

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL

ProDespachos.com

Emprendedores 2025

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



SUMARIO

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2025

Guía coordinada por: Ruth Pereiro Seco

- 04** EL FUTURO DEL ASESORAMIENTO: INNOVACIÓN, ÉTICA Y ESPECIALIZACIÓN EN 2025
- 06** 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

Emprendedores

Pro**Despachos**.com

02

GESTIÓN EMPREDEDORA

LAS PRINCIPALES NOVEDADES FISCALES Y LABORALES 2024-2025 QUE DEBES CONOCER

EL PERIODO 2024-2025 VIENE CARGADO DE IMPORTANTES CAMBIOS FISCALES Y LABORALES QUE DEBEMOS TENER PRESENTE, ALGUNOS DE LOS CUALES YA HAN SIDO APROBADOS, Y OTROS SE ENCUENTRAN EN PROYECTO. TE RESUMIMOS ALGUNAS DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES, SIN PERJUICIO DE OTRAS NORMAS PREVISTAS DE APROBACIÓN POR EL GOBIERNO O POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.



Desde las novedades sobre el IRPF hasta los impuestos de patrimonio, electricidad, la facturación electrónica... Son muchos los detalles a tener en cuenta en el área fiscal, pues cada ejercicio hay novedades que afectan a contribuyentes y empresas.

También en el ámbito laboral surgen nuevas leyes, decretos o modificaciones que buscan ponerse al día con las nuevas situaciones que se presentan en la sociedad. La ley de *influencers* es un claro ejemplo de ello. Pero también encontraremos novedades en otros apartados, como la cotización

de los becarios, la revalorización de las pensiones, los usos de vehículos mixtos, riesgos laborales y otros aspectos que pueden ser de mayor o menor interés, según cada caso en particular.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Libertad de amortización en determinados vehículos (FCV, FCHV, BEV, REEV o PHEV) y en nuevas infraestructuras de recarga: Se sustituye la vigente amortización acelerada (consistente en aplicar el duplo del coeficiente de amortización lineal máximo según tablas oficialmente aprobadas),

por una amortización libre, siempre que se trate de inversiones nuevas que entren en funcionamiento en los períodos impositivos iniciados en 2024 y 2025.

Reserva de capitalización: Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2024, se eleva del 10% al 15% el porcentaje de reducción y se reduce de 5 a 3 años el plazo de mantenimiento del incremento de fondos propios y de indisponibilidad de la reserva de capitalización. Se establece un régimen transitorio con respecto al

SE PRORROGA LA POSIBILIDAD DE AMORTIZAR LAS INVERSIONES QUE UTILICEN ENERGÍA DE FUENTES RENOVABLES

plazo de mantenimiento del incremento de fondos propios y de indisponibilidad de la reserva de capitalización pendiente de expirar: este plazo de tres años resultará igualmente de aplicación respecto del incremento de fondos propios y de las reservas de capitalización dotadas cuyo plazo de mantenimiento e indisponibilidad, respectivamente, no hubiera expirado al inicio del primer período impositivo que comenzó a partir del primer día de enero de 2024.

Prórroga de la libertad de amortización en inversiones que utilicen energía procedente de fuentes renovables: Se prorroga para 2024 la posibilidad de que los contribuyentes puedan amortizar libremente las inversiones que se efectúen en instalaciones destinadas al autoconsumo de energía eléctrica, así como aquellas instalaciones para uso térmico de consumo propio, siempre que utilicen energía procedente de fuentes renovables y sustituyan instalaciones que utilicen energía procedente de fuentes no renovables fósiles.

Tributación global mínima del 15% para grandes empresas: Está prevista la aprobación de un tipo mínimo del 15% para multinacionales y grandes grupos empresariales presentes en España que tengan un volumen de negocio igual o superior a 750 millones al año, incluidas filiales.

Limite la deducibilidad de los gastos financieros: Se elimina la excepción a la aplicación de la limitación de los gastos financieros deducibles de que disfrutaban

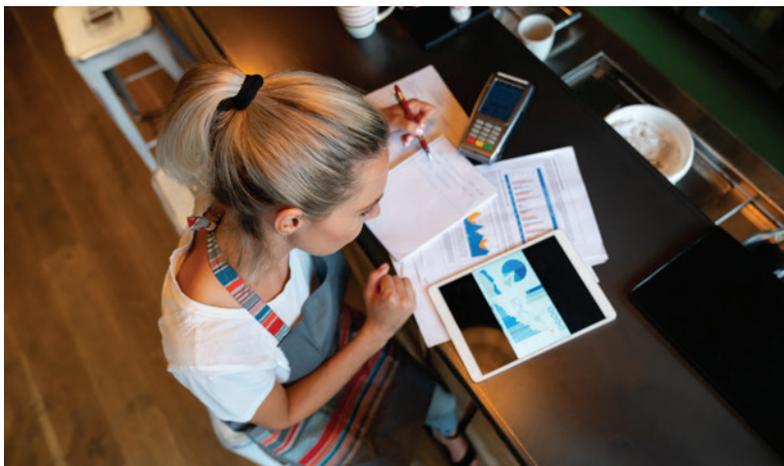
los fondos de titulización hipotecaria y los fondos de titulización de activos, por no estar incluidos en las “sociedades financieras”.

Deducción por donativos (Ley de Mece-nazgo): (i) Se incrementa del 35 al 40% el porcentaje de deducción de la cuota íntegra sobre la base de deducción por donativos, donaciones y aportaciones con derecho a deducción; (ii) la deducción por recurrencia pasa del 40% al 50%; (iii) la base de la deducción no podrá exceder del 15% (antes 10%) de la base imponible del período.

Inconstitucionalidad de determinadas medidas del RD-Ley 3/2016: El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucionales varias modificaciones del Impuesto de Sociedades (IS) introducidas por el Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, que han conllevado un incremento significativo de las cuotas del IS desde el ejercicio 2016

de muchas empresas y grupos fiscales. En concreto, estas medidas fueron:

- a) El establecimiento de mayores restricciones en la compensación de bases imponibles negativas (BINS) de ejercicios previos.
- b) La obligación de integrar en la base imponible del IS, de forma automática, una reversión mínima anual en los ejercicios 2016-2020 —al ritmo de un 20% por período impositivo— de los deterioros de valor de las participaciones que hubieran sido fiscalmente deducibles en ejercicios previos, con independencia de la evolución de los fondos propios y resultados de la entidad participada.
- c) El establecimiento de mayores limitaciones en la aplicación de las deducciones para evitar la doble imposición (interna e internacional).
- d) Una modificación significativa en el tratamiento de las rentas negativas derivadas de la transmisión de participaciones en otras entidades considerándolas fiscalmente no deducibles.



IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Reducción por rendimientos del trabajo: Con efectos, desde el 1 de enero de 2024, se incrementa la cuantía de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo.

Obligación de declarar: Con efectos desde el 1 de enero de 2024, como consecuencia de la elevación de la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) a 15.876€ anuales, la cuantía de salario bruto anual a partir de la cual se empieza a pagar el IRPF pasa de los 15.000€ hasta los 15.876€.

Contribuyentes en estimación objetiva ('Módulos'): Se prorrogan los límites excluyentes del método de estimación objetiva para 2024 (las cuantías de 250.000€ y de 125.000€), y por otro lado, la reducción general sobre el rendimiento neto de módulos será del 5% (10% en 2023). También se establece que las actividades agrícolas y ganaderas podrán reducir el rendimiento neto previo: (i) en el 35% del precio de adquisición del gasóleo agrícola, (ii) en el 15% del precio de adquisición de los fertilizantes.

Modulación de las reducciones de los rendimientos del capital inmobiliario (alquiler viviendas): Con efectos desde el 01-01-2024, y para los contratos de arrendamientos de inmuebles destinados a vivienda celebrados a partir del 26 de mayo de 2023, se establece que el rendimiento neto positivo derivado del arrendamiento de inmuebles destinados a vivienda se beneficia de una reducción general del 50% (frente al 60% anterior), pero regula porcentajes incrementados:

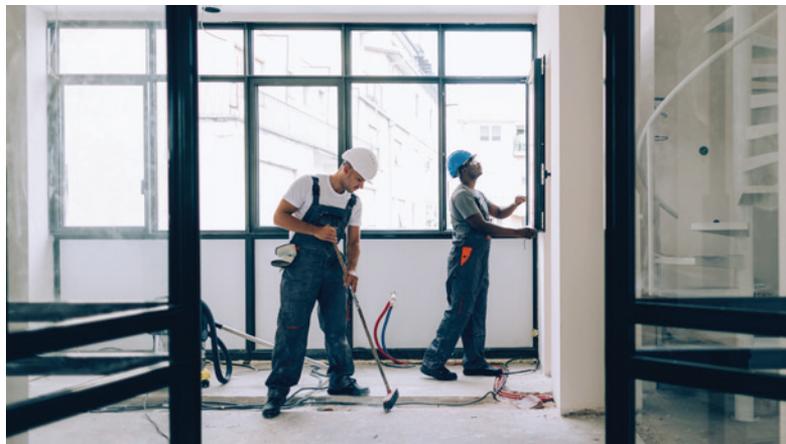
- a) En un 90% cuando se haya formalizado por el mismo arrendador un nuevo contrato de arrendamiento sobre una vivienda situada en zonas de mercado residencial tensionado, con una reducción en la renta de al menos un 5% sobre el contrato anterior.
- b) En un 70% cuando, no cumpliéndose los requisitos de la letra anterior, se trate de la incorporación al mercado de viviendas destinadas al alquiler en zonas de mercado residencial tensionado y se alquilen a jóvenes de entre 18 y 35 años en dichas áreas, o bien, se trate de vivienda asequible incentivada o protegida, arrendada a la administración pública o entidades del tercer sector o de la economía social que tengan la condición de entidades sin fines lucrativos, o acogida a algún programa público de vivienda que limite la renta del alquiler.
- c) En un 60% cuando, no cumpliéndose los requisitos de las letras anterior-

LOS ALQUILERES DE VIVIENDA SE BENEFICIAN DE REDUCCIONES CUANDO RENUENEN EL CONTRATO O LO ALQUILEN A JÓVENES

res, la vivienda hubiera sido objeto de una actuación de rehabilitación que hubiera finalizado en los dos años anteriores a la fecha de celebración del contrato.

Libertad de amortización en determinados vehículos y en nuevas infraestructuras de recarga: Con efectos desde el 1 de enero de 2024, los contribuyentes que determinen su rendimiento por el método de estimación objetiva podrán aplicar una libertad de amortización para las inversiones en vehículos nuevos FCV, FCHV, BEV, REEV O PHEV y por puntos de recarga.

Prórroga de la deducción por obras de mejora de eficiencia energética en viviendas: Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2024 la deducción por obras de mejora de la eficiencia energética de viviendas, lo que permite deducciones del 20%, 40% o 60% en la renta a quienes impulsen estas actuaciones sobre sus propiedades.



Deducción por donativos: El porcentaje de deducción del 80% de la cuota del IRPF se aplicará sobre los 250 primeros euros de donativos, donaciones o conjunto de aportaciones con derecho a deducción (antes 150€).

A la base de deducción que exceda de 250€ se le aplicará un porcentaje de deducción del 40% (antes 35%). Este porcentaje será del 45% cuando, en los dos períodos impositivos inmediatos anteriores, se hubieran realizado donativos, donaciones o aportaciones con derecho a deducción en favor de una misma entidad, siendo el importe del donativo de este ejercicio y el del período impositivo anterior, igual o superior, en cada uno de ellos, al del ejercicio inmediato anterior.

IMPUESTO TEMPORAL DE SOLIDARIDAD DE LAS GRANDES FORTUNAS

Se proroga en 2024 y se extiende el mínimo exento de 700.000€ a los sujetos pasivos por obligación real (no residentes).

GRAVÁMENES TEMPORALES ENERGÉTICO Y DE ENTIDADES DE CRÉDITO Y ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO

Se proroga a 2024 la aplicación de estos gravámenes, sin perjuicio del establecimiento en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024 de un incentivo que resultará de aplicación en el sector energético para las inversiones estratégicas realizadas desde 1 de enero de 2024 y de la revisión de la configuración de ambos gravámenes para su integración en el sistema tributario en el propio ejercicio fiscal 2024 y se concertarán o conveniarán,

**LOS INMUEBLES
DESOCUPADOS
DE MANERA
PERMANENTE
TENDRÁN UN
RECARGO DEL IBI
DE HASTA EL 150%**



respectivamente, con la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Navarra.

IMPUESTO SOBRE EL INCREMENTO DEL VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA (IIVTNU)

Se aumentan los importes máximos de los coeficientes a aplicar sobre el valor del terreno en el momento del devengo, según el período de generación del incremento de valor.

Se establece que las entidades sin fines lucrativos están exentas de este impuesto cuando tengan la obligación legal de satisfacerlo. En el supuesto de transmisiones a título oneroso de terrenos o de constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio sobre terrenos, la exención está condicionada a que estos cumplan los requisitos establecidos para aplicar la exención en el IBI. Ahora se precisa que el cumplimiento de esos requisitos se debe producir en el momento del devengo del

IIVTNU y con independencia del destino al que el adquirente adscriba los terrenos.

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES (IBI)

Se incrementa el recargo (entre el 50% y el 150%) en el IBI de los inmuebles de uso residencial desocupados con carácter permanente, y con efectos desde el pasado 26 de mayo de 2023.

OTRAS NOVEDADES TRIBUTARIAS

Impuesto especial sobre la electricidad: Desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de 2024 el tipo de gravamen se fija en el 2,5% y, desde el 1 de abril hasta el 30 de junio de 2024 el tipo será del 3,8%.

Impuesto sobre el Patrimonio: Se podrá establecer la obligación de presentación de la declaración del Impuesto sobre Patrimonio por medios electrónicos.

Facturación electrónica obligatoria para autónomos y pymes: A expensas del de-

sarrollo 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 Reglamento que establece los requisitos informáticos de facturación (comúnmente conocido como «Reglamento VeriFactu»): El Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, ha aprobado el reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación.

Los empresarios y profesionales tendrán hasta el próximo 1 de julio de 2025 para adaptarse a estos cambios del *software* de facturación.

Por otro lado, está pendiente de aprobación la orden ministerial mediante la que se desarrollarán las especificaciones técnicas que deberá cumplir el *software* de facturación y desde cuya entrada en vigor se computará el plazo para que fabricantes y comercializadores del *software* de facturación tengan sus productos adaptados a esta nueva normativa.

Ventas en plataformas online (nueva obligación de comunicación): El Real Decreto



IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO (IVA)

Sobre la prórroga para 2024 de los límites para la exclusión de los regímenes simplificado y especial de la agricultura, ganadería y pesca en el IVA: Se prorrogan un año más los límites excluyentes para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca, de tal modo que se mantiene el límite de 250.000€ de volumen de ingresos en el ejercicio anterior y del importe del conjunto de adquisi-

ciones e importaciones de bienes y servicios en el año anterior.

Prórrogas tipos impositivos determinados alimentos: del 1 de julio al 30 de septiembre de 2024, se mantiene un 5% para aceites de semillas y pastas, y un 0% para productos esenciales como pan, huevos y aceite de oliva. Desde octubre, los tipos subirán al 7,5% y 2%, respectivamente. A partir de enero de 2025, el aceite de oliva tendrá un tipo reducido del 4%.

Implantación del régimen de franquicia en el IVA para autónomos y pequeñas empresas: Se prevé aprobar durante 2024 este nuevo régimen, que entraría en vigor para 2025. Así, los autónomos con ingresos inferiores a 85.000€ podrán elegir entre el régimen general del IVA o acogerse a este nuevo régimen, por el cual estarán exentos de incluir el IVA en sus facturas, y que posiblemente sustituirá al actual régimen simplificado y al especial del recargo de equivalencia.

**FACTURACIÓN
ELECTRÓNICA,
CRIPTOMONEDAS,
VENTAS A TRAVÉS
DE INTERNET...
CONOCE LAS
NOVEDADES AL
RESPECTO**

117/2024 regula una nueva obligación de comunicación de información de los vendedores que se impone a los operadores de plataformas digitales. Les afectará a aquellos vendedores que, utilizando servicios transaccionales en plataformas como Wallapop o Vinted, hayan vendido 30 artículos o más en un año, con un importe de más de 2.000€ en las ventas. Asimismo, la normativa se aplica, no solo a los alquileres a corto plazo, sino también a cualquier forma de arrendamiento, incluidos los alquileres a largo plazo.

Si, por ejemplo, se obtiene una reserva a largo plazo (28 noches o más) en una plataforma como Airbnb, también estaría sujeta a los requisitos de notificación. Deberán comunicar diversos datos relativos a las operaciones en las cuales intermedian, tales como identificación de los operadores de plataforma y vendedores; actividades

desarrolladas por estos; contraprestación e identificación de las cuentas financieras utilizadas para el cobro de la misma; tributos, comisiones, tarifas y otras cuantías retenidas o cobradas por el operador, entre otros datos.

Los nuevos modelos son el modelo 040, que se deberá presentar electrónicamente por Internet de forma obligatoria (para lo cual se deberá disponer del correspondiente certificado electrónico), que se utilizará para que los operadores de plataformas digitales cumplan las obligaciones de registro ante la autoridad competente.

Y el modelo 238, que se deberá presentar anualmente (durante el mes de enero del año siguiente a aquel al que se refiera la información objeto de comunicación) mediante el envío de mensajes informáticos en la sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), que se utilizará para la declaración de información a cargo de determinados operadores de plataformas. La primera declaración a presentar en 2024 (que contendrá los datos relativos al año 2023) se realizará entre el 6 de febrero y el 6 de abril de 2024.

Nuevo modelo 721 para declarar criptomonedas en el extranjero: Es obligatorio presentar el modelo 721 si se cuenta con criptomonedas en el extranjero con valor de más de 50.000€. Su plazo de presentación será desde el 1 de enero hasta el 1 de abril de 2024.

Nueva figura de autoliquidación rectificativa: Se ha aprobado el Real Decreto 117/2024, de 30 de enero, que desarrolla la Ley 13/2023 y modifica los reglamentos

relativos al IRPF, IS, IVA, y los Impuestos Especiales y el Impuesto sobre los Gases Fluorados de Efecto Invernadero, para introducir en estos impuestos la figura de la autoliquidación rectificativa (que sustituya el actual sistema dual de autoliquidación complementaria y solicitud de rectificación de autoliquidaciones). Sin embargo, el tradicional procedimiento de solicitud de rectificación de autoliquidaciones se podrá seguir utilizando cuando el motivo de la rectificación alegado sea la eventual vulneración por la norma aplicada en la autoliquidación previa de los preceptos de otra norma de rango superior, a saber: la Constitución Española, el Derecho de la Unión Europea o un Convenio o Tratado Internacional.

La entrada en vigor de estas modificaciones se producirá cuando entre en vigor la orden ministerial por la que se aprueben los correspondientes modelos de declaración.

PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES

Reducción de la jornada máxima legal: está previsto que para 2025 pase a 37,5 horas. Esta medida, que está siendo negociada por el Gobierno con los interlocutores sociales, supondrá un reto para la organización del trabajo y la productividad de las empresas, en función de la jornada laboral máxima prevista en su convenio colectivo.

Suscripción convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas: La Orden ISM/812/2024, modifica la normativa sobre el convenio especial con la Seguri-



dad Social para incluir prácticas formativas realizadas antes del 1 de noviembre de 2011.

Se amplía el período computable hasta 1.825 días y permite convenios especiales hasta el 31 de diciembre de 2028 para ciertos becarios.

La orden introduce compatibilidad entre convenios especiales, especifica requisitos para la certificación de prácticas y establece nuevas bases para el cálculo de cotizaciones.

Además, define períodos de cobertura para prestaciones derivadas de prácticas no remuneradas y adapta las solicitudes presentadas antes del 2 de agosto de 2024 a la nueva regulación.

La Ley Orgánica 2/2024, de

'Paridad': En vigor desde el 22 de agosto de 2024, esta norma busca garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ámbitos decisivos.

Establece la paridad en órganos de representación empresarial y sindical, amplía derechos laborales para víctimas de violencia sexual y aborda errores en la normativa de despidos y derechos laborales, incluyendo a empleados públicos.

Se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en un ámbito determinado.

Este criterio podrá no aplicarse, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al 60% que, en todo caso, deberá justificarse.

