

OMPROMETIDOS

MAGAZINE EMPRESARIAL

5 TIPOS DE JUBILACIÓN PARA LOS AUTÓNOMOS

Así se domina el
mundo empresarial
- Pedro Baños



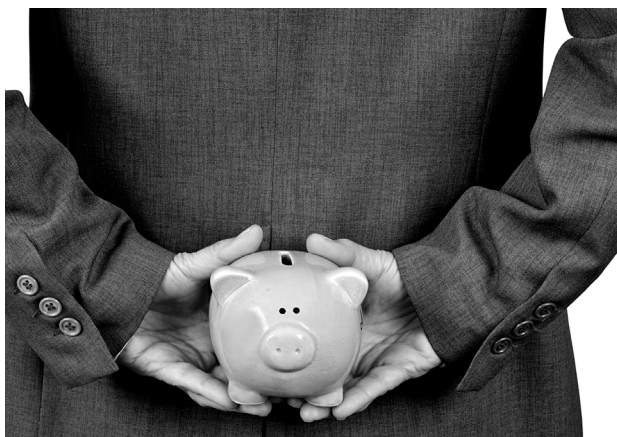
PLUS

Entrevistas
especiales a
nuestros
clientes sobre
su éxito
empresarial

Carta del director, pág. 4

Segundo número de Comprometidos

ACTUALIDAD FISCAL - CONTABLE



Un gran desconocido para la pyme, pág. 9

La fiscalidad y las relaciones laborales en el entorno internacional

Quiero vender mi empresa, pág. 14

¿Cómo lo hago?

Apuestas online, pág. 19

El ocio también pasa por taquilla de Hacienda

ACTUALIDAD LABORAL

¿Se pueden jubilar los autónomos?, pág. 23

Cinco opciones de jubilación

Moniorizar tu ordenador, pág. 29

¿Puedo?



APRENDEMOS DE:



Pedro Baños, pág. 37

Analista, escritor y conferenciante

Marga De la Fuente, pág. 46

Fundadora y CEO de Patentbox Internacional

Beatriz de los Mozos, pág.50

Fundadora Flabelus

Luis Grosclaude, pág. 54

CEO & Partner Grosclaude & Partners

SOMOS PERSONAS:

Aurora Sanabria, pág. 59

CEO Quiero Decir - Burnout

Marta Pinillos, pág. 64

Autora de 'La Voz' - Habilidades de comunicación en
videollamadas

Adriana Nicolau, pág. 68

Interior Designer - Espacios teletrabajo

Luis Solans, pág. 73

Ejecutivo de cuentas - Excelencia con el cliente



NUESTRO EQUIPO:



David Aragón, pág. 77

Responsable Área Fiscal - Contable

Amelia Saco, pág. 78

Assistant Área Fiscal - Contable

Germania Ruiz, pág. 79

Responsable Área Fiscal - Contable

CALENDARIOS OFICIALES:

Calendario laboral, pág. 81

Calendario laboral de la Comunidad de Madrid



COMPROMISO
EMPRESARIAL
FISCAL · CONTABLE · LABORAL · JURÍDICO

CARTA DEL DIRECTOR

¡Ya estamos de vuelta! Parece que han pasado tan sólo unos minutos de aquella vez en la que estaba escribiendo la primera carta del director de nuestro esperadísimo magacín que, la verdad y modestia aparte, tuvo una gran acogida y de la que, permitírnos la licencia, estamos muy orgullosos.

Como ya he comentado en otras ocasiones, para mí, las grandes crisis son a la vez grandes oportunidades, pues si te adaptas rápido puedes obtener una ventaja competitiva que te permita destacar frente a tus competidores. Eso mismo es lo que pretendemos hacer nosotros. Para ello, hemos cambiado de oficina y hemos salido del centro de Madrid para desplazarnos a un barrio periférico de la capital, en Las Tablas, con menos tráfico y de más fácil acceso. Todo ello porque entendemos que, por un lado, las reuniones físicas van a disminuir significativamente, con lo que la cercanía pierde valor frente a la tecnología, en la que las distancias no existen. Por otro, el modelo físico tradicional de oficina ha cambiado y ha pasado de una parcelación importante a espacios abiertos sin asignación de puestos de trabajo, con una gran movilidad. Precisamente esa es nuestra filosofía: ofrecer la última tecnología a nuestros clientes, mantener la cercanía y la profesionalidad con ellos, así como la humanidad, agilidad, proactividad, eficacia... Todo ello hace referencia a nuestro lema de equipo, puesto que “ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos”.

Se impone, por las circunstancias, una nueva realidad en la que los paradigmas que servían hasta hace poco no tienen por qué valer ahora. En este nuevo entorno, ha ganado peso la tecnología con las personas y no exclusivamente para que éstas lo utilicen. Aunque no nos hayamos dado cuenta, está implantada en nuestras vidas y forma parte de ellas desde hace mucho tiempo. El mundo offline y el online se entremezclan de tal manera que, nosotros, como individuos, pasamos a introducirnos en dicho mundo a través de una ventanita por la que mantenemos el contacto con nuestros clientes, familia, amigos... Todo ello como si estuviéramos compartiendo espacio con ellos. Como he oído ya muchas veces, esta desgracia de pandemia nos ha hecho avanzar en un solo año en el uso de la tecnología lo



Nueva oficina Compromiso Empresarial

que de otra manera hubiera tardado una década. La nueva realidad es un mundo repleto de oportunidades y os invito a reflexionar cómo aprovecharlas. Nosotros, desde luego, lo intentaremos con toda nuestra voluntad.

Mirando el otro día las estadísticas nuestras del último año, observé cómo en dicho periodo hemos constituido más del doble de sociedades que en 2019. Éste es un país de emprendedores y se ve claramente cuando, en circunstancias tan difíciles, tantas personas deciden seguir adelante con sus proyectos. A todas ellas les envío mi aplauso y mi reconocimiento, dudo que en circunstancias tan difíciles yo me hubiera atrevido a dar ese paso, teniendo en cuenta que yo mismo soy un emprendedor, o así me consideran.

Ya nos queda menos, esperemos que en el próximo número de esta revista la pandemia esté reducida a la anécdota en España y que no mucho más tarde esta etapa forme parte del pasado en todos los rincones de este planeta. Como leí hace poco: “Nadie en el mundo estará protegido hasta que todos estemos protegidos.”

Animaros a seguir luchando por vuestros sueños empresariales, estamos aquí para ayudaros a conseguirlo. Animaros también a ver oportunidades dónde otros solo ven problemas, pues todo lo que necesitas para triunfar en este mundo es una perspectiva, un sueño y trabajo. Os invito también a afrontar esta segunda parte del año con optimismo.

Dicen que los economistas son los mejores prediciendo el futuro viendo lo que sucedió en el pasado, pero los empresarios de éxito son los que, no sólo predijeron un futuro que no había sucedido, sino que incluso lo crearon ellos. Basta recordar que el iPad, herramienta imprescindible casi en nuestras vidas, fue presentado 20 años antes de dar con la tecla del éxito por una compañía y no tuvo ningún reconocimiento. Esto también habla de la importancia del Marketing de la que en la compañía Apple han sido, son y serán especialistas.

Cree en tu proyecto y busca el modo en que sacarlo adelante: nunca se sabe cuál es el momento o el lugar en el que puedes conseguir tu propósito y cambiar el mundo.

Me despido de vosotros esperando veros en el siguiente número y seguir creciendo juntos.

Un abrazo

Carlos Solans

CEO Compromiso Empresarial Consultores







ACTUALIDAD FISCAL - CONTABLE

UN GRAN DESCONOCIDO PARA LA PYME

La fiscalidad y las relaciones laborales en el entorno internacional



Cuando una pyme se interesa por el ámbito internacional, normalmente se debe a que va a invertir fuera o a **exportar** sus productos, o a que va a realizar una inversión en algún país externo. También sucede a veces, que pequeños **autónomos** realizan diferentes actividades por diferentes países del mundo y en muchos casos cobran de empresas de cada país donde han trabajado.

Lo primero que una pyme o un autónomo debe tener en cuenta cuando sale al extranjero es saber el entorno fiscal en el que se va a mover, pues es muy importante conocerlo para tomar decisiones correctas que permitan **minimizar** esa **carga fiscal**. También es interesante saber qué consecuencias fiscales puede tener esto en España para esa empresa o cliente. **Lo segundo** a tener en cuenta es el marco normativo que rige

las relaciones laborales y de Seguridad Social del país en cuestión.

Respecto a la fiscalidad internacional, una de las primeras cosas que una pyme o un autónomo debe hacer es ver el **convenio** para evitar la **doble imposición** (*en adelante CDI*) entre España y el país en cuestión pues este convenio, como su nombre indica, es el que intenta evitar una doble imposición que te haga **pagar dos veces** por la misma fuente de **ingresos**. Una gran mayoría de los convenios de doble imposición que ha firmado España están basados en el convenio tipo de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). No es ámbito de este capítulo entrar a profundizar en estos **convenios de doble imposición**, pero sí como regla general son **convenios de deducción** que lo que hacen es deducirte lo pagado en el país fuente de los ingresos, de lo que tienes que pagar en el país de residencia del inversor.

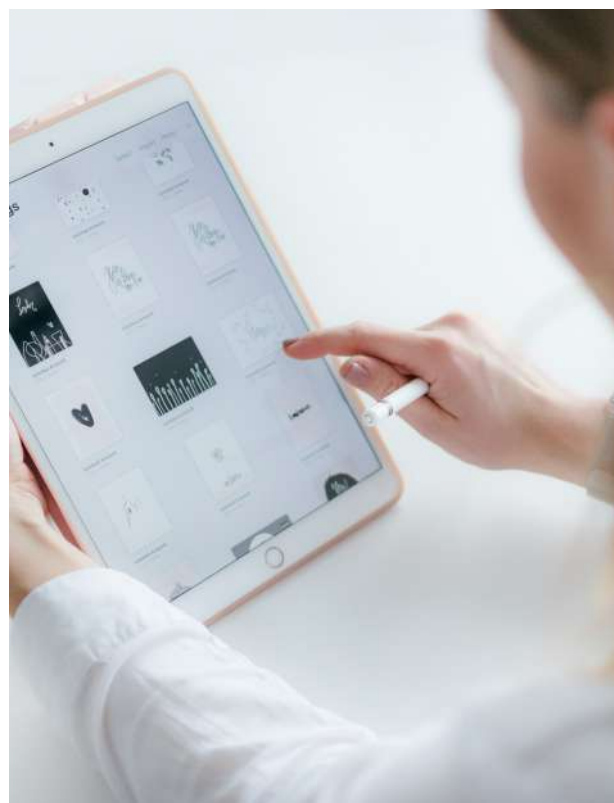
Como ejemplo: si en un reparto de dividendos pago en origen 10 unidades monetarias (*en adelante u.m.*) y en el país donde resido tengo que pagar 20 u.m., si no existiera el CDI se pagarían 30 u.m., 10 u.m. en el país fuente y 20 u.m. en el país de residencia. Ahora bien, si existiera el CDI se pagarían 20 u.m. en total,

"Lo primero que una pyme o un autónomo debe tener en cuenta cuando sale al extranjero es saber el entorno fiscal en el que se va a mover"

10 u.m. en fuente y 10 u.m. en residencia; pues a las 20 u.m. que me corresponderían en el país de residencia me deduciría las 10. u.m. pagadas en el país de la fuente.

La mayoría de los convenios de doble imposición suscritos por España son de deducción, pero existen algunas excepciones, y los hay de exención cuyo sistema es diferente.

Permitirme, para explicaros cómo funciona, poner el ejemplo de la *Selección Española de fútbol* que ganó el Mundial en Sudáfrica 2010, cada uno de sus integrantes tenía una prima por ganar el Mundial de 600.000 €. El convenio suscrito entre España y Sudáfrica es un convenio de exención, de tal manera que, a diferencia del convenio de deducción, si una cantidad está exenta en el país de origen se considera exenta en el país de residencia. En el caso que nos ocupa nos encontramos con que uno de los requisitos que establece la FIFA para celebrar un mundial en un lugar es que los premios obtenidos estén exentos de tributación en el país en cuestión, dado que el trabajo por el que se obtuvieron las primas fue en Sudáfrica, las mismas se considerarán exentas allí. Pues bien, el convenio de doble imposición entre España y Sudáfrica en aquella época era de exención, de tal manera que estando exentos en Sudáfrica estaban exentas en España y no tributaban. Con lo cual, esos 600.000 € fueron limpios de polvo y paja a cada uno de los integrantes de la Selección Española. Dos años después se celebró la Eurocopa de 2012, que ganamos en Austria. En este caso el convenio era de deducción y aunque las cantidades en Austria recibidas por prima se consideran exentas según el acuerdo con la UEFA, al ser un convenio de deducción, en España



sí tributaban, pues dado que en Austria no se había pagado fiscalidad alguna no se deducían nada, y en España se pagaba como si lo hubieran generado aquí. Esto generó un problema con los jugadores de la selección española, pues cuando establecieron las primas consideraban o entendieron que eran netas para ellos, de la misma manera que lo habían sido dos años antes, lo que generó algún malestar entre los jugadores de la selección al creer que iban a cobrarlas íntegras y al ver que estaban sometidas a tributación y cobrar prácticamente la mitad de lo que esperaban.

Este es un ejemplo claro y contundente de lo importante que es conocer la *fiscalidad internacional* y de estar bien asesorado. Este malestar se resolvió, asumiendo la Federación Española parte de la tributación, es decir, aumentando las primas brutas de manera sobrevenida.

Os quiero poner otro ejemplo, en este caso el de un músico que llegó a nuestra asesoría. Cuando empezamos a ver sus rentas vimos que actuaba en diferentes lugares del mundo y en cada uno de esos países el pagador, normalmente administraciones públicas, sometía a retención los ingresos para un no residente, normalmente entre el 15% y el 23% de los ingresos en función de los países. En España le dijeron sus asesores que la retención pagada no se deducía en su renta porque se consideraba que las cantidades obtenidas en los diferentes países por servicios personales sólo pueden someterse a imposición en el estado del que uno es residente. En resumen, **pagaba dos veces por los mismos ingresos**, en país de fuente y en el de residencia, y para evitarlo tenía que ir a cada uno de los países que le había practicado retención el pagador y reclamárselo. Esto es un ejemplo claro de mala praxis o de mal **asesoramiento fiscal internacional**, no tenía un buen asesor. Cuando nos reunimos le dijimos que esa norma tiene una excepción y es la reflejada para artistas, pues en ese caso “*las rentas que se obtengan del ejercicio de su actividad personal en otro estado en*

calidad de artista pueden someterse a imposición en el estado donde ha realizado el trabajo”. Le pudimos recuperar los ingresos indebidamente realizados en los últimos cuatro años, que era muchísimo dinero. Es un cliente agradecido para toda la vida. **Éstos son ejemplos de lo importante que es tener una buena asesoría que te pueda resolver situaciones en un mundo tan complejo como el de hoy.**

Respecto de las relaciones laborales y la Seguridad Social en el *ámbito internacional*, y siguiendo los ejemplos que he puesto en el apartado anterior, os voy a contar otro hecho sucedido en nuestro despacho: No hace mucho tiempo nos llamó un trabajador español el cual había llegado a un acuerdo verbal con la empresa para ir a trabajar a México. Estando allí, su mujer que se había quedado en España, le dijo que estaba embarazada y quiso volverse. Tuvo innumerables problemas con la empresa española porque le habían dado una serie de beneficios y le habían encargado la expansión en México, por lo tanto no querían que se volviera. El caso es que no había un **acuerdo de expatriación** firmado, es decir, no estaban establecidos las consecuencias o cómo actuar ante determinados imponderables, por ejemplo, qué pasaba si el trabajador se quería volver en un determinado plazo.

En resumen, esto fue una **fuentes de conflictos** que terminó judicialmente y además de una manera, digamos, bastante “violenta” desde dicho punto de vista, y todo ello hubiera sido evitable si hubiera habido un acuerdo de expatriación donde se reflejara dicha posibilidad, así como sus consecuencias.

Este tipo de acuerdo siempre es, casi lo primero que se debe hacer cuando expatriamos a alguien. En él deben venir todas las posibilidades o todos los hechos futuros que pudieran acontecer y cómo se resolverían, de esta manera evitaremos muchos, pero que muchos problemas. Y está a la orden del día de la pyme mandar a trabajadores

fuera de España que ni están con acuerdos de expatriación, ni tienen clara la fiscalidad del trabajador, ni la situación desde el punto de vista migratorio. En este tipo de acuerdos también debe fijarse el **régimen fiscal aplicable**, si las cantidades a percibir son netas o brutas, así como **comunicar** a la Seguridad Social el **desplazamiento** para que ésta, a su vez, se lo comunique a la Seguridad Social o al organismo correspondiente del país receptor.

A este respecto, igual que en el apartado de la fiscalidad, también es muy importante el **convenio de Seguridad Social** suscrito entre ambos países, pues en él se reflejan una serie de cuestiones cómo puede ser: qué pasa con las cotizaciones a efectos de jubilación, de incapacidades permanentes y de otra serie de efectos que pueden tener su importancia a corto o a largo plazo desde el punto de vista del trabajador. Además de por estas razones, es importante la **comunicación a la Seguridad Social** del desplazamiento porque, si dicho trabajador está en el país de destino y fuera, por ejemplo, en una inspección de trabajo del país receptor debes acreditar que no estás dado de alta en la Seguridad Social en dicho país, pues lo estás en España. Esto es posible durante un tiempo que normalmente es de **dos años**, aunque puede ser ampliado en circunstancias excepcionales.

En resumen, como vemos y hemos insistido, si ya es importante estar bien asesorado en el ámbito nacional lo es mucho más en un entorno internacional, donde todo te resulta extraño. Si la distancia física puede ser muy grande a veces, la distancia jurídica lo es aún todavía más.

Carlos Solans Díaz
CEO Compromiso Empresarial
Consultores







QUIERO VENDER MI EMPRESA

Anuestro despacho, como abogados especialistas en la **venta de empresas**, nos llaman a menudo empresarios que quieren vender su empresa, e incluso que tienen posible compradores interesados, pero que no saben por dónde empezar, qué requisitos existen para vender una empresa, qué pasos dar, qué tendrán que hacer.

Se abre para ellos un proceso que desconocen, que seguramente no hayan vivido nunca antes, y que probablemente no vayan a repetir, pues la mayoría de los empresarios sólo venden una **empresa** una vez en su vida.

Y es que vender una empresa es un proceso

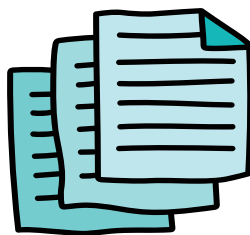
complejo, que puede representar un verdadero quebradero de cabeza para el propietario, no sólo durante todo el proceso (que suele durar varios meses), sino lo que es peor, puede suponerle un grave problema una vez haya vendido sin las **debidas garantías**.

