni Maria i Claret 1, 1r 1a
08202 Sabadell (Barcelona)
Telf. +34 93 725 91 53

contacto@jda.es
www.jda.es



JDA cuenta con oficinas repartidas entre la provincia de Barcelona y Madrid.



Fundada en 1982, JDA tiene una larga trayectoria empresarial con más de 40 años de experiencia en el ámbito del derecho y de la economía de empresa. La firma cuenta con más de 130 profesionales altamente especializados y cuatro oficinas (Barcelona, Granollers, Madrid y Sabadell). JDA se encuentra entre los principales despachos de servicios profesionales con sede en Cataluña por volumen de facturación y número de profesionales en la plantilla.

CULTURA EMPRESARIAL

En JDA cuentan con las múltiples capacidades que, a día de hoy, son necesarias para un correcto análisis de los efectos de cualquier decisión. Ofrecen un gran talento profesional, coordinando sus múltiples capacidades al encontrarse todas ellas dentro de sus equipos de trabajo. De esta manera, se evita que el cliente tenga la preocupación de estar pendiente de ello. La satisfacción de las necesidades de los clientes ocupa el primer puesto de su lista de prioridades.

ORIENTACIÓN INTERNACIONAL

La firma es miembro de SFAI, una red internacional de despachos profesionales de reconocido prestigio con presencia en más de 100 países, con 270 oficinas y más de 12.000 profesio-

sionales. Al mismo tiempo, lideran el proyecto SFAI Spain, la red nacional de despachos profesionales dedicados a la prestación de servicios para empresas en el ámbito del asesoramiento legal, laboral y tributario.

Cuentan en España con más de 140 profesionales de diferentes disciplinas, donde priman los valores corporativos de proximidad y globalidad.

SERVICIOS DEL DESPACHO

JDA apuesta por el sector de los emprendedores, pues "son la fuerza que renueva el desarrollo económico de nuestra sociedad".

Por ello, presta todos los servicios necesarios para personas emprendedoras, incluyendo el asesoramiento del plan de negocio de startups y una web especializada en servicios a la emprendeduría (www.startup.jda.es), además de otros servicios:

- Fiscal
- RRHH y laboral
- Prevención de riesgos penales
- Servicios legales
- Consultoría y RGPD
- Consultoría en ayudas y subvenciones públicas en I+D+i
- Recuperaciones
- Consultoría financiera
- Forensic

Key Iberboard

Comprometidos con la excelencia, crean valor a sus clientes a través de la tecnología, el enfoque sectorial y la especialización profesional.



La firma se caracteriza por el trato personalizado y la aportación de servicios vanguardistas y eficientes.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1981

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Derecho laboral y contable fiscal, expertos en BPO nóminas.

SERVICIOS:

Laboral, contabilidad, fiscal, legal, *global mobility* y tecnología.

PROFESIONALES:

María Elvira Arcos (CEO)

Enrique Herrero (fiscal y mercantil)

María del Carmen Serrano (*legal-compliance*)

Ángel Luis Gómez (laboral-BPO)

Avenida de Burgos, 12

28036 Madrid

Tel. +34 91 561 14 22

elvira.arcos@keyiberboard.com

<https://keyiberboard.com>

La historia de Key Iberboard se remonta al año 1981 (hace más de 40 años). Desde su creación, han sabido conservar una identidad propia a pesar del paso de los años, manteniendo una alta especialización en grandes empresas y multinacionales.

Key Iberboard se autodefine como empresa de autor, con poco accionariado, que busca la excelencia en todo lo que hace, apoyando su propuesta de valor en tecnología y equipos altamente eficientes.

La firma ha sabido evolucionar a lo largo de los años, combinando su esencia basada en un trato personalizado, con servicios vanguardistas.

¿CUÁL ES SU ESENCIA?

Se sienten cómodos en terrenos inexplorados y adaptan su propuesta de negocio a las necesidades de cada cliente. Es por ello por lo que su propuesta de servicios no ha parado de crecer, al igual que su inversión en el área de IT.

Han construido un equipo de trabajo comprometido y multidisciplinar, que conjuga a la perfección: sus sólidos conocimientos, la ética y el rigor profesional ¿Su secreto? Cordialidad y proactividad. Key Iberboard es miembro de la Aso-

ciación Internacional PrimeGlobal, lo cual reconoce su experiencia y manejo de las relaciones internacionales. Por ello, no es de extrañar que grandes empresas de los cinco continentes les hayan confiado sus asuntos profesionales.

SU PROPUESTA DE VALOR

Si definimos en pocas palabras cuáles son sus valores diferenciadores, diríamos que son una consultora independiente, cuentan con una alta especialización en asesoría y externalización de procesos BPO y la tecnología forma parte de su ADN.

Sus procesos están certificados con la ISO 9001 por Bureau Veritas, y sus sistemas TIC de seguridad y protección de datos son de los más altos del sector, con un SGSI que aplica los estándares de la ISO 27001. Tras más de 40 años de historia, es posible afirmar que Key Iberboard es una firma consolidada y de reconocido prestigio internacional.

A lo largo de su trayectoria, han sabido adaptarse a los cambios y evolucionar con ellos, sin olvidar su propósito: "Ofrecer excelencia en sus servicios desde la cercanía y el trato personalizado", subrayan sus profesionales.

Laborea Abogados

Llevar un cuarto de siglo dedicados al derecho laboral. Con una labrada experiencia, su labor está caracterizada por el trato humano y la creatividad.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1995

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Derecho del trabajo y Seguridad Social.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Outsourcing gestión de nóminas, auditoría laboral, planes de igualdad y registros retributivos, contencioso administrativo laboral, alta dirección y negociación colectiva.