LA LEY DE PARIDAD BUSCA GARANTIZAR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ÁMBITOS DECISIVOS



Prórroga de las medidas laborales y sociales para afrontar las consecuencias de la guerra en Ucrania y Oriente Próximo: Entre otras medidas aprobadas por el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, destacan las siguientes:

1. Aplazamientos de cuotas a la Seguridad Social:

- Se permite solicitar aplazamientos de cuotas a la Seguridad Social para empresas de junio a noviembre de 2024 y para trabajadores autónomos de julio a diciembre de 2024.
- Las cuotas aplazadas se integrarán en una única resolución al finalizar el período y se aplicará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad de aplazamiento solicitada.

2. Prórroga de la prestación por cese de actividad para autónomos:

- Extensión de la prestación por cese de

actividad hasta el 31 de diciembre de 2024 para autónomos afectados por la erupción volcánica.

- La prestación comenzará a devengarse a partir del 1 de julio de 2024 si se solicita antes del 19 de julio de 2024; en caso contrario, se devengará desde el primer día del mes siguiente a la presentación de la solicitud.
- Para suspensiones temporales de actividad, la exoneración del ingreso de las cuotas se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, con plazo de solicitud hasta el 19 de julio de 2024 o dentro de los 21 días posteriores a la suspensión.

3. Prórroga de los ERTes en La Palma:

- Extensión de los ERTes autorizados por la erupción volcánica en La Palma hasta el 31 de diciembre de 2024.
- Exenciones del 90% en las aportaciones empresariales por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta.

CONSULTA LAS
PRÓRROGAS
IMPLANTADAS PARA
AFRONTAR LAS
CONSECUENCIAS
DE GUERRAS O DE
LA ERUPCIÓN
DEL VOLCÁN
EN LA PALMA

- Exoneración del 100% de las cuotas de Seguridad Social para empresas en ERTes por fuerza mayor con trabajadores en Puerto Naos y La Bombilla entre julio y diciembre de 2023.

4. Medidas de apoyo a trabajadores:

- Las empresas que reciban ayudas directas del RDL 4/2024 no podrán justificar despidos objetivos basados en el aumento de costes energéticos.
- Las empresas que utilicen medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas ETOP o fuerza mayor relacionadas con la invasión de Ucrania y reciban apoyo público no podrán realizar despidos basados en estas causas.

Cambios en la acumulación de lactancia: Desde el pasado 23 de mayo de 2024, se ha modificado el Estatuto de los Trabajadores, recogiendo la posibilidad de acumular las horas retribuidas de ausencia por lactancia como un derecho de todas las personas trabajadoras y sin necesidad, por tanto, de que esté recogida en el convenio colectivo o en un acuerdo con la empresa.

Prioridad de los convenios colectivos autonómicos: Desde el pasado 23 de mayo de 2024, se ha modificado el Estatuto de los Trabajadores, reconociendo la prioridad aplicativa, tanto de los convenios colectivos sectoriales y los acuerdos interprofesionales autonómicos como de los convenios colectivos provinciales, sobre los acuerdos y convenios colectivos

sectoriales de ámbito estatal, aunque sujeto a que se cumplan una serie de requisitos.

Prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar: El Real Decreto 893/2024, que entró en

vigor el 12 de septiembre de 2024, establece un marco específico de prevención de riesgos laborales para las relaciones laborales en el servicio del hogar familiar, en desarrollo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

- Las personas empleadoras deben evaluar los riesgos laborales y adoptar las medidas preventivas necesarias. Sin embargo, estas obligaciones no serán exigibles hasta seis meses después de que el Instituto Nacional de

Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) proporcione una herramienta gratuita de evaluación de riesgos, con un plazo máximo hasta el 11 de julio de 2025.

- Las empleadoras deben realizar una evaluación inicial de riesgos, teniendo en cuenta las características de la actividad y actualizarla periódicamente o cuando se produzcan cambios o daños. Si se identifican riesgos, deberán documentar las medidas adoptadas para eliminarlos o reducirlos, e informar a las personas trabajadoras.
- Las obligaciones se extienden a personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, como embarazadas, menores de 18 años, y aquellas con contratos temporales o a través de empresas de trabajo temporal.



Las empleadoras también deben proporcionar equipos de protección individual (EPI) sin coste alguno para los trabajadores, y renovar estos equipos siempre que sea necesario.

- Adicionalmente, deben ofrecer formación preventiva en el momento de la contratación, soportando el coste de la formación complementaria. La formación será impartida a través de una plataforma gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, y se aplicará desde el momento en que se disponga la herramienta de evaluación de riesgos gratuita.
- En caso de riesgo grave e inminente, las empleadoras deben informar y adoptar medidas que permitan a

EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR, LOS EMPLEADORES DEBEN EVALUAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS PREVENTIVAS

las personas trabajadoras interrumpir su actividad o abandonar el domicilio de forma segura. También deben organizar la actividad preventiva, ya sea asumiendo personalmente las funciones preventivas o delegándolas a personas de su entorno cercano, o contratando un servicio de prevención externo.

- Además, la norma refuerza la protección contra la violencia y el acoso en el empleo doméstico, y establece que el abandono del domicilio en estos casos no podrá considerarse dimisión ni causa de despido.
- El Real Decreto introduce una nueva disposición en el Reglamento de los Servicios de Prevención para los servicios de ayuda a domicilio. Esto incluye la obligación de las empresas de evaluar

los riesgos laborales mediante visitas presenciales a los domicilios donde se presten servicios, y adoptar medidas preventivas específicas, como el uso de medios mecánicos para la manipulación de cargas, y la introducción de cambios en el domicilio, previa obtención del consentimiento de los titulares.

Revalorización pensiones y del SMI: El SMI 2024 asciende hasta los 1.134€ al mes distribuidos en 14 pagas, gracias a una nueva subida del 5%. También se establece una nueva revalorización de las pensiones, concretamente, del 3,8%, con un tope de 3.175€ mensuales o 44.450€ anuales. Además, se determina la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

Bases de cotización: Las bases mínimas de cotización se incrementan en 2024 en el mismo porcentaje que el SMI (5%). En cuanto a la base máxima, se incrementa también en un 5%.

LAS CLAVES DE LA NUEVA LEY SOBRE CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES

Se está tramitando en el Parlamento el Proyecto de Ley sobre condiciones laborales transparentes. El futuro texto normativo modificará el Estatuto de los Trabajadores (ET) y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Sin perjuicio de las posibles enmiendas o modificaciones que puedan aprobarse en trámite



parlamentario, las principales novedades de este proyecto de ley son las siguientes:

Formalización de contratos por escrito:

Se refuerza la obligatoriedad de formalizar todos los contratos de trabajo por escrito, incluidos aquellos de duración inferior a cuatro semanas. Actualmente, algunos contratos pueden celebrarse de forma verbal, salvo en casos específicos como contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo, de relevo, de prácticas, entre otros.

Derecho a información laboral por escrito:

Las empresas deberán informar por escrito a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto al inicio como cada vez que haya una modificación significativa.

Definición de condiciones de trabajo previsible:

Se incorpora una definición en el Estatuto de los Trabajadores sobre lo que se considera una condición de trabajo previsible, indicando que los trabajadores deben conocer de antemano su pauta de trabajo o los criterios que puedan modificar dichas condiciones.

Modificaciones en el registro de jornada:

Se actualizan las obligaciones de las empresas en cuanto al registro de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial, incluyendo el detalle de las horas de inicio y fin de la jornada.

Igualdad en condiciones de trabajo para tiempo parcial y completo:

La norma busca equiparar la previsibilidad de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial con la de los trabajadores

a tiempo completo. Además, se establece que los cambios entre tiempo parcial y completo no pueden imponerse unilateralmente por la empresa.

Reformas en los periodos de prueba:

Se limita la duración de los periodos de prueba en contratos temporales y de duración determinada a un mes si el contrato es igual o superior a seis meses, cumpliendo con la proporcionalidad exigida por la Directiva.

Empleo paralelo y prevención de conflictos de intereses:

La norma elimina la prohibición de trabajos múltiples y establece que solo podrán existir restricciones basadas en causas objetivas, como la confidencialidad empresarial y la prevención de conflictos de intereses.

También prohíbe que las empresas impidan a los trabajadores prestar servicios para otras empresas o los discriminen por ello.

Sanciones por incumplimiento:

Se tipifican como infracciones leves y graves la falta de información escrita sobre los elementos esenciales del contrato y las condiciones laborales. También se establece como infracción muy grave cualquier trato desfavorable en situación de pluriempleo.

NUEVO REAL DECRETO 444/2024 REGULATIVO PARA INFLUENCERS

El Real Decreto 444/2024, con efectos desde el pasado día 2 de mayo de 2024, tiene por objeto concretar los requisitos para ser considerado “usuario de especial relevancia” que emplee servicios de intercambio



SE REFUERZA LA OBLIGATORIEDAD DE FORMALIZAR TODOS LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR ESCRITO

de vídeos a través de plataformas, o comúnmente conocido como *influencer* a efectos de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual.

Se incluyen dentro del ámbito de aplicación tanto a personas físicas como jurídicas,

para ser considerado “usuario de especial relevancia”, se debe cumplir con los siguientes criterios:

- Ingreso anual superior a 300.000€ derivados del conjunto de su actividad.
- Audiencia significativa de más de 1 millón de seguidores en una única plataforma de vídeo o 2 millones en total en todas sus plataformas.
- Actividad de, al menos, 24 vídeos publicados al año.

Por tanto, debemos tener presente que el requisito de ingresos 'significativos' implica tener ingresos brutos superiores a 300.000€ anuales, y el de audiencia 'significativa' es el de tener más de un millón de seguidores en una de las plataformas (puede ser TikTok, Twitch, Youtube, Instagram, etc.), o más de 2 millones de forma agregada (por ejemplo 1 millón en Youtube y 1 millón en Twitch), y haya publicado más de 24 videos al año.

Los ingresos computables para determinar los ingresos significativos serán los siguientes:

1. Ingresos obtenidos, tanto de remuneraciones dinerarias como en especie, por la comercialización, venta u organización de las comunicaciones comerciales audiovisuales que acompañen o se inserten en los contenidos audiovisuales responsabilidad de los usuarios que empleen servicios de intercambio de vídeos a través de plataforma.
2. Ingresos percibidos por los usuarios procedentes de los prestadores de los servicios de intercambio de vídeos a través de plataforma por razón de su actividad en dichos servicios.
3. Ingresos percibidos por la actividad de los usuarios provenientes de cuotas y pagos abonados por su audiencia en los servicios de intercambio de vídeos a través de plataforma.
4. Ingresos procedentes de prestaciones económicas concedidas por administraciones y entidades públicas, cualquiera que sea su denominación y naturaleza, relacionados con la actividad de los usuarios en los servicios

de intercambio de vídeos a través de plataforma.

5. Otros ingresos obtenidos por la actividad de los usuarios en los servicios de intercambio de vídeos a través de plataforma no previstos en las letras anteriores de este apartado.

Por otro lado, todos los *influencers* que cumplan estos criterios deberán inscribirse en el plazo de dos meses en el Registro Estatal de Prestadores Audiovisuales, así como hacer frente a un seguido de nuevas obligaciones, como son, entre otras, el cumplimiento de principios generales de comunicación audiovisual, identificación de contenido publicitario, restricciones para la promoción de publicidad sobre tabaco, alcohol y juegos de azar, y medidas de protección a menores de edad.

LA REGULACIÓN A LOS LLAMADOS INFLUENCERS SE APLICARÁ A AQUELLOS CON INGRESOS DE MÁS DE 300.000€ AL AÑO

La consecuencia jurídica es que, si se cumple todo esto, deberán proteger al público audiovisual no promoviendo violencia, odio, discriminación, abstenerse de hacer llamadas a favor de delitos

tales como terrorismo, pornografía, hostilidad o incitar al odio.

Además, deberán garantizar que los menores no sean expuestos a contenidos negativos para su desarrollo físico, mental o moral. Deberán cumplir las normas de difusión de comunicaciones comerciales audiovisuales que promueven ellos mismos, y darse de alta en el Registro Estatal de Prestadores de Servicios de Comunicación Audiovisual.

Los usuarios de especial relevancia deberán darse de alta en dos meses desde la aprobación.





CAMBIOS EN LA COTIZACIÓN DE LOS BECARIOS

Desde el pasado 1 de enero de 2024, todos los estudiantes universitarios y de formación profesional que realicen prácticas formativas, remuneradas o no, deberán cotizar a la Seguridad Social. Hasta ahora, solo los estudiantes con prácticas remuneradas tenían esta obligación.

Esta nueva medida amplía los derechos de quienes aún no están plenamente integrados en el mercado laboral, permitiéndoles iniciar su vida laboral desde las prácticas y generando así una mejor pensión en el futuro, además de ofrecer protección frente a accidentes y otros riesgos laborales.

Los estudiantes en prácticas tendrán una condición jurídica similar a la de los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General, aunque con algunas excepciones: no contarán con protección por desempleo, Fondo de

Garantía Salarial, Formación Profesional, ni incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el caso de prácticas no remuneradas. Esta obligación afecta tanto a estudiantes universitarios de grados, másteres, doctorados o títulos propios como a estudiantes de formación profesional, excluyendo a aquellos en régimen de formación profesional intensiva.

La responsabilidad de la cotización depende de si las prácticas son remuneradas o no. Para prácticas remuneradas, corresponde a la entidad que financia el programa de formación, la cual asume la condición de empleador. En caso de prácticas no remuneradas, la responsabilidad recae en la empresa o entidad donde se realicen, salvo que por convenio se pacte que sea la entidad formadora quien asuma esta obligación. Respecto a las prácticas

remuneradas, se seguirán las normas de cotización aplicables a los contratos formativos en alternancia, utilizando la base mínima de cotización vigente para el grupo 7. En las prácticas no remuneradas, se aplicará una cuota por cada día de prácticas por contingencias comunes, excluyendo la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Las cotizaciones se liquidarán trimestralmente y se aplicará una bonificación del 95% en la cuota por contingencias comunes. Para los estudiantes de Formación Profesional, el Ministerio de Educación cubrirá el 5% restante, completando así el 100%.

Además, se ha previsto la posibilidad de suscribir un convenio especial para que los antiguos becarios regularicen la cotización de períodos de prácticas realizados en los cinco años anteriores al 1 de enero de 2024.

CUESTIONES RELATIVAS A LOS VEHÍCULOS DE USO MIXTO CEDIDOS A EMPLEADOS A EFECTOS DEL IRPF Y DEL IVA.

La Administración tributaria a través de su página web de la AEAT ha publicado nuevos criterios en relación con la cesión de vehículos de uso mixto a empleados, derivados de sentencias recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), la Audiencia Nacional (AN) y el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC).

1. Criterio de disponibilidad para uso privado:

La Agencia Tributaria establece que, para determinar el uso del vehículo por parte de un empleado, se debe tener en cuenta su disponibilidad para fines personales. La empresa debe demostrar la necesidad del vehículo para el desempeño laboral, y el empleado, a su vez, debe demostrar si el vehículo no está disponible para usos personales. Este criterio afecta tanto a la aplicación del IVA como a las retenciones del IRPF. Se calcula considerando el tiempo fuera de la jornada laboral (fines de semana, festivos, vacaciones, etc.), superando la presunción de que el uso personal solo ocurre durante los fines de semana. Factores adicionales como convenios colectivos, tipos de empleados y características de la empresa también deben ser considerados.

2. Consideración del IVA en la cesión de vehículos:

El tratamiento del IVA en la cesión de vehículos depende de si se considera una prestación onerosa o gratuita:

- **Prestación onerosa:** Cuando hay un intercambio recíproco de servicios, como cuando el empleado paga por el uso del vehículo o elige el vehículo como parte de su compensación. En este caso, la cesión está sujeta a IVA.
 - **Prestación gratuita:** Cuando el uso del vehículo no afecta a las retribuciones del trabajador y es opcional. En este caso, no está sujeta a IVA.
- 3. Deducibilidad de las cuotas del IVA:** La deducibilidad del IVA soportado en la adquisición, arrendamiento o cesión de uso de vehículos está sujeta a la afectación del vehículo a la actividad económica.
- Para deducir el IVA, debe demostrarse que el vehículo se utiliza en la actividad sujeta a este impuesto, siendo la carga de la prueba responsabilidad de la parte que pretende incrementar o reducir el grado de afectación. En este caso, la deducción es proporcional al grado de uso del vehículo en la actividad.
- 4. Autoconsumo de servicios:** Si el vehículo no se afecta totalmente a la actividad económica o si la afectación cambia posteriormente, y el derecho a deducir el IVA ha sido generado, puede considerarse un autoconsumo de servicios. En casos de cesión gratuita, solo se puede deducir la parte proporcional de la cuota soportada correspondiente a la afectación a la actividad empresarial.
- 5. Base imponible de IVA e IRPF:** La base imponible del IVA y del IRPF difiere de-

pendiendo del tipo de cesión (onerosa, gratuita o autoconsumo de servicios).

En el caso del IRPF, la base se calcula sobre el 20% anual del coste de adquisición o del valor de mercado del vehículo, con posibles reducciones para vehículos eficientes energéticamente.

NUEVO REGLAMENTO QUE ESTABLECE LOS REQUISITOS INFORMÁTICOS DE FACTURACIÓN

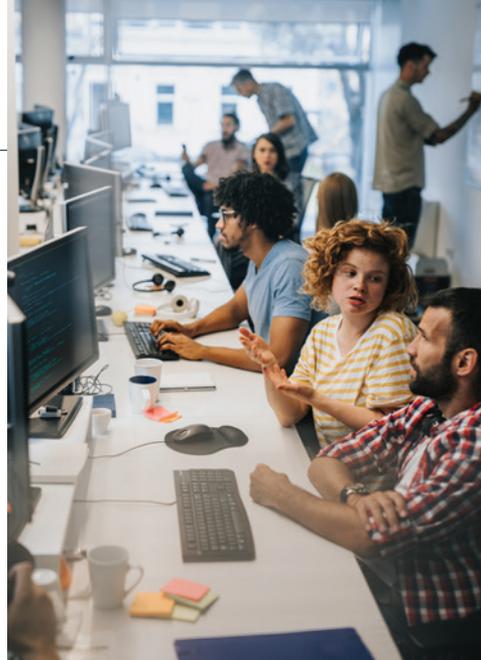
El Gobierno ha aprobado el Reglamento (Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre) que desarrolla los requisitos de los programas informáticos de facturación para evitar el “software de doble uso”. Este término se refiere a aquellos programas y sistemas informáticos que permiten la manipulación de los datos contables y de gestión, afectando así la transparencia fiscal.

La nueva normativa tiene como objetivo asegurar que los sistemas de facturación cumplan con las exigencias de integridad, conservación, accesibilidad, legibilidad, trazabilidad e inalterabilidad de los registros sin posibilidad de manipulaciones no autorizadas.

El reglamento se centra específicamente en los sistemas informáticos utilizados para los procesos de facturación de los obligados tributarios, excluyendo los procesos contables y de gestión en general. Las especificaciones técnicas necesarias para cumplir con estas nuevas obligaciones serán detalladas en una orden ministerial.

Es importante diferenciar este reglamento del Proyecto de Reglamento de factura electrónica B2B, el cual se encuentra en tramitación y no será efectivo hasta su publicación oficial.

EL REGLAMENTO DE PROGRAMAS DE FACTURACIÓN SE HA CREADO PARA MANTENER LA TRANSPARENCIA EN CUESTIÓN FISCAL



Los requisitos establecidos en el reglamento no están dirigidos directamente a los empresarios o profesionales, sino principalmente a los productores y comercializadores de *software* de facturación, que deberán ofrecer sistemas adaptados a la normativa. El ámbito territorial del reglamento es todo el territorio español, aunque se aplicarán ciertas excepciones para los territorios forales (País Vasco y Navarra) y las normativas específicas de Canarias, Ceuta y Melilla.

El reglamento se aplicará a los contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades, el IRPF, el Impuesto sobre la Renta de no Residentes y a las entidades en régimen de atribución de rentas, siempre que utilicen sistemas informáticos de facturación.

Sin embargo, se excluyen aquellos contribuyentes que lleven sus libros registros a través de la sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) mediante el Suministro Inmediato de Información (SII), y aquellos

que obtengan una dispensa previa solicitud del Departamento de Inspección de la Agencia Tributaria.

Los sistemas de facturación deberán garantizar la seguridad e integridad de los registros y estar preparados para remitir por medios electrónicos a la AEAT todos los registros de facturación generados, de forma continuada, automática y segura. Estos sistemas deberán cumplir con una serie de requisitos técnicos, como la generación automática de un registro de facturación al emitir una factura, la capacidad de remitir la información a la AEAT así como la generación de un *hash* para cada registro de facturación.