La venta de una empresa es por tanto un largo camino, cuyas etapas conviene conocer bien, para evitar los problemas que pueden aparecer en cada fase del proceso.

En nuestro afán por ayudar a todos los empresarios que vayan a iniciar dicho proceso de venta de su empresa, queremos comentarte cuáles son los **pasos** más importantes y

QUIERO VENDER MI EMPRESA

¿POR DÓNDE EMPIEZO?



PREPARACIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Escrituras constitución, contratos , proveedores , cartera clientes, balance contable y financiero . Todo ello debe reflejar la competitividad e idoneidad de la empresa que es objeto compra venta.

FIRMA DEL ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD (NDA)

Comprador, vendedor o intermediario , persona física o jurídica , se obligan a custodiar la documentación y seguir las practicas de buena diligencia en cuanto a uso conservación y devolución de documentación . Se fija en este una cláusula de no competencia en caso de que la compra venta no se lleve a efecto.



LA CARTA DE INTENCIONES (LOI)

Oferta que presenta el comprador en la que se fija el precio de mercado que refleja su valor patrimonial, formas de pago y resto de cláusulas y condiciones inherentes al contrato fijadas por las partes, no siendo estas vinculantes hasta el buen fin y firma del contrato.

LA DUE DILIGENCE

Fijación de términos y plazos para revisión legal , contable, financiera , laboral y fiscal por parte del comprador para constatar la veracidad de la información recibida. Podrán acordarse la renegociación de las condiciones de la operación y términos por las partes contratantes.

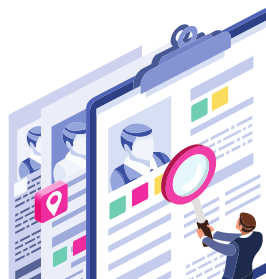


EL CONTRATO DE COMPRAVENTA

En este se identifican todos los aspectos anteriores, partes contratantes, términos objetos contratación , precio, forma de pago , plazos y resto de las condiciones acordadas para la transmisión de la titularidad de la empresa objeto de venta.

LA ESCRITURA PUBLICA

El contrato compra-venta adquiere oficialidad a su firma ante notario trasmitiéndose la venta de la empresa y su compra por la parte adquiriente. Se debe reflejar el cese del anterior propietario como administrador cesante de la empresa objeto de transmisión.



proporcionarte una serie de **consejos** prácticos que debes de tener en cuenta:

Una vez que el propietario ha tomado la decisión de vender y tiene a un comprador interesado, la gran duda por resolver es:

¿Por dónde empiezo?

1. Preparación de documentación:

Parece evidente que lo primero que el empresario debe hacer es preparar la documentación que le solicitará el interesado comprador.

Sin embargo, no es siempre es tan sencillo como aparenta: es importante tener localizadas todas las escrituras; organizar los principales contratos con clientes y proveedores; tener preparada toda la información contable y financiera, etc., a la hora de verdad no resulta tan sencillo, y a menudo, el empresario dependerá de una persona de su confianza, dentro de la empresa o su asesoría, para ayudarle con esta tarea.

Por ello, es muy importante que el empresario seleccione cuidadosamente a dicha persona, y en su caso, se asegure de su **confidencialidad** y predisposición a coadyuvar en el proceso de venta, lo que a menudo conllevará el gratificar a dicho colaborador.

2. Firma del acuerdo de confidencialidad, también llamado Non Disclosure Agreement (NDA):

La firma del Acuerdo de Confidencialidad o NDA (*Non Disclosure Agreement*) en inglés, es un paso fundamental antes de entregar documentación alguna al interesado comprador.

El NDA tiene que cubrir aspectos tales cómo qué se entiende por documentación confidencial; cómo ha de conservarla el receptor; cuándo y bajo qué circunstancias ha de devolverla o destruirla; cual será la vigencia de la obligación

de confidencialidad; las consecuencias del incumplimiento de la confidencialidad, etc.

Algo que repetidamente vemos que suele falta en los NDA que firman los clientes que no cuentan con nuestro asesoramiento, es una cláusula de no competencia: al final, a todo vendedor le suele preocupar que si el comprador al final se retira y no compra, utilice la información recibida para competir con su empresa. Y un NDA no protege de este riesgo (recuerde que solo asegura la confidencialidad) salvo que explícitamente esté contemplado.

3. La carta de intenciones (LOI): Recibir una Carta de intenciones o LOI (*Letter of Intend*) en inglés, es una excelente noticia: el comprador nos está presentando su propuesta de compra, en la que ofrecerá un precio, con una forma de pago, plazos de abono y demás condiciones de la compraventa, tales como la continuidad del propietario durante un plazo de tiempo, retribución de esta continuidad, etc.

Sin embargo, las LOI adolecen de una importante carencia: no suelen ser (casi nunca) vinculantes, por lo que el comprador puede echarse para atrás posteriormente. Únicamente suelen ser vinculantes en la exigencia de exclusividad por parte del comprador, para llevar a cabo sus comprobaciones.

¿Y entonces, suelen preguntarnos los clientes, para que sirve la LOI?

Pues suele servir para fijar las bases sobre las cuales se cierre finalmente la compra, una vez el comprador haya llevado a cabo su exhaustiva revisión de la compañía, como veremos a continuación.

4. La Due Diligence: La LOI suele conllevar la exigencia de concesión de exclusividad, durante un plazo (normalmente entre 1 y 2 meses), para que el comprador lleve a cabo su proceso de revisión legal, laboral, fiscal, y contable-financiera de la compañía. Lo que se denomina, la *Due Diligence*.

Durante la *Due Diligence* el comprador enviará a su equipo, habitualmente externo, de abogados y economistas, a revisar que la información que ha recibido hasta la fecha, es toda cierta y verificable.

Suele ser muy extraño que una venta se caiga tras la realización de la *Due Diligence*, pues algo muy grave tendría que aparecer, pero sí suele pasar que tras la misma haya ajustes en el precio ofertado en la LOI por que aparezcan diferencias o riesgos, o en los plazos de pago (por que el comprador exige retener parte del precio para cubrir riesgos).

Por tanto, con frecuencia, tras la *Due Diligence*, comprador y vendedor tienen que negociar de nuevo los términos acordados en la LOI.

5. El contrato de compraventa: Finalmente se llega a la negociación y firma del contrato de compraventa (a menudo los primeros borradores se van intercambiando entre las partes durante la *Due Diligence*).

Dicho contrato, también llamado *Shares Purchase Agreement* (SPA), contiene ya todos los elementos definitivos de la compraventa: precio a recibir, forma de pago, plazos para el pago, cantidades retenidas para hacer frente a los riesgos o contingencias detectados durante la *Due Diligence*, período de continuidad, dedicación y retribución del propietario, la no competencia, y muchos otros aspectos más. Es un documento complejo, que exige una gran dedicación para evitar dejar flecos sueltos. A menudo junto a este contrato se firman otros complementarios como es el de *escrow account* de cantidades no entregadas como garantía de contingencias; o de prestación de servicios del propietario, o de Alta Dirección.

6. La escritura pública: Por Ley en España la transmisión de participaciones (o acciones) de una compañía se ha de hacer en documento público, otorgando escritura ante un notario.

Por ello, a veces el contrato de compraventa se firma en el mismo momento que se otorga la escritura de compraventa y, en cambio, otras veces se firma primero el contrato privado, y al cabo de algún tiempo, se otorga escritura, pues en el *interim* el propietario tiene que realizar determinados ajustes (por ejemplo, sacar fuera del activo vehículos de lujo, o inmuebles, etc.).

En todo caso, es muy importante que en el momento de otorgamiento de escritura pública de transmisión, se formalice igualmente la de cese como administrador del propietario, pues se han dado, durante los años de crisis en nuestro país, estafas provocadas por compras realizadas por estafadores sin escrúpulos que mantenían a los propietarios como administradores, descapitalizando las empresas adquiridas y haciendo por ello responsables a los vendedores que continuaban apareciendo como los administradores de derecho.

"La venta de una empresa es por tanto un largo camino, cuyas etapas conviene conocer bien, para evitar los problemas que pueden aparecer en cada fase del proceso."



Requisitos para vender una empresa:

Realmente no existe ningún requisito especial para que una empresa se pueda vender (más allá de que legalmente haya que otorgar escritura pública de transmisión). O dicho de otra forma: cualquier empresa es vendible, si se encuentra al comprador idóneo. De hecho, en nuestros más de 25 años de experiencia asesorando en la venta de empresas, nos hemos encontrado con empresas que a primera vista parecía que no iban a interesar a nadie, pero que en cambio sí tenían comprador; y a la inversa, otras que parecían una oportunidad de inversión muy interesante, pero acababan por no interesar a nadie. Lo único importante por tanto es encontrar a un comprador interesado y con los recursos financieros suficientes para hacer frente a la compra.

¿Cómo puedo vender mi empresa?

Lo más importante en todo caso para vender su empresa, es fijar un precio por la misma que sea razonable y ajustado a lo que el mercado esté dispuesto a pagar. Al final, todo comprador desea rentabilizar su inversión, sin perjuicio de que el comprador valore además de la rentabilidad, otros factores como el fondo de comercio, el *know-how*, etc. Todos estos añadidos acrecentan el valor, pero la base de toda compra es la capacidad del comprador de generar beneficios con la adquisición. Por tanto, establecer el precio adecuado, es fundamental para que la venta pueda tener éxito.

¿Necesito un abogado para vender mi empresa?

Sin ser un requisito legal el disponer de un abogado, no podemos sino recomendar que en un proceso tan complejo como es la venta de la empresa, el propietario esté en todo momento asesorado legalmente. Pero además de la misma manera que cuando tenemos un problema de salud, acudimos al especialista, en el caso de la venta de una empresa es de vital importancia que el vendedor esté asesorado por abogados expertos en fusiones y adquisiciones de empresas.

A nuestro despacho nos han llegado clientes que no habían recibido asesoramiento o que el que habían recibido no había sido proporcionado por abogados expertos en la materia y habían firmado documentos que resultaban en un grave perjuicio para ellos.

Por lo tanto, así como en muchas ocasiones el vendedor no precisa de un intermediario para la venta de la empresa, pues ha encontrado por sus propios medios comprador, por el contrario, la ayuda de abogados expertos debiera ser siempre fundamental.

¿Puedo vender mi empresa con deudas?

A menudo se dirigen a nosotros propietarios de empresas que desean venderlas, pero que se preguntan si teniendo deudas podrán hacerlo. La respuesta es que sí y, de hecho, es muy habitual que la empresa tenga deudas (desde préstamos para financiar inversiones, hasta líneas de crédito para circulante) cuando es vendida. Lo único que ocurre en estos casos es que el comprador restará al valor de la empresa (*entreprise value*) el importe de la deuda, y ello dará como resultado el valor de las participaciones o acciones (*equity value*), es decir, lo que percibirá el vendedor. Lo que es más complicado es vender una empresa con pérdidas, pero no imposible, pues en estos casos el comprador estará dando prioridad a otros factores que le aportan valor, tales como el fondo de comercio, el *know-how*, etc. O, en el caso de empresas jóvenes en crecimiento, el comprador o inversor estará valorando especialmente el plan de negocio de la empresa y su posibilidad de crecimiento y obtención de resultados futuros.

En todo caso, la venta de una empresa es un proceso con numerosas aristas y derivadas, por lo que quedamos a su disposición desde nuestro despacho para orientarles y asesorarles en el proceso de venta de su empresa.

Luis Baños,
CEO de Corporate Counselors
www.abogadodeempresa.com

¿HAS TENIDO SUERTE EN LAS APUESTAS ONLINE?

El ocio también pasa por la taquilla de Hacienda



Si has tenido una buena mano, sin duda, es una buena noticia, pero eso no quita de que Hacienda quiera llevarse su parte. Esto se debe a que las ganancias de las apuestas online se consideran ganancias patrimoniales y, por ende, hay que tributar por ello.

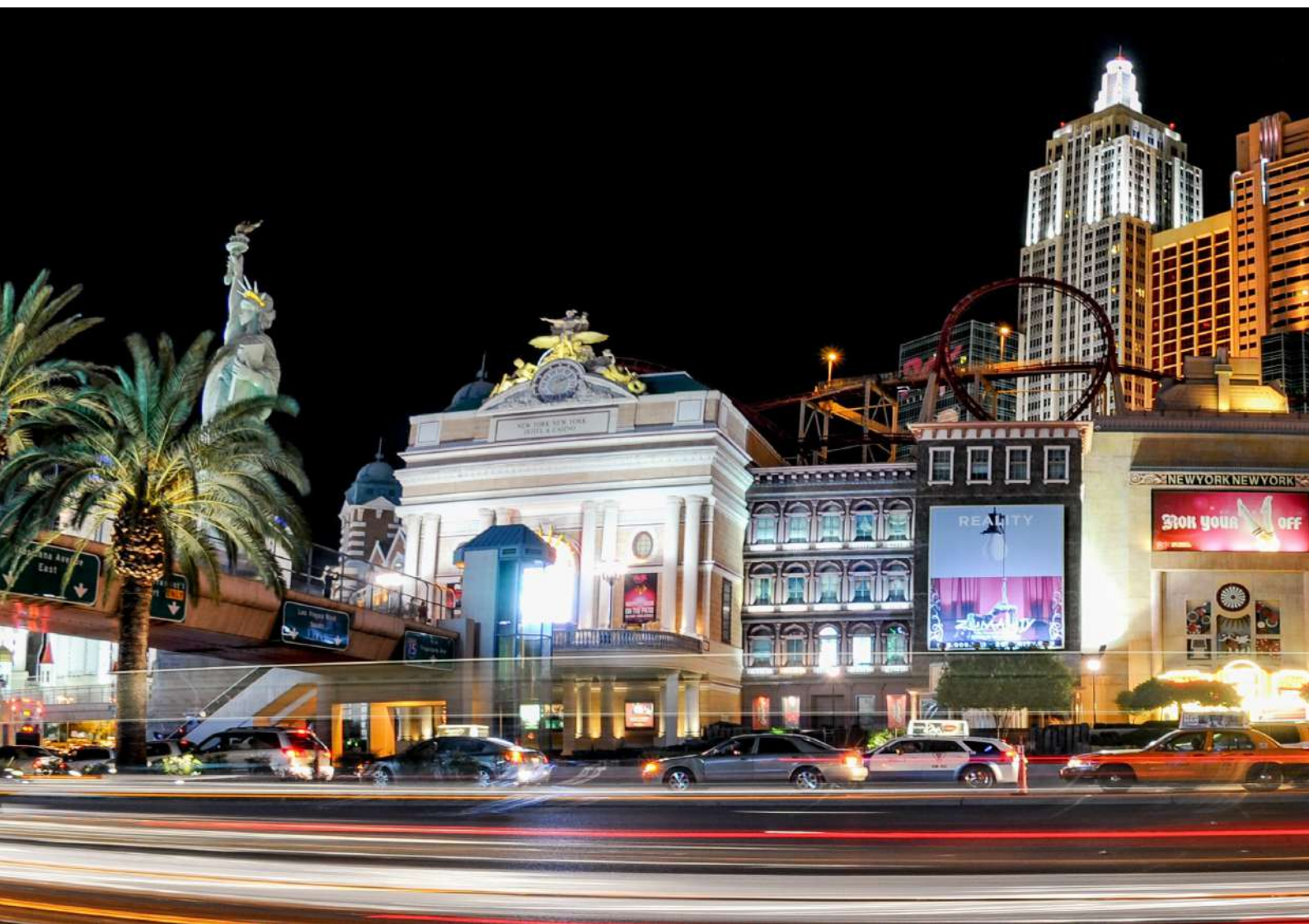
¿Cómo puedes saber lo que debes? Es muy sencillo: el cálculo por el que tienes que tributar es el neto que hayas ganado en computo total de todas las casas de apuestas. Te pongo un ejemplo:

BET 365	APUESTAS REALIZADAS	10.000
	APUESTAS PREMIADAS	15.000
	BENEFICIO NETO	5.000

CODERE	APUESTAS REALIZADAS	7.000
	APUESTAS PREMIADAS	5.000
	BENEFICIO NETO	-2.000

Si hacemos el **cálculo**, hemos tenido un beneficio de 3.000€ que deben tributar en la declaración de la renta como ganancia patrimonial. Ojo, que esta cantidad va a la base general y no la base del ahorro y, por tanto, puede llegar a tributar al tipo máximo de IRPF, que depende de la comunidad y se mueve entre un **43-45%**.

La única manera de librarnos de tributar, es si has tenido menos de 1.000 euros de **beneficio** ([Art. 96.2 de la Ley IRPF](#)) en estas apuestas online y no tienes otros rendimientos. A continuación, te expongo algunos casos con los que te puedes encontrar. Son los siguientes:



- He ganado en mi puesto de empleo 25.500 euros como rendimiento de trabajo y he tenido beneficios en apuestas por 800 euros. Sí tengo que declarar.
- He ganado en mi empleo 4.750 euros como rendimiento de trabajo y he tenido ganancias en las apuestas por 75 euros. Sí tengo que declarar.
- No tengo trabajo ni he obtenido ningún rendimiento a excepción de las ganancias de apuestas por importe de 950 euros. Por tanto, no tengo que declarar.
- No tengo trabajo ni he obtenido ningún rendimiento a excepción de las ganancias de apuestas por importe de 1.200 euros. Aquí, sí tengo que declarar.

Puedo afirmar que cada vez somos más los que realizamos apuestas y por ello la Administración nos está echando el ojo ya que ven que puede ser una fuente de ingresos importante para las arcas

públicas. **Mi recomendación es que si estáis en esta situación afortunada de ganar dinero con las apuestas no cometáis el error de no declararlo**, las casas de apuestas dan debida información a la Agencia Tributaria y si comprueban que no se ha incluido en la correspondiente declaración de la renta, tienes muchas posibilidades que te llamen a la puerta: bien con un requerimiento de Gestión Tributario o, en algunos casos, directamente Inspección.

En caso de ser descubierto, aparte de abonar lo que te corresponda, pagarás una sanción que puede ir desde el 50% al 150% de la cuota defraudada. Ten en cuenta el lema de **“Jugar de forma responsable”** y legal siguiendo la [Ley 13/2011, de 27 de mayo](#), de regulación del juego.



Francisco Solans
Resp. Área Fiscal - Contable
Compromiso Empresarial
Consultores



ACTUALIDAD LABORAL



¿SE PUEDEN JUBILAR LOS AUTÓNOMOS?

Una de las mayores preocupaciones que tiene un trabajador por cuenta propia es si tiene los mismos derechos respecto a la jubilación que un empleado dado de alta en el Régimen General



Cinco opciones de jubilación para los autónomos

Para que un **autónomo** pueda acceder a la jubilación, no solo sirve que durante vida laboral como autónomo haya facturado mucho, pagado cada trimestre los impuestos, etc. Dará igual si no se realiza una planificación correcta sobre el **cese de la actividad** laboral.

