

LOS SALARIOS EN EL SECTOR LEGAL VUELVEN A CRECER TRAS CAER DURANTE LA PANDEMIA

El sector de la abogacía recupera el pulso salarial, sobre todo en despachos internacionales

DE MANERA VOLUNTARIA

**UN 80% DE LAS PYMES
CREE QUE DEBERÍA INFORMAR
SOBRE SOSTENIBILIDAD**





En portada | P4

Los salarios en el sector legal vuelven a crecer tras caer durante la pandemia

La abogacía recupera el pulso salarial, sobre todo en el ámbito internacional, aunque en la actualidad los más beneficiados son los letrados de las categorías más bajas.



Gobernanza | P28

Un 80% de las pymes cree que debe informar de sostenibilidad

La mayoría (67,9%) considera que la información debe elaborarse de forma voluntaria, y solo un 10% opta porque debería ser una obligación para las pymes.

Iuris&Lex | P53

Los economistas denuncian una triple imposición sobre la riqueza

La ministra de Hacienda, María Jesús Montero, ha *dinamitado* las conclusiones del informe de reforma fiscal del grupo de trabajo que encargó el año pasado.

Iuris & Lex | P50

Hacienda devuelve, con intereses, las sanciones del 720

El Tribunal Económico-Administrativo Central (Teac) ha comenzado a reconocer que el Modelo no cumple la libertad de circulación de capitales por falta de prescripción.



El Panorama | P10

Los Ertes disparan la brecha salarial entre hombres y mujeres al 34,6%

La diferencia entre hombres y mujeres con contratos temporales se multiplica por 10 en pandemia. El paro en mujeres se reduce a la mitad del ritmo de los hombres.



RSC | P58

Un 60% de las cotizadas no ha fijado objetivos medioambientales

A pesar de los avances en sostenibilidad sólo el 40% de las compañías comunica objetivos de medio ambiente concretos y medibles.

Edita: Editorial Ecoprensa S.A.
Presidente Editor: Gregorio Peña.
Director de Comunicación: Juan Carlos Serrano.

Director de elEconomista: Amador G. Ayora
Coordinadora de Revistas Digitales: Virginia Gonzalvo **Director de elEconomista Buen Gobierno, Iuris&lex y RSC:** Xavier Gil Pecharromán
Diseño: Pedro Vicente y Alba Cárdenas **Fotografía:** Pepo García **Infografía:** Clemente Ortega **Tratamiento de imagen:** Dani Arroyo **Redacción:** Ignacio Faes



Los salarios de los abogados vuelven a la senda de crecimiento anterior al Covid-19

El mercado laboral en España ha reaccionado de forma positiva tras relajarse los efectos de la pandemia por el Covid-19, recuperando en gran parte de sectores los niveles previos a la pandemia. La recuperación parece que empieza a ser un hecho: todos los sectores de actividad, hasta aquellos más dañados como el turístico o el *retail*, ya cotizan al alza. Las perspectivas para 2022 son optimistas y, los diferentes análisis publicados por Gobiernos y organismos oficiales, estiman que va a continuar la senda del crecimiento y la generación de empleo cualificado.

La clase directiva es el grupo menos sensible ante situaciones de cambio en el mercado laboral: no experimenta crecimientos elevados en momentos de bonanza, ni ven destruido el empleo en demasía cuando aparece una crisis. Así, los niveles salariales gozan de estabilidad en cuanto a los salarios fijos, pero mejoran los paquetes retributivos totales mediante la percepción de bonus.

■
Los mayores esfuerzos por la retención de talento se centran en los despachos de abogados sobre junior y becarios

Esta misma situación se da en el sector legal, donde los directivos han experimentado una caída media en los emolumentos fijos, aunque no terminan de repuntar los ingresos variables, salvo en el caso de los despachos internacionales. Por el contrario, los mayores esfuerzos por la retención de talento se están centrando en todos los tipos de despachos de abogados sobre los junior y los becarios de los máster de acceso a la profesión.

Más complicados resultan los esfuerzos contra la brecha laboral. Existiendo aún importantes diferencias entre las distintas categorías profesionales. Por ello, no solo es necesario adoptar medidas para imponer la igualdad de acceso al mercado para las mujeres emprendedoras, sino lograr que se logre un salario igual por un trabajo igual. Actualmente existen diferencias salariales incluso entre profesionales del mismo nivel. También, la igualdad de roles, en el sentido de tareas, funciones, actividades que realiza el profesional.

El problema es la necesidad de proceder a un cambio de mentalidad tanto de mujeres como de hombres para que no sea la mujer, mimetizando la actitud de las generaciones precedentes, sea la que tiene que acogerse automáticamente a las reducciones de jornada cuando surge la necesidad de atender a los hijos o a los familiares con dependencias, lo que no solo lleva una reducción de los ingresos salariales sino que también obstruye la carrera profesional y genera el conocido como *techo de cristal*. Igual de problemático se plantea la representación dentro de los órganos directivos de los despachos de las mujeres. Las encuestas muestran que muchas profesionales retrasan la concepción de sus hijos para tratar de hacer carrera profesional, por ello, mientras no se adopten medidas que conjuguen la vida familiar con la laboral.



Profesionales del sector legal.

Los salarios en el sector legal vuelven a crecer tras caer durante la pandemia

El sector de la abogacía recupera el pulso salarial, fundamentalmente en los despachos de ámbito internacional, aunque en la actualidad los más beneficiados son los letrados de las categorías más bajas. Por el contrario, los 'paralegals', cada vez más valorados, continúan perdiendo capacidad salarial

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: iStock



El teletrabajo ha perdido importancia al acabar lo más duro de la pandemia y constituyen parte del 'salario emocional' los viernes en casa.

La retribución salarial de los abogados aumenta ligeramente en todas las categorías en el sector en 2021, frente a la caída de 2020. Ésta es una de las conclusiones del XVII edición del Análisis comparativo de las retribuciones en los despachos de abogados en España, elaborado por la firma de captación de directivos Sigmium, en colaboración con IE Law School, sobre un análisis de las percepciones de 7.000 profesionales. Los incrementos afectan tanto en la parte fija como a la variable del salario de los profesionales. Esta realidad se refleja en todas las categorías analizadas.

Los becarios siguen incrementando salarios, frente a los *Paralegals* (profesionales con título universitario o de formación profesional superior que no son abogados y no pueden dar asesoramiento legal), que un año más, registran ligeras bajadas. En cuanto a ese aumento, las *Big Four* (PwC, EY, KPMG y Deloitte) y las firmas Internacionales lideran estas subidas, mientras que las *boutiques* legales se mantienen prácticamente en la misma situación que en 2020, mientras que las firmas de ámbito nacional presentan ligeras bajadas en las categorías de becario y director.

En cuanto a la retribución total, todas las tipologías de despacho suben. Las *Big Four* apuestan más por asociado senior y director; los Internacionales incrementan más en las categorías inferiores, junior y asociado. Y, finalmente, los nacionales aparecen como los más conservadores.