PROFESIONALES:

Tamara Ibáñez Pitarch, Virginia Castellano, Berta Sanz, Ignacio Riu Márquez, Jorge Gimeno, Manuel Ibáñez, Alex Sabater, Oriol Maneu.

SOCIOS:

Vicent Arrandis Ventura, Sergi García Edo, M^a Carmen Baltanás Nebot y Antonio Alegre Besé.

Calle Mayor, 53 pisos 1^o, 6^o, 8^o.

12001 - Castellón

Tel.: +34 964 239 006

Avenida Pérez Galdós, 13 - 4^o

46007 - Valencia

Tel.: +34 963 533 964

hola@laborea.es

www.laborea.es



Laborea cuenta con oficinas en las ciudades de Castellón y Valencia.

Laborea
Abogados

gabitec &
laboral / extranjería

Si la experiencia es un grado, los más de 25 años de sus profesionales dedicados al derecho del trabajo conforman a LABOREA Abogados como un testigo privilegiado de las relaciones laborales de las últimas décadas.

La historia de la firma comienza con la idea motriz de que es posible una forma distinta de ser laboralista. La misión de LABOREA Abogados siempre ha sido poner un granito de arena día a día para que trabajadores, empresas e interlocutores sociales (sindicatos y Administración Pública), pese a sus divergencias y diferencias, sean capaces de construir un modelo social y económico que contribuya a una sociedad mejor, basada en el respeto, la dignidad y la cooperación. Desde sus orígenes el despacho ha hecho del derecho del trabajo, su trabajo.

Para LABOREA Abogados sus clientes no son empresas o trabajadores; son, ante todo, personas con las que hay que interactuar en un conflicto o vicisitud laboral, tejiendo lazos que atiendan esencialmente a la relación humana.

En LABOREA Abogados nunca olvidan que detrás del mundo digital, que utilizan y fomentan como eje estratégico con los clientes, están los humanos. Suelen decir que son humanos detrás de máquinas.

Un valor añadido de la compañía es, sin lugar a dudas, la creatividad. Provocan la inquietud del cliente a través de sus mensajes y contenidos. En LABOREA Abogados conciben el derecho del trabajo como un motor de cambio y mejora y, sobre todo, de prevención del conflicto que debe dar fácil respuesta a las necesidades del cliente por complejas que sean. Erradicar riesgos innecesarios, ahorrar tiempo y problemas son ejes estratégicos de LABOREA Abogados.

PRINCIPIOS ÉTICOS

Ofrecen soluciones ágiles, sin perder la calidad y comunicación con los clientes. Estos necesitan una forma de ser y pensar que LABOREA Abogados lleva en su ADN.

Y por muy importante que sea el cliente, en LABOREA Abogados tienen claro que en el ejercicio de su profesión el fin jamás justifica los medios. Son un despacho comprometido con los principios éticos que deben guiar el comportamiento de los profesionales del derecho.

Recientemente, han incorporado una nueva marca a la firma: **Gabitec**, especializada en trámites de extranjería a particulares y empresas en todo el territorio nacional (antonio@laborea.es).

L A V E R

Compromiso, profesionalidad, confianza y calidad son los pilares sobre los que desarrolla su actividad este despacho orientado a la asesoría jurídica, laboral, fiscal y contable.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1976

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento y gestión empresarial.

SERVICIOS:

Asesoría laboral y gestión de nóminas. Asesoría fiscal, gestión contable y financiera. Servicios legales.

DIRECTOR GENERAL:

Marc Domínguez.

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

Camí Ral de la Mercè, 391
08302 Mataró (Barcelona)
Telf. + 34 93 292 99 30

informa@laverconsultores.com
www.laverconsultores.com
www.legaladvisoryspain.com



L A V E R ofrece un servicio especializado a sus clientes.



El origen de L A V E R 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, quienes desarrollan y ponen en marcha un plan estratégico para cubrir el hueco existente en la oferta de servicios entre las grandes firmas y las asesorías pequeñas/medianas, así como la oportunidad de destacar con un servicio

Se implican en la evolución de las empresas con las que trabajan día a día

al nivel de las firmas *top* y con unos honorarios competitivos.

SU PRIORIDAD: LA CONFIANZA

Decidieron invertir en la integración de otros despachos para alcanzar una estructura y un volumen de facturación suficientes para luego poder seguir creciendo de forma orgánica al mismo tiempo que profesionalizando la orga-

nización, el equipo, los procedimientos de trabajo, etc.

En L A V E R tienen como objetivo implicarse en la evolución de las empresas, acompañándolas día a día en los ámbitos fiscal, contable, financiero, laboral y legal. Uno de los secretos de su éxito reside en el equipo, preparado y motivado para atender al cliente de forma ágil y cercana, resolviendo sus necesidades en todo momento. Asimismo, trabajan con la máxima de optimizar los procedimientos de trabajo de las empresas para que la gestión deje de ser una carga y se convierta en un elemento de valor.

SU VOCACIÓN: EL SERVICIO

Conscientes de la complejidad para retener y captar a nuevos clientes, en L A V E R apuestan por la absoluta transparencia y la facilidad de acceso a sus servicios y, dado que la confianza solo se puede ganar con la experiencia del día a día, ofrecen a cualquier empresa que pueda conocer a su equipo y los servicios que ofrecen, sin ningún compromiso, hasta un periodo de tres meses. Agilidad, eficiencia y honestidad son los pilares sobre los que se sustenta un servicio y un equipo profesional en constante evolución con la única voluntad de adaptarse a las necesidades del cliente.