Los productores de los sistemas informáticos deberán certificar que sus productos cumplen con la normativa mediante una declaración responsable, que incluya los detalles del sistema, el productor y la fecha de firma. La AEAT tendrá la capacidad de

verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el reglamento, incluyendo la posibilidad de acceder a los registros de facturación y eventos en cualquier momento.

Este reglamento entró en vigor el 7 de diciembre de 2023 y los usuarios afectados deberán tener adaptados sus sistemas de facturación antes del 1 de julio de 2025, mientras que los productores y comercializadores de *software* tienen un plazo de nueve meses desde la aprobación de la orden ministerial para cumplir con las especificaciones técnicas.

DIRECTIVA 2020/285: NUEVO RÉGIMEN DE FRANQUICIA DEL IVA PARA AUTÓNOMOS Y PYMES EN 2025

La Agencia Tributaria está preparando para 2025 un nuevo sistema de IVA franquiciado, que podría suponer un cambio

EL NUEVO RÉGIMEN DE IVA FRANQUICIADO EXIMIRÁ DE IVA A AQUELLOS QUE FACTUREN MENOS DE 85.000€ ANUALES

significativo para autónomos y pymes en España.

Este nuevo régimen eximirá del IVA a aquellos que facturen menos de 85.000€ anuales, y se espera que sustituya al régimen simplificado actual y al régimen especial del recargo de equivalencia.

Este cambio responde a la Directiva (UE) 2020/285 del Consejo, de 18 de febrero de 2020, que modifica la Directiva 2006/112/CE sobre el sistema común del IVA, en lo que respecta al régimen especial de las pequeñas empresas.

La Directiva también modifica el Reglamento (UE) n° 904/2010, que aborda la cooperación administrativa y el intercambio de información para garantizar la correcta aplicación del régimen especial de pequeñas empresas.

La normativa europea amplía el régimen de franquicia del IVA a las operaciones intracomunitarias, permitiendo a las empresas no establecidas en un Estado miembro beneficiarse de la exención del IVA por las ventas de bienes y servicios realizadas en ese territorio.

Este régimen de franquicia es opcional tanto para los Estados miembros como para los empresarios o profesionales que deseen acogerse a él. Permite a aquellos cuyo volumen de operaciones no supere un umbral determinado (que no puede exceder los 85.000€ anuales) no repercutir el IVA en sus facturas ni deducir el IVA soportado en sus adquisiciones de bienes y servicios.

Es importante destacar que, aunque el límite máximo se establece en 85.000€, la mayoría de los Estados miembros han optado por una franquicia inferior, por lo que



es probable que la administración tributaria española establezca un umbral menor.

El régimen también contempla la posibilidad de aplicar umbrales diferenciados según sectores de actividad, siempre bajo criterios objetivos y respetando el límite de los 85.000€. Además, podría implicar la exclusión de la obligación de presentar ciertas declaraciones censales o simplificadas, el NIF, salvo en caso de operaciones intracomunitarias, y permitiría eximir de algunas obligaciones de facturación y de llevar libros registros o estados recapitulativos.

Este nuevo sistema de IVA franquiciado podría suponer la desaparición del régimen especial del recargo de equivalencia y del régimen simplificado del IVA, así como del método de estimación objetiva del IRPF, también conocido como módulos.

No obstante, la directiva europea no se pronuncia directamente sobre esta cuestión, por lo que habrá que esperar a conocer los detalles específicos del proyecto de transposición de la Directiva (UE) 2020/285 al ordenamiento jurídico español.

LAS CLAVES DEL PROYECTO DE LEY DE FAMILIAS

El Gobierno ha dado luz verde al Proyecto de Ley de Familias. Esta ley busca reforzar la protección social de todos los modelos familiares, reconocer nuevos derechos para las familias monoparentales (que se considerarán numerosas con dos hijos), además de contemplar medidas de ayuda a la conciliación.

La norma está ahora en el Congreso de los Diputados tramitándose por el procedimiento de urgencia, para seguir su trámite parlamentario de aprobación y de enmiendas, en su caso.

¿Qué medidas específicas se incluyen en este proyecto de ley?

Prestación por crianza. La ley reconoce una asignación por crianza de 100€ mensuales para familias con hijos e hijas de cero a tres años de edad.

Protección a las familias monoparentales. Las familias con una sola persona progenitora (8 de cada 10 son mujeres) dispondrán de un título de acreditación oficial de familia monoparental. Este se tendrá en cuenta para el acceso preferente a distintos servicios públicos y, en particular, va a ofrecer la posibilidad de 16 semanas de educación infantil gratuita dentro de los primeros 24 meses de vida del hijo o la hija. Además, se equiparán los derechos de las familias monoparentales con dos hijos a los de las familias numerosas.

Protección a las familias numerosas. Se reconocerán como familias numerosas de categoría especial todas aquellas con cuatro o más hijos (anteriormente reconocidas a partir de los cinco) o con tres en caso de parto múltiple (anteriormente a partir de los cuatro). Se reducen también a tres, cuando sus ingresos anuales, divididos por el número especial de sus miembros, no superen el 150% del IPREM vigente. Otra novedad es que, en caso de separaciones o divorcios con custodia compartida, el título de familia numerosa lo podrán ostentar ambos progenitores, para que ambos puedan acogerse a sus beneficios.

SE EQUIPARAN
LOS DERECHOS
DE LAS FAMILIAS
NUMEROSAS A LAS
QUE TENGAN UN
ASCENDENTE CON
DISCAPACIDAD

Protección a las familias migrantes. En las situaciones familiares en las que alguno de sus miembros proceda de otro Estado o territorio y no tenga regularizada su situación administrativa, la ley garantizará un





NIE para niños y niñas cuyos progenitores estén en situación irregular.

Protección a familias con personas con discapacidad. Se equiparán los derechos de las familias numerosas a aquellas familias que tengan un ascendiente con un grado de discapacidad igual o superior al 33% (frente al 65% actual). Y en familias con menores de edad con discapacidad, las administraciones competentes estarán obligadas por ley a asegurar la atención temprana y a facilitar los apoyos educativos necesarios.

Más derechos para las parejas de hecho. Los derechos de estas parejas se equiparán a los de los matrimonios en:

- Tendrán derecho a pensión de viudedad (similar a la del matrimonio) y al complemento a mínimos de las pensiones.
- Podrán acceder al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos para los hijos a cargo en caso de disolución de la pareja.
- Se creará un Registro Estatal de Parejas

de Hecho centralizado para las parejas registradas a nivel autonómico.

- Fondo de Garantía de Alimentos. Se ampliará el umbral de acceso al Fondo de Garantía de Pago de Alimentos, así como la cuantía, que podrá alcanzar los 500€ mensuales (frente a los 100€ actuales).

COMPATIBILIDAD ENTRE JUBILACIÓN Y MIEMBRO DE UN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El tema de la compatibilidad entre la jubilación y el desempeño como miembro de un consejo de administración, o accionista mayoritario, genera controversia. Se cuestiona si un jubilado puede recibir, tanto la prestación de jubilación como una remuneración por ser consejero, sin cotizar a la Seguridad Social.

Un caso típico es el de un jubilado con el 50% de acciones en una sociedad, que forma parte del consejo de administración, y desempeña solo funciones como firmar cuentas anuales y asistir a juntas, sin involucrarse en la gestión ordinaria. Surge la duda de si puede percibir una remuneración por estas funciones o dietas, y si todos los consejeros deben cobrar lo mismo.

La ley general establece la no compatibilidad entre pensiones contributivas de jubilación y trabajo (artículo 213 del Real Decreto Legislativo 8/2015).

Sin embargo, hay excepciones para los miembros de un consejo de administración, siempre que se limiten a funciones inherentes a la titularidad del negocio, sin realizar actividades que exijan cotizar a la Seguridad Social. Este es un punto clave: si no es necesario cotizar, el jubilado puede

UN JUBILADO PUEDE SER MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN SI NO EJERCE FUNCIONES QUE PRECISEN COTIZAR

seguir recibiendo su pensión.

El artículo 93.2 de la Orden de 1970 indica que la pensión de vejez es compatible con mantener la titularidad de un negocio y sus funciones inherentes, sin realizar actividades

profesionales. Este criterio ha sido respaldado por el Tribunal Supremo, que aclara que la titularidad del negocio es compatible con la pensión, siempre que no se ejerzan funciones de dirección o gerencia que exijan cotización, es decir, aquellas que implican un control efectivo sobre la gestión diaria.

En resumen, un jubilado puede ser miembro del consejo de administración y recibir su pensión, siempre que no desempeñe actividades que impliquen cotización a la Seguridad Social. El carácter gratuito o retribuido del cargo no influye, lo importante es evitar funciones que obliguen a cotizar, ya que esta cotización es incompatible con la pensión de jubilación.

Adicionalmente, si se perciben dietas por asistir a reuniones del consejo, estas no deben ser desproporcionadas ni encubrir una remuneración por funciones de gestión. Si todos los consejeros son remunerados, debe haber coherencia con las funciones que realmente desempeñan, sin que ello implique una gestión activa de la empresa. En algunos casos, podría ser necesario analizar cada situación de forma particular.

Conforme a esto, un consejo retribuido es compatible con la pensión, siempre que no implique obligaciones de cotización. Un jubilado en el consejo puede recibir remuneración, pero debe asegurarse de no asumir funciones que lo obliguen a cotizar, evitando así la incompatibilidad con la prestación de jubilación.

03

GESTIÓN FISCALIDAD

DUDAS EN LA GESTIÓN DE LA FISCALIDAD

EN EL MUNDO EMPRESARIAL, EL TEMA DE IMPUESTOS COBRA GRAN IMPORTANCIA, Y SON FRECUENTES LAS DUDAS QUE PUEDEN SURGIR SOBRE ASPECTOS PARTICULARES O CAMBIOS EN LA NORMATIVA.



Las plataformas digitales y tecnológicas han supuesto un reto a la nueva legislación a la hora de regular transacciones económicas y es en este campo donde encontramos algunas novedades. En qué caso es obligatorio declarar estas actividades económicas o el procedimiento telemático para el embargo de créditos derivados del cobre mediante Terminales de Punto de Venta (TPV) son algunos de los temas que se explican en este capítulo.

Por otro lado, impuestos como el IVA siguen siendo objeto de modificaciones y actualizaciones, especialmente, cuando hablamos de empresas o autónomos.

Otro epígrafe importante está destinado a tratar distintos aspectos del Impuesto de Sociedades, algo de interés para toda persona que esté ejerciendo alguna actividad con este modelo jurídico. La gestión de in-

muebles, las deducciones de impuestos o la liquidación de sociedades son algunos de los puntos que se tratan a continuación.

LA NUEVA AUTOLIQUIDACIÓN RECTIFICATIVA

En 2023, la Ley 13/2023 introdujo la figura de la “autoliquidación rectificativa” para simplificar el proceso de corrección de autoliquidaciones tributarias en España, reemplazando el sistema dual de autoliquidación complementaria y solicitud de rectificación. Esta nueva herramienta permite a los contribuyentes corregir, completar o modificar una autoliquidación previamente presentada, sin necesidad de esperar una resolución administrativa.

El Real Decreto 117/2024, aprobado el 30 de enero de 2024, ha establecido las disposiciones reglamentarias para implementar la autoliquidación rectificativa en varios impuestos, como el IRPF, el IVA, el Impuesto sobre Sociedades, Impuestos Especiales y el Impuesto sobre Gases Fluorados. No se aplicará a impuestos cuya recaudación está cedida a las comunidades autónomas, como el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales o el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Tradicionalmente, el sistema tributario español permitía presentar autoliquidaciones complementarias cuando un error favorecía al contribuyente, o solicitudes de rectificación cuando el error perjudicaba al contribuyente.

Con la nueva normativa, am-

CON LA NUEVA NORMA PARA RECTIFICAR LA AUTOLIQUIDACIÓN SE AGILIZA LA TRAMITACIÓN TRIBUTARIA



Los procedimientos se unifican en uno solo, agilizando la tramitación y reduciendo los plazos de resolución.

Sin embargo, hay excepciones a esta simplificación: cuando el motivo de la rectificación es la vulneración de normas de rango superior, o cuando un sujeto repercutido desea rectificar la autoliquidación del sujeto repercutido. También se han introducido cambios específicos en la normativa: si la rectificación reduce el importe a ingresar sin que proceda una devolución, se mantiene la obligación de pago; y si la deuda resultante estaba aplazada o fraccionada, se entiende solicitada la modificación de las condiciones de aplazamiento o fraccionamiento.

Por último, hay que señalar que la Orden HAC/819/2024, de 30 de julio, adapta el modelo 303 del IVA a la figura de la autoliquidación rectificativa, que se aplicará por

primera vez a las autoliquidaciones del IVA, correspondientes a los siguientes periodos de liquidación:

- Para sujetos pasivos con periodo de liquidación mensual en la autoliquidación de septiembre de 2024.
- Para sujetos pasivos con periodo de liquidación trimestral en la autoliquidación del tercer trimestre de 2024.

LAS OBLIGACIONES A CARGO DE OPERADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

El Real Decreto 117/2024 desarrolla las normas y procedimientos de diligencia debida en el intercambio automático de información comunicada por los operadores de plataformas, completando así la transposición de la Directiva DAC 7 (Directiva UE 2021/514). Este reglamento entró en vigor el 11 de febrero de 2024. Además, el 5 de febrero de 2024 se

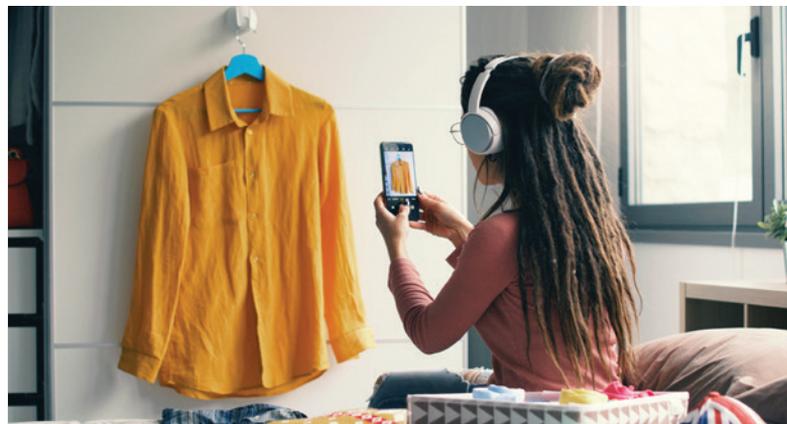
publicaron los modelos 040 y 238, que establecen las condiciones y procedimientos para su presentación.

El real decreto afecta a vendedores que utilizan plataformas digitales transaccionales como Wallapop o Vinted, y que hayan vendido 30 artículos o más en un año, con un importe superior a 2.000€. También se aplica a alquileres a corto y largo plazo, incluyendo plataformas como Airbnb.

Los operadores de plataformas deberán comunicar datos de las operaciones en las que intermedian, como la identificación de los vendedores, actividades desarrolladas, contraprestaciones, cuentas financieras utilizadas, tributos, comisiones, tarifas y otras cuantías cobradas. Las obligaciones

establecidas son dos: la primera es que los operadores de plataforma deben aplicar las normas y procedimientos de diligencia debida sobre los vendedores para obtener información que luego será declarada a la administración tributaria española.

LOS OPERADORES DE PLATAFORMAS DEBERÁN COMUNICAR DATOS DE LAS OPERACIONES EN LA QUE INTERMEDIAN



La segunda obligación es la de declarar dicha información, una vez obtenida y verificada, a la administración tributaria.

Además, los operadores deben determinar si un vendedor es un “vendedor excluido”. Esta categoría incluye entidades estatales, cotizadas o aquellas con ciertas condiciones respecto al número de actividades pertinentes y el importe de las transacciones. Dependiendo de la condición del vendedor, varían los instrumentos de comprobación.

El modelo 040 se utiliza para el registro de operadores de plataforma extranjeros no cualificados y otros operadores obligados a comunicar información. Debe ser presentado electrónicamente y cubre las altas, modificaciones y bajas de los operadores.

Por su parte, el modelo 238 es una declaración informativa anual presentada electrónicamente en enero para operadores excluidos y obligados a comunicar información.

¿ES POSIBLE DEDUCIR EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES LAS RETRIBUCIONES DE LOS ADMINISTRADORES?

En dos interesantes sentencias del Tribunal Supremo se han abordado aspectos relevantes sobre la deducibilidad en el Impuesto sobre Sociedades (IS) de las retribuciones de los administradores.

La sentencia 875/2023, de 27 de junio de 2023, establece que estas retribuciones son deducibles siempre que estén contabilizadas, acreditadas y previstas en los estatutos sociales, sin necesidad de que sean aprobadas por la junta general.

Esta postura se mantiene incluso si la relación con la sociedad es mercantil y,

especialmente, en el caso de sociedades con un único socio, donde no existe una junta general como órgano independiente.

Además, el Tribunal Supremo determina que, aun cuando las retribuciones no estén previstas en los estatutos sociales, no puede considerarse automáticamente como un gasto de liberalidad, lo cual implicaría la no deducibilidad.

Esta interpretación aplica también en supuestos de sociedades con un único socio, ya que en estos casos, la aprobación en junta general no es exigible debido a la inexistencia de dicho órgano, al ejercer el socio único las competencias de la junta.

En la sentencia 449/2024, de 13 de

ES CRUCIAL QUE LAS EMPRESAS DOCUMENTEN LA REALIDAD DE LOS SERVICIOS PRESTADOS

marzo de 2024, el Tribunal Supremo da un paso más allá, afirmando que las retribuciones de los administradores son deducibles en el IS, incluso cuando no están previstas en

los estatutos sociales.

En esta ocasión, el Tribunal desestima la teoría del doble vínculo invocada por la administración tributaria, según la cual las remuneraciones de altos directivos que también ostentan el cargo de administradores deberían considerarse como liberalidades no deducibles debido a la falta de previsión estatutaria.

El tribunal sostiene que estas retribuciones, siempre que estén acreditadas y contabilizadas, son deducibles conforme



al principio de correlación de ingresos y gastos, ya que el gasto existe y se relaciona directamente con la actividad empresarial. Además, rechaza la aplicación de la teoría del vínculo en el ámbito fiscal, destacando que las empresas deben poder demostrar la onerosidad de dichas retribuciones, aunque no estén previstas en los estatutos.

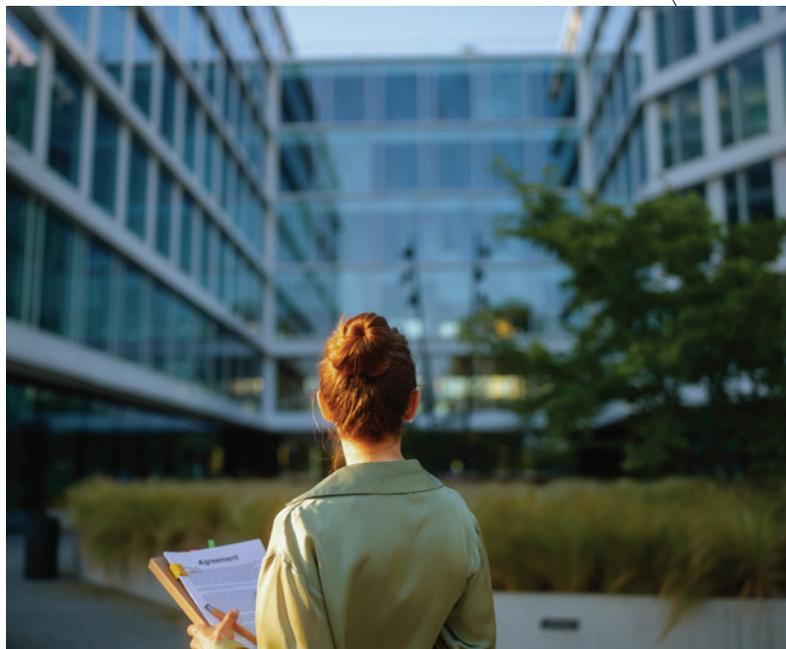
Por tanto, es crucial que las empresas documenten adecuadamente la realidad de los servicios prestados y su correlación con la obtención de ingresos para evitar que estas retribuciones se consideren como gastos no deducibles.

IMPLICACIONES FISCALES EN LA LIQUIDACIÓN DE UNA SOCIEDAD: APORTACIONES DE SOCIOS

En el proceso de liquidación de una sociedad mercantil surgen diversas implicaciones fiscales, tanto para la sociedad como para los socios, que dependen de la naturaleza de las aportaciones realizadas y de la forma de liquidación.

Al disolverse una sociedad, debe garantizarse que no existan deudas pendientes antes de repartir el haber social entre los socios. La fiscalidad en este proceso involucra varios tributos, tanto directos como indirectos.