¿Se pueden jubilar los autónomos?

La respuesta es afirmativa, aunque por naturaleza la jubilación de un autónomo es más restrictiva debido a que en la Seguridad Social no se dispone de modalidades de **jubilación** de

carácter exclusivo sino, más bien, lo contrario, ya que solo serán de aplicación algunos determinados tipos de jubilación que se utilizan en el Régimen General.

¿Qué cuota de autónomo debo elegir?

Con anterioridad al año 2019, los trabajadores por cuenta propia al cumplir los 47 años decidían aumentar su base de cotización con la intención de poder cotizar más y, por consiguiente, ver de cara a su jubilación un aumento en su pensión.



Tras el “[*Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el artículo 130 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*](#)”, se eliminó la restricción de que solo al cumplir los 47 años se podía aumentar las bases de cotización, tal y como se indica en el Artículo 15. *Bases y tipos de cotización*, en el apartado 3: “*La base de cotización para los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, sean **menores de 47 años** de edad será la elegida por estos, dentro de los límites que representan las bases mínima y máxima*”.

Por lo tanto, para poder incrementar la pensión de jubilación, el trabajador autónomo deberá aumentar la cuota de autónomo como mínimo desde los 42 años. Hay que tener en cuenta que al cumplir los 47 años la base máxima se reduce desde los 4.070 hasta los 2.077,80 euros, y solo los autónomos que tuvieran una base más elevada con anterioridad a cumplir los 47 años podrán mantenerla.

Para poder realizar estos cambios hay que tener en cuenta los plazos que exige Seguridad Social para realizar modificaciones:

- El cambio en la base entre el 1 de enero y el 31 de marzo, se hará efectiva a partir del 1 de abril.
- Desde el 1 de julio para los cambios realizados entre el 1 de abril y el 30 de junio.
- Si se comunica el aumento de cotización entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, se hará efectivo desde el 1 de octubre.
- Si se realiza entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, el cambio en la base de cotización se hará efectivo desde el 1 de enero.

¿Qué tipo de jubilación están destinados a los autónomos?

1. Jubilación ordinaria

Los autónomos tienen que cumplir de igual manera que en el Régimen General los requisitos de edad y cotización.

En 2021 es necesario **tener cotizados 37 años** y tres meses cotizados como mínimo si un autónomo se quiere jubilar cuando cumpla los 65 años. Si la cotización es menor la edad de jubilación se retrasa hasta los 66 años.

Además de los años cotizados, se deben cumplir también los siguientes requisitos:

- Estar afiliado en la Seguridad Social, en cualquiera de sus regímenes.
- Que se produzca la finalización de la actividad laboral en el caso de estar en situación de alta y hayan pasado tres meses del cese de actividad.

2. Jubilación flexible

Cuando el autónomo ha pasado a estar jubilado puede volver a incorporarse a su labor profesional a través de la **jubilación flexi-**

ble, es decir, como trabajador contratado en una empresa. Para jubilarse de esta manera, **se requiere** un mínimo de 15 años cotizados. Se limita el cobro de la pensión a un porcentaje, según la normativa se debe tratar como máximo de un empleo a jornada parcial, **que no supere el 75%** del tiempo de una jornada completa.

Por lo tanto, el porcentaje que no se dedica a trabajar, es el que se percibirá de pensión. Así, para obtener la jubilación flexible se necesita:

- a. Estar afiliado a la Seguridad Social.
- b. No ejercer como autónomo y tampoco en el sector público.
- c. Que exista un contrato parcial, con una jornada reducida entre un 25 y un 50% respecto a la que tendría un empleado a tiempo completo.
- d. Que al menos **2 de los 15 años** cotizados estén comprendidos dentro de los 15 años anteriores a la jubilación flexible.
- e. Tener la edad de jubilación ordinaria.



3. Jubilación activa

El autónomo **no societario** puede compatibilizar el cobro del 100% de la pensión de jubilación ordinaria con la realización de su trabajo mediante la jubilación activa.

Para ello deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a. Debe de tener como mínimo a un trabajador contratado.
- b. Que acredite 36 años cotizados.

Si no se tiene personal contratado, también se puede obtener una jubilación activa, pero no se percibirá el 100% sino **el 50% de la pensión** de jubilación, salvo que los ingresos de la actividad son menores a 950€ al mes y siempre que no cambie el salario mínimo interprofesional.

4. Jubilación anticipada:

Un autónomo puede jubilarse siempre y cuando se encuentre dentro de los siguientes supuestos:

- a) Por trabajo de índole tóxico, peligroso o penoso.
- b) Jubilación anticipada voluntaria, es decir, dos años antes que se cumpla la edad ordinaria de jubilación.
- c) Jubilación anticipada por discapacidad del 45% o más.

5. Jubilación demorada

Los autónomos que retrasan su edad de jubilación obtendrán una **bonificación** en su base reguladora para el cálculo de su pensión.



¿Cómo se calcula la pensión del autónomo?

En primer lugar, se calcula la base de cotización de los últimos 24 años. En el caso de que se haya cotizado durante el período mínimo establecido para 2021 no se aplicarán penalizaciones. En el caso de que se haya cotizado menos de 36 años, se deberá de realizar el siguiente cálculo:

- a) Se cobrará el 50% de la base reguladora por los primeros 15 años de cotización.
- b) Por cada mes adicional a esos 15 años, entre los meses uno y 106, se suma un 0,21%. Es decir, por cada año adicional a los 15 primeros años de cotización se sumará un 2,5% más al porcentaje sobre la base reguladora.
- c) Por cada mes de los siguientes 12 años y dos meses, habría que aplicar un 0,19% más, hasta llegar al 100%, que sería una pensión por la base reguladora completa.

¿CÓMO SE CALCULA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN?

1

CONOCER LA BASE DE COTIZACIÓN

En primer lugar, debemos de saber cual es la base de cotización debido que para su cálculo necesitaremos saber la base reguladora.

¿Dónde puedo obtener este dato?:

- Sede Electrónica de la Seguridad Social – Informe de bases de cotización

2

AÑOS A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO

Debemos saber cual es nuestro periodo de referencia, es decir, los años que se deben de tener en cuenta a la hora de calcular la base reguladora. A día de hoy se tiene en cuenta 24 años hacia atrás desde el cese en el trabajo o en el momento que se acude a solicitar la jubilación.

3

ACTUALIZACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN CON EL IPC

Antes de realizar cualquier calculo con las bases de cotización debemos actualizar las mismas con el IPC.

En la pagina web del INE se pueden actualizar de manera sencilla a través del siguiente enlace:
<https://www.ine.es/calcula/>

4

SUMA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

Se deben de sumar las bases de cotización de os 24 años anteriores desde el cese en el trabajo o en el momento de la solicitud de jubilación. En total hay que sumar 288 bases, es decir, los correspondientes a 24 años son 288 meses.

5

CÁLCULO BASE REGULADORA

La suma de las 288 bases de cotización se deberá dividir entre 336, y el resultado de esta operación será la base reguladora.

6

CÁLCULO DEL PORCENTAJE QUE DEBEMOS APLICAR

Se abonará el 100% de la base reguladora si se cumplen los requisitos actuales de años de cotización para la jubilación ordinaria, es decir, un mínimo 36 años.

Hay que tener en cuenta que en 2021 y hasta 2022 por cada mes adicional cotizado que se sume a los primeros 15 años se debe de sumar:

- 0,21% entre los meses 1 y 106
- 0,19% a partir de los 146 meses siguientes.

EJEMPLO PRÁCTICO

Veamos cómo funcionaría lo explicado anteriormente en un caso concreto. Tenemos como protagonista a Luis, que ha cotizado durante su vida laboral de autónomo 16 años y dos meses. Quiere conocer cuánto percibiría por su pensión con una base reguladora de 2.000€.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que tiene los años cotizados mínimos exigidos por Ley para poder cobrar una pensión de jubilación, es decir, 15 años. Además, tiene cotizado más de un año del mínimo exigido, en concreto un año y dos meses.

Por lo tanto, a los 15 años cotizados que exige la legislación, habrá que computar 12 meses mas por el año adicional y dos meses cotizado, en total, 14 meses. Como indicamos en el texto anterior, por cada año adicional entre los meses uno y 106 hay que sumar un 0,21% mas de pensión, de tal modo, que 0,21% multiplicado por 14 meses da un total de 2,94%. De momento, éste es el porcentaje que le pertenece como pensión.

Faltaría por incluir el 50% por los 15 años trabajados y no incluidos anteriormente, es decir, un total de 52,94%. Teniendo en cuenta que la base reguladora es de 2.000€, la pensión de jubilación sería entonces de 1.058,80€ (resultado de 52,94% multiplicado por 2.000€).



Jairo Santana
Asesor Área Laboral
Compromiso Empresarial
Consultores

A group of people are seated around a wooden conference table in a meeting room. They are all wearing face masks. In the foreground, a man in a light blue shirt and a blue face mask is looking at a tablet. To his left, a woman in a dark patterned top and a pink face mask is also looking at the tablet. In the background, another man in a dark suit and a blue face mask is visible. The table has several laptops, a tablet, and some papers on it. The text "Ninguno de nosotros es tan bueno, como todos nosotros juntos" is overlaid on the image in a white, italicized serif font.

*Ninguno de
nosotros es
tan bueno,
como todos
nosotros
juntos*

MONITORIZAR TU ORDENADOR, ¿PUEDO?

Una trabajadora fue **despedida** de su empresa tras constatar, a través de la monitorización de su ordenador, que dedicaba en torno a un 30% de su jornada laboral a cuestiones profesionales, empleando el 70% de la jornada restante a solventar asuntos personales. Puedes consultar aquí la sentencia [dictada en fecha de 15 de marzo de 2021 en el recurso de amparo núm. 6838/2019.](#)

Pues bien, si la citada sentencia suscitó polémica, bien es cierto que desde que se decreto el Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020, la mayoría de las empresas se vieron abocadas a la implantación del **teletrabajo** y con ello surge la entrega a disposición de los empleados de ordenadores, teléfonos móviles y otras herramientas electrónicas puestas a su disposición por la empresa.

Un año después, la mayoría de las empresas españolas, que invirtieron en la adaptación de puestos, aprovecharon para impulsar la transición digital orientada al crecimiento, productividad y competitividad y han instaurado de manera recurrente ya el teletrabajo dentro del seno de su empresa.

Desde entonces, nos hemos visto consultados en varias ocasiones por el miedo que les preexiste a la mayoría de los empresarios:

¿PUEDO MONITORIZAR A MIS EMPLEADOS?

Según el artículo 20.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece:

"El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad".

Ahora bien, volviendo a la sentencia de referencia, la misma analiza el supuesto de hecho enjuiciado y expone que:

"La empresa decidió poner en práctica el protocolo de monitorización del equipo informático de la trabajadora, si consentimiento previo con el fin de determinar en qué empleaba su, trabajadora la jornada laboral."

"La prueba obtenida con la monitorización del ordenador era **ilícita**."

En el mes de mayo de 2017, la *entidad mercantil* le comunicó su **despido disciplinario** argumentando, entre otras cuestiones, que la empleada dedicaba el **70 por ciento** de su jornada laboral a cuestiones personales y ajenas a su actividad profesional.

La sentencia de 17 de noviembre de 2017 del Juzgado de lo Social número 19 de Madrid

apreció que se habían vulnerado los derechos fundamentales a la **intimidad y al secreto** de las comunicaciones, declarando la nulidad del despido.

Recurrida la sentencia en suplicación por parte de la empresa, la *sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 13 de septiembre de 2018, dictada en el recurso de suplicación núm. 351/2018*, confirmó que la prueba obtenida con la monitorización del ordenador **era ilícita** por haberse obtenido con violación de los derechos fundamentales, pero calificó el despido como improcedente y, rechazando, por dicha razón pronunciarse sobre la indemnización que por vulneración de los derechos fundamentales se había concedido por el juzgado de lo social.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, inadmitió el recurso de casación para unificación de doctrina, y la trabajadora recurre mediante recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

El interés de la sentencia declina como se puede comprobar, como el Tribunal Constitucional aborda la controvertida cuestión de si la ilicitud del medio probatorio empleado por la empresa para proceder al despido del trabajador, al haberse obtenido con violación de los derechos fundamentales, debe comportar la declaración de nulidad o de improcedencia de la decisión extintiva, inclinándose nuestro máximo tribunal por la declaración de improcedencia.

El otro foco de interés de la sentencia comentada radica en que, acreditándose la vulneración de derechos fundamentales procede igualmente en derecho el reconocimiento a favor del trabajador de una indemnización por daños morales, aún cuando se declare la improcedencia del despido, en recta interpretación del *art. 183.1 LRJS*.

“Es necesaria una comunicación que contenga la extensión, alcance y finalidad que va a tener el control empresarial”



Tribunal Constitucional

En contra posición a esta sentencia tenemos, otra sentencia del TEDH *del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 5 de Septiembre de 2017*, que declara la **PROCEDENCIA** del despido de un trabajador por un incumplimiento, detectado por la empresa tras acceder a su correo electrónico.

Hace unos meses, una sentencia europea concretó cómo se debe llevar a cabo el control empresarial del uso de las herramientas informáticas puestas a disposición de la plantilla, habiendo prohibido previamente el uso personal, habiendo notificado que se pueden monitorizar las comunicaciones, entre otras medidas.

A todo ello se suma el Tribunal Supremo que ha declarado **procedente el despido** de un trabajador cuyo incumplimiento fue detectado por la empresa tras acceder a su correo electrónico. El Supremo indica que se cumplen los requisitos fijados por la *sentencia europea [TS 08-02-2018]* como exponemos aquí:

La empresa en cuestión tenía sospechas de que el trabajador había cometido un incumplimiento grave de sus obligaciones.

Para confirmar sus sospechas, accedió a su e-mail corporativo (no accedió a dispositivos particulares), sólo **examinó el contenido** de ciertos correos y no de modo genérico e indiscriminado, sino utilizando palabras clave.

Existía una normativa que prohibía el uso personal de los ordenadores de la empresa. Además, cada vez que el trabajador accedía al ordenador, debía aceptar un mensaje que le recordaba dichas directrices. Por ello, la medida adoptada por la empresa, supera el triple juicio de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad) y **el despido fue calificado como procedente**.

Por todo ello debido al auge del teletrabajo, muchas empresas han facilitado ordenadores y herramientas electrónicas a sus trabajadores. Pues bien, **¿sabe que la ley permite controlar la correcta utilización de dichas herramientas?**

Según la Ley a efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de garantizar la integridad de las herramientas electrónicas facilitadas a los trabajadores, **la empresa puede acceder** a los contenidos derivados del uso de dichas herramientas [*LO 3/2018, art. 87.2*]

Para realizar este control, debe velar por el cumplimiento de los siguientes requisitos. Estos, por cierto, son aplicables tanto en caso del trabajo a distancia o teletrabajo, como en caso de acceso a herramientas utilizadas en la propia empresa).

- **Se debe avisar por escrito.** Las empresas pueden controlar lo que hacen sus trabajadores con las herramientas informáticas puestas a su disposición (**ordenador, correo electrónico, tablet...**) siempre que los empleados conozcan qué pueden y qué no pueden hacer con las herramientas y siempre que sepan que pueden ser monitorizados.

A estos efectos [*LO 3/2018, art. 87.3*]:

- La normativa interna deberá establecer los **criterios de uso de los dispositivos** digitales. Por ejemplo, si se permite un uso particular o si solo cabe realizar un uso profesional.
- Dicha normativa podrá indicar que la empresa se reserva el derecho a **monitorizar** los mensajes y el resto de las comunicaciones efectuadas por los trabajadores. Por ejemplo, las páginas web visitadas.
- Se debe advertir de que el uso no permitido de las herramientas informáticas acarreará **sanciones disciplinarias** y podrá dar lugar al despido según la gravedad de los hechos.

En definitiva, no es válida una *comunicación genérica* que advierta de la posibilidad de monitorización, sino que **es necesaria una comunicación que contenga la extensión, alcance y finalidad que va a tener el control empresarial**.

Desde Compromiso Empresarial Consultores recomendamos que se indique si se prohíbe el acceso a determinados contenidos (videojuegos, redes sociales, páginas web de viajes, contenido pornográfico...) o si se prohíbe el envío de determinados correos electrónicos (para realizar actividades comerciales propias, con comentarios o chistes racistas o sexistas...).

Además, es recomendable la emisión de **recordatorios periódicos** sobre la obligatoriedad del cumplimiento de dichas políticas de uso.

Collection for HER



Una vez elaborada la **normativa interna** en esta materia (asegurándose la empresa de que sus empleados la reciben y la comprenden y la aceptan, haciéndoles firmar una copia en la que hacen esto último), la empresa podrá sancionar si detecta un incumplimiento de la normativa.

A modo de ejemplo, **se puede sancionar** en los siguientes supuestos:

- **Supuesto 1.** Es el caso del trabajador que destina gran parte de su jornada laboral a visitar páginas web indebidas, redes sociales o prensa, cuyo contenido no tiene relación alguna con su prestación de servicios y el desarrollo de trabajo diario.

- **Supuesto 2.** El uso indebido del correo electrónico también es sancionable. Por ejemplo, la utilización del correo electrónico de la empresa para uso particular, para enviar chistes, para compartir comentarios sexistas o mantener otras conversaciones inapropiadas.

- **Supuesto 3.** También es sancionable el hecho de incumplir deberes contractuales (por ejemplo, si se incurre en competencia desleal) a través de estos medios. Así, son indebidas y sancionables las siguientes actuaciones:

- El **envío a la cuenta de correo personal** del trabajador de un e-mail, a través de la cuenta de correo profesional instalada en su ordenador, con información confidencial de la empresa.

Ahora bien, **si no se advierte** y si se procede al registro del ordenador sin que se haya advertido previamente sobre su control (si no existe una mínima política de uso de herramientas informáticas), **se considerará vulnerado el derecho a la intimidad y secreto de las comunicaciones del empleado** (derecho fundamental reconocido en la Constitución Española [CE, art. 18]). Ello supondrá la **nulidad de la sanción** basada en lo descubierto a través del registro, por vulneración de derechos fundamentales.

No obstante, cabe manifestar, que se ha venido tolerando alguna utilización prohibida, es decir, es habitual que las empresas hayan “tolerado” la consulta de páginas webs ajenas al trabajo, para ello será necesario romper dicha tolerancia para poder sancionar a los trabajadores.

Dicha tolerancia se entiende como un *consentimiento tácito del uso prohibido de las herramientas informáticas*. Por tanto, no es válido que de un día para otro y de forma sorpresiva la empresa sancione.

Para poder sancionar, la empresa deberá eliminar dicha tolerancia. Deberá informar a los trabajadores de que, a partir de ese momento se procederá a controlar los medios electrónicos y a sancionar si detecta incumplimientos.