En la parte fija crecen todas las tipologías de Despacho. Frente a la parte variable donde los Nacionales caen, las *Big Four* presentan subidas en las categorías de asociado sénior y director. Finalmente, los internacionales suben más en las categorías de junior y asociado. Las *boutiques* legales españolas, al igual que el año anterior, siguen mejorando moderadamente sus propuestas salariales. La figura del *paralegal* mantiene la tendencia de caída de años anteriores. Volvemos a interpretar que esta fi-

-0,65

Es el porcentaje salarial medio de variación salarial en la categoría de los altos directivos sobre 2020

gura, a pesar de desempeñar un rol muy valorado por los despachos, sigue sin contar con reconocimiento externo e institucional.

Respecto a la figura de becarios que provienen del *máster de acceso a la profesión*, se observa una tímida variación positiva en términos económicos. Los despachos nacionales e internacionales son los que mejores condiciones de becas ofrecen, seguidos de cerca por las *Big Four*. Por el contrario, en las *boutiques*, esta figura está plana y no se observa intención de mejorar sus condiciones de acceso a la carrera profesional.

Con respecto a las tendencias, el informe señala que se está sustanciando una estandarización en esta apartado del salario.

Además, tras la irrupción del teletrabajo en 2020, se consolida pero no emerge ninguna herramienta vinculadora novedosa. La posibilidad de optar a retribución flexible (todo tipo de *tickets*: guardería, restaurante o transporte), está implantada en casi la totalidad de los despachos, independientemente de su tamaño u origen.

Por otra parte, se van generalizando el llamado *salario emocional*, que incluye opciones relacionadas con tiempo, como jornadas de verano, día libre en cumpleaños (personal o familiar), viernes con jornada intensiva, etc. Y otro capítulo destacado es el de los beneficios sociales consolidados se mantienen: seguros de salud, seguros de vida, como los planes de formación, idiomas y colegiación. En cuanto a las *bigfour* continúan siendo, una vez más, las más innovadoras en términos de beneficios no dinerarios (voluntariado corporativo, bonus retención de talento, fisioterapia, servicio médico digital,...).

Un capítulo importante lo constituye la reforma de los planes de pensiones privados, donde las apor-

Cada vez tiene mayor peso el conocido como 'salario emocional' y no solo el dinerario

taciones de las empresas priman a partir de ahora sobre las personales, aún no se aplican en la mayoría de los despachos, aunque algunos, de momento pocos, han empezado a incluirlos en su catálogo de herramientas de retención de talento.

A este respecto, es interesante tener en cuenta las tendencias marcadas por el *Estudio de Remuneración 2022*, realizado por Page Executive (dedicado a un amplio número de sectores y centrado en los directivos, destaca el crecimiento inorgánico de despachos, la expansión nacional e internacional de las compañías, la importancia de la rentabilidad y la digitalización.

Los perfiles directivos con mayores posibilidades de éxito serán los que posean capacidad comercial, orientación al cliente, capacidad de gestionar equipos y dominen herramientas tecnológicas. En cuanto a posiciones, las más solicitadas serán la de socio Corporate y M&A, socio laboral, socio fiscal y socio del área de privacidad.

Las brechas salariales y laborales experimentan deterioro en las profesiones durante la pandemia. Novena edición del estudio anual de Unión Profesional



Los salarios de los directivos son los que menos han crecido de media en 2021.

Comparación de las variaciones salariales por tipo de despacho

Datos de fijo + variable (€)

CONCEPTO	NACIONALES			INTERNACIONALES			BIG FOUR		
	2020	2021	VARIACIÓN NACIONAL	2020	2021	VARIACIÓN INTER.	2020	2021	VARIACIÓN BIG FOUR
Becario	14.936	14.442	-3,42%	14.768	15.432	4,30%	13.533	13.867	2,41%
Junior	37.086	37.692	1,61%	38.716	40.722	4,93%	33.807	34.892	3,11%
Asociado	57.360	57.959	1,03%	63.616	65.785	3,30%	48.824	50.319	2,97%
Asociado senior	84.547	85.395	0,99%	100.113	102.362	2,20%	75.468	79.029	4,51%
Director	124.587	123.783	-0,65%	146.599	151.620	3,31%	128.884	138.475	6,93%

Fuente: Signium.

elEconomista

sobre la situación salarial y laboral de los y las profesionales. El impacto de la pandemia durante el 2020 y el 2021 muestra algunas señales de ralentización y empeoramiento de las condiciones salariales y laborales de las mujeres en comparación con las de los hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas. Con todo, los datos oficiales muestran carencias significativas dos años después del inicio de esta emergencia sanitaria. Esta sería la síntesis principal del estudio anual que publica Unión Profesional en el marco del Día Internacional de la Mujer. En esta edición, continúa el foco para evaluar los posibles impactos de la pandemia de Covid sobre las variables abordadas.

La brecha salarial por género

La brecha salarial en el subsector de servicios profesionales se situó en el 13,78% frente al 15,01% anterior. Estos datos son referidos al año 2019, justo antes de la pandemia. En la dirección esta brecha es más elevada y se encuentra en el 20,82%, aunque se redujo en dos puntos respecto al 2018. A ello se añade que las mujeres solo suponen el 36,5% en los puestos de dirección y mandos intermedios en España. Señales claras del fenómeno conocido como techo de cristal. En cualquier caso, los datos oficiales muestran carencias significativas dos años después del inicio de la pandemia. El análisis del periodo 2021-2020 muestra que las mujeres profesionales aumentaron su presencia en el mercado laboral con una mayor ocupación inferior a un año en su empleo actual.

Esta ocupación estuvo ligada en buena medida a un incremento en la contratación temporal inferior a un año. Además, las profesionales redujeron su representación en la ocupación con jornada parcial en mayor medida que sus homólogos. Otras causas relevantes serían la menor demanda de empleo

a tiempo completo de una parte de las mismas con el fin de destinar su tiempo restante a tareas como los cuidados de su entorno o a su realización personal en otras esferas, lo que supone una menor remuneración.

El año 2021 finalizó con un crecimiento de la ocupación de las profesionales del 6,14% anual respecto al 3,78% anual de sus compañeros. Producto de ello, el porcentaje de ocupación de las profesionales en el subsector se alzó medio punto porcentual hasta el 66,91%, el dato más elevado en la serie histórica iniciada en el 2008. Así, dos de cada tres ocupados en servicios profesionales son mujeres. Por su parte, se evidenció un ascenso entre el 2021 y el

Las profesionales aumentaron su presencia en el mercado con mayor ocupación inferior a un año

2020 de las horas trabajadas en las profesionales que fue ligeramente menor en comparación con sus compañeros.

La excepción se produjo en las profesiones sanitarias, sociales y en el sector de la educación donde ellas sumaron más horas, particularmente, en el ámbito asalariado en los sectores público y privado. Además, las tasas de paro en las profesiones quedaron muy similares entre hombres y mujeres en torno al 4%, un desempleo considerado friccional o cercano al pleno empleo.