En cuanto a los tributos directos, los más relevantes son el Impuesto sobre Sociedades (IS), el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU). En la tributación indirecta, se consideran el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) y el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP-AJD).



Para los socios, la fiscalidad varía si son personas físicas o jurídicas. Para las personas físicas, se aplicará el IRPF, donde se considera ganancia o pérdida patrimonial la diferencia entre el valor de la cuota de liquidación recibida y el valor de adquisición de las acciones o participaciones.

Para personas jurídicas, se aplica el Impuesto sobre Sociedades, integrando en la base imponible la diferencia entre el valor de mercado de los bienes recibidos y el valor fiscal de la participación extinguida.

Un aspecto relevante en el proceso es el tratamiento fiscal de las aportaciones de los socios que no se incorporan al capital social, como las aportaciones a la cuenta 118 del Plan General Contable.

AL DISOLVERSE
UNA SOCIEDAD, HAY
QUE GARANTIZAR
QUE NO EXISTEN
DEUDAS
PENDIENTES ANTES
DE REPARTIR EL
HABER SOCIAL

Aunque estas aportaciones no se consideran ingreso contable ni pasivo, desde la perspectiva fiscal, deben integrarse en el valor de adquisición de las participaciones. La Dirección General de Tributos ha establecido que estas aportaciones sin derecho a devolución deben ser tratadas fiscalmente

de igual manera que aquellas que forman parte del capital social, siempre que no se hayan devuelto previamente.

En definitiva, la liquidación de una sociedad conlleva una serie de implicaciones fiscales que requieren una adecuada planificación para asegurar la correcta aplicación de los impuestos correspondientes y proteger los derechos tanto de los socios como de los acreedores.

FÓRMULAS DE AHORRO FISCAL EN LA APORTACIÓN DE INMUEBLES A UNA SOCIEDAD

Cuando una persona física ha acumulado varios inmuebles como resultado de su ahorro en actividades empresariales, profesionales o laborales, puede considerar organizar este patrimonio a través de su aportación a una sociedad. Esta estructura societaria ofrece varias ventajas, como proteger el patrimonio personal de posibles deudas o responsabilidades, disponer de una gestión empresarial específica para los inmuebles, y en algunos casos, reducir la carga tributaria respecto a la titularidad individual.

En general, los ingresos por arrendamiento de inmuebles en manos de una persona física se consideran rendimientos del capital inmobiliario en el IRPF, salvo que

haya una persona contratada a jornada completa para su gestión, lo que los calificaría como rendimientos de actividad económica. Para pocos inmuebles, contratar personal no suele ser viable. Sin embargo, si se tienen más propiedades, esta opción puede resultar ventajosa.

Cuando los inmuebles se gestionan a través de una sociedad que cumple con los requisitos de actividad económica, se pueden obtener ventajas fiscales adicionales.

Por ejemplo, es posible aplicar la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio a las participaciones de una sociedad que posea los inmuebles y cumpla con los requisitos de actividad económica. También se puede aplicar una reducción del 95% en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones para las

GESTIONAR LOS INMUEBLES A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD ES UNA OPCIÓN PARA OBTENER VENTAJAS FISCALES ADICIONALES

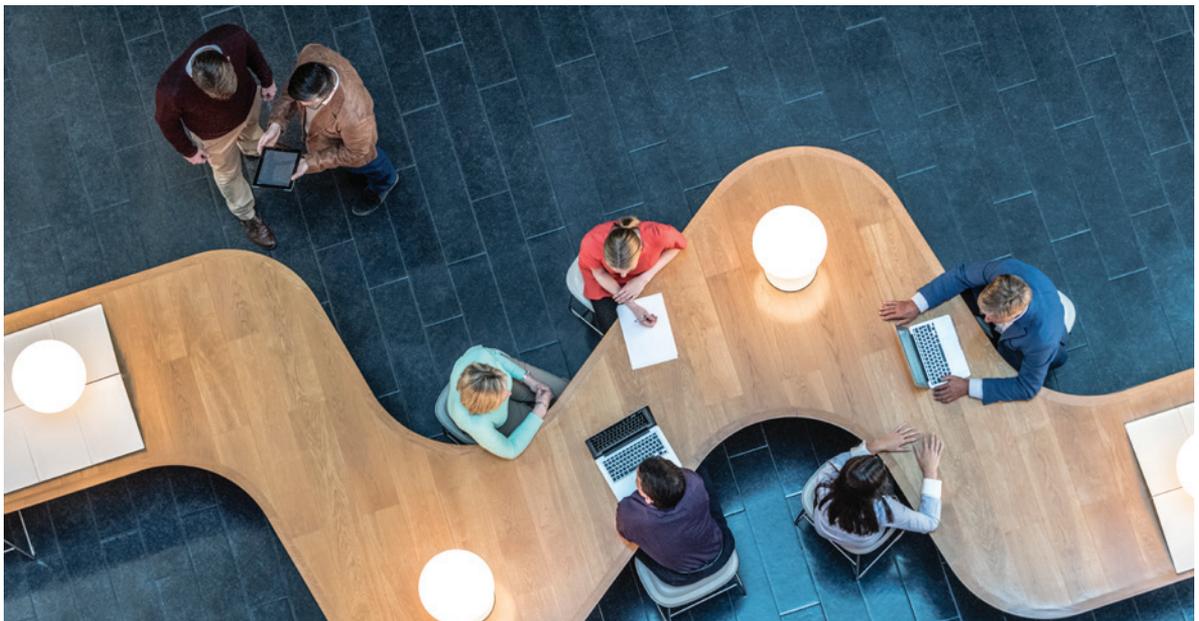
acciones o participaciones de dicha sociedad, siempre que se cumplan ciertos requisitos.

Además, si la sociedad cuenta con, al menos, ocho viviendas arrendadas durante un mínimo de tres años y

emplea a una persona a tiempo completo, puede beneficiarse de una bonificación del 40% en el Impuesto sobre Sociedades sobre las rentas generadas.

Para aportar inmuebles a una sociedad, existen dos opciones fiscales principales:

- 1. Aportación sin acogimiento al régimen fiscal especial:** La aportación se considera una transmisión onerosa, por lo que se generaría una ganancia o pérdida patrimonial en el IRPF, calculada por la diferencia entre el valor de





INCENTIVOS FISCALES EN LOS EMBARGOS A PROVEEDORES MOROSOS QUE COBREN MEDIANTE DATÁFONOS O TERMINALES PUNTO DE VENTA (TPV)

La Resolución de 13 de mayo de 2024 de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) establece un nuevo procedimiento telemático para el embargo de créditos derivados del cobro mediante Terminales de Punto de Venta (TPV) en entidades de crédito y proveedores de servicios de pago, que entró en vigor el 30 de mayo de 2024.

La AEAT ha utilizado medios telemáticos para los embargos en entidades de crédito durante más de una década con el objetivo de agilizar los procesos y evitar demoras causadas por sistemas manuales.

La creciente popularidad del uso de TPV para cobros

con tarjetas bancarias, especialmente, tras la pandemia de Covid-19, ha llevado a la Agencia Tributaria a extender el uso de técnicas telemáticas a estos embargos.

El nuevo procedimiento permite que las diligencias de embargo relacionadas con cobros mediante TPV se realicen de forma automatizada y masiva a través de servicios *web* en la sede electrónica de la AEAT.

Las entidades involucradas podrán elegir entre dos modalidades: cumplimiento de formularios para aquellas no adheridas al procedimiento mecanizado, o intercambio automatizado de datos para las que sí lo estén. Aquellas que opten por la segunda

modalidad tendrán acceso a servicios adicionales, como la recuperación de diligencias no finalizadas, la comunicación de bajas de titularidad por cancelación de contratos TPV, y la recuperación de documentos a través del Código Seguro de Verificación (CSV).

Para adherirse, las entidades deben comunicar su intención al Departamento de Recaudación de la AEAT, con la adhesión efectiva entre 15 días y 2 meses después de la solicitud. Las entidades adheridas deberán informar sobre cualquier cambio en los datos remitidos y pueden ser dadas de baja por incumplimiento de plazos u obligaciones.

adquisición y el valor de mercado. Además, se aplicaría la plusvalía municipal y, en ciertos casos, el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales, aunque la aportación de capital está exenta.

2. Aportación bajo el régimen fiscal especial: Regulado por la Ley del Impuesto sobre Sociedades, permite diferir la carga fiscal de la aportación hasta la posterior transmisión de los activos. Este régimen exige que el aportante haya desarrollado una actividad económica durante, al menos, tres años y que se lleve una contabilidad conforme a la normativa vigente.

En resumen, organizar los inmuebles a través de una sociedad puede ser fiscalmente beneficioso si se cumplen los requisitos legales necesarios para acogerse a las distintas exenciones y bonificaciones fiscales disponibles.

OBLIGACIÓN DE TRIBUTACIÓN DE LOS SOCIOS EN SOCIEDADES EN FORMACIÓN NO INSCRITAS EN EL REGISTRO MERCANTIL

Se ha establecido un nuevo criterio del Tribunal Supremo (mediante las sentencias de 17 y 20 de junio de 2024) en relación con la tributación de las sociedades en formación.

Según el tribunal, las rentas generadas por una sociedad desde su constitución, pero antes de su inscripción en el Registro Mercantil, deben ser atribuidas a los socios, quienes deberán tributar por ellas bajo el régimen de IRPF. Durante este periodo, la sociedad no está sujeta al Impuesto sobre Sociedades (IS). Los administradores son responsables de los actos realizados en nombre de la sociedad hasta que se inscriba.

Una vez inscrita, la sociedad asume los actos realizados previamente. La Agencia Tributaria confirma que las operaciones realizadas durante la fase de formación no están sujetas al IS.

Se aconseja a los socios revisar su situación fiscal si su sociedad está en proceso de inscripción para evitar problemas futuros.

EXTERNALIZAR EL ARRENDAMIENTO DE INMUEBLES ES ACTIVIDAD ECONÓMICA

La Dirección General de Tributos (DGT) ha manifestado en consultas recientes que el hecho de tener externalizada la gestión del arrendamiento de inmuebles no impide que dicha actividad se considere económica.

La gestión de bienes inmuebles de cierta importancia resulta más eficiente a través de la contratación de profesionales dedicados a la gestión de activos que la contratación de un empleado.

El hecho de que la actividad de una empresa sea considerada como empresarial o no es muy importante, puesto que afecta a temas de gran trascendencia económica, tales como la aplicación o no de las ventajas de las pymes, la exención o no de su valor en el Impuesto sobre el Patrimonio, su bonificación o no en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

La Ley del Impuesto sobre Sociedades define la actividad económica como la ordenación por cuenta propia de los medios de producción y recursos humanos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. Para el caso del arrendamiento de inmuebles, se considera que existe actividad económica cuando se emplea, al menos,

LA GESTIÓN DE BIENES INMUEBLES DE IMPORTANCIA RESULTA MÁS EFICIENTE A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES



una persona con contrato laboral a jornada completa para gestionar los arrendamientos.

Esta definición permite diferenciar a las sociedades meramente patrimoniales de aquellas cuya actividad principal es el arrendamiento de inmuebles. La importancia de esta distinción radica en las implicaciones fiscales, como la aplicación de ventajas fiscales para pymes, la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio y la bonificación en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones.

En la práctica, muchas entidades poseen patrimonios inmobiliarios significativos cuya gestión eficiente requeriría la contratación de personal especializado. Sin embargo, en muchos casos, estas entidades optan por subcontratar la gestión a sociedades especializadas en lugar de emplear directamente a trabajadores.

La DGT ha aclarado que la externalización de la gestión no impide que el titular de los inmuebles desarrolle una actividad económica. En la consulta

de fecha 15-02-2024 (CV 0090-24), se analizó un caso donde una entidad con un patrimonio inmobiliario de gran relevancia y volumen de negocio contrató a un gestor profesional externo para encargarse de diversas actividades relacionadas con el arrendamiento.

La entidad consultante pertenece a un grupo internacional con una cartera inmobiliaria de más de 720 millones de euros en activos y una superficie de 32.000 metros cuadrados. La gestión de este patrimonio se realiza exclusivamente a través de la externalización, sin empleados propios dedicados a la gestión arrendaticia.

Las actividades gestionadas por el profesional contratado incluyen:

- Asesoramiento y preparación de propuestas para la comercialización, alquiler y gestión de la propiedad.
- Gestión de arrendamientos, incluyendo la elaboración de informes periódicos y la supervisión de pagos y cobros de rentas.

- Asesoramiento en financiación o refinanciación de inmuebles.
- Selección de agentes y asesores cualificados para servicios de arrendamiento.
- Conservación de documentación legal y contratos de arrendamiento.
- Garantizar el cumplimiento de leyes y regulaciones locales.

La DGT concluye que, a efectos del Impuesto sobre Sociedades, la externalización de la gestión no impide considerar que la entidad desarrolla una actividad económica. Este criterio administrativo se alinea con consultas previas, como las V3859/2016, V1606/2017 y V1794/2017, reafirmando la validez de esta interpretación.

LA FECHA DE INICIO DE LA CADUCIDAD DEL DERECHO A DEDUCIR EN IVA

En la resolución número 1744/2022, de fecha 18 de marzo de 2024, el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) se ha proporcionado una aclaración crucial

respecto al cómputo de la caducidad del derecho a deducir el IVA. Es esencial entender, tanto el marco temporal para ejercer este derecho como los requisitos que deben cumplirse para su aplicación efectiva.

La resolución distingue claramente entre el “nacimiento del derecho a deducir” y su “ejercicio”.

El *dies a quo*, o punto de inicio para el cómputo de la caducidad de este derecho, se fija en el momento en que nace el derecho, es decir, cuando se devengan las cuotas deducibles.

El ejercicio del derecho a deducir puede realizarse únicamente en la declaración-liquidación correspondiente al período de liquidación en el que el titular ha soportado las cuotas deducibles, o en las declaraciones de períodos sucesivos, siempre que no haya transcurrido el plazo de cuatro años desde el nacimiento del derecho.

ES FUNDAMENTAL QUE LAS EMPRESAS AJUSTEN SUS PROCESOS DE CONTABILIDAD PARA EVITAR PERDER EL DERECHO DE DEDUCIR EL IVA

El TEAC refuerza su decisión, basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que establece que el derecho a la deducción del IVA nace simultáneamente con la exigibilidad del impuesto.

Además, para ejercer este derecho, se deben cumplir ciertos requisitos subjetivos y objetivos, incluyendo la condición de empresario o profesional del destinatario de la operación, y que los bienes o servicios adquiridos se destinen a la realización de operaciones determinadas.

Dada esta aclaración, es fundamental que las empresas ajusten sus procesos de contabilidad y declaración de IVA para asegurarse de que se respetan los plazos establecidos para la deducción del IVA, evitando así la posible caducidad del derecho. A tener en cuenta:

- Verificación del nacimiento del derecho: Asegúrese de identificar correctamente la fecha en que se devengan las cuotas deducibles.
- Cronometraje del ejercicio del derecho: Ejercite el derecho a deducir en la declaración del período en que se soportaron las cuotas o en los cuatro años subsiguientes.
- Cumplimiento de requisitos: Verifique que se cumplen todos los requisitos subjetivos y objetivos para ejercer la deducción.
- Revisión de documentación: Mantenga una documentación adecuada y completa que justifique el derecho a la deducción, incluyendo facturas y otros documentos justificativos.



04

GESTIÓN LABORAL

DUDAS EN LA GESTIÓN LABORAL ACTUAL

EMPLEAR Y SER EMPLEADO REQUIERE DE ESTAR AL DÍA EN LA NORMATIVA Y NOVEDADES QUE EXISTEN EN MATERIA LABORAL, COMO LAS QUE TE CONTAMOS.

Desde los derechos de empleado y empleador a obligaciones de ambos, aquí se recogen algunas de los cambios o puntualizaciones más reseñables del último año. La ley de paridad, despidos, tipos de contrato y sus particularidades, la nueva jornada laboral, obligatoriedad de los reconocimientos médicos... son algunos de los temas que suscitan dudas y en los que hay que ponerse al tanto.

También hablamos de algunos casos especiales, como ERTes por motivo de ciberataque o incentivos en alquileres.

¿CUÁNDO TIENE EL TRABAJADOR FIJO-DISCONTINUO QUE REINCORPORARSE EN LA EMPRESA?

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen un contrato indefinido, pero trabajan de manera intermitente, con periodos de



inactividad durante los cuales el contrato se suspende. Este tipo de contrato debe formalizarse por escrito, incluyendo elementos esenciales como la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, aunque algunos de estos aspectos pueden figurar de manera estimada y concretarse en el momento del llamamiento.

El llamamiento es la convocatoria que debe realizar la empresa para que el trabajador

reanude su actividad, siguiendo lo estipulado en el contrato y el Estatuto de los Trabajadores. Este llamamiento debe efectuarse por escrito o cualquier medio que permita una notificación adecuada al trabajador con una antelación mínima de 48 horas.

Es recomendable consultar el convenio colectivo correspondiente para verificar el medio de comunicación aceptable.

La reincorporación al puesto es un derecho del traba-

AÚN NO HAY CLARIDAD SOBRE CUÁNDO SE IMPLEMENTARÁ LA REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL A 37,5 HORAS SEMANALES

**LOS TRABAJADORES
FIJOS-DISCON-
TINUOS DEBEN
TENER CONTRATO
POR ESCRITO QUE
REFLEJE TODOS
LOS ELEMENTOS
ESENCIALES**

jador que la empresa debe respetar. Si el trabajador no es llamado o notificado correctamente, puede impugnar esta situación y demandar por despido improcedente dentro de un plazo de 20 días desde que tuvo conocimiento de la falta de llamamiento.

En caso de que el trabajador no responda al llamamiento o no se presente, la empresa no debe interpretar automáticamente su ausencia como una baja voluntaria. Debe intentar contactarlo por todos los medios posibles antes de tomar medidas definitivas y, en su caso, aplicar sanciones por ausencias injustificadas según lo establecido en el convenio colectivo.

**NOVEDADES EN LA REDUCCIÓN
DE JORNADA LABORAL**

En España, la jornada laboral está en proceso de cambio, con el Gobierno impulsando un acuerdo para reducir la semana laboral de 40 a 37,5 horas sin afectar el salario. Según el Estatuto de los Trabajadores, la jornada actual es de 8 horas diarias o 40 horas semanales distribuidas en 5 días, aunque existen otras modalidades.

El plan del Gobierno busca que esta reducción de horas no implique una disminución del sueldo. Sin embargo, las negociaciones están retrasadas, lo que podría posponer la aplicación gradual de la nueva jornada laboral, posiblemente hasta 2025. Aún no hay claridad sobre el calendario de implementación y parece que el periodo de adaptación será menos ambicioso de lo inicialmente previsto.

Aunque antes se había planteado reducir a 38,5 horas en 2024 y a 37,5 horas

en enero de 2025, en la actualidad se está considerando una reducción gradual hasta las 37,5 horas a partir de enero de 2025.

**LA COTIZACIÓN ADICIONAL
DE SOLIDARIDAD**

El Real Decreto 322/2024, que modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, ha introducido algunas novedades en la aplicación de una cotización adicional de solidaridad. Esta normativa entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y afectará a los salarios de los trabajadores por cuenta ajena que superen las bases máximas de cotización.

La cotización adicional de solidaridad se aplicará a la diferencia entre la base máxima de cotización por contingencias comunes y

la base de cotización superior que hubiese correspondido a los trabajadores si no existiera esa base máxima. Esta diferencia se calculará de acuerdo con los tramos y porcentajes fijados legalmente.

La distribución del tipo de cotización entre empresario y trabajador seguirá la misma proporción que la cotización por contingencias comunes, aplicándose también en casos donde las bases de cotización sean fijas. El ingreso de esta cotización adicional deberá efectuarse antes del último día del mes siguiente al pago de las retribuciones correspondientes.

Las empresas están obligadas a comunicar electrónicamente a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) los datos identificativos de los trabajadores sujetos a esta cotización adicional, los periodos de pago de las retribuciones, los importes que superen la base máxima de cotización y las



bases comprendidas entre la base máxima y la determinada por las retribuciones computables.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social supervisará el cumplimiento de estas obligaciones, mientras que la TGSS ejercerá facultades de comprobación y recálculo de las liquidaciones de cuotas en base a los datos disponibles.

OBLIGATORIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS LABORALES

Los reconocimientos médicos laborales son, en general, obligatorios para los trabajadores, aunque existen excepciones. Estas evaluaciones son fundamentales para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo y su obligatoriedad está respaldada por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho de los empleados a la integridad física y a condiciones de trabajo seguras.