Desde Compromiso Empresarial Consultores queremos comentarte varias pautas a seguir si detecta sospechas previas, que requieran la revisión del ordenador o del correo electrónico, teniendo en cuenta la normativa interna anteriormente referenciada.

Para poder acceder al ordenador del empleado debe existir, sospechas, sospechas previas que habiliten a la empresa a la revisión del ordenador o del correo electrónico (una bajada de rendimiento, por ejemplo).

Además:

1. Hay que evitar injerencias innecesarias y utilizar los *medios menos intrusivos*. Es recomendable la búsqueda automatizada de **palabras clave** para detectar los correos electrónicos que puedan contener información relevante (sin registrar los correos uno por uno).

2. En todo caso, no es posible acceder a las cuentas personales de los trabajadores.

El acceso debe cumplir con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.



“Las empresas pueden controlar lo que hacen sus trabajadores con las herramientas informáticas facilitadas siempre que éstos conozcan qué pueden y qué no pueden hacer con ellas y siempre que sepan que pueden ser monitorizados.”

En todo caso, aunque haya existido dicha tolerancia, la empresa podrá adoptar medidas de vigilancia y control cuando lo estime oportuno.

Ahora bien, debido a dicha tolerancia, **deberá informar a los trabajadores** de que a partir de ese momento procederá a controlar los medios electrónicos (es decir, se debe eliminar la expectativa de confidencialidad que ha habido hasta ese momento).

Si los empleados indican que el uso personal de las herramientas es una condición más beneficiosa, la empresa podrá alegar que la propia ley le faculta para adoptar en cualquier momento las medidas de vigilancia y control que considere oportunas [ET, art. 20.3].

Por tanto y a modo resumen, se establecen las siguientes reglas básicas para la **monitorización de sus empleados**.

REGLAS BÁSICAS:

Si la empresa quiere controlar el uso de los medios electrónicos o informáticos que ponga a disposición de sus trabajadores, podrá hacerlo si elabora una **normativa interna**. Según los tribunales [TS 26-09-2007] :

1. El Contenido de la normativa es recomendable que contenga:

- **Un objetivo.** Primero deberá señalar su finalidad. Garantizar el buen uso y la seguridad en la utilización de los medios electrónicos puestos a disposición de la plantilla. Para actuar de buena fe, primero debe establecer las reglas de uso de los medios electrónicos. Por ejemplo: aplicando prohibiciones absolutas (la no utilización para fines personales) o parciales (la no utilización en fines de semana, la prohibición de envío de e-mails ofensivos...).

- **Aplicación.** Deberá concretar su ámbito de aplicación, extendiéndolo a todo el personal de la empresa al que se haya facilitado los medios (con independencia de que trabajen en el centro de trabajo o de que estén desplazados).

- **Vigencia.** También es importante que la normativa señale su vigencia. Es decir, que indique cuándo entrará en vigor y que se mantendrá en vigencia hasta que sea reemplazada por otra.

- **Obligaciones.** La parte más importante es la que regula el comportamiento de los trabajadores y las consecuencias de su incumplimiento. Se debe clarificar lo máximo posible que:

- Los medios facilitados (incluida la cuenta de correo electrónico) son **herramientas de trabajo** propiedad de la empresa y que, por tanto, su uso debe estar orientado a las tareas encomendadas en el puesto de trabajo. Su utilización deberá ser la inherente al desarrollo de la actividad como personal de la empresa.
- El uso del **correo electrónico** corporativo es estrictamente profesional, la normativa interna puede indicar que el empleado es el responsable del contenido que comunique con dicho medio y que, en consecuencia, ningún mensaje será privado. Así, la empresa puede advertir de que revisará sin previo aviso los mensajes de correo electrónico cuando exista una sospecha razonable de uso irregular.
- Respecto al **acceso a Internet**, se puede indicar que, al tratarse de un medio de trabajo, el empleado no podrá realizar un uso privado o íntimo. Se le puede advertir de que los accesos o conexiones quedarán registrados y podrán ser revisados por la empresa.
- A efectos de garantizar la seguridad informática, en caso de ausencia temporal (por ejemplo, por IT), la empresa podrá acceder a sus documentos, ordenador, correo electrónico...

A partir de ahí, la empresa podrá acceder a las herramientas facilitadas (ordenador, correo electrónico) para controlar el buen uso por parte del trabajador.

En estos casos, no se vulnera su derecho a la intimidad porque existe una prohibición expresa del uso extralaboral de las herramientas [TS 06-10-2011].

La sentencia indicada es clara: el trabajador sabe que el uso personal del ordenador no es correcto, y sabe que está utilizando un medio que, al estar lícitamente sometido a la vigilancia de la empresa, ya no constituye un ámbito protegido para su intimidad.

- Se debe mencionar que, en caso de incumplimiento de la normativa, la empresa procederá a sancionar al trabajador según lo que fije el convenio al que pertenezca.

2. A continuación, la empresa debe notificar a los trabajadores de que va a existir dicho control y, es necesario que cada empleado manifieste expresamente que **ha leído y aceptado** la normativa interna de uso de los medios electrónicos.

3. Si no se ha notificado previamente la prohibición y una empresa revisa el e-mail de un empleado, la sanción que imponga será nula, aunque detecte un uso particular.

4. La implantación de una normativa interna sobre uso de medios electrónicos **no exige** su negociación con los representantes de los trabajadores.

Hay múltiples formas de poder controlar la productividad, recursos y gestión, pero ni todas las soluciones valen en una organización ni todas ellas garantizan el cumplimiento de la legislación.

” Cuando se pelea por el control de una espada, siempre gana quien sostiene la empuñadura”



Inmaculada Pajuelo
Resp. Área Laboral
Compromiso Empresarial
Consultores

¡APRENDEMOS DE ...!



2º EDICIÓN COMPROMETIDOS



ASÍ SE DOMINA EL MUNDO EMPRESARIAL

Resulta imposible nombrar cada una de las distintas incursiones de **Pedro Baños** en el ámbito de la divulgación científica. Este exmilitar del Ejército de Tierra especialista en ciberseguridad, geoestrategia y defensa, es habitual en el canal *Cuatro*, así como en especiales informativos sobre dichos ámbitos en *RNE*, *COPE* y *Onda Cero*. Esta habilidad también la ha trasladado a las aulas, ya que ha impartido clase en centros como Ingeoexpert o el Centro de Estudios de Geopolítica y Seguridad (CEDEGYS).

Con el fin de conocer su trabajo de cerca, ha publicado una profunda **trilogía**: [Así se domina el mundo: las claves del poder mundial](#), [El dominio mundial: elementos del poder y claves geopolíticas](#) y [El dominio mental: la geopolítica de la mente](#), todos ellos editados por Ariel.

Hablamos con él con el fin de esclarecer cuáles son las necesidades de nuestro país en materia de **inteligencia** y qué metas debe alcanzar a nivel empresarial.

1. Queremos comenzar con una pregunta con la que buscamos contextualizar la situación. ¿Cuáles crees que son las próximas metas o cuáles se han alcanzado en este año en el ámbito de la geoestrategia y geopolítica?

En el ámbito geopolítico, ha ocurrido lo mismo que en otros como el social y el económico. Se ha seguido la tendencia que ya se venían manifestando desde hacía tiempo. Digamos que ciertas automatizaciones se han acelerado y se han consolidado, se van a quedar con nosotros. Sin ir más lejos, China ha aprovechado la coyuntura para todavía afianzar más su posición, una posición no solamente de ventaja frente a Estados Unidos, sino también un poco de expansión en todo el mundo. Porque aprovechando estas circunstancias, ha desarrollado una gran **diplomacia económica**, una buena diplomacia con las vacunas. Con lo cual, ha conseguido aún más apoyos en buena parte del mundo. Se trata de una tendencia que, como digo, había surgido ya desde hacía tiempo y que ahora mismo supone la gran preocupación de los Estados Unidos: que precisamente China al final se consolide casi como la nueva superpotencia o, al menos, sea un rival que prácticamente esté a su mismo nivel.

2. ¿Cómo podría influir, a nivel mundial, esa consolidación de China como la gran potencia del mundo?

Pues es muy preocupante, porque la historia nos demuestra que toda potencia, superpotencia o imperio que se ha considerado como tal y que de repente se ve superada por otra potencia o cabe la

posibilidad de verse superada por otra potencia, deriva en una situación muy peligrosa. Y al final, la práctica totalidad de los ejemplos históricos nos dicen que siempre terminan con un enfrentamiento violento. No obstante, hoy en día la guerra se hace de otras maneras y ellos están en medio de ese conflicto. Se hace de otra manera, con instrumentos económicos o a través del **ciberespacio** mediante la propaganda, la desinformación con la narrativa, la manipulación mediática. Pero cabe la posibilidad de que esto degenere con el paso del tiempo, en un enfrentamiento mucho más virulento, porque Estados Unidos, en principio, no se pueden permitir ser sobrepasados de esta manera por una nación que prácticamente ha surgido de la noche a la mañana en menos de 20 años. Ha sido impresionante el desarrollo que ha tenido y aún sorprende que ahora mismo le trate de tú a tú en todos los escenarios, sobre todo si hablamos de los temas tecnológicos.

Ahora mismo podríamos hablar, por ejemplo, de lo que acaba de pasar hace poco con la llegada de una nave no tripulada a Marte. Poco tiempo después, aterriza otra de China. Esto era impensable, teniendo en cuenta que Estados Unidos ha sido el país que ha dominado el escenario mundial, principalmente a partir de 1991, cuando desaparece otro gran rival, que era la Unión Soviética. Esto es preocupante.

3. Hemos hablado de que puede haber cabe la posibilidad de que haya conflicto bélico. En cuanto a las armas nucleares, ¿crees que, paradójicamente, han evitado esas guerras?

Lo importante es que las armas nucleares que existían eran más políticas o estratégicas. De hecho, ahora mismo Estados Unidos y Rusia han vuelto a renovar los acuerdos del START II, para la reducción de armas estratégicas. El problema es que las armas nucleares han evolucionado mucho y ahora hay más tácticas nucleares que minimizan algunos de los efectos, pero maximizan, por ejemplo, los efectos electromagnéticos, precisamente para intentar destruir todos los sistemas electrónicos y, por tanto, del ciberespacio el adversario. Con



lo cual, el espectro ha cambiado mucho y no es descartable que se lleguen a utilizar en un conflicto de alta intensidad si van a utilizar armas nucleares tácticas y armas nucleares de pulso electromagnético. Por cierto, hay países que están potenciando sus arsenales. Por ejemplo, el Reino Unido va a comprar más misiles Trident submarinos y también Francia también está potenciando sus dispositivos nucleares.

Es curioso que, por más que pensemos que estamos evolucionando en todos los sentidos, este gasto no deja de aumentar y además de una manera bastante significativa. Los **presupuestos de defensa** de las principales potencias y el gasto en general de armamento en el mundo no solamente no disminuyen, sino que aumenta notablemente, en general, en todo el mundo.

4. Entonces, llegado el momento de que se diera este conflicto bélico, ¿cuál sería el resultado? Aparte de lo evidente...

Actualmente, las grandes potencias procuran enfrentarse directamente entre ellos por el riesgo de una escalada nuclear que derive en un enfrentamiento nuclear. Digamos que se hace la guerra de otra manera... Así como pasaba en la Guerra Fría: o bien con actores interpuestos o bien a través del ciberespacio, los instrumentos

económicos, las sanciones, los embargos... Y lo cierto es que China tiene una potencia exhaustiva en el ámbito tecnológico, que es lo que arrastra al ámbito económico. Si tú tienes la mejor tecnología, puedes producir más barato que los demás. Al final vas a copar los mercados y llegará el momento en que EEUU se vea en la obligación de hacer algo más asertivo para intentar no ser superado de esta forma.

5. ¿Cómo es posible que evolucionemos en todos los sentidos, pero no en este?

Es que muchas veces pensamos que estamos evolucionando como especie o como seres humanos y en realidad los principios en los que nos basamos son los mismos. Es cierto que hay algunas cosas que hemos mejorado porque ha evolucionado la tecnología, ha evolucionado la sanidad, pero que, en realidad, los principios por los que nos regimos siguen siendo los mismos: las mismas pasiones, las mismas emociones, las mismas debilidades. Todo se basa en intentar imponer la voluntad propia a los demás.

6. Ante esta desprotección de nuestros datos, ¿cómo nos puede afectar a nivel empresarial? ¿Están los empresarios preparados para afrontar preparados?

Deberían estar preocupados

porque la ciberseguridad, en este momento, es un tema absolutamente esencial. Lo primero que debemos entender es que hemos entrado en una onda distinta que, además, la pandemia ha acelerado.

Tenemos que asimilar que la tecnología ha llegado para quedarse, pues buena parte de nuestra vida la hacemos online: teletrabajo compras, relaciones... Esto quiere decir que cuanto más evolucionamos tecnológicamente hablando, más vulnerables podemos ser. Y, por tanto, hay que prestar una atención máxima a todo lo relacionado con la ciberseguridad. Pensar que vosotros, todo lo que tenéis en los ordenadores o cualquier empresa, incluso pequeña, no hace falta que sea una gran multinacional o una entidad financiera, os podéis encontrar en un hackeo de la noche a la mañana y perder absolutamente todo lo que tenéis, porque muchas veces, incluso previo pago para su rescate, no se recuperan en su totalidad.

Entonces, es algo que nos debe preocupar mucho y sobre todo pensando en el caso concreto de España, que estamos entre el quinto y el décimo país con más ciberataque del mundo del mundo... Teniendo en cuenta que somos unos 200 países en todo el mundo. Estamos hablando de que, en el mejor de los casos, somos el décimo país más liberal atacado del

mundo y por tanto, se debe prestar una grandísima atención. Tenemos que pensar que en el ciberespacio ocurren cosas que no percibimos tan fácilmente y podemos caer en ciertas trampas. Somos totalmente vulnerables.

7. Uno de los casos más sonados en España fue la caída del SEPE. ¿Cómo crees que se trató este hecho a nivel mediático?

Los medios de comunicación viven también de lo llamativo, del espectáculo, no es ninguna novedad. Muchas veces lo que te trasladan es solamente una parte de la noticia, que suele ser la más atractiva o la más morbosa y a lo mejor hay veces que no se trata con suficiente rigor con todo lo que ello significa. De todas maneras, como te digo, a mí me parece algo absolutamente clave. Lógicamente, no es algo que solo ocurra en España. Hace unos días, parte del sistema de oleoductos de EEUU fue hackeado, a pesar de ser la gran potencia del mundo. Eso pasa en todas partes del mundo y con el tiempo será más frecuente, tanto por parte de los estados, como de servicios de inteligencia, de ejércitos y por supuesto, de grupos criminales que tratan de sacar ventaja de esto.

8. También con la pandemia se ha visto cómo los grandes se han hecho aún más grandes, como ha ocurrido con Amazon. ¿Esto va a repercutir en nuestras vidas como consumidores y como personas?

Eso es bastante complejo. Bueno, lo primero es que efectivamente, Jeff Bezos ya es la persona más rica del mundo oficialmente. Luego hay que pensar que, por otro lado, él se encuentra entre las grandes *empresas tecnológicas estadounidenses*, con las que China está intentando rivalizar. Por un lado, tenemos a Amazon, por otro, a Alibaba. Y no debemos perder de vista el tema de los derechos y la privacidad, pues hemos cedido completamente todo eso porque pensamos que es más cómodo y también ha influido nuestra pasividad. No le damos mayor importancia. Y, curiosamente, en paralelo se están intentando imple-

mentar una serie de leyes relativas a la protección de datos y luego resulta que los datos los estamos aportando nosotros de una manera absolutamente inocente y gratuita.

Es fundamental que los gobiernos sean capaces de garantizar estos **derechos de privacidad**.

Lo primero que debemos hacer es concienciar a las personas de que hay que ir con cuidado en este aspecto... Damos nuestra información y no sabemos quién se va a hacer cargo de esos datos, que luego se van a vender. De todos modos, debe haber un control en el tema de la privacidad de datos, porque aceptamos condiciones por no leer textos tediosos y con un lenguaje técnico. Y si no lo haces, no puedes disfrutar de ese servicio y quedas excluido o apartado de los demás. Ahora que nos hemos habituado a utilizarlo, *¿cómo podemos dejar de usarlo?* Esa es la cuestión. Al final es casi una imposición. Igual que pasa con el móvil... todo pasa por él. La cuenta del banco, el DNI electrónico... no nos queda más remedio.

9. También es habitual pensar que, como eres una persona anónima, no pierdes nada por “ceder” tus datos, porque a nadie le va a importar...

Ese es el truco, precisamente. El convencerte de que no eres nadie para que sigas aportando **datos** y todos son **valiosísimos**, entre otras cosas porque además de cómo te pueden repercutir de manera individual, se convierten en colectivos, que es el verdadero atractivo del negocio.

10. Por tanto, si a mayor evolución tecnológica, menos libertades... ¿Qué futuro nos espera?

El problema es que la tecnología está avanzando mucho más rápido que la ética. Es decir, lo primero que deberíamos establecer son unos **principios éticos** antes de desarrollar esa tecnología. Y el proceso es el inverso. Al final, lo que sucede es que la que impera y la que rige nuestras vidas es la tecnología, que está controlada por muy pocas personas, que es invasiva y que permite,



desde luego, ejercer un dominio total sobre las poblaciones y las personas.

11. De hecho, se dice que el dinero en efectivo tiene los días contados. ¿Será más beneficioso que todos nuestros gastos queden registrados de forma electrónica?

Dicen que es por el beneficio de la humanidad. Todo es para evitar poseer el **dinero negro**, para evitar la criminalidad, el movimiento de dinero con los terroristas. Pero al final, forma parte de la estrategia de control de las poblaciones y todo se va a saber, desde aspectos cotidianos, como el gimnasio al que vas hasta otros más trascendentes. Sin ir más lejos, el cepillo de la Iglesia ahora también es electrónico. Ya se sabe qué religión practicas y a qué iglesia vas... Lo malo es que, una vez se saben estos datos, viene el segundo paso, que es la **manipulación**. La historia lo ha demostrado. Ya te pueden sugerir qué comer o a dónde ir. El control es absoluto y asusta mucho.

12. ¿Y cómo puede actuar la Unión Europea? ¿Sigue siendo coherente que exista esta comunidad política en la actualidad?

Debería serlo. Lo que pasa es que precisamente en este momento de crisis y, como dicen en China, *“una crisis también significa oportunidad”*. Se debería aprovechar para reforzar lo que estamos viendo. Desde luego, esto es un drama en el contexto de la Unión Europea. Esta desunión se ha visto reforzada por el Brexit. Estamos hablando de que Gran Bretaña era la segunda economía de la UE, la quinta sexta economía mundial y un país con capacidad nuclear. La City de Londres todavía existe y sigue teniendo una influencia financiera enorme en todo el resto del planeta.