No obstante, entre las catorce divisiones pertenecientes o relacionadas con las profesiones en ocho la tasa de paro fue superior en ellas.

**Esaú Alarcón**

Jurista y profesor de la Universidad Abat Oliba

El artículo 39.2 y los períodos no prescritos

La sentencia del TJUE, de 27/1/22, ha considerado desproporcionados todos los efectos derivados del incumplimiento de la presentación del modelo 720, tanto en el ámbito expresamente punitivo como en el cuasi sancionador previsto en los artículos 39.2 y 121.6 de las leyes del IRPF e IS, respectivamente.

No se han considerado contrarios a la libre circulación de capitales ni el propio formulario informativo, el modelo 720, nefasto en su confección e inútil en la información que da, ni tampoco la existencia de una imputación de rentas específica para bienes en el extranjero, como acaba de recordar nuestro TEAC en dos recientes resoluciones -5375 y 5904/20- publicadas para sentar su criterio.

En otras palabras, lo que los magistrados europeos entienden contrario al derecho de la Unión son las sanciones formales por el incumplimiento, los efectos de imprescriptibilidad y de retroactividad en grado máximo que se derivan de las ficciones -o presunciones con prueba tasada- establecidas en los dos preceptos antes citados y la sanción específica que se aplicaría por el impago de estas rentas. La sentencia europea, por aplicación del principio de primacía del ordenamiento de la Unión -de construcción jurisprudencial, siendo paradigmas de ello las sentencias Costa Enel y Simmenthal-, deberá ser aplicada por todos los órganos jurisdiccionales y administrativos de los Estados miembros y, al no limitar sus efectos, tiene una eficacia ex tunc, es decir, originaria.

No es tarea del Tribunal de Luxemburgo ni condenar al Estado incumplidor ni anular o invalidar una medida nacional contraria a los Tratados, limitándose sus resoluciones a constatar un determinado incumplimiento -o varios, como es el caso- por una causa concreta, siendo la Comisión Europea la que debe velar porque el país incumplidor adopte las medidas necesarias para depurar de su ordenamiento dicho incumplimiento.

El legislador español, recalcitrante infractor en este caso con un procedimiento abierto desde 2014, ha sido radical a la hora de cumplir con lo preceptuado por el TJUE, al llevar a cabo un rápido cambio normativo que elimina del ordenamiento no solo las sanciones desproporcionadas -formales y material- sino



también los artículos 39.2 y 121.6 antes citados, sin limitarse a eliminar el efecto de imprescriptibilidad y su retroactividad en grado máximo. Un planteamiento razonable hubiera sido configurar unas normas que ampliaran el plazo de prescripción un número determinado de años para bienes en el extranjero no sometidos a algún acuerdo de información bilateral o multilateral, pero se ha querido erradicar esa espuria norma en su totalidad, dejando únicamente una obligación informativa de difícil cumplimiento que merece una seria reflexión en su configuración actual.

Las autoridades fiscales han aplicado el artículo 39.2 para llevar a cabo regularizaciones que, estando discutidas ante los tribunales de justicia o los económico-administrativos, ahora deben ser anuladas por derivarse de una norma con un efecto indeseable para el derecho de la Unión. Ello plantea un problema práctico no menor porque, durante estos años, la Inspección tributaria ha incluido dentro del paraguas del citado precepto todas las rentas que fueran invertidas en bienes en el extranjero no declarados, tanto las prescritas como las no prescritas.

La lógica del método utilizado parte de dos premisas. La primera, derivada del brocardo latino que hace primar la ley especial -el 39.2 pretendía regular un hecho específico para bienes en el extranjero- sobre la ley general -el 39.1 regulaba la tradicional ganancia no justificada genérica-. La segunda, que así se imponía una sanción más lacerante al contribuyente, del 150% frente a la genérica por dejar de ingresar del 50%. Ya sé, ya sé: todos los inspectores son buenos y los reyes magos existen. Siempre he pensado que esas regularizaciones resultaban conceptualmente erróneas y así se lo he hecho saber a diversos actuarios a los que desde aquí saludo. La base jurídica es técnicamente correcta, pero parte de un planteamiento equivocado si tenemos en cuenta los principios constitucionales aplicables en materia tributaria.



■

La base jurídica es técnicamente correcta, pero parte de un planteamiento equivocado

■

En efecto, gravar rentas no prescritas por el 39.2 subvierte el principio de capacidad económica al permitir una alteración ficticia del período impositivo en el que se incluye el hecho imponible, sin permitir prueba en contrario, generando intereses de demora irreales y pudiendo contrariar la realidad, al enviarlas siempre al último ejercicio no prescrito.

Por consiguiente, esas rentas debieron haberse regularizado por el art. 39.1 (actual 39), en el ejercicio en que se generaran, con independencia de la ubicación de los bienes e imponiendo, en su caso, la sanción por dejar de ingresar del art.191 LGT. Al no haber actuado de esta manera, teniendo en cuenta la eficacia *ex origine* de la sentencia de Luxemburgo y la ulterior reacción legislativa llevada a cabo por el legislador, me temo que las rentas no prescritas incluidas en el ámbito de aplicación del precepto derogado no van a poder ahora travesarse en su idónea naturaleza jurídica. Y es que, a pesar de que la sentencia europea *stricto sensu* no anula -porque no es su función- el precepto cuestionado, sí que considera desproporcionado que “en todo caso” genere un efecto de fáctica imprescriptibilidad, contrario a la seguridad jurídica, y otro efecto de resucitar rentas prescritas, contrario a la confianza legítima.

No resulta plausible llevar a cabo una interpretación que parchee el efecto de una resolución judicial sobre un precepto que el legislador desarrolló de una forma tan agresiva y generalizada que, ahora, ha tenido que ser eliminado del ordenamiento radical e inmediatamente.

Además, aunque se admitiera esa exégesis -la Comisión será la primera en controlar su bondad jurídica, y yo el primero en denunciar su aplicación-, continuaría siendo un dislate desde el punto de vista constitucional, lo que nos abocaría a continuar con la desbocada litigiosidad a la que cada día más parecen animarnos diversos poderes del estado.



El techo de cristal y la brecha sigue vigente en todos los sectores, lo que hace necesaria la adopción de medidas.

Los Ertes disparan la brecha salarial entre hombres y mujeres al 34,6%

La diferencia entre hombres y mujeres con contratos temporales se multiplica por 10 durante la pandemia. El paro en las mujeres se reduce a la mitad de ritmo que los hombres durante el último año.