Mateos Legal

Firma de abogados y economistas que ofrece soluciones a medida a las necesidades jurídico-económicas de sus clientes.



El equipo de Mateos Legal trabaja para dar soluciones eficaces a sus clientes.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2001

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Societario-mercantil y derecho de empresa.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Económico financiero, contable y fiscal, laboral, empresa familiar, inmobiliario, compliance, digital y *ecommerce*.

SOCIOS: Héctor Mateos Pueyo, Cristina Carrasco Manzaneda, Patricia López Calderón, Carolina Riera Rosell, Eulalia Vilaclara, Raúl Alonso Capdevila, David Freixes Molero, Montserrat Llauredó Sana-huja, Xavier Esteras Serra y Javier Jardí Ripoll.

Gran Vía de les Corts Catalanes
645, 1º-2ª.
08010 Barcelona.
Telf. + 34 93 476 00 50
Fax. +34 93 207 67 65

www.mateos.legal
info@mateos.legal

Fundada en 2001, Mateos Legal es una firma con vocación de servicio a empresas, particulares y también a personas emprendedoras y autónomas, que encuentran en ella un apoyo y un asesoramiento integral en todo lo que puedan necesitar dentro del ámbito jurídico-empresarial.

Estudian cada caso de forma individual, convirtiéndose en socios de sus clientes

Es una firma en crecimiento, que pone a disposición de sus clientes un equipo multidisciplinar de abogados y economistas experto en cada área del derecho y de la realidad económica, nacional e internacional. El futuro de Mateos Legal pasa por mantener la estrategia de crecimiento vía integración de otros despachos con igual filosofía de servicio y ampliar sinergias con despachos internacionales con los que tiene una estrecha colaboración.

ALTAMENTE COMPROMETIDOS, DE PRINCIPIO A FIN

Porque saben que la tranquilidad del cliente no tiene precio, la firma está a su disposición para aportarle información, asesoramiento y una proactividad que permitirá adelantarse a posibles situaciones adversas.

Ofrecen un asesoramiento de calidad que solo es posible porque cuentan con un profundo conocimiento sectorial y de la realidad jurídico empresarial que le rodea.

SOLUCIONES A MEDIDA PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS

En Mateos Legal saben que cada proyecto es único y especial, pero en el mundo del emprendimiento, mucho más. El tiempo es oro y la burocracia ralentiza muchas iniciativas con futuro. En Mateos Legal le dejan centrarse en lo que más le apasiona, su proyecto, encargándose ellos de los aspectos más burocráticos y legales.

Asimismo, ofrecen un enfoque global para las startups, a las que acompañan en sus diferentes fases de crecimiento. Para ello, cuentan con un equipo de abogados multidisciplinar con amplia experiencia en este servicio de asesoramiento jurídico a startups, empresas digitales, así como *ecommerce*.

Miquel Valls Economistes

ASESORES FISCALES
Y FINANCIEROS

La mejor forma de administrar una empresa es compartir su gestión para tomar las mejores decisiones y optimizar resultados.



Miquel Valls, con parte del equipo de Miquel Valls Economistes.

MNE
& ASSOCIATS

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1998

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría financiera y fiscal-contable.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Outsourcing, agencias de viajes, sociedades patrimoniales y filiales de empresas extranjeras.

PROFESIONALES:

Miquel Valls Durán, Joan Valls Durán, Xavier Valls Sáez, Carles Del Valle Mampel y Alberto Palencia García.

Consell De Cent, 341; Pral - 2ª
08007 Barcelona
Telf. + 34 93 487 65 90

Info@miquelvalls.com
www.miquelvalls.com

Miquel Valls, fundador del despacho, empezó su actividad laboral en el sector de la banca mientras realizaba su formación académica como economista y auditor.

A partir de 1985, inició su experiencia como profesional de la asesoría y en 1990 abandonó la banca para dedicarse de pleno a la asesoría fiscal, contable y financiera. En 1994, fundó Miquel Valls Economistes, integrando profesionales especializados en el sector de la administración y la gestión de empresas.

En 2008, adquirió otro despacho profesional, también ubicado en Barcelona, que incorporó como una delegación más. Dos años más tarde, ambas oficinas se integraron en unas nuevas instalaciones en el centro de Barcelona, sede actual.

En 2018, incorpora a su grupo otro despacho especializado en la gestión de agencias de viajes, integrando profesionales especializados en dicho sector. Con más de 25 años de experiencia, la calidad sigue siendo una prioridad para este equipo de profesionales.

EXTERNALIZAR PARA OPTIMIZAR

Su filosofía de trabajo se basa en el *outsourcing* (externalización de un servicio). Fue la clave para optimizar la gestión de una empresa, por diversos motivos:

- Conocimiento real de los auténticos problemas de la empresa.
- Propuesta de soluciones inmediatas.
- Mayor eficacia en la toma de decisiones por parte de la dirección.
- Reducción de costes de gestión y financieros y mejora en la gestión de recursos humanos.

Para Miquel Valls Economistes, externalizar permite controlar los problemas de un negocio, compartiendo su gestión, para tomar mejores decisiones y optimizar los resultados, en contraste con el servicio de asesoría tradicional que se limita a contestar las preguntas del cliente, sin conocer en profundidad la situación actual y las necesidades de cada empresa.