La obligatoriedad de los reconocimientos médicos surge en varias circunstancias: cuando se requiere evaluar el impacto de las condiciones laborales en la salud, en situaciones donde la condición del trabajador puede representar un riesgo para sí mismo o para otros, en sectores regulados específicamente por la ley, y cuando los convenios colectivos aplicables lo exigen.

Aunque, en principio, estos reconocimientos son voluntarios y requieren el consentimiento del trabajador, en algunas situaciones específicas, como exposición a sustancias tóxicas o niveles elevados de ruido, se convierten en obligatorios.

LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS LABORALES SON VOLUNTARIOS, SALVO EN CASOS ESPECÍFICOS, COMO EXPOSICIÓN A TÓXICOS

La periodicidad de los reconocimientos médicos no está fijada por la ley, pero se recomienda realizarlos anualmente y siempre por personal médico cualificado. Además, deben programarse de manera que minimicen las molestias para el trabajador, respetando su intimidad y su dignidad como persona.

Los reconocimientos médicos pueden ser requeridos en diferentes momentos, como al inicio de la relación laboral, al asignar nuevas tareas que impliquen riesgos, al reincorporarse después de una baja prolongada,

o de manera periódica, según los riesgos específicos del lugar de trabajo.

En cuanto a la protección de datos, es esencial mantener la confidencialidad de la información médica del trabajador. Solo el personal médico y las autoridades sanitarias tienen acceso a los detalles de su estado de salud, mientras que los empleadores solo reciben información relacionada con la capacidad del empleado para desempeñar sus funciones o sobre las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo.

La Seguridad Social establece facilidades a los autónomos para devolver las prestaciones que les reclama.



El pasado 1 de julio de 2024 entró en vigor una modificación que afecta a los autónomos que deben devolver prestaciones reclamadas, como una incapacidad o el cese de actividad.

Esta modificación incrementa los plazos para fraccionar los pagos y reduce los importes mínimos mensuales. Ahora, los autónomos pueden devolver las prestaciones en hasta 60 plazos mensuales, equivalentes a cinco años, con una mensualidad mínima de 100 euros.

La medida beneficia a miles de autónomos que hayan recibido prestaciones indebidas, como el cese de actividad durante la pandemia, incapacidad permanente o el Ingreso Mínimo Vital (IMV). La modificación amplía el plazo de devolución de las prestaciones en un año adicional, manteniendo la mensualidad mínima de 100€ sin posibilidad de pactar cantidades inferiores.

La autorización para fraccionar el pago depende de los directores de las administraciones de la Seguridad Social, quienes valorarán la situación económica de los autónomos y demás circunstancias que les impidan efectuar el reintegro en el plazo establecido en la reclamación. En caso de que la solicitud de fraccionamiento sea denegada, se otorgará un nuevo plazo de ingreso de 15 días desde la notificación. Si el plazo restante es mayor, se mantendrá dicho plazo.

Es importante destacar que, si no se cumple con uno de los plazos acordados, la Seguridad Social podrá exigir el reembolso total en un único pago.

Para solicitar el fraccionamiento, los autónomos deben acceder al enlace pro-



LA LEY DE PARIDAD PROMUEVE LA REPRESENTACIÓN PARITARIA EN ÁMBITOS DE LA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

porcionado por la web de la Seguridad Social, identificarse mediante el sistema CI@ve Permanente, presentar la solicitud y anexar la documentación que justifique su situación económica. Esta medida ofrece a los autónomos la posibilidad de gestionar de manera más flexible las devoluciones de prestaciones indebidas.

LA NUEVA 'LEY DE PARIDAD'. ¿CÓMO AFECTA EN EL ÁMBITO SOCIAL-LABORAL?

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, conocida como la Ley de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres ('Ley de Paridad') comenzó a aplicarse desde el pasado 22 de agosto de 2024.

Esta ley tiene como objetivo avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promoviendo la representación paritaria en

distintos ámbitos decisorios de la vida política, económica y social.

¿Cómo afecta esta norma en el ámbito laboral? Entre otras novedades, podemos destacar las siguientes:

- 1. Paridad en la representación empresarial para la negociación colectiva:** Se establece que los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales deben cumplir con el principio de paridad, garantizando que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40%. De no alcanzarse este umbral, será necesario justificarlo y adoptar medidas correctivas. Esta paridad es obligatoria en la representación empresarial durante la negociación de convenios colectivos.
- 2. Órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos:** Se obliga a que los órganos de

representación, gobierno y administración de los sindicatos respeten el principio de representación paritaria, asegurando una proporción de entre el 40% y el 60% para cada sexo.

3. Víctimas de violencia sexual: La ley incorpora nuevamente a las víctimas de violencia sexual en el marco de derechos laborales después de que una reforma anterior fuera temporalmente derogada. Las modificaciones incluyen:

- Reducción de la jornada de trabajo: Se permite la reducción de jornada por violencia sexual, de manera análoga a la prevista para las víctimas de violencia de género, con reducción proporcional del salario y otras adaptaciones del horario.
- Traslado o cambio de centro: Derecho preferente de traslado para las víctimas de violencia sexual, con reserva

del puesto de trabajo durante un periodo de seis a doce meses.

- Suspensión del contrato de trabajo: Derecho a la suspensión del contrato para las trabajadoras que sean víctimas de violencia sexual.
 - Extinción del contrato de trabajo: Derecho a la extinción voluntaria del contrato de trabajo para las víctimas de violencia sexual.
 - Nulidad de la decisión extintiva del empresario: Se considera nulo el despido de víctimas de violencia sexual.
- 4. Empleados públicos:** Se incluyen a las víctimas de violencia sexual en los permisos, traslados y excedencias reconocidos a las víctimas de violencia de género.

5. Relación laboral especial de los deportistas profesionales: Se modifica

el Real Decreto 1006/1985 para introducir derechos específicos para deportistas profesionales en situaciones de embarazo o adopción, incluyendo:

- Ampliación contractual: Derecho a una prórroga automática del contrato en caso de embarazo o adopción durante el último año de contrato.
- Conciliación laboral y familiar: Garantías de conciliación para deportistas,

incluidos permisos legales adaptados a la especificidad de su profesión.

CUANDO UN TRABAJADOR DECIDE CESAR VOLUNTARIAMENTE DEBE DAR UN PREAVISO DE 15 DÍAS MÍNIMO Y TIENE DERECHO A RETRACTARSE

- Permisos por necesidades familiares: Derecho a permisos para visitas médicas o actos escolares de los menores que estén a su cargo.

● Permanencia en la dinámica del equipo: Garantía de participación voluntaria en

la dinámica del equipo durante el embarazo y postparto, salvo riesgo.

- Planes de igualdad: Obligación para las empresas deportivas de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

PROBLEMÁTICA DE LOS PERIODOS DE PREAVISO POR PARTE DE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR

Tanto en la práctica habitual como en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores podemos encontrar dos tipos de periodo de preaviso: el obligatorio, que se encuentra establecido por ley o por convenio colectivo, y el voluntario, que se establece de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador en el contrato de trabajo u otro documento.





¿UN CIBERATAQUE ES UNA CAUSA MAYOR PARA JUSTIFICAR UN ERTE?

La respuesta es sí. El Tribunal Supremo, en una sentencia del 11 de junio de 2024, dictaminó que un ciberataque sufrido por una empresa cuya actividad depende de sistemas informáticos puede considerarse un evento de fuerza mayor, lo que permite a la empresa solicitar un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo).

En el caso analizado, un ciberataque afectó gravemente al Ministerio de Trabajo y Economía Social en junio de 2021, paralizando sus operaciones. En respuesta, el Ministerio emitió una resolución para ampliar los plazos administrativos

conforme al artículo 32.4 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común (LPACAP). La ampliación de plazos, publicada en su sede electrónica, se extendió hasta el 8 de julio de 2021. La solicitud de un ERTE por parte del Ministerio no fue aceptada por silencio positivo, ya que la administración cumplió con los plazos ampliados.

El Tribunal afirmó que un ciberataque, aunque previsible, es inevitable y externo a la empresa, por lo que puede ser calificado como fuerza mayor según el artículo 1.105 del Código Civil. La principal diferencia entre fuerza mayor y causas técnicas o productivas radica en

la inevitabilidad y la naturaleza extraordinaria del suceso.

Además, se aclaró que la disponibilidad de los trabajadores, tanto presencialmente como por teletrabajo, no garantiza la prestación efectiva de servicios si el ciberataque impide el desarrollo normal de las actividades laborales.

La sentencia concluyó parcialmente a favor del recurso, rechazando el silencio positivo, pero confirmando que la imposibilidad de trabajar debido al ciberataque se considera una causa de fuerza mayor, justificando así la aplicación de un ERTE.

En los casos de extinción del contrato de trabajo, se destacan varias situaciones. Cuando un trabajador decide cesar voluntariamente, normalmente debe dar un preaviso de al menos 15 días, aunque este plazo puede variar según el convenio colectivo. El trabajador puede retractarse de su decisión de renuncia siempre que la relación laboral continúe vigente. Si la empresa decide extinguir un contrato temporal con una duración mayor a un año, debe dar un preaviso mínimo de 15 días. En casos de despido colectivo o por causas objetivas, también se requiere un preaviso de 15 días, durante el cual el trabajador tiene derecho a 6 horas semanales para buscar empleo.

Otras obligaciones de preaviso incluyen informar con 3 días de antelación para las horas complementarias en contratos a tiempo parcial y un mínimo de 5 días para la distribución irregular de la jornada. Los cambios sustanciales en las condiciones de trabajo o traslados geográficos deben notificarse con un preaviso de 15 a 30 días, dependiendo del caso.

En cuanto a las obligaciones del trabajador, debe preavisar al empleador en casos como permisos por nacimiento o cuidado de menores, con, al menos, 15 días de antelación. También es necesario un preaviso para solicitar excedencias o liberarse de pactos de no concurrencia y permanencia, normalmente con 30 días de antelación.

DERECHO DEL TRABAJADOR A FIRMAR EL FINIQUITO EN PRESENCIA DE UN REPRESENTANTE

El trabajador, al recibir el finiquito, tiene el derecho de solicitar la presencia de un representante de los trabajadores.

Este derecho es esencial para asegurar que la liquidación de cuentas pendientes entre la

empresa y el empleado se realice de manera justa y transparente. El finiquito es un documento obligatorio que la empresa debe entregar al finalizar la relación laboral, independientemente del motivo. Incluye conceptos como salarios pendientes, días de vacaciones no disfrutados, la parte proporcional de pagas extraordinarias y cualquier cantidad que el trabajador deba a la empresa, como anticipos.

Es importante señalar que el finiquito no es lo mismo que la indemnización, ya que esta última depende del tipo de finalización del contrato. El trabajador puede solicitar la presencia de un representante sindical o de los trabajadores durante la firma del finiquito. Si la empresa deniega esta solicitud, el empleado tiene derecho a anotarlo en el documento del finiquito.

Negar la presencia del representante puede traer consecuencias legales para la empresa, como sanciones económicas de entre 751 y 7.500€, y la posible nulidad del finiquito, lo que permitiría al trabajador impugnarlo y reclamar judicialmente cantidades que considere incorrectas.

En resumen, el finiquito debe firmarse de manera transparente y, de ser necesario, con el apoyo de un representante de los trabajadores para proteger los derechos del empleado.

LOS DERECHOS ADQUIRIDOS O CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Los derechos adquiridos, también conocidos como condiciones más beneficiosas, son aquellos beneficios que los trabajadores obtienen durante la relación laboral y que mejoran las condiciones establecidas por contrato, convenio colectivo u otras normas legales.



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.

**EL FINIQUITO
DEBE FIRMARSE
DE MANERA
TRANSPARENTE Y,
DE SER NECESARIO,
CON APOYO DE UN
REPRESENTANTE DE
LOS TRABAJADORES**

Una vez consolidados, estos derechos no pueden ser modificados unilateralmente por la otra parte en perjuicio del trabajador, lo que garantiza su protección y estabilidad en el entorno laboral.

Estos derechos pueden ser otorgados de manera explícita por el empresario o surgir a partir de una práctica continuada en el tiempo. Ejemplos de derechos adquiridos incluyen un salario superior al convenio colectivo, más días de vacaciones o una jornada reducida, entre otros.

La clave para que un derecho se considere adquirido es que se haya disfrutado de manera constante y que el empresario haya manifestado una voluntad clara de concederlo.

Para que un derecho adquirido sea consolidado, no existe un plazo fijo, pero es necesario que el beneficio se haya repetido de manera continua y que represente

una mejora evidente sobre las condiciones establecidas. La jurisprudencia ha dejado claro que la mera persistencia de una condición no es suficiente para considerarla adquirida; debe demostrarse la voluntad del empresario de otorgarla de forma indefinida.

La protección de estos derechos está recogida en el Estatuto de los Trabajadores, que establece que las condiciones laborales no pueden ser modificadas en detrimento de los empleados sin justificación válida o un acuerdo mutuo.

El trabajador puede recurrir a diferentes vías para proteger sus derechos, como la negociación directa, la denuncia ante la Inspección de Trabajo o, como último recurso, una acción judicial.

En caso de que la empresa modifique sustancialmente las condiciones de trabajo, afectando a los derechos adqui-

ridos, el trabajador puede impugnar la modificación en sede judicial o solicitar la extinción de su contrato, siempre que se cumplan las condiciones del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

SOBRE EL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido disciplinario es un tipo de extinción del contrato laboral que un empleador puede aplicar cuando un trabajador incurre en una infracción grave y culpable. Está regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que enumera las causas que justifican esta medida.

Entre las principales razones para un despido disciplinario se encuentran: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, la desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales o físicas hacia el empleador, compañeros de trabajo o sus familiares, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el



trabajo. Otras causas son la disminución voluntaria y continuada del rendimiento, el abuso de alcohol o drogas que afecte el desempeño laboral y el acoso de cualquier tipo, ya sea por razones raciales, de género, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros.

El despido disciplinario puede ser clasificado como procedente, improcedente o nulo. Si se califica como procedente, significa que el empleador ha cumplido con todos los requisitos legales y ha demostrado de manera efectiva el incumplimiento del trabajador. En este caso, el trabajador no tiene derecho a indemnización, aunque sí puede solicitar la prestación por desempleo si cumple con los requisitos exigidos por la Seguridad Social. Además, la empresa puede

EL DESPIDO ES CONSIDERADO NULO SI SE BASA EN MOTIVOS DISCRIMINATORIOS O VULNERA DERECHOS FUNDAMENTALES

con los requisitos formales o no ha logrado probar la causa alegada. En este escenario, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 33 días de salario por año trabajado, con un límite de 24 mensualidades, o bien puede optar por ser readmitido en su puesto de trabajo.

El despido es considerado nulo si se basa en motivos discriminatorios o vulnera derechos fundamentales del trabajador. Esto suele ocurrir en situaciones relacionadas con el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o riesgos durante el embarazo y la lactancia. También se considera nulo si

reclamar daños y perjuicios si demuestra que el trabajador ha causado pérdidas o ha actuado de forma desleal.

Si el despido se declara improcedente, esto implica que el empleador no ha cumplido

coincide con la solicitud o disfrute de permisos parentales o la adaptación de la jornada laboral. En estos casos, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado a su puesto y a recibir los salarios dejados de percibir desde el momento del despido.

El despido disciplinario debe cumplir con ciertas formalidades, como la notificación por escrito explicando los motivos y la fecha en que surtirá efectos.

En algunos casos, el convenio colectivo puede exigir requisitos adicionales, como la tramitación de un expediente contradictorio, cuyo incumplimiento puede llevar a la improcedencia del despido.

LAS EMPRESAS DEBEN DETALLAR CON CLARIDAD LOS CONCEPTOS SALARIALES DE LAS NÓMINAS DE SUS TRABAJADORES

La Audiencia Nacional, en un sentencia de fecha 18 de junio de 2024, viene a señalar que las empresas deben detallar con claridad los conceptos salariales de las nóminas de sus trabajadores.

En este sentido, es muy importante recordar la importancia de la documentación del cumplimiento de la obligación retributiva del empleador, conforme a las normativas vigentes.

La documentación del cumplimiento de la obligación retributiva del empleador, que incluye el abono del salario y demás emolumentos devengados por el trabajador en razón del vínculo laboral, tiene como finalidad principal:

- **Conocimiento mensual:** Garantizar que el trabajador conozca, al menos, mensualmente, los diversos conceptos que han generado su retribución.



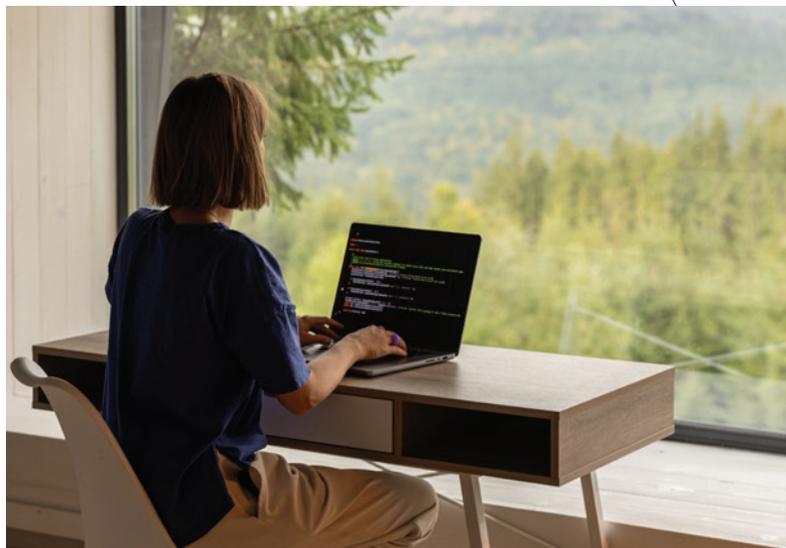
- **Claridad y sencillez:** Presentar dicha información de manera clara y sencilla para que el trabajador pueda cotejarla con las retribuciones efectivamente devengadas.
- **Derecho a reclamación:** Asegurar el derecho del trabajador, reconocido en el artículo 4.2 f) del Estatuto de los Trabajadores (ET), de manera que, en caso de disconformidad, pueda entablar las reclamaciones pertinentes frente al empleador.

La obligación de documentar el salario es considerada por la doctrina científica como una de las denominadas “garantías del crédito salarial”. Esta obligación debe ajustarse a:

- **Modelo reglamentario:** El modelo establecido reglamentariamente, que no es cerrado.
- **Negociación colectiva:** Las condiciones acordadas a través de la negociación colectiva.
- **Transparencia:** Garantizar la debida transparencia en el conocimiento por el trabajador de los diferentes conceptos de abono.

En el análisis del caso específico de la sentencia de la Audiencia Nacional de los recibos de salario de la empresa, se ha observado que los conceptos de “variable vacaciones” y “atrasos” no son claros. Se destacan los siguientes puntos:

LA OBLIGACIÓN DE DOCUMENTAR EL SALARIO SE CONSIDERA COMO UNA DE LAS DENOMINADAS “GARANTÍAS DE CRÉDITO SALARIAL”



- **Aplicación informática:** La disponibilidad de una aplicación informática para resolver problemas relacionados con los recibos salariales no es suficiente.
- **Software de nóminas:** El hecho de que el *software* utilizado para la confección de nóminas esté conectado a la Seguridad Social tampoco soluciona el problema.
- **Responsabilidad de la empresa:** No se puede trasladar al trabajador la responsabilidad de cotejar los conceptos abonados, fechas correspondientes, unidades pagadas o precios aplicados, ni remitir a lo dispuesto en el convenio colectivo. Es la empresa la que debe proporcionar toda

la información necesaria para que la nómina sea clara desde el inicio, sin requerir operaciones complementarias por parte del trabajador.

En una importante sentencia que ha dictado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se recoge que la normativa que la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos también se aplica en casos de jubilación del empresario, siempre que se alcancen los umbrales de despidos previstos. Esta sentencia de 11 de julio de 2024, asunto C-196/23, se produjo a raíz de una consulta del tribunal español (en concreto, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña), que debía decidir sobre la validez de la extinción de contratos de trabajo tras la jubilación de un empresario. La normativa española prevé un procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores en caso de que se trate de un despido colectivo.

05

GESTIÓN MERCANTIL

PREGUNTAS FRECUENTES EN LA GESTIÓN MERCANTIL DE UNA EMPRESA

LA GESTIÓN DE UNA EMPRESA CONLLEVA NUMEROSOS DETALLES Y VARIABLES QUE HACEN COMPLEJA SU EJECUCIÓN. POR ELLO, CONVIENE ESTAR AL TANTO DE LAS LEYES MÁS RECIENTES Y LAS MODIFICACIONES QUE PUEDEN AFECTAR EN GRAN MEDIDA AL BUEN FUNCIONAMIENTO DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL.