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: iStock

La crisis del Covid-19 no solo ha supuesto un problema social, sanitario y económico a gran escala, sino que también ha afectado de forma específica al equilibrio entre vida y trabajo entre hombres y mujeres, agravando la de por sí elevada brecha salarial y las diferencias en el ámbito laboral, según el Informe brecha salarial de Género., elaborado por el sindicato CSIF. Los últimos datos sobre brecha salarial en España han sido obte-

nidos por la Agencia Tributaria y corresponden a 2020 (el primer año de la pandemia. *Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias*). En función del salario medio anual (22.640 euros para los hombres y 18.047 euros para las mujeres) sitúa la brecha salarial en el 20,29%. Al analizar los salarios medios de los Ertes según el informe de la Aeat, se puede comprobar, además, como la brecha se eleva al 34,6%, una diferencia inédita en las últimas dé-

cadass, con un salario medio de los hombres de 17.577 y de 11.487 de las mujeres.

El análisis de CSIF muestra también que la diferencia entre hombres y mujeres con contratos temporales se ha multiplicado por 10. Si en el último trimestre de 2019 había 27.700 mujeres más en contratación temporal, en el mismo período de 2021 había 272.500 más. Asimismo, los últimos datos de la EPA señalan que hay más del triple de mujeres que hombres contratadas a tiempo parcial. En la misma línea, la pandemia eleva a 337.300 el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial para el cuidado de familiares (ellas representan el 94,9% de estos contratos). Por el contrario, el número de hombres que reducen su jornada por este motivo ha descendido.

Si se analizan las cifras del paro, sigue habiendo más mujeres (1,6 millones frente a 1,4 millones de hombres). Por otra parte, aunque se ha producido una mejoría general en el empleo, se puede comprobar como el paro en los hombres se ha reducido el doble respecto a las mujeres en el último año. O lo que es lo mismo, el paro desciende a la mitad de ritmo en ellas. En el análisis realizado por CSIF llama la atención el dato de parados por estado civil. Según este indicador, hay 756.200 mujeres casadas en paro frente a 431.400 hombres, es decir, casi el doble.

Esta circunstancia también se da en las Administraciones Públicas. En estas, la diferencia en la contratación temporal entre hombres y mujeres ha subido un 33,8% con respecto al año anterior. Igualmente, el número de mujeres que se acoge a excepciones por cuidado de familiares triplica al de hombres y lo quintuplica en el caso de las reducciones de jornada. El sindicato considera que todos estos datos nos llevan a remarcar la importancia de fomentar la responsabilidad también en esta situación de crisis produci-

da por la pandemia del Covid-19, con campañas específicas de concienciación y formación en igualdad. El Gobierno debe realizar un análisis y evaluación anual de la brecha salarial de género y aplicar medidas específicas para corregir las diferencias producidas en la pandemia.

CSIF también propone la implantación de medidas de conciliación sin pérdida retributiva, el impulso de plazas públicas para escuelas infantiles de 0 a 3 años, la negociación y puesta en marcha de planes

**En el último trimestre de 2021
había 272.500 mujeres más
en contratación temporal**

de Igualdad todavía pendientes tanto en empresa privada como en las administraciones públicas.

Los datos muestran que muchas mujeres pueden verse obligadas a solicitar reducciones de jornada o incluso dejar sus puestos de trabajo para cuidar niños y personas mayores, lo que supondría una recesión sobre lo que se ha avanzado en los últimos años, como consecuencia de la falta de medidas que favorezcan la conciliación, tales como horarios flexibles, jornadas intensivas, bolsa de horas, etcétera. Son considerables las consecuencias que tiene para una mujer que tiene que coger una reducción de jornada o a dejar su trabajo.





Antonio Durán Sindreu
Profesor de la UPF y socio Director de DS,
Abogados y Consultores de Empresa

Percepciones fiscales

El Comité de expertos ha hecho entrega del *Libro Blanco para la Reforma del Sistema Tributario*. Vaya por delante mi respeto a sus integrantes, a los que a algunos de ellos conozco personalmente. El resultado de su trabajo son más de 700 páginas que invitan a no opinar hasta que se hayan leído con detenimiento y atención. Yo, al menos, así lo voy a hacer.

Conviene recordar, eso sí, que aquel responde a un encargo muy concreto: valorar la suficiencia, equidad y eficiencia del sistema, las tendencias internacionales -sobre todo en fiscalidad verde y digital- y sus consecuencias en el modelo territorial y en el proceso de integración europeo, la capacidad de los impuestos para acelerar transformaciones y fomentar la innovación, así como su capacidad redistributiva para reducir la desigualdad social o de género. Y todo, enfocándose en la fiscalidad medioambiental, la imposición societaria, la tributación de la economía digitalizada, la fiscalidad de las actividades económicas emergentes, y la aplicación y concreción de la armonización de la tributación patrimonial. No se trata, por tanto, de una reflexión abierta sobre nuestro sistema tributario.

A partir de ahí, lo que el Gobierno haga no es imputable a la Comisión. Pero ¿estamos convencidos de que es necesaria una reforma?

Creo, sinceramente, que no. Nos da miedo. Y nos lo da porque tememos lo peor: el *hachazo fiscal*. Y lo entiendo. A mí me pasa lo mismo. Pero de ser así, no hay que ser negacionista. Al contrario. Hay que justificarlo y aportar alternativas.

Ocurre también que, en el fondo, somos un poco *egoístas* porque queremos mantener *nuestro* estatus, o mejorarlo, sin reconocer algunas verdades que *duelen* a unos y a otros.

Pero la verdad es que la reforma es tan necesaria como el proceso de diálogo social que a raíz del Libro Blanco se ha de iniciar ya. No se trata de hacer *parches* y de subir los impuestos. No. Se trata de una reforma del sistema tributario. Es pues necesaria la participación de Asociaciones, Patronales, Sindicatos, Adjudi-



catura, Función Pública, y Universidad. El diálogo social. El consenso. No hay que olvidar que un sistema tributario *justo* es el que se percibe como tal. De ahí la importancia de las *percepciones* de las que hoy quiero hablar. Ante todo, hay que subrayar la importancia de erradicar la triste realidad de que lo único que importa es recaudar. Esa es una percepción tan *real* como *nociva*.

Pero tan importante, o más, es sustituir la cultura de la imposición por la del diálogo. La necesidad de rendirse ante la fiscalidad colaborativa que, como su propio nombre indica, es, por su naturaleza, participativa. No se trata de informar de los criterios, sino de debatirlos. No se trata de promover la conflictividad, sino de evitarla. No se trata de fomentar la inseguridad jurídica, sino de garantizar la *lex certa*. Se trata, por tanto, de ir de la mano desde el inicio hasta el final y, por tanto, de erradicar la extendida percepción por parte del contribuyente de *súbdito* al que se le ignora para todo menos para pagar.

Sin embargo, no hay que olvidar que es también urgente cumplir con la obligación constitucional de eficiencia y economía en el gasto, única razón, por cierto, por la que los impuestos existen: para sufragarlo. Hay que erradicar pues la percepción de *despilfarro*.