Por otro lado, hay una serie de países que prácticamente ya incumplen sistemáticamente las directrices de Bruselas, como puede ser Hungría. Y no solamente eso: con la pandemia se ha visto que cada país ha trabajado por su cuenta, desde la gestión del material como mascarillas o respiradores, hasta las vacunas. Cuando hay temas importantes de verdad, como la cuestión de los refugiados, vemos que somos una unidad de países, digamos, pegados por el débil hilo de la economía, pero nada más. Lo triste de todo esto es que estamos perdiendo influencia económica, peso diplomático en todo el mundo.

13. ¿Podría haber réplicas con otros países de la UE?

No sería difícil. Además, hay una gran expectativa de ver cómo le va a sentar esta salida de Reino Unido. En mi opinión, creo que se ha malinterpretado el significado del Brexit. La historia nos dice que Gran



Bretaña ha sido un continente muy fuerte y la UE mantiene las puertas abiertas para su vuelta. Pero, si les fuera bien y siguiéramos en este contexto de **desmembración de la Unión**, no sería difícil que otros países se animaran.

14. ¿Cuál sería su impacto a nivel arancelario?

También existe una gran hipocresía en materia de impuestos. Se habla mucho de justicia social, de igualdad, de impuestos progresivos... pero poco de que en el contexto de la UE teóricamente no existen los llamados **paraísos fiscales**, pero hay sitios de una baja fiscalidad deslumbrante. Desde Malta a Luxemburgo o, incluso, Holanda, que presume de derechos humanos y de democracia y se ajusta a los parámetros de paraíso fiscal: muchas multinacionales tecnológicas residen allí precisamente para no pagar impuestos.

15. También Europa desea que los Centros de Protección de Datos (CPD) se encuentren den-

tro de nuestras fronteras, ya que actualmente están ubicados en EEUU. ¿Qué relevancia tiene el lugar que ocupan?

Tendríamos la capacidad de controlar nuestros propios datos. Ahora los concentramos en nubes a las que accedemos casi de forma gratuita. Al final, subimos ahí nuestros datos y no sabemos ni quién los ve ni quién los controla. Si tuviéramos aquí los **CPD**, seríamos mucho más dependientes.

El problema es que aquí nos hemos subordinado demasiado y nos hemos acostumbrado a tener un gran vasallaje con respecto a Estados Unidos, que es otra de las cuestiones que deberíamos tener nuestras propias estrategias. Debemos tener nuestras propias **políticas exteriores** de verdad, independientemente de esta gran potencia.

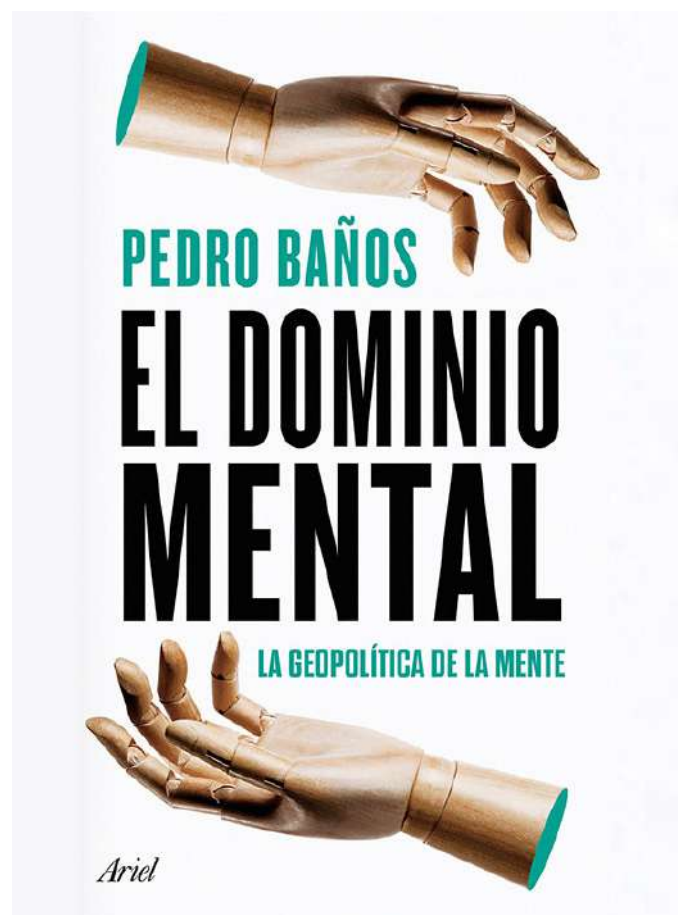
16. Y quitarnos los complejos...

Eso, de entrada. Yo creo que aquí seguimos con el complejo feudal medieval y tenemos que estar siempre subordinados a alguien cuando tengamos algún problema, recurrir a ese poder para que nos lo solucione.

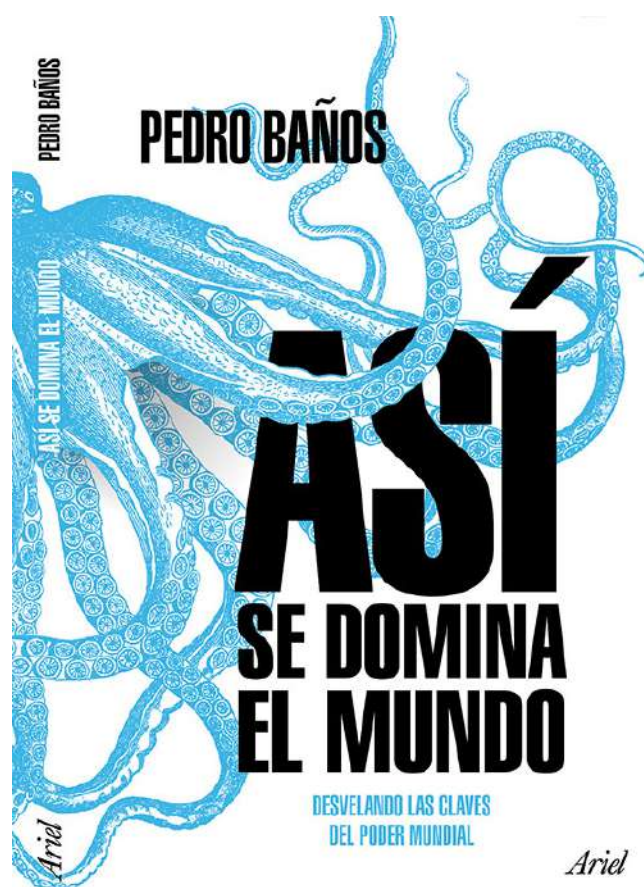
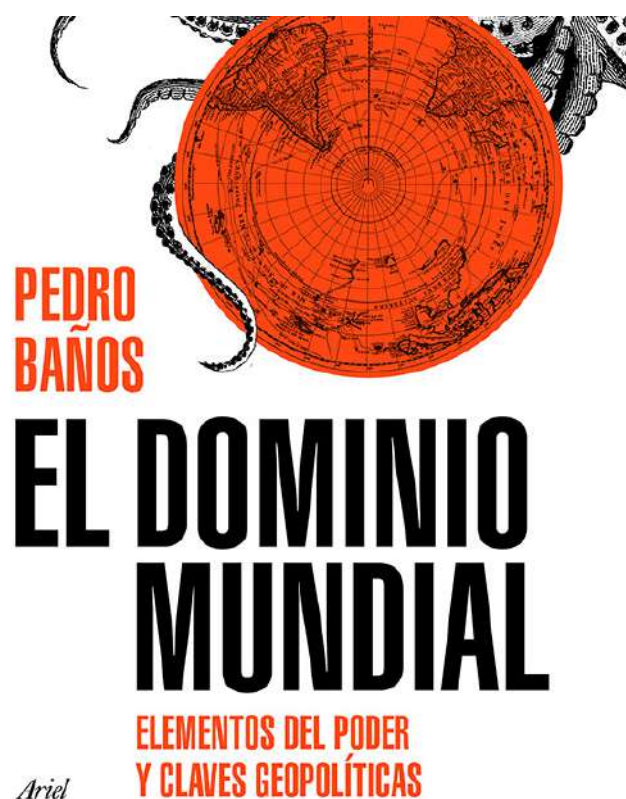
17 Al principio comentabas que se me acaba de ocurrir que cada vez se destina más a Ministerio de Defensa en el ámbito estratégico. ¿Cómo dirías que es la unión entre las empresas y el Estado?

Para muchas naciones, el gasto de las empresas en defensa supone una parte importante de su PIB, no solamente por la venta del material como tal, sino por toda la tecnología que arrastra el desarrollo de ese material. Tecnología que primero se utiliza precisamente para fines militares y posteriormente llega al ámbito civil. Por eso, para muchos países ese gasto es importante.

**Pedro Baños,
Analista, escritor y conferenciante**



«Si te preocupa que **MANIPUL**
más sofisticados, que invada
us pensamientos, y que se ha
y un maxicontrol social, **E**



EN TU MENTE con procedimientos cada vez
n tu cerebro para supervisar y condicionar
ya instaurado una creciente hipervigilancia
ESTE LIBRO HA SIDO ESCRITO PARA TI.»

CLAVES PARA EL ÉXITO

Marcas y patentes

Después de más de 25 años al frente de una oficina de patentes y marcas, aún sigo sorprendida e ilusionada por este fascinante mundo. Vivir en primera persona cómo algunos modelos empresariales han sabido y podido adaptarse impertérritos a lo largo de los años, y cómo otros emprendimientos o negocios han salido a la luz con innovadoras ideas.

Conocer tantos y tan distintos sectores empresariales, tales como pymes, mircropymes, multinacionales y emprendedores, me han dado una visión global y la suficiente experiencia y conocimientos para poder asesorar a más de 5.000 clientes que han pasado por mi empresa en estos casi tres décadas.

Ha sido un aprendizaje mutuo, una evolución paralela adaptada a distintos escenarios económicos, tecnológicos y sociales que han influido de forma notable en el mundo de las patentes y las marcas, y los sobre todo en los enfoques que debemos seguir si queremos que hagan su principal función, la de darnos una protección a nuestras creaciones.

Mi máxima ha sido siempre la de acompañar a mis clientes en esta excitante pero dura aventura que son los negocios en la que un especialista en patentes y marcas, debe ser una parte fundamental, formando parte del crecimiento y del plan de negocio de la propia empresa.

Ya que España siempre ha sido un país de servicios, debemos empezar sabiendo qué es una marca, y cómo representa el mayor volumen de consultas que recibimos en nuestro despacho.

Pero ¿Entendemos de verdad qué es una marca? ¿Cuál es su función? ¿Qué protege? ¿Por qué es tan importante para nuestra actividad?

Tantas veces hemos oído falsas creencias en nuestro entorno, distintas advertencias u opiniones cuando hablamos de marcas e inventos, “no se la enseñes a nadie que te la van copiar”, “paténtate-la” “con modificar un pequeño elemento la harán igual que la tuya y no valdrá tu registro”, “registrar no vale para nada” y así un sinfín de afirmaciones que aunque algunas de ellas pueden tener algún fundamento, la mayoría están muy lejos de la verdad, y esta es precisamente mi labor la de asesorar, esclarecer los conceptos y transmitir la importancia de una correcta protección, pues esta representará sin duda uno de los mayores valores de nuestro negocio.

Para conocer su importancia hay primero que entender qué son las marcas y qué es susceptible de protección. De forma general diremos que son aquellos símbolos, palabras, nombres de personas, dibujos, letras o combinaciones, que sirven para distinguir nuestros productos o servicios en el mercado y que nos otorgarán un blindaje y un poder diferenciador respecto a nuestra competencia.

Nuestra marca representará un valor incalculable para nuestra empresa, ella será nuestra imagen, nuestro baluarte, la que hará que el público consumidor elija nuestros productos o servicios, otorgándonos una reputación.

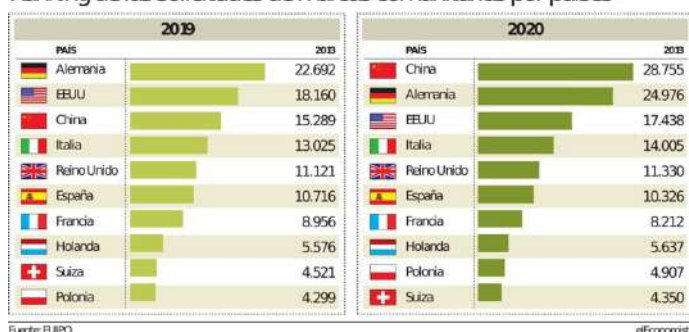
Para que nos hagamos una idea aproximada de la importancia de las marcas, solo en el 2019 y



en España se presentaron en la Oficina Española de Patentes y Marcas 50.693 marcas, según cifras oficiales. Debemos también referenciarlos a la prestigiosa Oficina Europea de Marcas ubicada en Alicante, y que este año ha celebrado sus 25 años, ha pasado de recibir en el primer año de vida 46.700 solicitudes a las actuales 175.000 de este pasado 2020.

Muy interesante es el ranking que la Oficina Europea de Marca ha publicado sobre los países que más marcas han presentado entre el 2019 y el 2020, como puede observarse en el siguiente gráfico, España se sitúa en la media, incluso en los dos últimos años, por delante de Francia.

Ranking de las solicitudes de marcas comunitarias por países



Pero no debemos olvidar que la marca puede protegerse en cualquier territorio del mundo, su validez perdurará en el tiempo mientras se atiende su mantenimiento, se podrán heredar, transmitir, ceder, licenciar; será siempre un valor seguro para su propietario.

Cambiamos ahora a otro de las modalidades más famosas y que tantos ríos de tinta han vertido, las invenciones, esas creaciones que tanto nos llaman la atención.

¿Qué es una patente? ¿Qué protege? ¿Por qué es tan importante registrarla?

Las patentes las componen todas aquellas invenciones que implican una novedad, actividad inventiva y que tengan una aplicación industrial, o que solucionen un problema técnico existente.

Un ejemplo sería una máquina, una herramienta,

un sistema que ejecute alguna función, y no podemos olvidar las tan famosas vacunas para el COVID-19, que de manera sorprendente nos han acercado aún más si cabe, a las patentes relacionadas con el sector de la salud.

Una de las razones de más peso a la hora de valorar la importancia de proteger nuestra invención, es que es la única vía para blindar nuestro trabajo, darle el valor que merece y no hacer que pierda su validez, es decir, su novedad.

Nunca debemos divulgar, ni comercializar nuestra invención sin que previamente la hayamos protegido, pues perdería su valor y pasaría a dominio público. Esto significaría que cualquier empresa o persona física podría copiarnos sin consecuencias legales, perdiendo así la exclusividad.

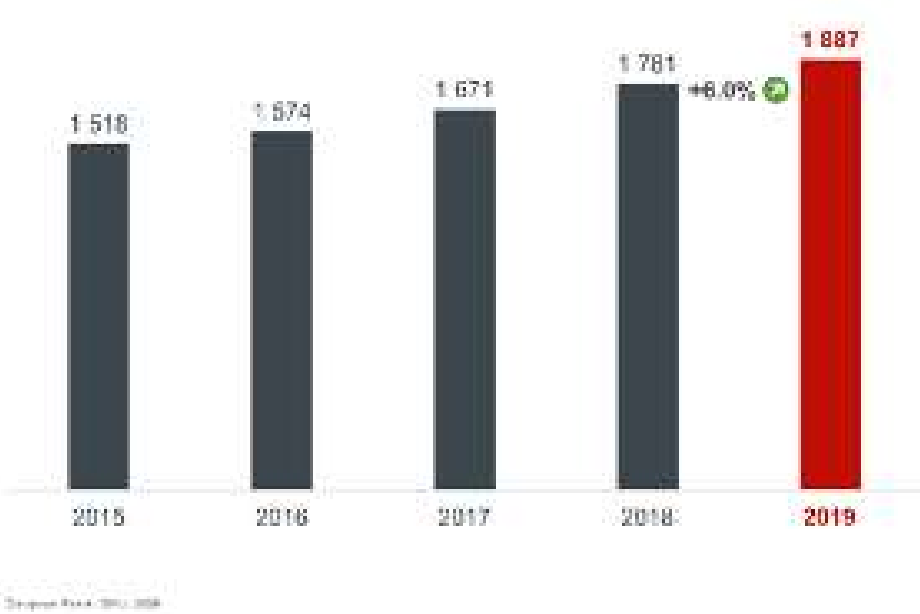
En tiempos de crisis también surgen nuevas oportunidades, se agudiza el ingenio y se aumenta más la creatividad e iniciativa. Todo esto se ha visto reflejado en el mundo de las invenciones que han generado en este último año de pandemia un considerable aumento de solicitudes de invenciones, como lo reflejan los datos de nuestra Oficina Española de Patentes y Marcas, con un repunte de más de 9% respecto al 2019.

Así mismo también este comportamiento viene reflejado en tendencias europeas e internacionales, sobre todo con invenciones relacionadas con el mundo Covid-19, dispositivos de protección, de limpieza e higiene, dispositivos médicos, fármacos, productos antimicrobianos.

Según la Oficina de Patentes Europeas, las invenciones de origen español también han batido un récord en solicitudes, aumentando su participación en un 6%, tendencia al alza que se está repitiendo en los últimos 5 años.

En estos momentos España está situada en el número 15 del top de la lista de los 50 países que más solicitudes de patentes presentan ante este organismo oficial. Aunque es una excelente noticia, debería ser un objetivo primordial para el gobier-

Crecimiento de las solicitudes de patentes desde España en la OEP



no y las administraciones públicas apoyar a nuestros inventores y a las empresas que apuestan por la innovación y el desarrollo.

Todo ello demuestra que nuestras empresas están preparadas para competir en un mercado internacional y que apuestan por invertir y dotarse de las herramientas que le permitan tener una protección y competir en cualquier escenario fuera de nuestro territorio.

Con estas consideraciones y con la experiencia que en esta especialización jurídica de los derechos de propiedad industrial e intelectual me avallan durante tantos años, me siento optimista sobre en el futuro de España en innovación y desarrollo.

Queda mucho camino por recorrer y mucho esfuerzo por realizar en el ámbito público y privado. Debemos fomentar el tejido industrial, además de seguir siendo referentes en el sector servicios, tales como el turístico donde claramente destacamos y en donde tenemos una dilatada experiencia.

La base de una economía sólida que permita la creación de puestos de trabajo estables y de una sociedad de bienestar pasa por fomentar la innovación y desarrollo, apostando por las nuevas tecnologías que deberán ser protegidas con los instrumentos que la ley pone a nuestro alcance.

Apoyemos a los inventores y a todas las empresas que dan un valor a sus creaciones y que apuestan por ellas, ya sean marcas, patentes, modelos de negocio, todos son necesarios en este engranaje

empresarial; eso sí, siempre de la mano de un buen profesional que les ayude y les apoye en ese maravilloso camino hacia el éxito.