La gestión de una empresa, especialmente, cuando el tamaño es grande, cuenta con numerosos activos y varios socios o accionistas, resulta de gran complejidad. En este capítulo hablaremos sobre distintos aspectos y casos que se pueden dar, comenzando por los derechos políticos del accionista, esenciales en la operativa societaria global.

Se tocan otros temas como la problemática del desequilibrio patrimonial como causa de disolución de una sociedad mercantil, los requisitos necesarios para celebrar una junta general con carácter universal o supuestos en que se puede declarar nulo un contrato de venta de participaciones por una sociedad a un socio. Trataremos la Ley de Segunda Oportunidad, aspectos contro-

vertidos del depósito de cuentas anuales en el Registro Mercantil o la problemática de los avales y su ejecución, entre otros temas.

EL CASH POOLING (GESTIÓN CENTRALIZADA DE LA TESORERÍA), ¿PARA QUÉ SIRVE A LAS EMPRESAS?

El *cash pooling* es una herramienta financiera que permite gestionar de forma centralizada la tesorería de varias cuentas de una misma empresa o grupo empresarial. Esta estrategia es útil para evitar pagar intereses por descubierto en una cuenta cuando otras tienen saldo suficiente, al agrupar todos los fondos en una única cuenta bancaria.

El *cash pooling* puede ser físico o de cuenta única. En el primero, todas las cuentas del

A NIVEL INTERNACIONAL, EL CASH POOLING PRESENTA MAYORES DESAFÍOS, COMO GESTIONAR LOS CAMBIOS DE DIVISA



grupo de empresas se utilizan para cubrir deudas con terceros. En el segundo, solo la cuenta de la empresa matriz gestiona todos los pagos, logrando una centralización total de la tesorería. Esta centralización permite optimizar el control financiero, mejorando la eficiencia en la administración del dinero y equilibrando la liquidez entre las distintas empresas del grupo.

A nivel nacional, implementar el *cash pooling* es relativamente sencillo, incluso utilizando un solo banco con diferentes cuentas. Sin embargo, a nivel internacional



empresas del grupo, lo que convierte a esta herramienta de control financiero en un posible riesgo legal.

LA DELEGACIÓN DE VOTO EN LAS JUNTAS GENERALES

Los derechos políticos del accionista son esenciales en la operativa societaria global, junto con los derechos económicos. Estos derechos permiten a los accionistas participar en la toma de decisiones de la empresa, ya sea asistiendo a las juntas generales y votando directamente o mediante la delegación de voto si no pueden asistir. La delegación de voto se puede otorgar a un cónyuge, familiar, otro socio o cualquier persona con un poder de representación general.

Para que la delegación sea válida, debe formalizarse por escrito, ser expresa y específica para cada junta. La representación es revocable, y la simple presencia del socio en la junta anula cualquier delegación anterior.

En el caso de representaciones a distancia, estas son válidas si se realizan por correo postal o medios electrónicos seguros, siempre que se identifique claramente a ambas partes.

La sociedad debe recibir la delegación, al menos, cinco días antes de la junta, aunque el consejo de administración puede reducir este plazo a 24 horas antes del día hábil previo a la junta.

Los documentos de representación deben incluir detalles específicos, como la fecha de la junta, el orden del día, la identidad de las partes, el número de acciones y las instrucciones de voto. El presidente de la junta tiene la facultad de validar estas re-

PARA QUE LA DELEGACIÓN DE VOTO SEA VÁLIDA DEBE FORMALIZARSE POR ESCRITO, SER EXPRESA Y ESPECÍFICA

presentaciones o delegar esta función al secretario.

La delegación de voto favorece la democratización de la inversión, ya que permite una mayor participación de pequeños accionistas, evitando así monopo-

lios accionariales. Sin embargo, presenta riesgos, como posibles falsificaciones y conflictos en la validación de las representaciones de voto, lo que puede complicar la gestión de la junta y generar disputas entre los participantes.

EL DESEQUILIBRIO PATRIMONIAL COMO CAUSA DE DISOLUCIÓN DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL

El desequilibrio patrimonial es un problema común en las sociedades mercantiles, regulado por la Ley de Sociedades de Capital, que puede llevar a la disolución de la sociedad si las pérdidas reducen el patrimonio neto a menos de la mitad del capital social. Este desequilibrio no es lo mismo que la insolvencia, que se refiere a la incapacidad de cumplir con las obligaciones financieras de manera oportuna.

Cuando existe una causa de disolución, los administradores deben convocar una junta general en un plazo de dos meses para abordar el desequilibrio patrimonial, disolver la sociedad o solicitar un concurso de acreedores.

Si no se convoca la junta, no se celebra, o no se alcanzan acuerdos, se debe solicitar la disolución judicial ante el juzgado mercantil. En caso de no actuar de manera diligente, los administradores pueden ser responsables solidarios con su patrimonio personal por las deudas generadas desde el momento del desequilibrio.

presenta desafíos, como encontrar una entidad bancaria con presencia en varios países o gestionar los cambios de divisa.

No obstante, esta herramienta también conlleva riesgos. Drenar liquidez de una filial para equilibrar las finanzas del grupo puede causar problemas contables, llevando incluso a una situación de insolvencia. Además, desde el punto de vista jurídico, el *cash pooling* puede ser motivo de demandas en caso de conflictos laborales. Si los trabajadores de una filial pueden demostrar su existencia, podrían demandar a todas las

Esta responsabilidad es objetiva, es decir, no se tiene en cuenta la buena o mala fe, el daño causado o la conducta empleada. Cualquier acreedor puede reclamar a cualquier administrador, y si un nuevo administrador es nombrado, tiene dos meses para solucionar la situación desde que acepta el cargo.

Para resolver el desequilibrio patrimonial, existen varias soluciones: la ampliación de capital mediante aportaciones dinerarias o no dinerarias por parte de los socios; la reducción del capital social, siempre que no sea inferior al mínimo legal; la operación acordeón, que implica reducir el capital por debajo del mínimo y aumentarlo simultáneamente; o, en casos menos comunes, un préstamo participativo a la sociedad.

Estas medidas buscan restablecer el equilibrio financiero de la empresa y evitar su disolución.

REQUISITOS PARA CELEBRAR UNA JUNTA GENERAL UNIVERSAL

La junta universal de una sociedad es aquella en la que están presentes o representados todos los socios, es decir, el 100% del capital social, y estos deciden constituirse en junta sin necesidad de convocatoria previa, aceptando unánimemente su celebración. Según el artículo 178 de la Ley de Sociedades de Capital, esta junta puede tratar cualquier asunto, celebrarse en cualquier lugar (nacional o extranjero) y adoptar cualquier decisión, siempre que se cumplan estos requisitos.

Para que una junta sea considerada universal, es fundamental que no exista convocatoria previa, que todos los socios estén presentes o representados, y que haya unanimidad en la aceptación de la celebración de la junta

LA UNANIMIDAD Y EL CONSENSO DE LOS SOCIOS RESULTAN ESENCIALES PARA VALIDAR UNA JUNTA CON CARÁCTER UNIVERSAL

y los temas a tratar. Además, debe constar en la certificación de la junta que se trata de una junta universal.

Sin embargo, si algún socio denuncia irregularidades, solicita detener la asamblea, o

pide una nueva convocatoria, esto podría cuestionar el carácter de universalidad de la junta y dificultar la inscripción de los acuerdos. Por lo tanto, la unanimidad y el consenso son esenciales para validar la junta como universal.

Es importante diferenciar la junta universal de otros tipos de juntas: la junta ordinaria, que se celebra en los primeros seis meses del ejercicio con convocatoria previa para aprobar las cuentas, la gestión social y la aplicación de resultados; y la junta extraordinaria, convocada para asuntos específicos como cambios de domicilio, modificaciones del objeto social o de capital.





En contraste, la junta universal requiere la aceptación de todos los socios para tratar cualquier asunto, puede ampliarse el orden del día y no exige que todos los socios permanezcan durante toda la reunión, siempre y cuando exista consenso unánime. Esta flexibilidad permite a los socios tomar decisiones rápidas y eficientes sin los formalismos de una convocatoria previa.

EL FORFAITING COMO ALTERNATIVA AL DESCUENTO COMERCIAL

El *forfaiting* es una herramienta financiera que permite hacer efectivos de manera inmediata créditos y operaciones con pago diferido a medio y largo plazo. Consiste en la compra sin recurso de documentos, como letras y pagarés, compromisos de pago respaldados por garantías bancarias y créditos documentarios de exportación.

Este mecanismo ofrece varias ventajas, como mejorar el balance de la empresa y sus ratios de solvencia al proporcionar liquidez inmediata y eliminar el riesgo de impago, así como de fluctuaciones en tipo

de interés y divisa en operaciones internacionales. También simplifica la administración, ya que requiere poca documentación y elimina los costes de gestión de cobros. Además, permite financiar el 100% de la operación a tipos de interés competitivos.

En comparación con la tradicional línea de descuento, el *forfaiting* presenta diferencias significativas. En una línea de descuento, el banco adelanta el importe del pagaré no vencido, pero el cliente debe asumir los intereses, comisiones y el riesgo de impago en caso de que el pagaré no sea atendido a su vencimiento.

Esta opción implica una evaluación de solvencia y garantías, y si no se cumplen las condiciones, el banco puede cargar la cantidad en la cuenta del cliente junto con una comisión por devolución.

Por otro lado, el *forfaiting* ofrece la ventaja de que el banco asume el riesgo de impago,

liberando al cliente de esta responsabilidad, aunque a un coste financiero superior debido a la prima de riesgo.

Además, el *forfaiting* no declara el riesgo en el Banco de España, lo que puede resultar

**EL FORFAITING ES
UNA SOLUCIÓN
FINANCIERA
INNOVADORA QUE
PUEDE MEJORAR
LA GESTIÓN DE LOS
FLUJOS DE CAJA DE
UNA EMPRESA**

beneficioso al reducir la carga financiera declarada de la empresa.

En resumen, el *forfaiting* es una solución financiera innovadora que puede mejorar significativamente la gestión de los flujos de caja de una empresa, proporcionando liquidez inmediata y minimizando los riesgos asociados a los créditos y pagos diferidos.

LEY DE SEGUNDA OPORTUNIDAD: EL TJUE SE PRONUNCIA SOBRE EL PERDÓN DE DEUDAS PÚBLICAS A ADMINISTRADORES DE EMPRESA

Desde septiembre del año 2022, el perdón de las deudas públicas ha quedado muy limitado en España. Concretamente, los límites son 10.000€ de Hacienda y 10.000€ de Seguridad Social. Esta es una norma numérica que no existía anteriormente.

Por poner un ejemplo, con la anterior regulación, las personas que tuvieran multas, recargos e intereses, por el importe que sea, podían ver esas deudas perdonadas. Con la actual, eso es imposible. Esto ha puesto en aprieto a muchos administradores que han podido sufrir derivación de responsabilidad, o a autónomos que han tenido malos momentos económicos.

Con todo eso, algunos tribunales españoles preguntaron en 2023 al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre si la normativa española era correcta y acorde a la normativa europea. Ahora están empezando a llegar las primeras respuestas.

Por desgracia, todo sigue siendo igual o más negativo que antes. Tenemos que recordar que nuestra normativa en torno a la exoneración del pasivo insatisfecho (segunda oportunidad) pivota sobre la Directiva de Insolvencias Europea de 2019.

Y es en esa Directiva donde se contempla que las personas, en concreto los empresarios y autónomos, deben poder disfrutar de una verdadera exoneración plena de sus deudas.

Por consiguiente, la manera en que la Directiva está redactada no concuerda con los límites tan duros que han sido aprobados. ¿Cómo podemos pensar en una verdadera exoneración de las deudas del empresario si la deuda pública se limita a 10.000€? ¿No son o no eran conscientes nuestros legisladores que hay miles de empresarios que, debido a la crisis de 2008 y luego 2012, acumularon deuda pública superior a los cientos de miles de euros?

Lo cierto es que el texto inicial de 2022 reducía aún más el límite a 1.000€ de Hacienda y 1.000€ de Seguridad Social, lo que era del todo ridículo. Una negociación a última hora del Senado elevó el límite a 10.000€.

Por todo ello, la Audiencia Provincial de Alicante preguntó al TJUE si la Directiva europea y la norma española estaban en consonancia, en una decisión que afectaría sobremanera a todos los empresarios europeos.

Pues bien, la decisión ha sido todo un revés. Según el TJUE, los Estados miembro son libres de incluir categorías de deuda en las que consideren que no debe existir exoneración, siempre y cuando lo justifiquen. En el caso de España, parece ser que la justificación es el interés general.

La respuesta del TJUE supone un espaldarazo a las tesis del Ejecutivo, avalando que la nueva Ley Concursal española, que entró en vigor en septiembre de 2022 y que traspuso la Directiva comunitaria sobre reestructuraciones e insolvencias, no perdona



SUPUESTOS EN QUE SE PUEDE DECLARAR NULO UN CONTRATO DE VENTA DE PARTICIPACIONES POR UNA SOCIEDAD A UN SOCIO

Un contrato de venta de participaciones puede ser declarado nulo en ciertos supuestos contemplados por la legislación, diferenciándose de términos como rescisión o resolución contractual. La nulidad de un contrato implica que este se considera inexistente desde su origen para el ordenamiento jurídico.

En primer lugar, un contrato de venta es nulo de pleno derecho cuando hay falta de consentimiento, objeto o causa. La falta de consentimiento ocurre si una de las partes nunca aceptó el contrato, por ejemplo, mediante la falsificación de una firma. La falta de objeto se da cuando las participaciones no están identificadas, no existen o son ficticias. Por otro lado, la falta de causa

se refiere a la simulación del contrato con el fin de cometer una ilegalidad, como un alzamiento de bienes. Además, los contratos con causa u objeto ilícitos, o aquellos que carecen de la forma legalmente exigida, también son nulos. En estos casos, el contrato no tiene validez desde el principio y cualquier perjudicado puede atacarlo en cualquier momento, sin prescripción.

En segundo lugar, la anulabilidad es una nulidad relativa, en la que el contrato es válido, pero algunas cláusulas se consideran no puestas. Ejemplos de contratos anulables son aquellos firmados por error, con vicios en el consentimiento, o por personas incapacitadas legalmente, como menores sin curador o cónyuges sin

el consentimiento del otro. Para atacar o subsanar estos contratos, existe un plazo de cuatro años.

La rescisión del contrato, por otro lado, se aplica cuando el negocio jurídico es válido, pero produce un resultado injusto para alguna de las partes o terceros, como en el caso de una venta a un precio muy bajo que perjudica a la sociedad. Esta acción es subsidiaria, lo que implica que primero deben intentarse otras vías legales. Finalmente, la resolución del contrato se da cuando una de las partes incumple una obligación contractual, permitiendo a la otra parte solicitar la restitución de lo entregado para regresar al estado inicial, como cuando un socio no paga las participaciones adquiridas.

(o solo lo haga parcialmente) las deudas contraídas con Hacienda y/o la Seguridad Social a las personas físicas en concurso de acreedores. En la actualidad, solo se condona un máximo de 10.000€ de la deuda que se mantiene con cada Administración.

En conclusión, el TJUE le da la espalda en la primera sentencia en esta materia, aunque hay que recordar que aún quedan cuatro batallas más por librar, que previsiblemente se resolverán todas muy pronto.

La más importante e interesante es la que gira en torno a las sanciones muy graves y a la derivación de responsabilidad. Recordemos que el empresario al que le derivan, aunque sea un euro de deuda pública como responsabilidad tributaria, ve impedido cualquier tipo de perdón de las deudas de cualquier tipo. Con lo que el castigo es mayúsculo.

De igual modo, aquel que haya sufrido una sanción muy grave, tampoco puede ver sus deudas exoneradas.

¿PLAN DE REESTRUCTURACIÓN, CONCURSO DE ACREEDORES O VENTA DE UNIDAD PRODUCTIVA?

Existen tres soluciones jurídicas que se aplican a empresas en situaciones de crisis financiera: el plan de reestructuración, la venta de la unidad productiva y el concurso de acreedores. Cada una de estas soluciones se utiliza en contextos específicos, según el valor de los activos de la empresa y la situación de sus deudas.

Dichas soluciones pueden llegar a confundirse, si bien es cierto que “concurso de acree-

dores” es el término más amplio y ambiguo de los tres. Al fin y al cabo, la venta de unidad productiva se puede realizar dentro de un concurso de acreedores.

El plan de reestructuración se aplica a empresas con un valor significativo que merece ser preservado. Este plan implica una reorganización integral de la empresa, incluyendo modificaciones en sus activos y pasivos, así como cambios operativos o administrativos. Se busca convencer a los

acreedores de moderar sus expectativas para mantener intacto el “núcleo valioso” de la empresa, argumentando que si este se pierde, las expectativas de recuperación también caerán. Este plan es aplicable principalmente a empresas de tamaño pequeño o mediano que tienen algo excepcional que preservar, como una marca reconocida o una base de clientes leal.

La venta de la unidad productiva se presenta como una solución cuando los pasivos son tan grandes que es necesario separar lo valioso (el activo) de lo problemático (los pasivos) para continuar con la actividad económica. Este método implica vender lo que funciona de la empresa a un tercero, permitiendo que la empresa continúe su actividad de manera más eficiente.

A diferencia del plan de reestructuración, aquí no es necesario convencer a los acreedores, ya que el objetivo es más directo: vender los activos valiosos y dejar los pasivos fuera de la ecuación. Esta solución se aplica a empresas donde los activos pueden ser vendidos de manera rentable para satisfacer parcialmente las expectativas de los acreedores.

EN LA ACTUALIDAD, SOLO SE CONDONA UN MÁXIMO DE 10.000€ DE LA DEUDA QUE SE MANTIENE CON CADA ADMINISTRACIÓN



Por último, el concurso de acreedores con liquidación es la solución más genérica y la que suele tener un resultado más negativo. En este caso, se vende la empresa por partes, sin que exista un interés específico en preservar algo valioso. Es la opción más común y se utiliza cuando la empresa carece de activos significativos o cuando la venta de estos no cubre los costes del procedimiento. Este método se considera una “última ratio” y suele implicar un resultado ruinoso para los acreedores.

En resumen, cada una de estas soluciones responde a diferentes situaciones: el plan de reestructuración se centra en preservar un valor excepcional; la venta de la unidad productiva, en continuar la actividad económica, separando lo valioso de lo problemático, y el concurso de acreedores, en liquidar los activos de una empresa que ya no tiene viabilidad.

PROBLEMÁTICA EN LA VENTA DE LA NUDA PROPIEDAD DE UN INMUEBLE

Una de las formas de obtener liquidez sin tener que abandonar la vivienda, puede ser la venta de la nuda propiedad. Sin préstamos, sin hipotecas, sin intereses.

La nuda propiedad de un inmueble es la situación en la que una persona no es propietaria de pleno dominio, sino que existe algún derecho real en el bien en cuestión.

El ejemplo más claro es cuando se establece un usufructo, vitalicio o no, en una vivienda. Esto implica que el usufructuario podrá vivir, podrá incluso alquilar la propiedad, y el nudo propietario no podrá disponer del inmueble de ninguna manera. A grandes rasgos, el usufructuario debe correr con los gastos corrientes de conservación y el

nudo propietario con los gastos extraordinarios. Esto genera grandes problemas y tensiones entre nudo propietario y usufructuario, pues una derrama por obras extraordinarias la tendrá que pagar el nudo propietario, por poner un ejemplo de tensión.

La institución del usufructo da una posición de predominancia a una parte frente a la otra. El nudo propietario no es nada, es decir, tiene un título, pero no puede habitar, acceder, arrendar, etc., y además deberá pagar algunos costes.

Por consiguiente, muchas personas consideran la posibilidad de venta de la nuda propiedad. Esto entrama problemáticas muy variadas. La primera problemática es que cuando hay varios nudos propietarios, habrá que acordar con todos la venta. Esto, a veces, es muy complicado.

EL CONCURSO DE ACREEDORES CON LIQUIDACIÓN ES LA SOLUCIÓN MÁS GENÉRICA Y LA QUE SUELE TENER UN RESULTADO MÁS NEGATIVO

La otra problemática es que las entidades bancarias no ofrecen financiación contra nudas propiedades: las valoran como activos ilíquidos o no interesantes. Por tanto, la nuda propiedad, a veces, es más un problema que una solución. De hecho, es frustrante ver como en ocasiones hay herederos que terminan con una nuda propiedad, estableciéndose un usufructo para el viudo del causahabiente.