■

**Se diga lo que se diga,
nuestro sistema tributario
“en su conjunto” es poco
progresivo y se distribuye
de forma poco equitativa**

■

Por otra parte, hay que dejar de obsesionarse por nuestra presión fiscal y reconocer que no se trata de que esta sea o no excesiva, sino de que está incorrectamente distribuida. Estoy convencido de la poca progresividad efectiva que existe si comparásemos los impuestos que por todos los conceptos pagamos cada uno de nosotros en proporción a nuestra renta y los comparásemos por diferentes niveles o percentiles de renta.

De progresividad, poca y mal distribuida. No es pues de extrañar que se tenga la percepción de que *no se cumple la obligación constitucional de que pague más quien más tiene*, en términos absolutos y relativos.

Se diga lo que se diga, nuestro sistema tributario *en su conjunto* es poco progresivo, además de distribuirse aquella de forma poco equitativa. Hay pues que eliminar la percepción de *inequidad*.

Pero no solo hay inequidad y baja progresividad, sino ineficiencia en la recaudación por los afortunados de nuestra maraña de privilegios, bonificaciones, exenciones, y tipos reducidos. Hay que erradicar por tanto la percepción de *privilegios*.

Y todo sin olvidar la prioridad de crear riqueza y la necesidad de incentivar y promover la inversión productiva en pro de la no productiva. Recordar, tan solo, la función social de la propiedad que la Constitución promueve. Es pues necesario erradicar la *negativa percepción de la riqueza*.

En este contexto, es urgente desterrar la idea de que hay que *quitarle* a los *ricos* para *dárselo* a los *pobres*. Eso, no es justicia social, ni fiscal. Es, sin más, “lucha de clases” populista y demagógica. Vaya, un robo. La verdadera redistribución se materializa a través del gasto.

La justicia social exige la creación de riqueza en igualdad de oportunidades y libre competencia y su distribución equitativa, razonable y sostenible. Su objetivo, su límite, es la vida digna de la persona y su libre desarrollo sin imposiciones, interferencias, ni limitaciones del Estado, cuya única responsabilidad es promoverla con carácter subsidiario.

La reforma fiscal exige, pues, erradicar esas y otras *percepciones* que todos tenemos fruto de la realidad y del populismo.

El 56% de las mujeres cree que tendrá menos hijos por su situación laboral

España es el país de Europa que mayor diferencia presenta entre el número de hijos anhelados y los que realmente se tienen. Un 37% de las participantes considera que tener hijos puede afectar a su futuro laboral porque las mujeres tienen más dificultades para llegar a altos cargos.

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: iStock



El temor es uno de los frenos para las mujeres a la hora de pensar en hijos.

Según expone la última Encuesta de Fecundidad publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), aproximadamente el 50% de las mujeres de más de 35 años que viven en España no tienen los hijos que desearían por falta de recursos económicos o dificultades en la conciliación laboral.

¿Cómo planificar la maternidad ante un futuro laboral incierto? A esta incógnita se enfrentan muchas mujeres. De hecho, los datos ofrecidos por este organismo señalan que, dentro de Europa, nuestro país es el que mayor diferencia presenta entre el número de hijos anhelados y los que realmente se tienen.

Ginefiv, conjunto de clínicas especializadas en reproducción asistida que pertenecen al grupo internacional GeneraLife, se hace eco de estos datos y profundiza en la percepción de las mujeres acerca de la situación sociolaboral en su *VII Estudio Conocimientos y Hábitos de la fertilidad de las mujeres*. En la encuesta, realizada en el mes de junio de 2021 tras la pandemia de Covid-19, participaron un total de 1.136 mujeres en edades comprendidas entre los 18 y los 50 años.

Así, es destacable que, según este sondeo, el 56% de las participantes cree que tendrá menos hijos de los deseados debido a su situación profesional. Entre ellas, un 36% hizo referencia a que no puede permitírselo económicamente, un 11% aludió a que tendría que reducir su jornada laboral y un 9% expresó que supondría mucho sacrificio. "El índice que refleja la diferencia entre los hijos que gustaría tener y los que finalmente se tienen es más conocido como *child gap* y España tiene el más alto de Europa", especifica el director médico de Ginefiv, el doctor Joaquín Llácer.

En esta misma línea, los resultados obtenidos también mostraron que un 37% de las participantes considera que tener hijos puede afectar a su futuro laboral porque las mujeres tienen más dificultades para llegar a altos cargos. Este dato fue cuatro puntos superior al de la edición previa del estudio publicada en 2019. Paralelamente, un 26% de las mujeres encuestadas afirmó que tener hijos afecta profesio-



Una mujer embarazada en su puesto de trabajo.

nalmente en el corto plazo, durante el período de baja laboral. Todos estos datos vuelven a poner sobre la mesa, en el Día Internacional de la Mujer, las limitaciones para la planificación de la maternidad como la precariedad económica o el techo de cristal.

La planificación familiar es necesaria

La planificación familiar es necesaria para no perder la oportunidad de ser madres. Lo primero es tener acceso a información sobre las distintas posibilidades que existen", plantea el Dr. Llácer. "Lo ideal es tener hijos antes de los 35 años, edad a partir de la cual decae enormemente la calidad de la reserva ovárica y aumentan los riesgos tanto para la madre como para el bebé.

No obstante, hay muchos motivos que pueden conducir a retrasar la maternidad", añade. Por ejemplo, diversos estudios publicados coinciden en que factores psicosociales como el nivel de estrés pueden suponer una reducción de la probabilidad de embarazo, elemento estrechamente ligado al 30% de las mujeres encuestadas que pospondrían la maternidad ante la posibilidad de perder su puesto de trabajo, ser relegadas a un puesto inferior o perder la oportunidad de ascender profesionalmente.

Sin embargo, la reciente encuesta de Ginefiv refleja que solamente un 26% de participantes se ha planteado opciones para retrasar la maternidad, mediante la técnica de vitrificación de ovocitos. Estos datos presentan un gran espacio de mejora para las

mujeres en edad fértil de nuestro país dado que, como concluye el Dr. Llácer, "mejorar los conocimientos sobre la planificación de la maternidad puede contribuir a que muchas mujeres que quieren ser madres y no pueden serlo en el momento actual, lo consigan en un futuro próximo. Para ello es clave la prevención del envejecimiento ovárico, al igual informar sobre las dificultades de implantación, los riesgos de aborto y malformaciones fetales, más probables a una edad avanzada". Y es que, según

30

Es el porcentaje de mujeres que dice que pospondría la maternidad ante la posible pérdida del puesto

datos del INE, un 60% de las mujeres españolas sin descendencia hubieran querido ser madres.

Con motivo del Mes de la Fertilidad que se celebra durante el mes de junio, Ginefiv llevó a cabo una encuesta online para analizar los conocimientos y hábitos de fertilidad de las mujeres. En esta séptima edición han participado 1.136 mujeres de entre 18 y 50 años. Entre ellas, el 52% tenía entre 26 y 35 años, un 41% de las encuestadas se situaba en la franja de edad comprendida entre los 36 y los 45 años y un 3% y 4% eran menores de 25 años o mayores de 45 años, respectivamente.