SERVICIOS DEL DESPACHO

- Asesoría financiera, fiscal y contable.
- Gestión de patrimonios, filiales extranjeras y agencias de viajes.
- Auditorías.
- Riesgos laborales.
- Asesoramiento jurídico y laboral.
- Protección de datos.
- Compra-venta de inmuebles.
- Intermediación con entidades financieras y subvenciones.

MZG Asesores

Además de trabajar en el asesoramiento a pymes, realizan inversiones y participan en empresas. Lo que les da una visión global y real de las necesidades de sus clientes.



El despacho, ubicado en Madrid, cuenta con 15 empleados y asesora a más de 300 empresas.

MZG ASESORES

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1993

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Consultoría fiscal, laboral y jurídica de empresas.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Derecho laboral, derecho mercantil, derecho administrativo y civil, fusiones y adquisiciones

PROFESIONALES:

Carlos García (área fiscal), Milagros Rubio (área laboral) y Javier Rodríguez (área jurídica).

Aguacate 41, edificio A2 P2 L8
28054 - Madrid

Tel.: +34 91 565 09 04

Móvil: +34 673 395 095

mzg@mzgasesores.es

<https://mzgasesores.es>

MZG Asesores nació en 1993, con el objetivo de ayudar a las empresas a crecer profesionalmente mediante el asesoramiento laboral y fiscal. Gracias a las recomendaciones de sus clientes, la compañía fue creciendo y aumentando, tanto el nivel como la cantidad de servicios. Después, incorporaron el despacho de abogados y el departamento internacional. Y, actualmente, cuentan con 15 empleados y asesoran a más de 300 empresas.

Además, desde 2010 realizan inversiones y participación en empresas y franquicias de diversos sectores, lo que les ofrece una visión global y realista de las necesidades que tienen las personas empresarias.

La firma también ofrece a empresas asesoramiento internacional especializado, sobre todo, en Reino Unido y Portugal.

CULTURA EMPRESARIAL

MZG Asesores basa su cultura empresarial en cuatro elementos fundamentales:

- **Cercanía**, porque su labor se basa en la confianza, imprescindible para un trabajo de asesoramiento eficaz y con el mejor resultado.
- **Profesionalidad**, porque su compromiso es el bienestar de sus clientes y

el correcto desarrollo de su empresa, buscando las mejores opciones para ellos.

- **Claridad**, porque les gusta hacerse entender y que el cliente conozca el porqué de cada acción desde el primer momento.
- **Experiencia**, porque saben de lo que hablan y su propósito es ser un departamento externalizado, pero bien integrado en el negocio de todos sus clientes.

La firma ofrece servicio de asesoramiento internacional, entre otros

Desde el despacho, creen en la tecnología como herramienta de trabajo y la ponen a disposición sus clientes. Estos pueden acceder al portal de empresa de la firma, completamente integrado con su ERP, a través del cual pueden ver, en tiempo real:

- El detalle de su contabilidad.
- Sus facturas y documentos.
- Las nóminas de sus empleados.
- El cuadro de mandos de su empresa.
- El estado de presentación y copia de sus declaraciones presentadas.

OBN&

Se consideran, más que un despacho de abogados, una firma comprometida que, gracias a su equipo y un servicio innovador, ayuda a sus clientes a alcanzar sus objetivos.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2016

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento empresarial, derecho tributario, mercantil, inmobiliario y procesal.

SERVICIOS:

Asesoramiento fiscal, contable, laboral, mercantil y jurídico.

PROFESIONALES:

Samuel L. Navarro (socio fiscal-mercantil y *global services*)
Mario Oller (socio legal y litigación)

Gran Vía de les Corts Catalanes, 617,
Principal
08007 Barcelona
Telf. +34 93 459 36 00

info@obn.es
<https://obn.es>



Mario Oller y Samuel Lorente, emprendedores y fundadores de OBN&

OBN &

OBN& es una firma que se aleja de la idea tradicional de despacho de abogados y economistas. Desde su nacimiento, en 2016, hasta ahora, han experimentado un crecimiento exponencial y ya cuentan con más de 70 profesionales y con la confianza de más de 3.000 clientes, tanto nacionales como internacionales.

En tan solo 6 años, OBN& se ha convertido en una firma de referencia a nivel internacional. Este crecimiento y evolución han sido posibles gracias al carácter emprendedor e innovador de los socios, Samuel L. Navarro y Mario Oller. Ambos han construido una firma basada en el talento humano, el uso de las nuevas tecnologías y la digitalización, con el objetivo de poder anticiparse a las necesidades de sus clientes y ofrecer un servicio rápido, eficiente y, sobre todo, personalizado, en cada caso.

Actualmente, cuentan con el soporte de tres *softwares* que permiten optimizar recursos y agilizar los correspondientes procedimientos. CLEVER GS es un *software* tecnológico de *Legal Entity Management*, mediante el cual optimizan procedimientos societarios (es el único despacho de España que integra esta herramienta). QUANTUM es una herramienta de automatización de

procesos contables. Y AIRHR, una solución tecnológica para la gestión de recursos humanos.

La combinación de los servicios de asesoramiento y el uso de herramientas tecnológicas, que se integran en las distintas áreas de especialización de OBN&, permiten ofrecer un servicio 360° que cubre todas las

Cuentan con el soporte de tres *softwares* que permiten optimizar recursos y agilizar los correspondientes procedimientos

necesidades de los clientes mediante soluciones personalizadas.

Este compromiso con las personas es lo que les ha permitido consolidarse como una firma de alto valor jurídico, multidisciplinar y socialmente responsable, tanto a nivel nacional como internacional, basada en el uso de las herramientas tecnológicas y la digitalización.