Pero, ¿qué sucede en el caso que el heredero necesite una vivienda y el usufructuario tiene dicho usufructo más otras muchas propiedades? En ese caso, el heredero queda desamparado, no tiene relevancia civil alguna.

Es cierto que hay ventas de nuda propiedad que no cumplen este patrón sino casi el inverso: el propietario de pleno dominio



decide vender la nuda propiedad a un inversor, quedándose el usufructo y recibiendo un dinero a plazos o bien en único pago. Eso permite a gente mayor sin ingresos poder vivir en su casa hasta la muerte y tener algo de liquidez para sobrevivir.

El precio de venta de nuda propiedad se suele situar entre un 20% y un 80% por debajo del valor del mercado, y todo depende de la edad del usufructuario. Cuanto mayor sea el usufructuario, más cara la nuda propiedad. Cuanto más joven sea el usufructuario, menor valor de venta.

Pensemos qué valor puede llegar a tener una nuda propiedad de una persona de 50 años, o incluso de una persona de 25 años. Casi que el usufructo sería más valioso que la nuda propiedad, pues en el caso de una persona de 25 años, el usufructo permite arrendar el piso durante quizás 60 años.

La fórmula más fácil para calcular el usufructo vitalicio es restar a 89 la edad del usufructuario, teniendo en cuenta que el valor mínimo del usufructo vitalicio es el 10% del total del bien y el máximo es el 70% del total del bien.

Ejemplo: valor del usufructo vitalicio cuando el usufructuario tiene 35 años sobre un piso valorado en 160.000€: $89 - 35 = 54\%$
 $160.000€ \times 54\% = 86.400€$. Por tanto, restando el valor del usufructo al de la nuda propiedad, conseguimos el precio teórico. En la práctica, nadie nos pagará eso.

¿A QUÉ INFORMACIÓN DE LOS BANCOS TIENE DERECHO EL HEREDERO?

Una vez que una persona fallece, automáticamente, todas sus cuentas bancarias quedan bloqueadas, y el acceso a ellas solo es



LAS ENTIDADES BANCARIAS NO OFRECEN FINANCIACIÓN CONTRA NUDAS PROPIEDADES: LAS VALORAN COMO NO INTERESANTES

posible por los herederos que justifiquen serlo.

Pero, ¿qué información tiene derecho a obtener el heredero de los bancos?

El Banco de España (www.bde.es/bde/es) en este caso no explica que las entidades, como regla general, han de facilitar a los herederos la información que estos les soliciten.

Certificado de posiciones y movimientos de las cuentas:

Las solicitudes de información sobre movimientos habidos en las cuentas deben concretar el período al que se refiere y responder a una cierta racionalidad.

No se suelen admitir las peticiones que pretenden obtener información sobre movimientos muy anteriores a la fecha de fallecimiento. Los herederos pueden solicitar a las entidades bancarias cualquiera de las siguientes informaciones:

- El certificado de posiciones del cliente fallecido.
- Los movimientos habidos en las cuentas con posterioridad a la fecha del fallecimiento
- Los movimientos habidos en las cuentas referido a un período temporal de aproximadamente un año antes del fallecimiento de tal forma que se permita a los herederos el cumplimiento de las obligaciones fiscales.
- Una copia de los contratos de los que fuera titular el cliente fallecido.

Resulta imprescindible que, tanto la información relativa a las posiciones que mantenía el cliente a la fecha del fallecimiento, como la de los contratos de financiación o de garantía (contratos de préstamo, de aval, etc.) que estuvieran en vigor a dicha fecha se faciliten a los herederos con carácter previo a la aceptación de la herencia para que estos puedan conocer el caudal hereditario.

INFORMACIÓN SOBRE LAS CUENTAS DE UNA SOCIEDAD DE LA QUE EL CAUSANTE ERA SOCIO

Nos referimos ahora a las solicitudes de información formuladas por un heredero en relación con las cuentas de una sociedad de la que su causante era socio.

A este respecto, según la Memoria del Banco de España del Departamento de Conducta de Mercado y Reclamaciones (DCE), ha considerado que los herederos del socio ostentan legitimidad para obtener información sobre las cuentas de la sociedad, pues suceden al difunto en todos sus derechos y obligaciones, ello con la debida observancia del régimen legal aplicable al tipo de sociedad —toda vez que en algunos tipos societarios existen limitaciones a la transmisión de los derechos societarios mortis causa—, así como de lo establecido en los estatutos de la sociedad.

COMISIONES POR LA ENTREGA DE INFORMACIÓN A HEREDEROS

En cuanto a la procedencia o no del cobro por parte de las entidades de una comisión por proporcionar información a los herederos, debemos distinguir entre los distintos tipos de información que la entidad puede facilitar a aquellos.

Certificado de posiciones. El certificado de saldos o de posiciones es un documento que resulta necesario para el cumplimiento de una obligación legal como es la liquidación del impuesto de sucesiones y donaciones. Por lo tanto, no puede considerarse procedente el cobro de importe alguno por la emisión de este certificado. En este documento se recogen todos los productos que el fallecido tenía con



saldos, ya fueran positivos o negativos, a fecha del fallecimiento.

Movimientos posteriores al fallecimiento.

Las entidades están obligadas a facilitar información a los herederos sobre la situación patrimonial del cliente al momento del fallecimiento y con posterioridad al mismo (norma 5ª de la Circular 5/2012). Por este motivo, la percepción de una comisión por facilitar información sobre los movimientos habidos en las cuentas del cliente con posterioridad a su fallecimiento no responde a las buenas prácticas bancarias.

Movimientos anteriores al fallecimiento.

Cuando los herederos solicitan información a una entidad de crédito acerca de los movimientos de las cuentas del cliente antes del fallecimiento, hay que distinguir:

- Si los movimientos que se solicitan son los habidos en las cuentas durante un año antes del fallecimiento. En este caso, no se considera justificado que las entidades cobren una comisión por la entrega de esta información a los herederos, dado que

dicha información puede resultar necesaria para el cumplimiento de una obligación legal como es la liquidación del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

- Si la información solicitada sobre movimientos anteriores al fallecimiento se extiende más allá del plazo de un año, no se considera mala práctica bancaria que la entidad perciba una comisión por la entrega de esta información.

ASPECTOS CONTROVERTIDOS DEL DEPÓSITO DE CUENTAS ANUALES EN EL REGISTRO MERCANTIL

Una de las obligaciones más básicas de los administradores de empresa es el de elaborar y depositar las cuentas anuales en el Registro Mercantil en el mes siguiente a su aprobación por junta general.

Esta obligación tiene aspectos controvertidos y vicisitudes. Para empezar, debemos hablar de las consecuencias del incumplimiento.

Si no se depositan las cuentas anuales en el Registro Mercantil, se debe producir el cierre de la hoja, no pudiendo

LOS HEREDEROS DEL SOCIO DE UNA EMPRESA PUEDEN OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LAS CUENTAS DE UNA SOCIEDAD

SUPUESTO DE ENTREGA DE CONTRATOS A HEREDEROS

En ocasiones se han planteado reclamaciones por parte de los herederos relativas a la negativa de las entidades a facilitarles copia de los contratos de los que eran titulares sus causantes.

A este respecto, la normativa de transparencia de operaciones y protección a la clientela (y, en concreto, el artículo 7 de la Orden EHA/2899/2011, relativo a “Información contractual”), además de estipular la obligación de las entidades de entregar al cliente un ejemplar del contrato en que se formalice el servicio, establece el deber de estas de conservar el documento contractual y de poner a disposición del cliente copia de aquel, siempre que este lo solicite.

Dicha obligación, por lo que ahora nos ocupa y en opinión del DCE, se hace extensiva a los herederos, tras el fallecimiento del titular de los contratos y a su requerimiento.

De la misma forma, las entidades deben atender las peticiones de información realizadas por los herederos relativos a la modificación y extinción contractual –como es el caso de las cancelaciones de cuenta– que sucedan con posterioridad al fallecimiento.

Debemos matizar en este punto que la obligación de entrega de contratos no se circunscribe únicamente a los contratos de cuenta corriente o depósito a plazo, sino también a aquellos que documenten operaciones de financiación (contratos de

préstamo) o de garantía (contratos de aval) o de servicios de pago.

No obstante, y por lo que respecta a la obtención de copias de operaciones formalizadas en documento notarial, habrá de estarse, según señala la orden, a lo dispuesto en la normativa notarial. En concreto, el Reglamento Notarial, aprobado por Decreto de 2 de junio de 1944, dispone en su artículo 224 lo siguiente: “Además de cada uno de los otorgantes, según el artículo 17 de la Ley, tienen derecho a obtener copia, en cualquier tiempo, todas las personas a cuyo favor resulte de la escritura algún derecho, ya sea directamente, ya adquirido por acto distinto de ella, y quienes acrediten, a juicio del notario, tener interés legítimo en el documento”.

inscribir ningún otro acto en el Registro. Hay una excepción: nombrar liquidadores, revocar poderes, disolver la sociedad o cesar administradores.

Dicho cierre se produce cuando pasa un año desde que termina la obligación de depositar, es decir, un año desde el cierre del ejercicio social.

Podemos evitar el cierre de dos maneras: depositar las cuentas anuales pendientes, o las de los últimos tres ejercicios, o incluso presentando certificado de imposibilidad de depósito por no estar aprobadas.

Sancciones. La otra consecuencia que debemos tener en cuenta es que no depositarlas implica una sanción económica que impondrá el ICAC. En este sentido, se inicia un expediente sancionador, por incumplimiento del deber de depósito de cuentas anuales, y el objetivo de estos procedimientos sancionadores es impulsar que las empresas presenten las cuentas anuales, a tenor del desdén que, a veces, han ocurrido en la historia mercantil de nuestro país.

La sanción imponible puede ir de 1.200€ a 60.000€, o hasta 300.000€, si las ventas superan los 6 millones de euros. Las sanciones se calcularán en porcentaje del activo de la última declaración del Impuesto de Sociedades. Dicha infracción prescribe a los tres años.

El objetivo de estas normas es mejorar la transparencia empresarial y proteger los intereses de terceros. Hay que tener en cuenta que el sistema de cuentas anuales existente en España está diseñado para que las empresas puedan decidir si contratar o no con otra, es decir, si confiar o no en la solvencia de la contraparte.

Al mismo tiempo, las aseguradoras de crédito son las que tienen que validar las



ES OBLIGACIÓN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESA DEPOSITAR LAS CUENTAS EN EL REGISTRO MERCANTIL

operaciones, y lo harán en torno a documentos contables y fiscales. Debemos tener en cuenta que hay muchas operaciones de crédito que se realizan a través de entrega de mercancía o servicio, que se paga a las semanas, por no decir que, a veces, es a meses vista. Hay operaciones de mercancías que se entregan y se pagan a 90 días, lo que implica confiar en el empresario que recibe. Para ello, el que entrega puede asegurar la operación con una aseguradora de crédito: éstas solo asegurarán la operación si el receptor, tiene una contabilidad realizada, depositada y ordenada.

Pérdidas que reducen el patrimonio a menos de la mitad del capital social.

En otro orden de cosas, hay que tener en cuenta que, si las pérdidas reducen el patrimonio a menos de la mitad del capital social, las deudas pueden llegar a recla-

marse a los administradores que han permitido que esto ocurra. Sin embargo, hay una presunción de responsabilidad contra el administrador, en el caso de que las cuentas no estén depositadas. Eso presiona a los administradores a realizar sus labores de forma correcta.

LA PROBLEMÁTICA DE LOS AVALES Y SU EJECUCIÓN

La problemática inherente de nuestra sociedad de capitalismo de mercado implica que la financiación es una herramienta poderosa y necesaria. Hoy en día es impensable un mercado inmobiliario sin hipotecas o un mercado de compraventa de vehículos sin financiación a plazos.

Del mismo modo, es imposible pensar que el desarrollo tecnológico de Occidente sería posible sin la cantidad de pólizas, avales, y préstamos concedidos a startups y tecnológicas para investigación.

Y dentro de este capitalismo de mercado donde la financiación es necesaria, un instrumento jurídico son los **avales**. Los avales ya sabemos que pueden ser prestados por familiares, empresas o incluso, por administraciones públicas. Por ejemplo, el instituto ICO.

Conviene dejar claro que aval, fianza y garantía, en realidad, esconden lo mismo: es garantizar una operación financiera. La garantía puede ser un inmueble, el aval puede ser de una administración o el fiador puede ser un familiar del obligado.

La garantía como tal es un negocio superpuesto al negocio jurídico principal. X le debe a Y, pero Z ha firmado como avalista. El negocio jurídico principal es que X le debe a Y; el negocio superpuesto es que Z es avalista.

Tipos. En este sentido, podemos diferenciar entre garantías simples, solidarias o independientes. La garantía simple es la que el avalista tiene el beneficio del fiador: primero el acreedor debe reclamar al deudor principal y compelérle judicialmente para entregar todos sus bienes para satisfacer la obligación. Si no alcanza, irá contra el avalista.

El aval solidario es el que no hay beneficio del fiador: el acreedor puede reclamar a ambos. En este caso, el avalista está aun menos protegido, pero el acreedor lo está mucho más. La obligación superpuesta es la misma que la obligación principal, la diferencia es mínima.

En el aval independiente, se invierte la carga de la prueba: es aún peor para el avalista, pues debe probar que el deudor principal ha cumplido para rechazar hacer frente a la obligación.

En cualquier caso, tenemos que ser conscientes que los avales, a veces, relucen al principio, pero al cabo de unos años no es lo que parecen.





DESPACHOS

ÍNDICE DE SERVICIOS PROFESIONALES

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

GUÍA JURÍDICA Y FISCAL 2025

SUMARIO

- | | | | |
|-----------|----------------------------------|-----------|--------------------------|
| 52 | ASESORES DÍAZ Y DÍAZ | 68 | IGMASA |
| 53 | ASESORES EMPRESARIALES ASOCIADOS | 69 | INCREMENTA |
| 54 | ASESORÍAS NÁPOLES | 70 | JDA EXPERT LEGALTAX |
| 55 | AYUDA T PYMES | 71 | LABOREA ABOGADOS |
| 56 | BAKER TILLY | 72 | LAVER |
| 57 | CASTELLANA CONSULTORES | 73 | LEXCONOMY |
| 58 | CONTAMAR ASESORES | 74 | MATEOS LEGAL |
| 59 | CONTASULT | 75 | MIQUEL VALLS ECONOMISTES |
| 60 | EMLB ASOCIADOS | 76 | MZG ASESORES |
| 61 | ESCURA | 77 | OBNG |
| 62 | FONT & YILDIZ | 78 | OREJANA |
| 63 | GABINET ASSESSOR EMPRESARIAL | 79 | RIERA CONSULTING |
| 64 | GCE GROUP | 80 | SELLARÈS ASSESSORS |
| 65 | GESTORÍA MAYS | 81 | SPANISH VAT SERVICES |
| 66 | GIMENEZ SALINAS ABOGADOS | 82 | TAX OFICINAS |
| 67 | GM INTEGRA RRHH | | |

Díaz & Díaz Asesores

El despacho se ha consolidado como referente para empresas, autónomos y personas emprendedoras que buscan optimizar su gestión.



El equipo de Díaz & Díaz Asesores está compuesto por profesionales altamente cualificados.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDADES:

Díaz & Díaz Asesores se especializa en la prevención del blanqueo de capitales y en la gestión de concursos de acreedores, además de ofrecer servicios en asesoría fiscal, contable, laboral y mercantil.

EQUIPO: El equipo está liderado por socios fundadores y miembros de diversas generaciones, asegurando un servicio integral y adaptado a las necesidades actuales.

Carrer Sant Antoni, 6, 1^o-1^a
46001 Valencia
Telf. +34 96 339 13 69
Telf. +34 960 28 50 86

info@diaz-diaz-asesores.com
<https://diaz-diaz-asesores.com>

Díaz & Díaz Asesores es una firma con sede en Valencia dedicada a ofrecer servicios integrales de asesoría fiscal, laboral, contable y jurídica.

Con más de 20 años de experiencia en el sector, este despacho se ha consolidado como un referente para empresas, autónomos, personas emprendedoras y particulares que buscan optimizar su gestión y maximizar su ahorro.

CERCANÍA Y TRANSPARENCIA

El equipo de Díaz & Díaz Asesores está compuesto por profesionales altamente cualificados, comprometidos con un enfoque personalizado que se adapta a las necesidades específicas de cada cliente. Su filosofía se centra en la cercanía, la transparencia y la flexibilidad, lo que les permite ofrecer soluciones eficaces en un entorno normativo cambiante.

Los servicios de asesoría fiscal de la firma abarcan desde la optimización de la carga impositiva hasta la gestión contable, ayudando a los clientes a cumplir con sus obligaciones tributarias de manera eficiente.

En el ámbito laboral, Díaz & Díaz Asesores gestiona todo lo relacionado con contrataciones, nóminas y prevención de riesgos laborales,

asegurando el cumplimiento normativo y el bienestar de los empleados.

Además, el despacho ofrece una amplia gama de servicios jurídicos que incluyen asesoramiento en derecho mercantil, civil, laboral, penal y administrativo, proporcionando una defensa legal sólida para los intereses de sus clientes.

La calidad del servicio y el desarrollo de soluciones innovadoras ha conquistado la confianza de sus clientes

FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADA

Díaz & Díaz Asesores ofrece formación especializada para mejorar las competencias de profesionales y organizaciones en áreas como asesoría financiera, gestión empresarial y cumplimiento normativo.

Sus programas, adaptados a las necesidades de cada cliente, se centran en metodologías prácticas y efectivas.

Con un equipo de expertos, promueven estrategias aplicables para el éxito en un entorno competitivo.

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.

Serrano Anguita, 13 - 3E
28004 - 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.



Recepción de Asesorías Nápoles.

ASESORIAS  NAPOLES SL

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1981

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoría multidisciplinar.

SERVICIOS DEL DESPACHO:

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

PROFESIONALES:

Socios: Manuel Tirado Crespo 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

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, desde base tecnológica y un equipo de profesionales experimentados en diferentes áreas.

UN MODELO DIFERENTE

Ayuda T Pymes es una empresa que, aparte de trabajar *online* desde sus inicios, ha desarrollado herramientas propias de gestión y comunicación. Lideran el motor del cambio en su sector y son la asesoría de referencia para miles y miles de pequeñas y medianas empresas de toda España.

Hoy en día, tienen 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.

Esto, unido a su amplia experiencia profesional, ha hecho posible que desarrollen **EDASE, su propia escuela de formación** para asesores y escuela de negocios en la que imparten diferentes másteres especializados

dentro del área de la asesoría, ámbito jurídico y recursos humanos.

CREACIÓN DE EMPRESAS EN COLABORACIÓN CON BBVA

Ayuda T Pymes es la única asesoría que, en colaboración con BBVA, impulsa el emprendimiento en España. Tienen un proyecto en conjunto para facilitar la creación de empresas y fortalecer así el tejido empresarial de nuestro país, que consiste en ofrecer a los emprendedores asesoramiento sin coste para toda la constitución de su empresa y, además, una bonificación de hasta 720€ brutos en 6 meses por parte de BBVA.

Desde la *web de teayudamosa-creartuempresa.com*, los interesados pueden llevar a cabo todas las creaciones de empresa que deseen, con las garantías de Ayuda T Pymes y BBVA. Durante la creación, solo deben seguir los pasos indicados, pudiendo consultar sus dudas o solicitar asesoramiento de un asesor personal que les acompaña de principio a fin.

Al finalizar la constitución, BBVA les devuelve el importe de lo que hayan pagado hasta 720€ brutos en 6 meses, si domicilian en su nueva cuenta los impuestos y/o seguros sociales de la empresa.

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.



Baker Tilly cuenta con nuevas oficinas en Madrid.



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 refinanciamientos, 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, 91, planta 14
28046 Madrid
Telf.: +34 91 365 05 42

info@bakertilly.es
www.bakertilly.es

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.

ORIENTACIÓN INTERNACIONAL

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.

Baker Tilly International, la red líder de servicios profesionales, ha anunciado unos ingresos récord de 5,2 billones de dólares para el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2023, y cuenta con

más de 43.000 profesionales. 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.



Algunos de los profesionales que forman parte de este despacho.



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, Patricia Tenecela y Eduardo de Pedro.

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.



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

contamar
A S E S O R E S

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, más que una asesoría, cuenta con más de 33 años de experiencia en el asesoramiento a empresas, desde su oficina central en la localidad de Pinto y una sucursal en Móstoles (ambas en Madrid).