Miguel Ángel Garrido
Socio director de Garrido Abogados

Caducidad del procedimiento de tasación pericial contradictoria

La proliferación de la regla de valor de mercado en nuestro ordenamiento tributario ha provocado que la revisión de los valores de mercado fijados por la Administración a través del procedimiento de tasación pericial contradictoria sea más frecuente. Mediante este procedimiento el contribuyente puede aportar una valoración de un perito designado por el propio contribuyente que refute el valor fijado por la Administración en el curso del correspondiente procedimiento de comprobación. Recuérdese que la comprobación del valor de mercado puede ser realizada a través de un procedimiento específicamente dirigido a ello, el procedimiento de comprobación de valores, o en el curso de procedimientos de comprobación limitada o de inspección.

En caso de que el valor fijado por el perito designado por el contribuyente y el fijado por la Administración difieran en más de 120.000,00 euros o un 10% de la tasación aportada por el contribuyente debe designarse a un perito tercero. El procedimiento de tasación pericial contradictoria es un procedimiento iniciado a instancia de parte por lo que la fecha de cómputo de inicio del procedimiento se fija en el momento en el que tiene entrada en el registro administrativo la solicitud del contribuyente.

En cuanto a su finalización, conforme a lo establecido en el artículo 162 RGAT, se producirá de forma ordinaria por la entrega de la valoración por el perito tercero a la Administración. Este mismo artículo prevé otros modos de terminación entre los que se encuentra la caducidad.

El plazo de duración del procedimiento de tasación pericial contradictoria es el general de seis meses. Por lo tanto, el procedimiento se extiende desde la solicitud formulada por el contribuyente dentro del plazo del primer recurso y, normalmente, hasta la entrega del informe por el perito tercero.

Recientemente el Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse en dos sentencias -de 9 de julio de 2021, y la más reciente de 15 de febrero de 2022- sobre los efectos de la caducidad del procedimiento de tasación pericial contradictoria. Conforme a la jurisprudencia sentada por el Alto Tribunal, el procedimien-



to de tasación pericial contradictoria es un procedimiento de aplicación de los tributos en el que la Administración tiene la obligación de resolver todas las cuestiones que se planteen. En ningún caso constituye un procedimiento de impugnación de actos. El incumplimiento del plazo de resolución y, por tanto, su finalización por caducidad no determina el silencio positivo ni la aceptación de la valoración propuesta por el perito del obligado tributario.

En los casos en los que la comprobación de valores se inserte en un procedimiento, de gestión o de inspección en los que se ha producido un acto resolutorio de regularización que es la liquidación, el efecto inmediato que provoca la presentación de la solicitud de tasación pericial contradictoria, o la reserva del derecho a promoverla, es la suspensión de la ejecución de la liquidación, y del plazo para interponer recurso o reclamación contra la misma. La liquidación que se pudiera dictar como culminación del procedimiento de tasación pericial contradictoria culmina también el procedimiento administrativo en el que se inserta la tasación pericial contradictoria.

El Tribunal Supremo establece que no se sostiene jurídicamente que el procedimiento de tasación pericial contradictoria inserto en un procedimiento administrativo sometido a un plazo propio pueda trasladar al procedimiento en el que se inserta el efecto patológico de dilaciones debidas a la incorrecta actuación administrativa sin ningún efecto, de suerte que el plazo del procedimiento administrativo principal se pueda alargar indefinidamente sin consecuencia negativa alguna, más que el posible no devengo de los intereses, en detrimento precisamente de los intereses del contribuyente a cuyo favor se ha pergeñado el procedimiento de tasación pericial contradictoria.



Este procedimiento es manifestación del derecho del contribuyente a poder cuestionar la valoración

Este procedimiento es manifestación del derecho del contribuyente a poder cuestionar la valoración hecha por la Administración y que le afecta a sus legítimos intereses. Por lo tanto, constituye una garantía de sus derechos que el procedimiento administrativo en el que se inserta la tasación pericial contradictoria, finalice en los plazos dispuestos legalmente al efecto.

De ello, concluye el Tribunal Supremo que al instar la tasación pericial contradictoria el acto liquidatorio del procedimiento principal queda suspendido en su eficacia y pierde su condición de acto final del procedimiento. Ello determina que ese procedimiento principal queda suspendido hasta que finalice el procedimiento de tasación pericial contradictoria. Si el plazo de duración del procedimiento de tasación pericial contradictoria es superado siendo responsable del exceso la Administración Tributaria, la consecuencia automática es la reposición del derecho del contribuyente y no derivar para el mismo consecuencias negativas por la incorrecta actuación administrativa; es la de levantar la suspensión del procedimiento administrativo principal, de suerte que continuará corriendo el plazo para finalizar el mismo.

Por lo tanto, suspendido el procedimiento principal por la promoción de la tasación pericial contradictoria, pasados seis meses sin la finalización de este, vuelve a correr el plazo para finalizar el procedimiento principal, y habrá que estar al cómputo del plazo de ese procedimiento y ver los posibles efectos que provocaría una eventual superación del plazo máximo en función de las circunstancias.

En definitiva, una vez que se produzca la caducidad del procedimiento de tasación pericial contradictoria, y conforme a la doctrina fijada también por el Tribunal Supremo en su sentencia de 3 de diciembre de 2020, habrá de declararse de forma expresa y reanudar formalmente la tramitación del procedimiento principal en el que se tendrá que dictar una nueva liquidación que, conforme a lo previsto en el artículo 162 RGAT deberá tomar como base la liquidación inicial sin que pueda promoverse una nueva tasación pericial contradictoria.



Las empresas cada vez están más concienciadas con su rol social.

Las empresas analizan las nuevas demandas sociales

El Clúster de Forética ha debatido sobre el rol protagonista de las empresas a la hora de promover mayores estándares de respeto y protección de los derechos humanos.

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: iStock

El Clúster de Impacto Social, (liderado por Forética y compuesto por más de 45 grandes empresas) potencia la ambición y acción empresarial ante los retos de la transformación social y la lucha contra la desigualdad. En un contexto en el que desde la Comisión Europea acaba de publicar la nueva propuesta de Directiva de debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive*), están teniendo lugar importantes avances a nivel europeo y global hacia una mayor integración de la sostenibilidad a todos los niveles dentro de las empresas en las propias operaciones, filiales, cadenas de valor y gobierno corporativo.

Según destaca el reciente análisis de la propuesta de Directiva publicado por Forética, este nuevo im-

La empresas deben acelerar el cumplimiento de los ODS

Desde el Clúster de Impacto Social de Forética, que arranca en 2022 su quinta edición, se continuará abordando en la integración sobre la transformación social y lucha contra la desigualdad en la estrategia empresarial, analizando el rol protagonista de las empresas a la hora de promover mayores estándares de respeto y protección de los derechos humanos y proponer vías de actuación sencillas y efectivas en torno a la debida diligencia como mecanismo fundamental de acción empresarial en este ámbito”.