Marga de la Fuente
CEO de Patentbox Internacional
Directora y presentadora de Patenta tu éxito.







UN SUEÑO HECHO REALIDAD, FLABELUS

Cuando el grupo Compromiso Empresarial Consultores me contactó para redactar un artículo sobre [Flabelus](#) y todo lo que ha significado la puesta en marcha del proyecto durante un año bastante difícil para todos, la verdad es que me quedé un poco en blanco. No sabía por dónde empezar.

Flabelus es el resultado de mi pasión por los diseños locales, elaborados con mucho cariño por afanosos artesanos del calzado. Nuestro diseño se inspira en diseños atemporales a los que damos nuestro toque personal, para adaptarlos a nuestra comunidad, que valora diseños especiales pero sobre todo zapatos resistentes y cómodos producidos de manera sostenible. En Flabelus, hemos casado simpleza delicada con artesanía y la calidad más alta para darle al diseño un toque **rock 'n' roll** en un zapato de lo más cómodo. También es un proyecto que combina moda y literatura, ya que cada uno de los zapatos lleva el nombre de un personaje literario. He reproducido en Flabelus todo un mundo que combina diversos personajes de la literatura universal. Nuestro diseño clásico se fusiona con mezclas de colores, formas y materiales con el objetivo de inspirar a todos los gustos. De esta manera, nuestros **zapatos** combinan lo mejor de dos mundos: el diseño impecable de zapatos atemporales y la fortaleza y calidad del calzado español. Por último, es un zapato sostenible, que quiere decir de producción responsable tanto con el medio en el que se produce como con la comunidad de ciudadanos a la que se dirige y en la que se comercializa. Queremos devolver a la comunidad su confianza en Flabelus y también hacer nuestras sus preocupaciones. Por ello tenemos una fuerte filosofía **pro emprendimiento** desde los inicios de la firma.

Flabelus es un proyecto al que llevo dando vueltas de mil maneras muchos años. Ha tenido 80 nombres, me he imaginado 20 puestas en escena, y he vendido en mi cabeza varios tipos de producto, que no tenían nada que ver entre ellos. Flabelus finalmente es la materialización práctica de mis **gananas de emprender**. Gananas unidas a un producto que me encantaba y en el que creía, y un momento personal adecuado para dejarlo todo y lanzarme a la aventura. Y qué aventura.

Estábamos en septiembre de 2019, venía de un verano muy tranquilo y me había convencido de que la *furlane italiana*, producto en el que me he inspirado para mis primeras Flabelus, iba a ser el próximo producto de moda. Estaban en todas partes. Tenía que ser ese, y no otro, la fuente de inspiración del proyecto.

Investigué el mercado, y me di cuenta de que en muy poco tiempo las grandes empresas italianas de producción de furlane habían lanzado sus páginas web (un par de meses antes ni siquiera tenían) con **precios descabellados**. Me puse a buscar la fábrica que ahora es nuestra principal fuente de producción. Empecé en enero 2020 a comentar a mis amigos la idea y a todos les pareció interesante. Y a partir de ahí, ya no había marcha atrás, el proyecto tenía que seguir sí o sí adelante costara lo que costase, ya que todo mi entorno se esperaba que lo hiciera.

Y así surgió Flabelus. En marzo vimos como la producción se atascaba por el cierre general de España. Para sobrevivir lanzamos un pequeño *crowd-funding* en la plataforma *Kickstarter* que nos ayudó a mover el producto (sin producto) entre nuestros amigos y conocidos. En mayo la fábrica reabrió y pudimos recibir las primeras muestras. A la vez habíamos tomado la arriesgada decisión de producir el pedido de verano sin ni siquiera ver las muestras, porque íbamos tarde. Ampliamos el pedido nada más recibir las muestras. Y por último, recibimos la producción la primera semana de Julio 2020. Hace menos de un año.

El resto de la historia se resume en **mucho, mucho, mucho trabajo**, para mí la clave de todo éxito. Tuvimos mucha suerte porque el producto tuvo una muy buena acogida y empezamos a vender lo más rápido posible en los dos meses que teníamos para dar salida a los pares de verano. Conseguimos tener la página web activa para la última semana de julio. Empezamos a mandar producto en depósito a las primeras tiendas. Y lanzamos el pedido de invierno a producción.

Actualmente estamos presentes en más de **120 puntos de venta** a nivel global, hemos diseñado ya tres colecciones (hombre, mujer y niño) incluyendo dos líneas para mujer, prêt à porter y lujo. Ya somos ocho personas en el equipo de Flabelus y poquito a poco estamos dándonos a conocer a nivel internacional.

Esta aventura no ha hecho más que empezar, y diría que tres han sido los factores decisivos para que Flabelus haya llegado hasta aquí: El **apoyo** de todos los seres queridos (amigos y familiares) que siempre creyeron que el proyecto saldría adelante. Cuando el emprendedor lo ve todo negro, tener al lado una mano amiga que te ayuda en los peores momentos, aún cuando ellos mismos también lo estén viendo tan negro como tú (pero no te lo dicen), es lo que marca la diferencia. La **creencia en el producto**, y la **búsqueda de los acuerdos comerciales** adecuados para potenciarlo. Como ya he dicho antes, mucho, mucho, mucho trabajo. No hay proyecto que salga, por muy buen proyecto que sea, que no implique muchas noches sin dormir y muchas horas de trabajo.

The logo for Flabelus, featuring the brand name in a stylized, elegant script font.

Beatriz de los Mozos
Fundadora de Flabelus





PRECIOS DE TRANSFERENCIA E IMPACTO EN EL CIERRE DEL EJERCICIO 2020

Operaciones vinculadas, precios de transferencia y su impacto en el cierre del ejercicio



La pandemia del COVID-19 ha impactado y va a impactar de lleno en las actividades de las empresas, suponiendo bajada de ventas, cierre temporal de locales, paralización de actividades productivas, ERTes, etc.

La OCDE ha publicado recientemente una Guía relativa a las implicaciones de la pandemia producida por el COVID-19 en materia de precios de transferencia (en adelante, “[Guía OCDE COVID-19](#)”), con recomendaciones específicas sobre la implementación de las políticas de precios de transferencia, así como de la correcta aplicación de del **principio de plena competencia**.

Entre las principales cuestiones que pueden tener un impacto relevante a corto plazo sobre las políticas aplicadas, la documentación de las operaciones vinculadas y su auditoría externa, se podrían destacar las siguientes:

1. SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN Y USO DE ACTIVOS INTANGIBLES

Una de las fórmulas que se emplearán para amortiguar el impacto de la pandemia en la generación de flujos de caja de los grupos estará condicionada por la flexibilización de las condiciones para satisfacer ciertos pagos por servicios internos o *royalties*. En este sentido, el análisis sobre si los servicios recibidos y el uso de intangibles cedidos están reportando beneficios reales por incremento de ventas, eficiencia, etc. al receptor de los mismos se hace imprescindible.

2. OPERACIONES FINANCIERAS Y NECESIDADES DE LIQUIDEZ

La situación actual va a generar tensiones de liquidez derivadas de la reducción de ingresos y/o del retraso en el cobro de deudas, que pueden derivar en necesidades adicionales de financiación por parte de las filiales, revisión de condiciones en acuerdos de financiación o retraso en el pago de las compras o de otras operaciones intra-grupo, etc.

Procederá replantearse aspectos como: la fijación de tipos de interés, las nuevas condiciones de solvencia de las prestatarias, la capacidad de repago (*debt capacity*) de las mismas y las opciones reales disponibles para las entidades que participan en la financiación en cuestión.

En este sentido, resultará imprescindible consultar las [Directrices de la OCDE](#) en materia de operaciones financieras intra-grupo recientemente publicadas.

3. OPERATIVA HABITUAL DEL NEGOCIO Y CADENA DE VALOR

La cadena de valor y la operativa habitual del negocio se podrían ver afectadas. Una centralización de funciones (para optimizar costes) en unos casos y la descentralización en otros puede llevar a mejorar la capacidad de reacción y adaptación a mercados concretos.

También parece que en la nueva normalidad tendrán un papel preponderante el comercio digital y la digitalización de los negocios, con impacto directo en los precios de transferencia.

Medidas como el *home office* o trabajo en remoto, unidas a la dificultad para el desplazamiento de empleados, pueden producir situaciones en las que se “trasladen de jurisdicción” algunas funciones clave, dirección efectiva, etc. que puedan tener impacto en la cadena de valor.

4. ENTIDADES DE RIESGO Y REMUNERACIÓN LIMITADOS

En relación con este tipo de entidades, cabría analizar si su remuneración se podría ver reducida o anulada.

En este sentido, la **Guía OCDE COVID-19** reconoce explícitamente que una entidad de riesgo limitado puede incurrir en pérdidas en el corto plazo. Todo dependerá de qué riesgo se haya materializado a raíz de la pandemia y si ese riesgo correspondía haber sido asumido por dicha entidad. Además, reconoce la posibilidad de aceptar compañías en pérdidas en los análisis de *benchmarking*, siempre y cuando el perfil funcional de las mismas sea comparable al de la entidad analizada.

5. TÉRMINOS CONTRACTUALES

Tanto en relaciones con terceros como con vinculados, surge la necesidad de revisar las posibilidades existentes para llevar a cabo un cambio de condiciones contractuales (i.e. volúmenes, precios, términos de entrega, condiciones de pago, etc.). Para ello, se deberán analizar las condiciones pactadas contractualmente, los acuerdos

que terceros estén celebrando en condiciones comparables y las previsiones legislativas de la jurisdicción a la que se someta el acuerdo: cláusulas de ajuste, fuerza mayor, circunstancias imprevistas, cambios materiales adversos, criterios de razonabilidad y buena fe.

6. ACUERDOS PREVIOS DE VALORACIÓN (APAs)

Dependiendo del impacto con que la crisis alcance los distintos acuerdos, puede resultar conveniente realizar una aproximación a las administraciones tributarias correspondientes para informar y evaluar conjuntamente la necesidad de introducir variaciones, o valorar la renegociación o incluso la conveniencia de solicitar que no se apliquen, al menos temporalmente.

7. DOCUMENTACIÓN Y ANÁLISIS DE COMPARABILIDAD

La **Guía OCDE COVID-19**, establece que la información más fiable, a efectos del análisis de comparabilidad, es la relativa a las transacciones llevadas a cabo con partes independientes en el mismo periodo, por lo que incluye tres enfoques para poder sortear las dificultades que puedan surgir debido a la falta de información pública disponible:

- Usar juicio crítico de razonabilidad a la hora de usar información contemporánea acerca de comparables internos y externos;
- Enfoque basado en información disponible sobre la fijación de precios o *budgeting* vs. la información disponible después del cierre del ejercicio;
- Usar más de un método de precios de transferencia para la valoración de resultados de forma corroborativa.

Se sugiere incluso la posibilidad de permitir que el contribuyente pueda tener en consideración aque-

lla información que pueda estar disponible después del cierre del ejercicio y modificar la declaración del IS del 2020 una vez presentada para asegurar la aplicación del precio de mercado.

En todo el análisis es fundamental que la documentación refleje de forma clara el proceso de toma de decisiones y los motivos que hayan llevado a introducir cambios en las políticas de precios de transferencia a todos los niveles (cadena de valor y/o suministro, funciones, riesgos y activos empleados, caracterización funcional, precios o márgenes, comparables empleados, etc.).



Luis Grosclaude Manera

Specialist Transfer Pricing | Head of TP
ECOVIS Audit Madrid Grosclaude & Partners
Tel.: +34 458 57 86
Mobile: +34 629 18 18 13
Email: luis.grosclaude@ecovis.es

Mariajosé Díez Escalona

Specialist Transfer Pricing | Supervisor| M.Sc.
ECOVIS Audit Madrid Grosclaude & Partners
Tel.: +34 91 458 57 86
Mobile: +34 663 93 49 36
Email: mariajose.diez@ecovis.es





SOMOS PERSONAS

"Es mucho más recompensante llegar a la cima de la montaña y compartir tu experiencia con otros que mostrarte tú solo exhausto "

Shandel Slaten



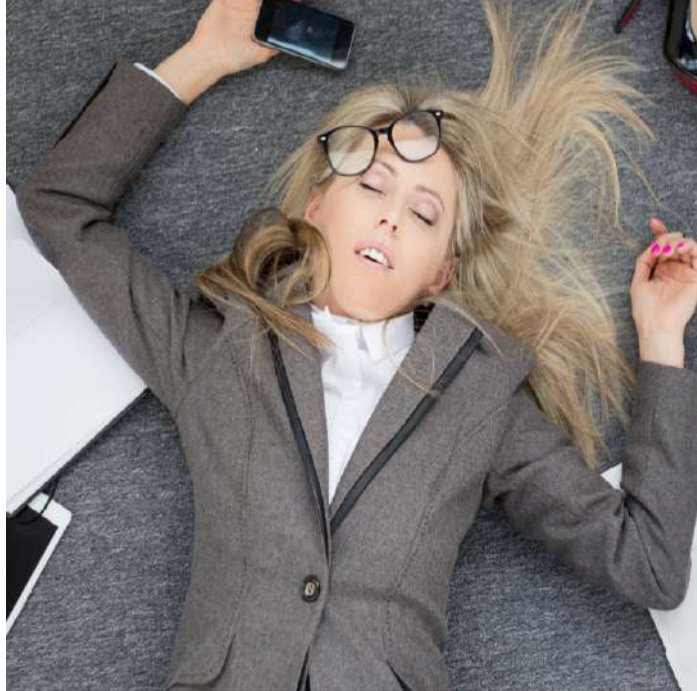
¿BURNOUT?, ¿HAY ALGO QUE YO PUDIERA HACER?

El síndrome de *burnout* ha generado una extraordinaria cantidad de literatura que nos está demostrando primero, que es real y frecuente, y después y mucho más importante, su reconocimiento como problema de salud laboral, tanto en el plano físico como en el psicológico, que no es poco. Algunos años atrás, el estrés y la ansiedad laboral eran considerados como una debilidad, una pantomima y hasta un cuento chino para justificar una imperdonable **falta de rendimiento**, bienvenido sea el sentido común. Si no se conoce un problema o no se considera como tal, es casi imposible ponerle solución, estamos en camino.

Cuando hablamos de **burnout** parece que se implican esencialmente dos partes, el trabajador y la empresa:

¿Castigado y castigador?

Si te identificas con la primera posición, leerás seguramente con cierto alivio que tu fatiga no es una fantasía de perezosos y empezarás a perder la sensación de culpa añadida a tu síndrome. Me alegro, enseguida voy con algunas medidas que puedes proponerte, pero antes quiero apuntar algo sobre la segunda parte implicada: la empresa. ¿Qué y quién es la **empresa** en este asunto? La empresa no es un ente abstracto o pre-programado que, como un ojo de *Gran Hermano*, nos vigila y nos premia



¿Castigado y castigador?

o nos sanciona, son las personas y sus comportamientos los que nos ayudan o nos presionan. “La empresa” aquí son personas y su *modus operandi* particular, que permea de arriba hacia abajo e implica conductas y comportamientos adecuados o menos, de trato, de respeto, conciliación, premura de calendarios, usos y costumbres en las conexiones online, ética laboral...etc. La cultura y el clima laboral lo crean las personas, sus modelos de relación, sus modelos de recompensa y reconocimiento.

Déjame hacer la reflexión de que, con frecuencia, cada uno de nosotros, somos las dos cosas: Empresa y trabajador. Somos La empresa para todos aquellos que trabajan bajo nuestra supervisión o colaborando en proyectos y tareas de las que somos el responsable final. Y somos el trabajador ante los mandos, jefes y supervisores que nos demandan soluciones y vigilan nuestro desempeño. Ante este *síndrome del quemado*, somos pues, potencialmente víctimas y verdugos. Y muy probablemente, verdugos por ser víctimas, nuestra propia fatiga nos lleva a mostrarnos poco empáticos e intransigentes con otros, a los que sometemos a nuestra propia quemazón.

Te encuentres donde te encuentres en la cadena de mando, hay actitudes y conductas que pueden ayudar a transitar por el estrés y la ansiedad de forma más positiva, y que pasan por algo simple y cotidiano que, curiosamente bajo presión, solemos eludir: **hablar y escuchar**.



Estrés y ansiedad laboral

Antes de llegar a una situación de *burnout* en toda regla, hay observaciones que se hacen imprescindibles:

1. El reconocimiento personal de estar al límite. ¿Es mi sensación de estrés, presión, ansiedad y soledad cuestión de “un mal día” o viene repitiéndose en el tiempo? Y en su caso, ¿estoy descuidando la atención al nivel de motivación, implicación y reconocimiento de mi equipo, sus descansos y el nivel de exigencia?

2. El ponerlo en conocimiento de otros. ¿Lo has compartido, alguien más lo sabe —mandos inmediatos, compañeros con capacidad de influencia, RRHH...— o lo estás tapando por pudor y vergüenza? Y en su caso, ¿quién más debería saber que se está trabajando por encima de los requerimientos lógicos y saludables?

3. Un justo respaldo a la exigencia personal y de otros. ¿Estamos trabajando el refuerzo de habilidades y capacidades propias y/o de otros con apoyo en información, formación y *feedback*? ¿Estamos escuchando y siendo escuchados cuando nuestra salud y nuestras emociones producen una llamada de atención o de alerta?

4. El ejercicio ecuánime de liderazgo. ¿Me inspiran o me exigen? ¿Busco/buscan en situaciones de urgencia y presión, la excelencia (lo mejor que se puede) o la exigencia (solo como es debido)? ¿Me aseguro de que tengo y tienen conmigo un reconocimiento de esfuerzo o de excepcionalidad en las demandas que no va a convertirse en la norma? ¿Cuánto tiempo invierto/invierten en hacer/hacernos mejores en el desempeño?

5. La integridad en nuestra capacidad de influencia. ¿Estoy/están comprometidos conmigo (o yo con otros) en saber de mí, de mi estado de ánimo, de mis recursos y posibilidades, además de informarse sobre avances, logros y soluciones? ¿Abusan/abuso de la lealtad, la confianza y sentido de la responsabilidad?

6. Compromiso con las demandas que trae el cambio. ¿Hay un equilibrio entre las oportunidades generadas y la exigencia de las transformaciones que implican? ¿Y entre el tiempo que requieren los aprendizajes y la provisión de herramientas que se necesitan? ¿Me proporcionan/propongo verdadero interés en la comprensión de las circunstancias que inciden y complican la consecución de los objetivos y reacciono/reaccionan a tiempo?

7. Escrupuloso trabajo en equipo. ¿Tengo/tienen sensación de pertenencia, vínculos entre los implicados, relaciones armónicas, reconocimiento de talentos, canales de opinión y decisión, confianza y tareas delegadas sin abandono?