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

Cuentan con 27 años de experiencia al servicio de emprendedores, inversores y profesionales.



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



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1997

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

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

PROFESIONALES:

Patricia Larrain, Asunción Gutiérrez, Belinda Rodríguez, Rubén García, Ángeles Márquez, José Conde, Arantxa Olaizola y 26 personas más con distintas funciones.

Emilio Castelar, 53 local 7 y 8.
Algeciras (Cádiz)
Telf.: 956 669 288

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

Paseo Colón N 40
20301 Irún (Guipúzcoa)
Telf.: 911 590 212

Ciro Gil s/n. Edif. Sotovila Guadiaro III, 2ª planta, of. 40-41
Avd. Mar Mediterráneo. Edif. Sotovila III, 2ª, of. 25 y Local B
311311 Sotogrande (Cádiz)
Telf.: 956 695 148
info@contasult.com
<https://contasult.com>

Desde 1997, Contasult ha acumulado una destacada experiencia en el asesoramiento multidisciplinar, ofreciendo servicios financieros, fiscales, contables, laborales, jurídicos y de seguros.

Con un equipo de 30 profesionales, su apuesta por la digitalización y el enfoque internacional ha consolidado a la firma como un despacho integral que proporciona un servicio global a su clientela, tanto nacional como internacional.

Inicialmente ubicada en Algeciras, Contasult ha expandido su presencia con oficinas en Sotogrande, Madrid y Hondarribia, reforzando su compromiso de cercanía con los clientes.

La firma se define como una “asesoría boutique” que ofrece un enfoque personalizado y adaptado a las exigencias tecnológicas actuales. Este enfoque les permite optimizar el tiempo de sus clientes en sus actividades empresariales, industriales y comerciales.

Uno de sus pilares es la innovación, incorporando herramientas avanzadas como un buscador de subvenciones para facilitar el acceso a fondos europeos y nacionales. Contasult, además de ser 100% bilingüe en inglés y castellano, colabora con socios tecnológicos para optimizar la facturación,

contabilidad y gestión de stock, y está preparada para la obligatoriedad de la factura electrónica en junio de 2025.

La lealtad de su clientela, junto con su enfoque en la tecnología y el servicio personalizado, ha sido clave para su crecimiento y éxito continuado.

VALORES QUE LES DEFINEN

- **Dedicación y lealtad:** Mantienen relaciones sólidas con sus clientes, colaboradores y proveedores desde sus inicios, creciendo juntos con el tiempo.
- **Experiencia y habilidad:** Más de 25 años de trayectoria respaldan su labor y compromiso.
- **Bilingüe:** Contasult es un despacho 100% bilingüe en castellano e inglés, siempre empático y cercano a las necesidades de sus clientes, con una clientela consolidada tanto nacional como internacionalmente.
- **Tecnología 3.0:** Ofrecen los más avanzados servicios tecnológicos manteniendo un trato personal y cercano con sus clientes.
- **Movilidad geográfica:** Gracias a la tecnología y a la ubicación de sus diversas oficinas y colaboradores, pueden prestar sus servicios en cualquier parte del territorio nacional tanto para clientes nacionales como internacionales.

EMLB Asociados

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



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



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
fmorano@emlb.es
www.emlb.es

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

Es un despacho profesional que participa con diferentes entidades. Están comprometidos con la calidad, el territorio, la cultura, la solidaridad, la formación, la transparencia y con la igualdad.



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

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°C
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



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 más 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.

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.



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).
Miguel Cristeto de Dios y Carlos Cristeto de Dios (responsables 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 70 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 puedan necesitar para el desarrollo de su actividad profesional.

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

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.

Giménez Salinas Abogados

Especializados principalmente en resolución de conflictos mercantiles, el bufete destaca por su independencia y eficacia.



Luis Jiménez-Asenjo, Socio y Juan Carlos Giménez-Salinas, Framis, Socio Director.

GIMENEZ - SALINAS
ABOGADOS

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1941

ESPECIALIDADES:

Ofrece asesoramiento a clientes nacionales y extranjeros en materias mercantiles, civiles, penales, laborales, administrativas y fiscales.

PROFESIONALES: El equipo está formado por más de 30 profesionales, entre abogados en ejercicio y personal paralegal y administrativo. Dependiendo del caso se generan equipos que combinan varios perfiles y especialidades para dar un mejor servicio al cliente.

Balmes 209, planta 2
08006 - Barcelona
Telf: +34 93 218 40 00

Alberto Bosch 5, bajo D
28014 - Madrid
Telf: +34 91 037 84 81

info@gimenez-salinas.es
<https://gimenez-salinas.es>

El bufete, fundado en 1941, se especializa en asesoramiento legal para gestión y resolución de conflictos.

Cuentan con una vasta experiencia en casos de diversa naturaleza y duración, abarcando desde pleitos de larga *data* hasta negociaciones urgentes, atiende asuntos familiares complejos, defensa de bancos y grandes empresas, y disputas internacionales.

A diferencia de despachos con estructuras jerárquicas, prioriza una organización mediana que fomenta la independencia profesional y evita costosas estructuras.

Busca equilibrar la artesanía legal con la rentabilidad económica, permitiendo a sus abogados dedicar tiempo y energía a cada caso. Este enfoque incluye comprensión del caso, análisis jurídico, estrategias negociadoras y explicación de riesgos al cliente. El objetivo es ejecutar estrategias conjuntas para obtener resultados óptimos para los clientes.

ÉXITO Y RESOLUCIÓN

Giménez-Salinas Abogados destaca por su enfoque personalizado y empático hacia cada cliente, evitando modelos estandarizados y priorizando la satisfacción del cliente a través de transparencia y participación activa en la estrategia legal.

Además, se caracteriza por su independencia y alto éxito en la resolución de asuntos, gracias a la experiencia de sus socios.

El bufete adapta sus honorarios a medida de cada cliente, basado en principios de transparencia, rentabilidad y enfoque a resultados. Se busca que el cliente conozca el coste del asesoramiento, que el bufete sea justamente retribuido.

Llevan desde 1941 asesorando a clientes nacionales y extranjeros

El bufete asesora a una diversidad de clientes, tanto nacionales como extranjeros, que necesitan orientación legal compleja, utilizando la red de despachos independientes GBL ALLIANCE.

Sus socios, con experiencia en consejos de administración, ofrecen una perspectiva interna única en la resolución de problemas empresariales. La tasa de éxito es significativamente alta, reflejo del compromiso y dedicación que dedican a cada caso.

GM Integra RRHH

Asesoría digital laboral innovadora en gestión de nóminas y servicios para RRHH a clientes de toda Europa.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1982

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Consultoría laboral.

OTRAS ESPECIALIDADES:

Servicios BPO de personal, asesoramiento legal, formación en RRHH y tecnología para la digitalización de procesos.

PROFESIONALES:

Maica Enrique Valencia.

BARCELONA:

- Passeig Pere III, 14-16- 5º 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:

Madre Rafols num. 2, planta 8-oficina 4, Zaragoza 50004

www.gmintegrarrhh.com
www.securextechnology.es

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 110 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

Desarrollan e implantan soluciones innovadoras de gestión de recursos humanos para empresas de todos los sectores y tamaños. Su objetivo es facilitar la automatización de procesos, el acceso a los datos y la toma de decisiones estratégicas.

La evolución de la compañía como desarrolladores tecnológicos, con un gran ecosistema creado, les hace po-

sicionarse como una nueva marca en el mercado de las soluciones, *Securex Technology*.

Cuentan con un amplio abanico de soluciones creadas para optimizar la gestión laboral de sus clientes con tecnología de vanguardia, aumentando la productividad y eficiencia en un entorno 100% digital.

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, 4ªº

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 profesional 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.

incrementa ∴
consultoria i gestió

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 Lanchoy, Mónica Busquets, María Àngels Berenguel, María Carrasco, Paul Paredes, Elena Jiménez, Manuela Gonzalvo, Erika Kirgín, Manuela Gonzalvo, Jordi Ruiz, Olga Kondratyeva, Bayron Jiménez, Julia Batet, Raquel Montoya, Alex Rodriguez, Martí Caballero y Karina A. Chung.

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 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

multitudinarios 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 vuela 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.

Muntaner 262, 6º planta
08021 Barcelona
Telf. + 34 93 412 76 39

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

Príncipe de Vergara, 43, 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 150 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 115 países, con 320 oficinas y más de 14.000

profesionales. 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 150 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

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.

SOCIOS: Vicent Arrandis Ventura, Sergi García Edo y Antonio Alegre Besé.

Calle Mayor, 53 pisos 1º, 6º, 8º.
12001 - Castellón
Telf.: +34 964 239 006

Avenida Pérez Galdós, 13 - 4º
46007 - Valencia
Telf.: +34 963 533 964

hola@laborea.es
www.laborea.es



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

Laborea
Abogados



Haciendo del derecho del trabajo,
nuestro trabajo.

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.



L A V E R ofrece un servicio especializado a sus clientes.



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.

CEO:

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

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, quiénes 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 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 organización, 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 necesida-

des 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.

Se implican en la evolución de las empresas con las que trabajan día a día

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.

LexConomy

Se enfocan a la clientela internacional sin dejar de atender a la nacional. Lo que les otorga una vasta experiencia en diversas áreas y sectores.



Neus Najar y David Najar, socios y fundadores de LexConomy.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 2006

ESPECIALIDADES:

LexConomy es un despacho especialista en asesoría fiscal e internacional, tax a personas físicas y jurídicas, además, dentro del ámbito procesal, civil y mercantil, a personas físicas y jurídicas.

SERVICIOS:

Fiscalidad internacional y su planificación jurídica, inversión inmobiliaria, movilidad internacional, derecho mercantil y contratación.

PROFESIONALES: El equipo de LexConomy está formado por 9 profesionales entre abogados, economistas y personal administrativo.

SOCIOS: David Najar, asesor fiscal y Neus Najar, abogada.

Rambla de Catalunya 72, 2-3
08007 Barcelona
Telf. +34 93 467 00 46

info@lexconomy.com
<https://www.lexconomy.com>

LexConomy es una firma familiar fundada por los hermanos Neus y David Najar, que continúan siendo socios principales. Ubicados en el centro de Barcelona, la firma ha evolucionado de despacho multidisciplinar a *boutique* especializada, principalmente, con clientela internacional que requiere servicios en *tax*, *commercial law*, *investment* y *labor mobility*.

Pilar fundamental de LexConomy es la adaptación constante a las necesidades de sus clientes, muchas de ellas derivadas de la internacionalización. No obstante, se mantienen los mismos valores que han guiado su relación profesional-cliente: ofrecer un servicio de alto valor añadido, cercanía personal con enfoque práctico, detalle y eficiencia. La firma apuesta por la innovación, integrando tecnologías avanzadas en sus procesos.

SOLUCIONES INNOVADORAS

La diversificación de su clientela es otra característica de LexConomy. Aun ampliando su enfoque hacia el cliente internacional, se ha mantenido al nacional. Cuentan con una vasta experiencia en diferentes áreas y sectores como el alimentario, comercio internacional, formación digital, investigación en salud, inmobiliario y construcción para empresas extranjeras; prestando servicios en contratación mercantil, planificación

sucesoria, procedimientos tributarios, residencia fiscal, responsabilidad civil, familia y gestión de actividades económicas. Asesoran, tanto operaciones cotidianas como complejas operaciones de inversión/desinversión para personas físicas, jurídicas y grupos empresariales.

Hacen sencillo lo complejo, de forma cercana, ágil, y resolutive, sin dejar de lado la excelencia y profesionalidad

La firma ha ampliado su alcance hacia sectores emergentes: derecho digital, *smart contracts* y *blockchain*, lo que les ha permitido mantenerse a la vanguardia del sector y atraer a una clientela exigente que busca conocimiento técnico, eficiencia y soluciones personalizadas.

LexConomy mantiene una filosofía empresarial centrada en el trato cercano con el cliente, haciendo lo difícil, fácil, y ofreciendo soluciones ágiles y satisfactorias.

Su mente inquieta les lleva a proponer soluciones innovadoras a sus clientes, reafirmando su compromiso con la excelencia y la adaptación a los cambios del entorno empresarial.

Mateos Legal

Firma de abogados y economistas que ofrece soluciones a medida de 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, penal, empresa familiar, inmobiliario, familia, civil, *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 Sanahuja, Xavier Esteras Serra, Javier Jardí Ripoll, Francesc X. Comabella, Jorge Fayos y Ignacio Gomariz.

Gran Via 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.

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 jurídica empresarial que le rodea.

Estudian cada caso de forma individual, convirtiéndose en socios de sus clientes

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 Duran, con parte del equipo de Miquel Valls Asesores Fiscales y Financieros.

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 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@mzgasadores.es

<https://mzgasadores.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.



Mario Oller y Samuel Lorente, emprendedores y fundadores de OBN&

OBN&

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>

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 360º que cubre todas las necesidades de los clientes mediante soluciones personalizadas.

Cuentan con el soporte de tres *softwares* que permiten optimizar recursos y agilizar los correspondientes procedimientos

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 ofrecer asesoramiento integral orientado a potenciar empresas con una gestión innovadora, ofreciendo soluciones ágiles a la complejidad normativa en áreas de fiscalidad, laboral y jurídica.



El equipo multidisciplinar de Orejana ofrece experiencia y un enfoque integral en distintas áreas del derecho.

OREJANA

AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1952

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento empresarial.

SERVICIOS:

Asesoría fiscal y tributaria, laboral, servicios legales y societarios, planificación financiera, consultoría empresarial y facturación electrónica.

PROFESIONALES:

Alicia Martín (socia directora).

Avda. Acueducto 13- 1º izda.

40001 Segovia

Telf: 921 43 15 11

Móvil: 690 92 67 35

www.gestoriaorejana.es

hola@gestoriaorejana.com

Fundada en 1952 por José Luis Martín Orejana, la firma Orejana se ha consolidado como un referente en asesoramiento y gestión empresarial. Con más de siete décadas de experiencia, se destaca por su compromiso con la excelencia y satisfacción del cliente, ayudando especialmente a pymes y emprendedores bajo la dirección de Alicia Martín.

Aspiran a ser reconocidos por la innovación, la profesionalidad y por la ética empresarial

Orejana no solo ofrece servicios, sino que ofrece soluciones actuando como un socio estratégico para conseguir que las empresas alcancen su máximo potencial.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Su gama de servicios incluye la asesoría fiscal y contable, asesoría laboral, gestión administrativa, servicios legales y societarios, planificación financiera, consultoría empresarial, *compliance* y facturación electrónica.

La innovación es clave para Orejana, que incorpora tecnología avanzada como portal cliente y sistemas de facturación electrónica, permitiendo soluciones personalizadas.

Esta fusión de tecnología y experiencia les permite ofrecer soluciones eficientes y personalizadas, adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente.

Su equipo, altamente cualificado, comparte una visión holística del mundo empresarial, minimizando riesgos legales y optimizando la eficiencia fiscal.

Orejana se basa en tres valores fundamentales: innovación para anticiparse a las necesidades del mercado, profesionalidad en cada interacción, y un firme compromiso con la ética empresarial.

Además, mantiene un fuerte compromiso social, participando activamente en proyectos comunitarios.

Orejana apuesta por servicios ágiles y eficientes, y no solo gestiona obligaciones administrativas, sino que también acompaña a sus clientes hacia un crecimiento sostenible.

Su combinación de experiencia y mentalidad innovadora la convierte en un aliado esencial para las pymes en la era digital, potenciando su crecimiento y eficiencia de sus negocios.

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.



AÑO DE CONSTITUCIÓN: 1978

ESPECIALIDAD PRINCIPAL:

Asesoramiento jurídico, laboral y fiscal. **Otras Especialidades:**

Fiscalidad internacional, fiscalidad de los funcionarios y agentes de las instituciones de la Unión Europea.

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.

Moratin, 21, Esc.lzq., Entlo: Of.2-4
03008 Alicante

Telf. + 34 965 92 91 94

Fax. 965 92 94 62

riera@rieraconsulting.es

www.rieraconsulting.es

www.linkedin.com/company/riera-consulting-abogados-y-asesores-fiscales-sl

riera-consulting-abogados-y-asesores-fiscales-sl

Riera Consulting es el resultado de más de cuarenta años de dedicación y entrega desde que se fundara en 1978.

En la actualidad, este despacho profesional lo dirige Víctor Riera, ofreciendo asesoramiento jurídico, fiscal y laboral integral a las empresas, dando respuesta a los complejos aspectos jurídicos y fiscales que marcan el día a día de nuestro país.

La firma destaca también por liderar en España el asesoramiento fiscal especializado a funcionarios y agentes europeos.

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

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 Maria Sellarès
Sergi Laborda

Còrsega, 381, 1ª planta
08037 Barcelona
Telf. + 34 93 467 44 67

info@sellaesga.com
www.sellaesga.com

SELLARÈS ASSESSORS es un grupo empresarial con más de cinco décadas de trayectoria, especializado en ofrecer servicios integrales de consultoría y asesoría para pequeñas y medianas empresas. Destacan por:

- Proveer **asesoramiento personalizado** a empresarios y autónomos adaptados a las necesidades específicas de cada cliente en los ámbitos fiscal-tributario, contable, laboral, legal e inmobiliario.

- Ofrecer **consultoría estratégica**, apoyando a empresarios y directivos en la toma de decisiones en áreas clave como economía y finanzas, recursos humanos, cumplimiento normativo, gestión de procesos y planificación estratégica.

Su prioridad es el compromiso con los clientes, guiándose siempre por valores profesionales fundamentales como la ética, la competencia, la independencia, la calidad y la objetividad.

LAS PERSONAS, MOTOR DE LA ORGANIZACIÓN

Crean firmemente que el verdadero motor de la organización son las personas.

Su filosofía se centra en potenciar el talento y el compromiso de su equipo, conscientes de que el desarrollo personal y profesional es clave para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa.

Facilitan la conciliación laboral y familiar mediante políticas flexibles de horario, teletrabajo y permisos. Además, promueven un entorno de trabajo inclusivo, donde las capacidades de cada persona se reconocen y se fomentan a través de planes de formación continua y oportunidades de desarrollo profesional.

El compromiso de la firma va más allá del crecimiento económico: apuestan por el bienestar de su propio equipo, creando un ambiente colaborativo y estimulante que permita a cada persona dar lo mejor de sí misma, contribuyendo así al éxito colectivo de la empresa.

Están convencidos de que el valor humano, alineado con la sostenibilidad y la innovación, impulsa esta organización hacia el futuro.

Además, este despacho orienta 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 *international 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).

TAX Oficinas

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.



Tax cuenta con seis oficinas propias y 48 asociadas.



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)

Tel. + 34 972 677 254 y

902 365 500

marketing@tax.es

www.tax.es

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.

el Grupo TAX Economistas y Abogados. En la actualidad, TAX cuenta con seis oficinas propias, 48 oficinas asociadas y más de 500 profesionales entre abogados, economistas y graduados sociales, así como una cartera de clientes de más de 30.000 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 consciencia 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.

Prestan un servicio integral a empresas para resolver así todas sus necesidades

A partir de 1991 comenzó su desarrollo con la apertura de nuevas oficinas propias.

Dados los buenos resultados que 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

Más de 180 páginas disponibles en papel o en versión digital

GUÍAS PRÁCTICAS Emprendedores



¿QUIERES MONTAR TU PROPIO NEGOCIO?

LAS GUÍAS DEFINITIVAS PARA CONSEGUIR QUE TU PROYECTO SE HAGA REALIDAD



CÓMPRALAS EN NUESTRA TIENDA ONLINE



A LA VENTA EN



www.emprendedores.es

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 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

73
países

IV Regístrate y accede gratis
insightview.es

Riesgo

Rating **10/10**

Añade tu propia valoración para esta empresa

crédito

9,96 millones €

Publicaciones judiciales e impagos (demandado)

Publicaciones oficiales

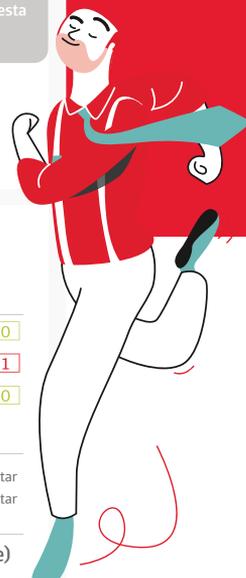
Pre-Concursales	0
Concursales	1
Judiciales	0

Bureaus crédito a 01.06.2022

Consultar Consultar

RAI

Publicaciones judiciales (demandante)



Accede a la información comercial más actualizada y completa del mercado español

Pregúntanos por qué en el
900 213 215

Iberinform
Crédito y Caución

Tech it easy