El encuentro empresarial organizado por Forética en el marco del Clúster de Impacto Social, ha contado con la intervención de Sofía del Valle, ‘engagement manager, Social Transformation’ de la World Benchmarking Alliance. Esta organización internacional reúne a distintos grupos de interés con los ODS en su foco de trabajo, que se centra en la publicación de distintos ‘benchmarks’ y ‘rankings’ sobre desarrollo sostenible desde el ángulo empresarial. Los hallazgos de esta institución muestran que, faltando 8 años para que venza la fecha límite de los ODS de la ONU, las empresas tienen que avanzar en su posicionamiento para abordar los principales desafíos de sostenibilidad de manera justa o equitativa.

pulso legislativo tiene el objetivo de elevar la custodia en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG) de las cadenas de proveedores donde se producen entre el 80% y el 90% de los impactos. Este avance servirá para homogeneizar la legislación sobre derechos humanos y empresa en Europa, en un contexto en el que sólo 1 de cada 3 empresas en la Unión Europea están llevando a cabo procesos de diligencia debida en derechos humanos y en impactos medioambientales.

Solo 1 de cada 3 empresas en la UE realizan procesos de diligencia debida en derechos humanos

Germán Granda, director general de Forética, afirma: “En la situación actual, somos testigos de una mayor relevancia a la S -los aspectos sociales- en el enfoque ESG de la sostenibilidad, como elemento vinculado a la transformación social de las empresas, la competitividad y la mitigación de riesgos para las compañías.

En concreto, la propuesta de nueva Directiva de debida diligencia supone un cambio de las *reglas del juego* en las cadenas de suministro dentro y fuera de la jurisdicción europea. Incorpora nuevas parcelas de res-

ponsabilidad para los consejos de administración y, de manera particular, para los deberes de sus consejeros. Estos deberes incluyen establecer y supervisar la aplicación de los procesos de debida diligencia y su integración en la estrategia corporativa teniendo en cuenta las consecuencias de sus decisiones en materia de derechos humanos, cambio climático y medio ambiente, como muestra del rol fundamental que ejerce la alta dirección hacia una transición justa que no deje atrás a los colectivos más vulnerables”.

El reciente informe publicado por Forética bajo el título *Integrando los Derechos Humanos en la Agenda Empresarial. Kit básico para una estrategia efectiva* incluye cuatro claves para integrar los derechos humanos en la agenda de sostenibilidad social de las empresas: la sensibilización, el establecimiento de una hoja de ruta para la acción, la utilización de la debida diligencia como guía de referencia y la búsqueda de aliados para un mayor impacto.

Ricardo Trujillo, *manager* del Clúster de Impacto Social de Forética, destaca: “En el ámbito social, la propuesta de Directiva europea supone un refuerzo en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores -vinculado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Trabajo decente y crecimiento económico- y las comunidades donde las multinacionales operan. Dentro de los posibles impactos adversos que la iniciativa europea contempla, destacan aquellos especialmente vinculados a la protección de los derechos humanos.

El beneficio deja de ser la única preocupación empresarial.



Cinco tendencias de sostenibilidad en buen gobierno que se observarán en 2022

B Corp destaca la líneas que se observarán durante este año y que representan un distintivo de las compañías que lideran la transformación hacia un nuevo paradigma y modelo económico

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: iStock

Este 2022 se presenta como un año, marcado aún por la pandemia, en el que las empresas deberán trabajar para acelerar todavía más en su compromiso con la sociedad y con el planeta. En este contexto, cabe destacar las cinco tendencias que se observarán durante este año y que representarán un distintivo de aquellas compañías que lideran la transformación hacia un nuevo paradigma y modelo económico:

De la sostenibilidad a la regeneración: ya no se trata sólo de mitigar o compensar el impacto social y ambiental negativo, ni tan sólo parece suficiente con intentar ser sostenible. Las empresas más avanzadas promueven la regeneración de ecosistemas sociales y medioambientales y generan intencionadamente un impacto positivo a través de sus modelos empresariales. Convertir a las empresas en agentes generadores de soluciones con un propósito social y/o ambiental más allá de la mera creación de beneficios económicos, será clave para garantizar la resiliencia, el valor a largo plazo, el éxito empresarial y la captación y retención de talento.

Medir para mejorar: cada vez más organizaciones integrarán en su día a día la medición, gestión y mejora de su triple impacto (social, ambiental y económico). También, la transparencia radical, cada vez más importante: a través de la transparencia y la rendición de cuentas, las empresas harán saber a una sociedad cada vez más exigente e informada cómo actúan con el objetivo de aumentar la confianza de sus grupos de interés.

El salto al capitalismo de los *stakeholders*: la máxima de Friedman que exhortó a las empresas del siglo XX a maximizar el valor para el accionista (*shareholder capitalism*) ha fracasado, causando muchas desigualdades sociales y daños en el planeta. Este 2022 el *stakeholder capitalism* como modelo económico seguirá imponiéndose con fuerza, capitaneado por las empresas que no sólo buscan maximizar el valor para el accionista, sino para todos sus grupos de interés -trabajadores, proveedores, clientes, comunidades, medio ambiente y accionistas-.



Reunión del consejo de administración de una sociedad.

Gobernanza 4.0: además de la integración estratégica del propósito social y temas ESG en el gobierno corporativo, los nuevos modelos de gobernanza reforzarán las alianzas colaborativas, la adaptación estratégica al futuro y a la velocidad del cambio para asegurar su permanencia en el tiempo. Pablo Sánchez, di-

Cada vez más organizaciones miden y gestionan su impacto, social, ambiental y económico

rector ejecutivo de B Lab Spain, organización sin ánimo de lucro que impulsa el movimiento global de empresas B Corp generadoras de un impacto positivo, analiza las tendencias a las que deben atenderse las empresas sostenibles para dar respuesta a las demandas y necesidades de la sociedad actual y futura.



Fernández-Lasquetty y Martín Molina con algunos de los ponentes de la jornada de Ceaje.

Los expertos piden una segunda oportunidad más simplificada

Los expertos en Derecho Concursal creen preciso simplificar los más posible el procedimiento de segunda oportunidad para que los empresarios puedan rehacer sus labores.

Xavier Gil Pecharromán. Foto: eE

Los expertos en Derecho Concursal consideran que es necesario simplificar los más posible el procedimiento de segunda oportunidad para perdonar las deudas de los empresarios y que puedan rehacer sus labores de emprendimiento después de un tropiezo. Así, se ha puesto de manifiesto en la jornada Emprendimiento y Reemprendimiento: Más que una cuestión de valentía, organizada por la Confederación Española de Jóvenes Empresarios (Ceaje).