8. Apertura ante el conflicto. ¿Entre quiénes, cuántos y con qué asuntos surgen conflictos y diferencias que ahondan en la percepción de pérdida de tiempo y esfuerzos estériles? ¿Están/estoy sabiendo mirar a las personas y sus conflictos internos detrás de sus desempeños?

Me detengo un momento para volver al inicio: “*Si no se conoce un problema, o no se considera como tal, es casi imposible ponerle solución*”. Con frecuencia usamos la expresión “*Esto no está pagado*”, porque a la retribución económica se hace imprescindible añadir una retribución intangible que es emocional, el deseo de sumarse a un proyecto, la inversión de energía en conseguir objetivos que se comprenden y se comparten, el reconocimiento de valores que nos son afines.

Cuando ese vínculo de motivación se rompe, a menudo nos quedamos esperando que alguien lo note. Nos parece tan claro nuestro malestar que no reparamos en hablar de ello. Son esos silencios pudorosos que sostienen la opacidad del obstáculo hasta que se choca con él en el estallido.

“La cultura y el clima laboral lo crean las personas, sus modelos de relación, sus modelos de recompensa y reconocimiento.”



Habla

Sin esperar a que cuando salga de tu boca lo haga en forma de huracán desatado e incontrolable si tu temperamento es energético; sin esperar a que tu fatiga y desánimo puedan contigo de tal forma que quedes silenciado para siempre, si tu temperamento es introvertido. **Mostrar vulnerabilidad** es un valor y una fortaleza, decidirse a transparentar que estamos atosigados y hacerlo para encontrar soluciones.

- Buscando la **objetividad**, haz una exposición de hechos.

“En el último mes he dedicado más de 50 horas semanales al trabajo; he perdido una cita médica de mi hijo y no he llegado a verle despierto más que dos días, he abusado del tiempo y la bondad de mis padres; durante ocho días comí un bocadillo delante del ordenador, he metido horas nocturnas durante los fines de semana, he alterado el sueño de tal forma con cafés y más cafés, que

ahora tengo insomnio crónico y como no he hecho ejercicio físico, además, tengo dolor muscular y contracturas por haber mantenido la postura durante ese tiempo. Los resultados de mi trabajo no son sustancialmente mejores que en otras etapas a pesar de todo, porque lo que antes resolvía en dos horas, ahora me lleva toda la mañana”.

- Buscando la **honestidad**, haz una exposición de tu estado de ánimo.

“Estoy agotada. Paso de la ira a la tristeza en un tiovivo imparable de altibajos. Vivo de mal humor, he perdido hasta las ganas de divertirme, me desbordan las preocupaciones sobre todas las personas y momentos que estoy dejando de lado. Me pregunto qué sentido tiene todo esto y estoy empezando a detestar el trabajo que antes me apasionaba”.

- Buscando la **ecuanimidad**, haz una exposición de peticiones.

“Necesito volver a un desempeño racional de mis responsabilidades. Quiero trabajar ocho horas de jornada que jamás incluyan los fines de semana. Necesito un portátil nuevo que no dé tantos problemas de memoria y batería si mis competencias van a ser las que tengo. Te voy a pedir que me dejes opinar sobre las fechas de entrega antes de comprometerlas con clientes. Me gustaría negociar que las personas a mi cargo cumplan escrupulosamente las condiciones de sus contratos y salarios y poder sumar a sus vacaciones dos días adicionales en compensación por la racha de horas de más, de los últimos meses”.

- Buscando la **equivalencia**, haz una exposición de tu gratitud.

“Honestamente, haber podido tener esta conversación es para mí en estos momentos es casi sanador. Necesitaba contar contigo, expresar mis necesidades y las de mi equipo. Agradezco tu tiempo y tu escucha”.

Escucha

Si aceptamos que la mayoría de nosotros no estamos ni en la cúpula ni al final de la cadena, estamos reconociendo que hay personas que podrían hacer ante nosotros la exposición anterior. Sin esperar a que suceda, puedes **anticiparte** y pulsar el grado de presión y estrés que vive tu equipo mucho antes de que lleguen a una **situación límite**.

- Recaba **información**.

Con transparencia y honestidad, escucha las exigencias puntuales y busca la forma de motivar implicándoles en las soluciones y sus plazos. Escucha y analiza cuanto haga falta, las razones, las consecuencias, las dificultades del esfuerzo extra, la necesidad de soporte... Trata de compensar los esfuerzos adicionales, preguntándoles cómo tendrían que ser esas compensaciones en horarios, entregables, recompensas... y negocia que vean sentido y aprueben hacer esos “esfuerzos de más”.

- Atiende la **demandas de medios**.

¿Estás segura/seguro de que disponen de recursos, formación, experiencia y salario para adoptar y cumplir las decisiones y objetivos que se están marcando? Si lo dudas, implícate en lograr que cada persona te proporcione toda la información sobre sus necesidades y se sienta escuchada, con el respaldo adecuado no solo en términos de herramientas sino también en el sentido humano.

- Pide **feedback**.

Anticípate. Una organización o un equipo bajo presión necesita compartir dónde están las dificultades, sus propuestas de mejora, atajos útiles, modificación en el reparto de tareas y plazos. Si lo conoces de antemano, si preguntas de forma continua cómo pueden ayudarte a establecer objetivos, además de resultados prácticos y tangibles, estarás ejerciendo un liderazgo que genere en las personas compromiso y rendimiento.

A la pregunta de si hay algo que podamos hacer para no llegar (ni llevar a otros) a estar *quemados*, la respuesta es sí: reconocer que el cambio ya no es ocasional ni sucede por ciclos, sino que es el escenario habitual de la vida en la empresa y eso requiere ajustes continuos y altísimos niveles de exigencia.

La incertidumbre por el futuro se contrarresta con la certeza de que hoy por hoy estamos respaldados y podemos respaldar a nuestro equipo. **Frente a las situaciones críticas, actúa a tiempo, defiende con sentido humano y justo el talento que te rodea y pon tu energía en ocuparte mejor que en preocuparte y tu responsabilidad en evitarlo más que en tener que solucionarlo.**

Aurora Sanabria - CEO de [Quiero decir](#)



¿CÓMO MEJORAR HABILIDADES DE COMUNICACIÓN EN VIDEOCONFERENCIAS?



Logofoniatra y entrenadora vocal experta en influencia y autora de 'La voz, herramienta para el éxito profesional'

En España y muchos otros países del mundo, la **comunicación** ha pasado a ser casi totalmente digital. Y, en concreto, se ha producido el auge de las videollamadas y videoconferencias, una tecnología que ha llegado para quedarse y que, además de invadir nuestro ámbito profesional, se ha colado en nuestras casas con mayor velocidad de la esperada debido a la *pandemia*.

Por un lado, en el ámbito personal, se prefiere llamar a los seres queridos y familiares, sobre todo a los mayores, para prevenir y asegurar su salud y bienestar. Más allá de la tradicional llamada telefónica, los *smartphones* y ordenadores nos permiten sentirnos más cerca de todos ellos a través de las videollamadas, que le dan una mayor realidad a la conversación y permiten simular cómo sería ese encuentro cara a cara que tanto hemos echado de menos durante el confinamiento.

Además, ahora se pueden realizar de manera gratuita mediante Zoom o Skype, entre otras aplicaciones muy fáciles de usar que, además, permiten incluir grupos amplios de personas y estar en contacto con todas ellas a la vez. Lo mismo ha ocurrido en el ámbito empresarial, ya que el mundo laboral también ha tenido que adaptarse a esta nueva normalidad, automatizando ciertos procesos y haciendo todavía más uso de las tecnologías y de internet. Por ese motivo, las **videoconferencias** han sido la única posibilidad de mantener a las empresas en funcionamiento durante el confinamiento o los meses posteriores, ante la falta de encuentros masivos o reuniones de coordinación semanales que se han trasladado al ámbito digital sin demasiada dificultad.

Tanto es así que el **teletrabajo** ya forma parte de la vida diaria de muchos empleados españoles, que se ven obligados a utilizar estas videoconferencias como forma de comunicación con compañeros, jefes, clientes o proveedores. Sin embargo, no todos los trabajadores se muestran convencidos con este nuevo modelo de comunicación empresarial y se han visto obligados a asimilarlas por imposición. Pero, ¿son adecuadas nuestras **habilidades de comunicación** para enfrentarnos a las videoconferencias profesionales?

¿Por qué nos escondemos en las videoconferencias?

Esta nueva forma de comunicación digital a veces puede darnos vergüenza o reparo porque un encuentro cara a cara suele tener otros matices y no siempre es fácil entrar en contacto con una

persona que no conocemos o con la que no tenemos mucha relación. El hecho de estar en nuestra casa y tener que activar la opción de la cámara no siempre nos resulta fácil. Esto puede deberse a que sentimos vulnerables y notamos cierta invasión de nuestra intimidad al tener que enseñar el espacio en el que estamos trabajando, que generalmente suele ser nuestro despacho o salón, y no siempre deseamos que los demás sepan cómo es nuestro lado más personal.

Esta vulnerabilidad se intensifica cuando pensamos que a través de la pantalla nuestros interlocutores pueden analizar nuestro aspecto o nuestra gestualidad, así como cuando ocurre todo lo contrario: sentimos **vergüenza** al creer que lo que estamos diciendo no está siendo de interés y nuestros espectadores se distraen con otras tareas.

Por ese motivo, por lo general, ante una videoconferencia tendemos a “escondernos”, a encontrar la comodidad hablando solo mediante el micrófono como si se tratara de una llamada convencional. Todo ello pensando que no existe ninguna necesidad de establecer una conexión visual con nuestros interlocutores, cuando lo cierto es que ésta puede facilitar nuestra conversación y darle la fluidez que necesita. Esto se debe a que las [videollamadas](#) son una buena manera de iniciar o mantener el contacto entre los empleados de una empresa y siempre será mejor ponerles cara a los compañeros y saber con quién se habla exactamente y cómo recibe el mensaje que queremos transmitirle.

Por otro lado, las **videoconferencias** han ayudado a mantener, en la medida de lo posible, la normalidad anterior.

Con ellas se realizan **reuniones** de varias personas, en las que todas pueden verse, colaborar, apoyar o contradecir argumentos del otro como si se estuviera produciendo en la sala de reuniones del edificio de la empresa. Si bien es cierto que debemos contar con las posibles interrupciones de la línea o el solapamiento de opiniones, la sensación se asimila bastante a la de estar rodeado de com-

pañeros poniendo ideas o comentarios en común. En definitiva, es muy sencillo: debemos pensar que, si en nuestra normalidad nos comunicamos de manera presencial sin ningún tipo de problema o vergüenza con clientes, jefes y compañeros de la empresa, ¿por qué nos da reparo hacerlo de manera digital? ¿Por qué preferimos evitar que nos vean a través de la cámara? La comunicación digital es un apoyo más y por ello debemos tratarla como una herramienta que nos facilita la conexión y el contacto en lugar de verla como un inconveniente para el desarrollo de nuestro trabajo.

Ventajas de la comunicación mediante videoconferencias

Una de las principales ventajas de las videoconferencias es la posibilidad de realizar **presentaciones en línea**. Con solo darle al botón de “compartir pantalla” se pueden exponer diapositivas a la vez que se explican y los espectadores de la videollamada tienen la opción de acceder directamente a las gráficas o los datos que estás comentando en directo.

El hecho de compartir pantalla es una buena forma de mantener la atención de los receptores, ya que cuenta con ese punto de impredecibilidad de movimientos, ya que es el comunicador quien decide qué se ve y qué no, a modo de vídeo. Así, los asistentes a esta videollamada pueden centrar su atención directamente en la pantalla y no tienen que atender a los dos objetos básicos de las presentaciones presenciales: el proyector de la sala y la persona que tiene la palabra.

Además, mientras el emisor habla y expone sus ideas observa a su audiencia; sus expresiones, intervenciones e incluso se puede anticipar a sus preguntas y responder cuestiones en el momento mostrándolo todo desde la pantalla de su ordenador.

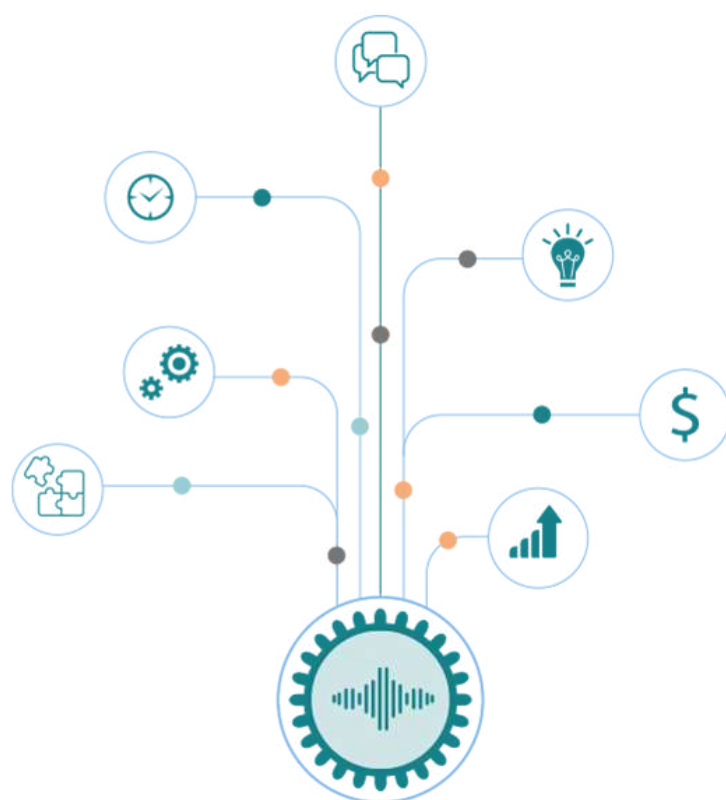
Por otro lado, esta nueva forma de **comunicación digital** refuerza nuestras habilidades comunicativas, pues estamos aprendiendo a comunicarnos de una manera que no estábamos acostumbrados, mejorándola y perfeccionándola día a día.

En muchas ocasiones, debemos improvisar, ya que el encuentro no siempre depende de nuestras habilidades, sino que estamos sujetos a una tecnología que, de repente, puede darnos fallos de conexión o se nos puede quedar bloqueada. Sin embargo, la situación no es muy diferente a la habitual en **reuniones y conferencias** en modalidad presencial y, con el tiempo, nos adaptaremos a la versión online sin ningún tipo de problema.

Cómo mejorar habilidades de comunicación en videoconferencias

La comunicación digital puede resultarnos todavía extraña muchos no somos lo que ahora se dice nativos digitales. De hecho, es muy frecuente que muchas personas prefieran el contacto y entablar relación y comunicación presencial, porque es algo a lo que estamos acostumbrados y que en realidad le confiere una mayor credibilidad con respecto al modo online.

Debido a que aún no sentimos una total libertad frente a la pantalla de nuestro ordenador, se puede dar la situación de que nos resulte extraño y tedioso el hecho de no tener personas a nuestro alrededor en las reuniones.



El contacto visual en las presentaciones es muy poderoso, porque tienes la oportunidad de ver reflejado en el rostro de los demás sus sensaciones con respecto a su presentación. Esto es, si les resulta aburrida o poco interesante, si están entusiasmados con lo que estás exponiendo, si aceptan las sugerencias que propones... Pero se supone que solo por haber tenido que adaptarnos rápidamente a esta modalidad y enfrentarnos a este reforzaremos otras cualidades comunicativas adaptadas a la actualidad tecnológica.

Saber expresar la información que queremos pensando en la influencia y en los resultados que nos gustaría conseguir forman parte de las bases de una buena comunicación, ya sea digital o presencial. Anticiparnos al impacto causado en el receptor y aprender a entablar conversaciones según las características de nuestra audiencia continúa siendo fundamental. Es cierto que las videoconferencias le restan esa realidad de la que estábamos hablando anteriormente, pero también permiten prestar atención a todos los participantes a la vez y ver sus reacciones.



Por lo tanto, lo más importante para uno mismo es mantener la seguridad y transmitir lo máximo posible a través del tono vocal, ya que, en este caso, la postura o los gestos no son muy fáciles de apreciar. Y menos, si se tiene una mala conexión.

Porque, con el tiempo, hemos visto que [la voz es un elemento primordial](#) e imprescindible de la comunicación digital y no solo en las videoconferencias, sino en nuestro día a día. ¿O acaso no nos comunicamos en muchas ocasiones a través de notas de voz? ¿Y qué ocurre con dispositivos como Alexa? No dudamos de que a alguno le haya costado encender las luces de su casa hablándole a un altavoz, pero podemos decir que la tecnología nos ha facilitado muchos procesos de la vida cotidiana. Por eso, es fundamental que volvamos a recuperar el control del acto comunicativo a pesar de que sea en modalidad digital. Aprendamos a no verlo como un impedimento, si no como una ayuda. Porque, al igual que entrenamos la voz para enfrentarnos a conferencias, exposiciones o ponencias presenciales, practicando y memorizando el discurso para que no se nos olvide ningún detalle durante la exposición, es hora de entrenarla para afrontar las videoconferencias y salir reforzados y con éxito de ellas.

De este modo, [un buen entrenamiento vocal](#) será fundamental para mejorar las habilidades de comunicación en las videoconferencias mediante una dicción clara, concisa y, sobre todo tranquila. Esto se debe a que es imprescindible transformar las debilidades de este sistema en algo beneficioso para nosotros: ya que no contamos con la presencialidad que en ocasiones nos puede intimidar o dar más vergüenza, ¡aprovechemos a expresarnos sin miedo y de manera más natural si estamos teletrabajando!

Marta Pinillos
Autora de 'La Voz'



Adriana Nicolau, fotógrafa Paloma Pacheco

TELETRABAJO Y ESPACIOS EFICIENTES, CÓMODOS Y CON ESTILO, CÓMO LOGRARLO

Consejos de una gran decoradora

Adriana Nicolau es una diseñadora de interiores de Castellón, afincada en Madrid. Amante del mar y viajera compulsiva, de los que parece que recibe la inspiración necesaria para su trabajo, en sus propias palabras: **“Quizá por esto mis proyectos están cargados de luz, alegría, osadía y vida.”**

Su aterrizaje en el mundo del interiorismo y el **diseño** surgió de forma orgánica hasta que se hizo tan presente que cambió su registro profesional. Dejó el mundo de la administración y decidió emprender un camino diferente que hoy ya está materializado en su estudio fundado hace nueve años, ubicado en la calle Salustiano Olózaga, 5, en el centro del barrio de Salamanca, desde el que

plasma un concepto ecléctico en sus proyectos, creando ambientes elegantes en el que lo contemporáneo dialoga con antigüedades y piezas con historia.

“Hemos transformado en tangible lo que nuestro cliente tiene en su imaginación, o incluso lo que nunca llegó a imaginar y podemos interpretar y hacerlo realidad”, así define Adriana Nicolau la recompensa de su trabajo, del que es una verdadera apasionada.