Orejana

Su objetivo es simplificar la vida de sus clientes, ocupándose de sus necesidades administrativas y regulatorias en las áreas de fiscalidad y tributos, así como laboral y jurídica.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1952

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría multidisciplinar.

SERVICIOS:

Asesoría contable y fiscal, gestión de recursos humanos, trámites y licencias, consultoría empresarial.

PROFESIONALES:

Alicia Martín (socia).

Avda. Acueducto 13- 1º izda.

40001 Segovia

Tel: 921 43 15 11

Móvil: 690 92 67 35

www.gestoriaorejana.es

hola@gestoriaorejana.com



El equipo multidisciplinar de Orejana ofrece experiencia y un enfoque integral en distintas áreas del derecho.

OREJANA

Orejana es una empresa dedicada a ofrecer soluciones integrales en asesoría y gestión administrativa.

Con más de 70 años de experiencia, el despacho profesional aquilata una reputación sólida en el mercado por su compromiso con la excelencia y la satisfacción del cliente.

Aspiran a ser reconocidos por la innovación, la profesionalidad y por la ética empresarial

José Luis Martín Orejana, un emprendedor apasionado por ayudar a las empresas a navegar por el complejo mundo de la administración y la gestión, fundó Orejana en 1952. Desde entonces, el despacho ha crecido y evolucionado de la mano de Alicia Martín para convertirse en un socio confiable para empresas de todos los tamaños.

Su **misión** es simplificar la vida de los clientes, permitiéndoles centrarse en lo que hacen mejor al ocuparse de sus necesidades administrativas y regulatorias. Buscan ofrecer servicios de alta calidad que añaden valor y eficiencia

a cada negocio que atienden. Como empresa líder en el sector, aspiran a ser reconocidos por la innovación, profesionalidad y compromiso con la ética empresarial. Quieren ser un catalizador del crecimiento sostenible y el éxito de sus clientes.

En Orejana cuentan con un equipo de **profesionales** altamente capacitados y comprometidos con los valores de integridad, trabajo en equipo y servicio al cliente. El equipo multidisciplinar de Orejana ofrece experiencia combinada con un enfoque integral complementando las distintas áreas (fiscal, jurídico, laboral y contable) de cada asunto planteado, proporcionando las mejores soluciones al cliente, reduciendo los riesgos legales y el coste fiscal de sus operaciones.

Son tres los **valores** que definen el trabajo de Orejana: la experiencia combinada con la innovación para adelantarse a las necesidades de sus clientes; la creación de relaciones a largo plazo y la libertad de tomar decisiones informadas. Todo, ofreciendo siempre una visión global de todas las áreas clave de cada negocio y estableciendo relaciones duraderas basadas en la confianza y los resultados. En Gestoría Orejana colaboran activamente en proyectos comunitarios para contribuir positivamente a la sociedad.

Querol Assessors

Cuenta con más de 30 años de experiencia asesorando a pymes y autónomos del mundo rural, luchando por el territorio y contra la despoblación.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1989

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento y gestión integral de pymes y autónomos.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Seguros, legal y consultoría.

PROFESIONALES:

Miguel Querol, José Luis Querol, Raúl Marín, Alba García, Alejandro Planell, Ana Altaba, Ana Gellida, Ana Belén Pitarch, Ana Troncho, Antonio Cortés, Arturo Cruz, Beatriz Manrique, Cristina Guardiola, Elisabet Piñana, Gabriela Olivera, Nacho Aguilar, Jaume Serra, Laura Gascón, Laura Martí, Lucía Grau, Mari Montserrat, Marta García-Retamero, Mònica Baixamà, Niria Ripollés, Noelia Domingo, Paula Sánchez, Paula Serrano, Raquel Buj, Sara Giner y Susana Martí.

En Castellón:

Portal de Sant Mateu, 15 (Morella)
San Vicente, 26 (Forcall)

Mayor, 60 (Vilafranca del Cid)

En Teruel: Av. Maestrazgo, 18,
Local 1 (Cantavieja).

comunicacion@querolassessors.com

Tel. + 34 964 160 958

www.querolassessors.com



El 83% de los colaboradores opina que este es un excelente lugar para trabajar.



QuerolAssessors

En Querol Assessors prestan servicios de asesoramiento y gestión integral a pymes y autónomos desde el año 1989. Treinta años de experiencia les avalan, ofreciendo un servicio integral, personalizado y de calidad en materia fiscal, contable, laboral y jurídica. Aportan soluciones que responden a las necesidades de los clientes.

Otra de sus funciones es la de aconsejar al cliente a la hora de contratar cualquier tipo de seguro, siendo agentes exclusivos de la compañía Reale Seguros desde hace más de veinticinco años y habiendo sido catalogados como 'Mejor Agencia Reale de España' de 2019 y 2020. Asimismo, también han recibido el Premio al Despacho Profesional Más Innovador de la mano de ProDespachos y la revista Emprendedores.

CERCA DEL CLIENTE

En la actualidad, cuentan con más de 700 clientes y con varias oficinas en distintos puntos de la provincia de Castellón y Teruel.

El equipo humano de la firma está compuesto por 30 profesionales bien formados, combinando juventud y experiencia, factores que hacen de

este despacho una asesoría moderna, actual y con una estructura bien sólida.

En Querol Assessors comparten valores que definen quiénes son y cómo trabajan. La proximidad con el cliente, la calidad en el servicio y el asesoramiento integral son los tres pilares básicos que caracterizan a este despacho.

**Querol Assessors
es una de las pocas
asesorías de España
certificadas como
'Great Place to Work'**

Gracias a la profesionalidad del equipo consiguen una excelente calidad en el servicio prestado, mientras que las cuatro oficinas con las que cuentan facilitan la proximidad al cliente. La gran cantidad de servicios que ofrecen les permiten realizar un asesoramiento integral a empresas y autónomos, trabajando de forma coordinada con cada uno de sus departamentos.

RIERA Consulting

El despacho alicantino ofrece el mejor asesoramiento a empresas, además de ser especialistas en derecho internacional.



Riera Consulting lleva más de 40 años ofreciendo sus servicios desde su fundación, en 1978.

rieraconsulting
abogados | asesores fiscales
desde 1978

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1978

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento jurídico, laboral y fiscal.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Fiscalidad internacional.

SERVICIOS:

Abogacía, asesoramiento integral a empresas, gestión fiscal y contable, laboral y mercantil.

PROFESIONALES:

Víctor Riera Pastor, cofundador y CEO de Riera Consulting. Abogado en ejercicio desde 2001, especialista en fiscalidad, fiscalidad internacional y derecho laboral y experto en el régimen fiscal de los funcionarios y agentes de la Unión Europea. Doctor en Derecho por la Universidad de Alicante.

Antonio Riera González de Echávarri, abogado e ingeniero industrial.

Moratín, 21, Esc.Izq., Entlo: Of.2-4
03008 Alicante

Tel. + 34 965 92 91 94

Fax. 965 92 94 62

riera@rieraconsulting.es
www.rieraconsulting.es

Riera Consulting es el resultado de más de cuarenta años de dedicación y entrega de su fundador, Antonio Riera, aún en activo, siendo su hijo Víctor Riera quién dirige en la actualidad el despacho.

En 1978, Riera comienza a ofrecer asesoramiento jurídico, fiscal y laboral a las empresas alicantinas, especializándose cada vez más en los complejos aspectos jurídicos que marcan la vida en España, ampliando sus servicios al ámbito de la fiscalidad y el derecho internacional.

EN CUATRO IDIOMAS

Riera Consulting busca ofrecer un servicio global e integral al cliente, fomentando la cooperación y el trabajo en equipo entre los miembros de la firma. Su principal activo son sus profesionales, colaboradores y empleados.

Desde el despacho han hecho una apuesta clara hacia adelante, ampliando sus servicios al ámbito de la fiscalidad y el derecho internacional, con la capacidad de comunicarse con los clientes en inglés, alemán y francés, además de en español.

Para ello, cuentan con los mejores profesionales del sector y los últimos avances tecnológicos, favoreciendo siempre la formación y actualización constante.

Su trabajo se distingue por la excelencia y la implicación personal en cada caso tratado

Cada día invierten en calidad y excelencia para dar el mejor servicio a sus clientes.

La actuación de la firma se rige por la aplicación estricta de los principios deontológicos que dicta la abogacía, y la honestidad y la transparencia son pilares fundamentales en su trabajo.

Lo que distingue su labor es la excelencia y la implicación personal en cada uno de los casos, además del compromiso y un exigente estudio de los asuntos que tratan.

SELLARÈS ASSESSORS

Su labor consiste en facilitar y hacer posible el desarrollo empresarial y económico de todos sus clientes.



Oficinas de Sellarès Assessors, en Barcelona.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1968

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento y consultoría empresarial.

SERVICIOS:

Asesoramiento fiscal-tributario, contable, laboral, legal e inmobiliario. Consultoría económico-financiera, recursos humanos, cumplimiento, procesos y estratégica.

SOCIOS:

Xavier Sellarès
Josep María Sellarès
Sergi Laborda

Còrsega, 381, 1ª planta
08037 Barcelona
Telf. + 34 93 467 44 67

info@sellaresga.com
www.sellaresga.com

SELLARÈS ASSESSORS se configura como un grupo empresarial con más de 50 años de experiencia, dedicados a la prestación de servicios integrales de consultoría y asesoría para la pequeña y mediana empresa. Entre sus especialidades se pueden destacar:

- **Asesoramiento** adaptado a las necesidades específicas del cliente y su empresa en el ámbito fiscal-tributario, contable, laboral, legal e inmobiliario.

- **Consultoría**, acompañando a los empresarios y directivos en la toma de decisiones en el ámbito económico-financiero, recursos humanos, cumplimiento, procesos y estratégico.

Están comprometidos con sus clientes y defienden valores profesionales como la ética, la competencia, la independencia, la calidad y la objetividad.

USO DE LA TECNOLOGÍA

La firma apuesta de forma permanente y continuada por la incorporación tecnología en su organización. Gracias a esto, han logrado simplificar procesos de producción y las formas en las que se relacionan con sus clientes.

Además, esto les permite llevar a cabo mejoras en las condiciones de trabajo, aumentar la seguridad, así como el flujo de intercambio de información con el cliente. Ejemplo de ello son el uso intensivo de los portales del cliente, del trabajador y del servicio de RGPD, así como de las plataformas de control de certificados digitales y de firma digital.

Facilitan la conciliación laboral y familiar, flexibilizando los horarios, excedencias, reducciones de jornada y permisos.

Igualmente, impulsan el trabajo a distancia y teletrabajo como modelo que beneficia a las personas, equilibrando sus tareas profesionales y personales, aprovechando al máximo el uso de las nuevas tecnologías.

Su compromiso con el entorno y con el conjunto de la sociedad pasa por la participación en proyectos de soporte a la persona emprendedora y la creación de empleo. Asimismo, orientan toda su actividad desde la perspectiva de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), Agenda 2030.