Su creatividad y emoción en cada uno de sus proyectos hace que la esencia de sus creaciones se materialice para siempre en esos espacios donde vivir, trabajar o disfrutar de la gastronomía.



Oficina restaurante Miss Sushi, fotógrafo Andrés Sarriá

En su periplo profesional nos encontramos con una gran variedad de restaurantes, hoteles, viviendas particulares, *contract* y *retail*, también ha expuesto en varias ediciones de Casa Decor y Marbella Design, dejando marcados sus diseños con gran personalidad. Sus proyectos han sido publicados en revistas como *AD*, *Interiores*, *Covet Magazine*, entre otras del sector internacional. Este último año ha sido seleccionada para integrar la lista de AD100, que escoge esa prestigiosa revista y de la que Adriana reconoce que **“me parece un sueño cumplido del que no quiero despertar”**

¿En qué te inspiras a la hora de crear tus diseños?

Según el proyecto, pero el cine y el teatro es una inagotable fuente de inspiración, al igual que el arte. También busco mis momentos de relax con un café, buenas revistas de decoración y viajes, a poder ser en un entorno bucólico dejando volar la imaginación.

¿Ese truco del oficio que nunca falla en un interior?

Incorporar un toque verde y natural con plantas o una composición floral en un sitio estratégico, completa el espacio. También la luz focalizada en una obra de arte o algo que se quiera potenciar

¿En qué concepto te basas para la creación de espacios de trabajo?

Me baso sobre todo en la funcionalidad y comodidad del espacio, pero dándole ese impacto visual según lo determine la arquitectura o la luz de la estancia. Un toque de color que haga surgir la personalidad de la persona que va a trabajar en él y dotarle de un punto de alegría.

¿Algún elemento que creas imprescindible para estos espacios?

Debería tener luz natural si es posible, una vez con este punto salvado me focalizo más en tecnología





y en comodidad para hacerlos más confortables y prácticos. También el trabajo artesanal (cerámica, tejidos naturales, obras de arte, etc.) cobra mucha importancia para sentirnos acogidos como en casa.

¿En qué área de la vivienda ubicarías los espacios para teletrabajo?

Los ubicaría en los espacios nobles de la vivienda, buscando la luz y vistas para la distracción en momentos de estrés, integrándolos con el resto y no dejándolos apartados, con biombos que los oculten cuando no quieran ser vistos y nos permita tener más privacidad cuando sea necesario.

¿Evitarías algún elemento?

No me cierro a nada, cada cliente es un mundo. Principalmente en estos espacios trato de crear una fusión entre sus necesidades y mis diseños. Por decir algo que intentaría evitar sería el desorden, diseñando almacenajes especiales, colocaría armarios ocultos que se integren al espacio.



Adriana Nicolau, fotógrafo Manolo Yllera



**ADRIANA
NICOLAU**
INTERIOR DESIGNER

IMPRESIÓN DIGITAL • IMPRESIÓN OFFSET • SERVICIO DE COPIAS

C/ Cristóbal Bordiú, 40 • 28003 Madrid • Tel: 91 534 10 94 • Fax: 91 534 99 38

copy5@copy5sa.com

www.fotocopias-copy5.com



WEB



MAPS

Trabajos Online

(Recepción, Procesado e Impresión de Trabajos vía online)



Impresión Pequeño y Medio Formato

(Tarjetas, Flyers, Dípticos, Fanzines, Revistas)



Impresión Planos

(CAD. PDF. Control y Gestión de Proyectos Multipágina)

Impresión Cartelería Gran Formato

(Fotográficos HQ 240g. Papeles Lisos y con Texturas. Artist Canvas 100% Algodón Orgánico 300g.)



Impresión Vinilos

(Para Exterior, de Corte, al Ácido, Corporativos; montaje e instalación)

Impresión Rígidos y Lonas Publicitarias

(Cartón pluma, Forex, Metacrilato, Dibond, Roll up Photocall, Rótulos, Lonas en Gigantografía)



Eventos y Convenciones

(Soluciones en Comunicación Visual para Retail, Ferias y Eventos)

BUSCAMOS LA EXCELENCIA EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE

A pesar de llevar apenas dos años en Compromiso Empresarial, he sido empresario durante muchos años sé cuál es la importancia de trabajar con una buena asesoría. Desde mi punto de vista, nuestros clientes no deben dedicarle más tiempo del necesario a ciertos aspectos de los que se pueden despreocupar. Por eso, no es casualidad que nos presentemos en este universo empresarial con la pregunta: “¿Y si solo tuvieras que ocuparte de tu negocio?”. Siempre he confiado en la figura del asesor y es precisamente lo que buscamos a diario en nuestra oficina: dar confianza a aquellos que nos dejan en sus manos su empresa, su negocio y, en definitiva, su valor máspreciado.

En este aspecto, creo que es fundamental que exista buena comunicación entre el asesor y el cliente. Éste debe enviarle toda la información y documentación necesaria para que el primero se ponga manos a la obra. A partir de entonces, el empresario podrá olvidarse de la gestión, siempre que confíe plenamente en el profesional que se va a encargar de sus cuentas y considerarle como un miembro más que forma parte de su proyecto empresarial. No obstante, sabemos que a muchos de nuestros clientes les da cierto reparo despegarse por completo de este proceso, bien porque no se fían de las capacidades de su asesor o bien porque también buscan formar parte de esas gestiones. Así, podemos decir que existe una gran diversidad de clientes: desde los que optan por realizar contabilidades paralelas porque sienten inseguridad por lo que su asesor pueda hacer con sus cuentas, hasta los que confían con total tranquilidad en nuestro trabajo y se olvidan por completo

de esa parte en la que nosotros trabajamos. ¡Tanto que hasta se olvidan de enviarnos la documentación que necesitamos!

Lo que quiero decir con esto, a pesar de que sean dos casos extremos muy distintos, es que nuestra política comercial y función principal es la de adaptarnos a la manera de ser y de proceder de cada cliente, ofreciendo un **servicio profesional y especializado** con cada uno. Al revés de lo que ocurre en otras asesorías, no permitimos que aquellos que confían en nuestro criterio se vean en la obligación de adaptarse a procedimientos automatizados o que no estén planteados a su medida. Y eso lo demostramos desde el momento en que nuestros futuros clientes entran por primera vez en nuestro despacho. Dedicamos todo nuestro tiempo e interés en escuchar cuáles son sus necesidades y tratamos de conocer cuál es su filosofía empresarial para poder complementarla con la nuestra. Una vez hemos conocido sus ambiciones empresariales, les asignamos los asesores que, bajo nuestro punto de vista, pueden entender y tratar de la mejor manera posible su situación. Este tratamiento es esencial para que exista una buena conexión entre ambas partes.

Pero esto no acaba aquí, es decir, en el momento en el que se firma el contrato y nuestros asesores abandonan el despacho. Al igual que esta venta—sí, he dicho venta porque, a pesar de parecer una palabra agresiva, es lo que realmente define nuestro trabajo— no se consigue con la primera llamada o reunión, debemos poner en evidencia que el movimiento se demuestra an-



dando desde el instante en el que llegamos a un acuerdo contractual. Por eso, desde el departamento comercial estamos continuamente al lado de nuestros clientes, poniéndoles en contacto con nuestros asesores, preocupándonos por el bienestar de su negocio y la puesta en marcha de sus gestiones. Además, ofrecemos la oportunidad de participar en nuestras encuestas para medir el grado de satisfacción que tienen con nuestra asesoría.

Ésta es solo una de las prácticas tecnológicas que ponemos a disposición de nuestros clientes porque sabemos con certeza que aquellos tiempos en los que los clientes venían al despacho con carpetas y carpetas de documentación ya han pasado a la historia. Si tan fundamental es tratar de **manera personalizada** a cada cliente, más lo es aún ofrecerles ciertas herramientas que faciliten nuestra relación. En este sentido, podemos presumir de ser un despacho muy avanzado, puesto que podemos recopilar toda la documentación a través de nuestro *portal del cliente*. Con un solo *click*, se puede acceder de forma online al estado financiero de su empresa, sus balances, sus impuestos presentados, los que quedan por presentar... En definitiva, pensamos que el hecho de preocuparnos por cómo estar cerca de nuestros clientes a pesar de no poder estarlo dadas las circunstancias, no solo optimiza nuestro trabajo, sino que nos confiere la profesionalidad y humanidad por la que muchos han elegido nuestra asesoría.

Luis Solans
Ejecutivo Cuentas
Compromiso Empresarial Consultores



Grupo Colabora

"Impulsamos tu Desarrollo"



 **Síguenos**

Contratos de Formación

Formación Continua

Protección de Datos

Registro Jornada Laboral

Gestión de Proyectos

Tu Experto Responde



900 924 000

www.grupocolabora.com

¿QUIERES CONOCERNOS?



EQUIPO COMPROMETIDOS

A portrait of David Aragón, a man with short dark hair, wearing an orange cap with a 'REPSOL' logo and a red t-shirt with 'SANSELVESTRE' printed on it. He is looking slightly to the side with a neutral expression.

DAVID ARAGÓN

Responsable Fiscal - Contable

Toda mi vida profesional está enfocada en la parte contable y económica de las empresas. He pasado por distintas etapas profesionales y diferentes empresas donde se me ha brindado la oportunidad de evolucionar y seguir aprendiendo, y como no podía ser de otra manera en Compromiso Empresarial sigo creciendo, tanto profesional como personalmente. Es cierto que mi vida personal es como siempre he querido que fuese, y me siento muy feliz y orgulloso por ello, profesionalmente, siento que estoy dónde tenía que estar.

Me siento plenamente realizado en mi trabajo y con ganas de seguir creciendo dentro de la organización. No es un trabajo fácil, sobre todo cuando eres muy perfeccionista y te gusta dejarlo todo bien hecho, pero me encanta, y me compensa comprobar la satisfacción de los clientes y la tranquilidad que les aporta saber que las cosas están bien hechas.

-UN LIBRO: Cualquiera de la 'Saga Millenium'

-UNA CANCIÓN: 'Hey Jude' de los Beatles

-TRES COSAS QUE TE ENCANTAN DE TU TRABAJO: Resolver problemas, compartir cada experiencia con mis compañeros, crecer profesional y personalmente

-QUÉ TE GUSTA MÁS DE TUS COMPIS: siempre su voluntad de ayudar

-EN LA OFICINA TE CONOCEN COMO O ESO CREES: puf, ni idea, seguramente el "siempre dispuesto"...

-QUÉ SUPER PODER TE GUSTARÍA TENER: leer la mente

-CUÁL CREES QUE TIENES: ser superpaciente

-SI PUDIESES ELEGIR OTRA PROFESIÓN, SERÍAS: periodista, siempre fue mi sueño

-QUÉ APORTAS/HACES EXCEPCIONALMENTE EN TU TRABAJO: intento reflejar siempre buena actitud en el trabajo, aunque muchas veces tu interior no se vea con fuerzas

AMELIA SACO

Assistant Fiscal - Contable

-UN LIBRO: 'Cyrano de Bargerac' de Edmond Rostand, no me canso de leerlo, me parece intemporal por los valores y sentimientos transmitidos

-UNA CANCIÓN: 'Sorry seems' to be the hardest Word, de Elton John

-TRES COSAS QUE TE ENCANTAN DE TU TRABAJO: Me encanta la diversidad de actividades de nuestros clientes, se aprende muchísimo, el trato con ellos y por supuesto mis compis

-QUÉ TE GUSTA MÁS DE TUS COMPIS: Siempre puedes contar con ellos tanto en lo profesional como en lo personal. Ya no son sólo mis compis SON MIS AMIGOS!

-EN LA OFICINA TE CONOCEN COMO O ESO CREES: Ufff!! Me han llegado a decir que soy la alegría de la oficina!! Ningún título me puede hacer más feliz

-QUÉ SUPER PODER TE GUSTARÍA TENER: Con un chasquido de dedos terminar con los problemas de la gente. Como una maga pero sin estar dentro de la lámpara...

-CUÁL CREES QUE TIENES: Sonrisa contagiosa!! O al menos eso intento

-SI PUDIESES ELEGIR OTRA PROFESIÓN, SERÍAS: Me chifla el teatro y la música; así que Una Super Estrella del Music Hall jajaja

-QUÉ APORTAS/HACES EXCEPCIONALMENTE EN TU TRABAJO: El entusiasmo en lo que hago y las constantes ganas de aprender cosas nuevas

Llevo mucho andado, y no es que sea muy mayor, es que empecé a trabajar muy joven 😊 siempre he estado orientada a la parte administrativa/contable, durante muchos años en una misma empresa de construcción. Desde que comencé en Compromiso Empresarial, hace ya unos años, he seguido trabajando en la parte administrativa, contable y fiscal, explorando además otras funciones más relacionadas con el trato directo con el cliente y la atención a los mismos, y me encanta.

No he dejado de crecer profesional y personalmente y de superar nuevos retos, siempre con una sonrisa, y es que, si hay que trabajar vamos a hacerlo bien y contentos, disfrutando del día a día, de los compañeros y de cada oportunidad que nos brinda la vida.

GERMA RUIZ

Responsable Fiscal - Contable



Me apasiona, es la verdad, podría decir que es sólo un trabajo pero la verdad es que me encanta lo que hago. Me gustan las cosas bien hechas, una virtud o cualidad que me lleva a hacer mi trabajo de manera muy perfeccionista, mucho... con el esfuerzo que conlleva y también la satisfacción de saber que lo he hecho lo mejor que he podido; con la exigencia de mantenerme al día en formación y en novedades, y con el sacrificio de quitarle un poco de tiempo a mi familia a la que tanto amo, y a mi niña que es la luz de mi vida.

Han pasado muchos años, ya vamos para 14 creo... empecé en esta empresa cuando sólo éramos cuatro o cinco personas y conocías todo de todos los clientes, hoy no podría conocer todo de tantos; me siento muy orgullosa de pertenecer a esta empresa, de haberla visto crecer y madurar, de cada incorporación de un nuevo compañero/a y de ver en la gran empresa que nos hemos convertido, sí, es orgullo de pertenencia, qué puedo decir, me encanta, con sus lunes de “cuánto trabajo tengo” y sus viernes de “por fin puedo pasar más tiempo con mi familia”. Espero que sea por muchos años más y seguir creciendo y adaptándome a los cambios con todos ellos, no, no es sólo un trabajo, es un compromiso.

-UN LIBRO: La verdad no suelo leer mucho pero cuando estoy de bajón me gusta leer 'la biblia' y tengo un subidón... me hace ver las cosas de distinta manera, me llena de paz y alegría

-UNA CANCIÓN: Tengo dos canciones favoritas según mi estado de ánimo: 'Tu mirada', de Marcos Witt y 'Vivir mi vida', de Marc Anthony

-TRES COSAS QUE TE ENCANTAN DE TU TRABAJO: El buen rollo que tenemos con tod@s

-QUÉ TE GUSTA MÁS DE TUS COMPIS: las risas que nos echamos y la ayuda incondicional que tengo siempre que necesito

-EN LA OFICINA TE CONOCEN COMO O ESO

CREES: No estoy segura... pero suelo ser casi siempre la persona que me voy antes de que se terminen las fiestas o reuniones jajaja soy cero cero alcohol y tabaco, que le vamos hacer jajaja

-QUÉ SUPER PODER TE GUSTARÍA TENER: El poder de cambiar el mundo...

-CUÁL CREES QUE TIENES: Soy única y ese es mi poder

-SI PUDIESES ELEGIR OTRA PROFESIÓN, SERÍAS: seguiría eligiendo la misma profesión, me gusta lo que hago, aunque muchas veces no te valoren como mereces... no importa, lo realmente importante es la satisfacción de hacer las cosas bien hechas

-QUÉ APORTAS/HACES EXCEPCIONALMENTE EN TU

TRABAJO: Soy muy exigente conmigo misma. Soy de las personas que no estoy tranquila hasta ver que mi trabajo este lo mejor realizado posible

¿CÓMO PODEMOS AYUDARTE?



En Compromiso Empresarial sabemos lo complicado que puede resultar llevar el día a día de tu negocio con toda la energía y tiempo que necesita, llevamos más de 20 años ayudando a empresarios a conseguir sus objetivos de negocio.

Nuestro propósito es ayudarte a hacer realidad tu sueño empresarial. Nos comprometemos a luchar día a día por tus intereses, ayudándote a reducir tu carga fiscal. Optimizando las áreas de tu negocio que se puedan mejorar y resolviendo los problemas que te surjan con pasión y eficacia. Más de 500 empresas ya confían en nosotros.

¿QUIERES SER UNA DE ELLAS?

SERVICIOS

FISCAL CONTABLE LABORAL JURÍDICO

- | | |
|---------------------|------------------------|
| • IMPUESTOS | • INTERNACIONALIZACIÓN |
| • CONTABILIDAD | • PRL |
| • ABOGADOS | • LOPD |
| • DESPIDOS - EREs | • COMPLIANCE |
| • RRHH | • SEGUROS |
| • CORPORATE FINANCE | • PATENTES Y MARCAS |
| • NÓMINAS | • BLANQUEO CAPITALES |

COMPROMISO EMPRESARIAL CONSULTORES S.L.

www.ceriosrosas.es Tl: 91 395 23 58 info@ceriosrosas.com

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

■ Fiesta municipal

■ Fiesta de ámbito nacional

■ Fiesta autonómica

Enero:

1 - Año Nuevo
6 - Epifanía del Señor (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad de Madrid, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, La Rioja, Murcia, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias, Ceuta, Melilla)

Marzo:

19 - San José (Comunidad de Madrid, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias)

Abril:

1 - Jueves Santo (Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad de Madrid, Extremadura, Galicia, Islas Baleares, La Rioja, Murcia, Navarra, País Vasco, Principado de Asturias, Ceuta, Melilla)
2 - Viernes Santo

Mayo:

1 - Fiesta del Trabajo.
3 - Lunes, Traslado del Día de la Comunidad de Madrid
15 - San Isidro

Octubre:

12 - Fiesta Nacional de España

Noviembre:

1 - Todos los Santos
9 - La Almodena

Diciembre:

6 - Día de la Constitución
8 - Inmaculada Concepción
25 - Natividad del Señor

Datos de la empresa

Empresa:
Domicilio:
Actividad:
Convenio Colectivo:
Festivos:
Horario habitual:

Días laborables:
Vacaciones:
Sábados:
Domingos:
Jornada anual de: horas
Horario verano:

La empresa El representante de los trabajadores

En, a de..... de 2021

**“DENTRO DE
VEINTE AÑOS
ESTARÁS MÁS
DECEPCIONADO
POR LAS COSAS
QUE NO HICISTE
QUE POR LAS
QUE HICISTE”**

MARK TWAIN



COMPROMISO
— EMPRESARIAL —

FISCAL · CONTABLE · LABORAL · JURÍDICO

WWW.CERIOSROSAS.ES