Spanish VAT Services

Pioneros en la prestación de asesoramiento fiscal en el ámbito del IVA, especialmente en operaciones internacionales.



Fernando Matesanz,
director general
de Spanish VAT
Services.



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 52 49

info@spanishvat.es
www.spanishvat.es

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

Spanish VAT Services es miembro de la junta directiva de la *International VAT Association*, presidente de la Fundación Madrid VAT Forum y miembro del VAT Expert Group de la Comisión Europea. Ha sido nombrado *Indirect Tax Leader* para España por la revista internacional *Tax Review*, en los años 2015-2022.

También ha sido reconocido como abogado líder en España en el ámbito del asesoramiento en tributación indirecta por la guía *Chambers and Partners* 2017-2022.

ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO EN IMPOSICIÓN INDIRECTA

La firma es, además, principal prestador de servicios en materia de IVA en el mercado español.

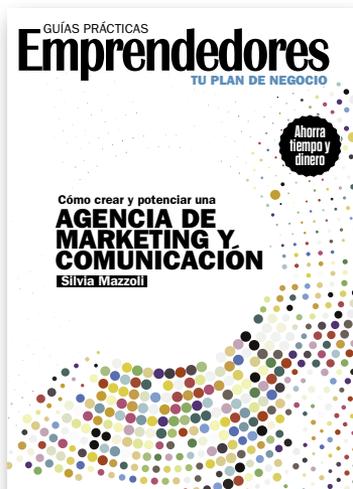
Asesoran a clientes que desarrollan sus actividades en diversos sectores como comercio electrónico, financiero, turismo, logística y distribución, industrial, transporte, telecomunicaciones, servicios profesionales o automoción.

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).

Más de 180 páginas disponibles en papel o en versión digital

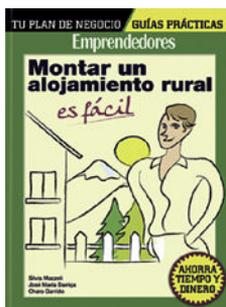
GUÍAS PRÁCTICAS **Emprendedores**



NUEVA

¿QUIERES MONTAR TU PROPIO NEGOCIO?

LAS GUÍAS DEFINITIVAS PARA CONSEGUIR QUE TU PROYECTO SE HAGA REALIDAD



YA LA VENTA EN www.emprendedores.es

CÓMPRALAS EN NUESTRA



TIENDA ONLINE

TAX Oficinas Asociadas

El grupo catalán, fundado hace más de 30 años, asesora a miles de empresas de toda España, en relaciones basadas en la confianza y la calidad.

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1988

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento integral a pymes a nivel fiscal, contable, laboral y legal.

SERVICIOS:

Fiscal, contable, laboral, legal, auditoría, seguros y gestión.

Alemania, 14.

17600 Figueres (Girona)
Telf. + 34 972 677 254 y
902 365 500

marketing@tax.es
www.tax.es



Tax cuenta con seis oficinas propias y 42 asociadas.



TAX Economistas y Abogados fue fundada en agosto de 1988 en la ciudad de Figueres (Girona) por Joan Gironella, economista y auditor de formación. El despacho se ha especializado en el asesoramiento y gestión de pequeñas y medianas empresas en las áreas fiscal, laboral, contable, legal, auditoría, gestión de la calidad-ISO, recursos humanos, trámites, protección de datos y correduría de seguros.

A partir de 1991 comenzó su desarrollo con la apertura de nuevas oficinas propias.

Prestan un servicio integral a empresas para resolver así todas sus necesidades

Dados los buenos resultados que se fueron obteniendo, en 1994 se puso en marcha la política de expansión a través del régimen de franquicia. Durante 1995, TAX abrió sus primeras oficinas franquiciadas en Cataluña y su expansión en el resto de la península se inició en

1996, creando el Grupo TAX Economistas y Abogados.

En la actualidad, TAX cuenta con seis oficinas propias y 42 oficinas asociadas, así como una cartera de clientes de más de 30.000 empresas, el 90% de las cuales son pequeñas y medianas empresas.

RELACIONES DURADERAS

La misión de TAX Economistas y Abogados es impulsar una organización de asesoramiento empresarial, para ofrecer un servicio integral a pymes y grandes empresas, con el objetivo de resolver las necesidades del empresario y que les permita obtener relaciones a largo plazo, basadas en la confianza, la calidad y la profesionalidad.

Entre sus cualidades, destacan la conciencia de grupo y el espíritu de equipo a través de una dirección participativa, así como la formación continuada para mantener la calidad y el compromiso con el cliente.

Otros de sus valores son la vocación de servicios de la empresa y del equipo, la honestidad, el respeto a la legalidad vigente, así como la aplicación de los principios deontológicos. Los distingue la actitud positiva del equipo hacia el trabajo, clientes y compañeros.

¿ESTÁS PENSANDO EN FRANQUICIAR TU NEGOCIO?

IMPULSA TU FRANQUICIA

Barbadillo & Asociados y Emprendedores se unen para darte todo lo necesario para que conviertas tu negocio en una próspera red de franquicias:

- **ASESORAMIENTO Y PLAN ESTRATÉGICO**
- **MODELO DE NEGOCIO**
- **ELABORACIÓN DE LA BASE DOCUMENTAL DE FRANQUICIA**
- **CAPTACIÓN Y FILTRADO DE LOS CANDIDATOS A FRANQUICIADO**
- **VISIBILIDAD EN LA REVISTA EMPRENDEDORES**



BARBADILLO
ASOCIADOS
asesores en franquicia



Emprendedores

HABLA CON NOSOTROS

a.cliente@bya.es / Susana Ortega - susana.ortega@bya.es - 913096515

TOMARIAL Abogados

Uno de los mayores despachos de la comunidad valenciana, especializado en el asesoramiento integral a las empresas.



El edificio Europa, en Valencia, alberga las oficinas centrales de este despacho de abogados, economistas y consultores.



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2007

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento global a empresas, jurídico y económico.

SERVICIOS:

Mercantil-procesal, contencioso-tributario, fiscal, laboral-gestión, laboral-jurídico, civil, *compliance*, penal, protección de datos, consultoría en organización y RRHH, contabilidad, consultoría estratégica y financiera.

EQUIPO:

Socios: Antonio Ballester, Tomás Vázquez Lépinette, Carlos del Romero, Miguel Ángel Molina, Santiago Blanes
Consejeros *of counsel*: Javier Orduña y Fernando Tena, + 35 profesionales.

VALENCIA: Av. de Aragón, 30 (Edif. Europa) Telf. + 34 963 39 47 53

MADRID: Pº de la Castellana, 200 Telf. + 34 91 048 84 80

BARCELONA: Calle Tuset, 32. Telf. + 34 93 232 68 75

tomarial@tomarial.com
www.tomarial.com

TOMARIAL Abogados es un despacho fundado en 2007 en Valencia por Antonio Ballester y Tomás Vázquez Lépinette, con el objetivo de prestar servicios profesionales a las empresas y a sus socios. “Nuestro trabajo no tiene sentido sin nuestros clientes”, afirman. Con el constante aporte de aquellos que apuestan por el valor de la confianza, TOMARIAL continúa día a día mejorando, perfeccionándose y creciendo.

El despacho ha apostado desde su nacimiento por crecer en equipo humano y ampliar su base de clientes, absorbiendo otros despachos.

Actualmente, tiene sedes en las ciudades de Valencia, Madrid y Barcelona y ha sellado alianzas con otros despachos internacionales.

HECHO CON ESMERO

En TOMARIAL se definen como “artesanos del Derecho” y conocen a fondo las complejidades de este campo. Con este fundamento, han crecido en pocos años hasta convertirse en uno de los mayores despachos de la comunidad valenciana.

Saben ayudar a sus clientes a afrontar de forma exitosa los desafíos

legales y corporativos, y el crecimiento del despacho ha sido un apoyo para ser la firma de cabecera para muchas empresas y empresarios.

Aseguran ser una firma totalmente orientada a sus clientes.

Conocen a fondo el Derecho y saben cómo ayudar a sus clientes a afrontar con éxito sus desafíos legales y corporativos

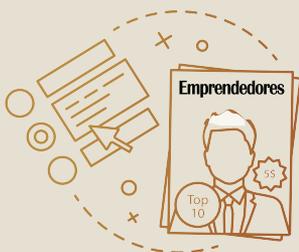
En TOMARIAL, la óptima preparación de sus abogados y asesores, junto con la excelencia de su equipo se lleva a cabo pensando siempre en el mejor servicio a los clientes.

Su trabajo se realiza siempre con esmero, como si fueran artesanos del Derecho.

Saben que cuando un cliente llama a su puerta es porque está dispuesto a poner sus asuntos más importantes en las manos de estos profesionales.

Emprendedores

LA REVISTA NÚMERO 1 DE ECONOMÍA



SUSCRÍBETE



ESCOGE EL PLAN QUE MÁS SE AJUSTE A TUS NECESIDADES

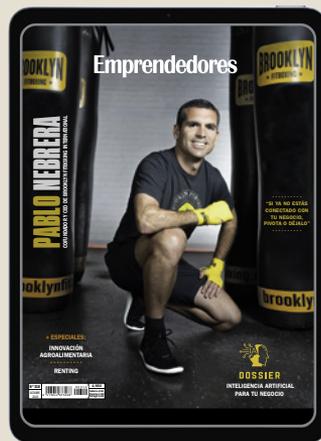
Suscripción
ANUAL*: 40€



Emprendedores
Sorprende regalando una suscripción a nuestra revista.
¡¡SEGURO QUE ACIERTAS!!

Regala

INFORMACIÓN Y VENTA: emprendedores.es



Disponible también la versión digital de la revista en nuestro **KIOSCO DIGITAL**



*Las suscripciones se renuevan automáticamente concluido el plazo. Puedes cancelarlas en cualquier momento y recuperar la cantidad no consumida.

Tan easy como

Convertir datos en oportunidades de negocio

La plataforma de Iberinform para empresas que quieren minimizar riesgos comerciales y encontrar nuevas oportunidades de negocio. Consulta fácilmente la información de empresas y autónomos más completa del mercado

- Seguimiento de empresas
- Informes de empresas dinámicos
- Valoraciones de riesgo de impago
- Análisis sectoriales
- Prospección online
- Análisis de deuda de tus clientes

322 millones
de empresas y autónomos

73
países

IV Regístrate y accede gratis
insightview.es



Accede a la información comercial más actualizada y completa del mercado español

**Pregúntanos por qué en el
900 213 215**

Riesgo

Rating **10/10**

Añade tu propia valoración para esta empresa

Crédito

9,96 millones €

Indicencias pago (demandado)

Fuentes oficiales

Concursales
Judiciales
Administrativas

Bureaus crédito a 01.06.2022

RAI

Indicencias pago (demandante)

Iberinform
Crédito y Caución

Tech it easy