Marlén Estévez, presidenta de Women in a Legal World y socia y directora del Departamento de Litigación, Arbitraje y Mediación de Roca Junyent, ha destacado la necesidad de una mayor divulgación de esta normativa e incluir unos "trámites más sencillos". A este respecto, el administrador concursal.

Antonio Domínguez Morales ha señalado que "estamos ante la ley más fuerte en materia civil y mercantil, pero también la más desconocida y esa es su principal carencia".

El magistrado Antonio Fuentes Bujalance explicó, en su intervención, que Fuentes Bujalance explicó que "esta Ley no es una barra libre de la que se pueda abusar, existen unos requisitos y no se amparan conductas de mala fe. La persona física tiene que ser insolvente de buena fe, o sea que su situación de impago no sea adrede, que haya intentado pagar sus deudas, negociar con sus acreedores y que no haya cometido algún delito económico".

Pedro Martín Molina, socio director de Martín Molina Abogados y Economistas, ha señalado que se trata de una solución para muchos empresarios que han sufrido muchas pérdidas a consecuencia de la pandemia y de las medidas restrictivas para combatirla, pero con una ley que tiene lagunas para quienes actúan de mala fe y buscan soluciones ventajista ante sus acreedores.

Martín Molina advierte del peligro de la morosidad y advierte de que "las ayudas no llegan siempre a tiempo" Martín Molina ha explicado que emprender, es generar riqueza pero hay que tener en cuenta la morosidad a la que hacen frente los empresarios y que las ayudas "no siempre llegan a tiempo".

El consejero de Economía madrileño, Javier Fernández-Lasquetty, ha recordado que la Comunidad ha creado 65 nuevas empresas diarias en 2021.

**Ana Fernández-Tresguerres**

Notaria de Madrid y Académica de Número de la RAJYLE

Diligencia debida en el gobierno corporativo sostenible

El pasado 23 de febrero se publicó la esperada propuesta de directiva europea sobre la diligencia debida en determinadas empresas en el cumplimiento de los parámetros de responsabilidad corporativa sostenible. Con ella se completa un paquete relativo a la sostenibilidad corporativa, con la importante propuesta sobre informes de sostenibilidad corporativa (directiva sobre transparencia propuesta el 21 de abril de 2021, por la que se modifica la directiva 2013/34/UE y la normativa sobre auditoría, como el R. (UE) nº 537/2014). Esta directiva, significadamente, amplía las sociedades obligadas e impone a las filiales además de la obligación de publicar el informe no financiero -unido a la memoria de gestión-, tanto de la matriz como el suyo propio. La auditoría sobre sostenibilidad cobra así carta de naturaleza.

Por su parte, la nueva propuesta sobre diligencia debida supone la modificación de la Directiva (EU) 2019/1937 (informadores) (Documento 6533/22 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3 + ADD 4 + ADD 5 + ADD 6). Presenta un detallado estudio de impacto y diversos anexos y estudios adicionales, como el relativo a la cadena de valor, todos ellos disponibles en la web de la Comisión. De especial interés es el anexo relativo a los Convenios internacionales que deben ser cumplidos como contenido de la diligencia debida. Se volverá sobre ello. La propuesta ha suscitado intensas opiniones en cuanto puede suponer una desventaja competitiva para las sociedades europeas más representativas, especialmente en el sector financiero. Aproximadamente el uno por ciento de las compañías europeas. Presenta por ello un gran interés al tratarse de compañías y sectores singulares en nuestra economía.

En general, el concepto de sociedad incluido en el art. 3 de la propuesta de directiva se ve ampliado desde el art. 49 o 54 del TFUE, y la Dir. 2017/1132, de codificación parcial que no cita en ningún momento, fundando su base jurídica en los art. 50 y 116 del TFUE. La Dir. 2013/34/UE es el punto de partida. Se prevé incluir, en primer término las sociedades que tenga una media de más de 500 empleados y un volumen de negocios a nivel mundial superior a 150 millones de euros en el último ejercicio para el que se hayan elaborado estados financieros anuales; en segundo lugar la sociedad que tenga más de 250 empleados de media y un volumen de negocios a nivel mundial de más de 40 millones de euros en el último ejercicio



para el que se hayan elaborado estados financieros anuales, siempre que al menos el 50% de este volumen de negocios neto se generara en uno o varios sectores ligados a productos textiles o calzado; agricultura, la silvicultura, la pesca (incluida la acuicultura), la fabricación de productos alimenticios y el comercio al por mayor de materias primas agrícolas, animales vivos, madera, alimentos y bebidas y la extracción de recursos minerales. Finalmente, la Directiva se aplicará también a las sociedades constituidas con arreglo a la legislación de un tercer país y que cumplan en los parámetros anteriores al menos el 50% de su volumen de negocios neto mundial se haya generado en uno o varios de los sectores enumerados para las sociedades constituidas en la UE. El dato mas notable es la aplicación a las cadenas de valor situadas en terceros Estados. Es decir, las relaciones contractuales de las sociedades, mas allá de sus suministros. Para las sociedades implicadas, los órganos de administración y directivos cualificados están sujetos a una especial diligencia que debe ser entendida como concepto autónomo. Procedimiento reglado dirigido a identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de impactos negativos en el ámbito de la sostenibilidad referida al medio ambiente o a los derechos humanos, como en el ámbito laboral.

La diligencia debida, es una obligación de medios, en sus políticas y procedimientos internos que deberán asegurar su cumplimiento. Los impactos adversos reales y potenciales de la compañía en los derechos humanos y el medio ambiente deben ser identificados, prevenidos, identificados, y al menos mitigados, incluidas sus filiales y cadenas de valor. Como tal obligación de medios, se deberán crear protocolos, y en ultima instancia poner fin a los efectos adversos que se estén produciendo que requerirá evaluar; implantar un canal de denuncias y publicar en sitio web una declaración anual sobre las medidas de diligencia debida tomadas.



■

La especial diligencia exigida, dará lugar, en caso de incumplimiento, a una responsabilidad civil no armonizada

■

Separada de las cuentas anuales en forma y tiempo. Las sociedades implicadas, al menos las del primer nivel, designarán un representante que asegure que el modelo de negocio y la estrategia son compatibles con la transición hacia una economía sostenible y, en particular, con el objetivo de reducir el calentamiento global a 1,5 °C, como propugna el Acuerdo de París. Y los Estados miembros deberán designar la autoridad competente para la supervisión de la normativa de diligencia debida corporativa, coordinadas en Europa.

La responsabilidad será de la sociedad implicada (matriz y filiales o las identificadas en el proceso de decisiones) En segundo término afectará a administradores y ejecutivos. La especial diligencia exigida a todos ellos, dará lugar, en caso de incumplimiento, a una responsabilidad civil no armonizada, dependiente en sus acciones y efectos de los Estados miembros, a los que cabe referir su alcance, incluso administrativo y penal. La responsabilidad por daños y perjuicios carece de armonización material europea, por lo que la obligación de medios se sujetará a la ley de cada Estado concernido, no solo europeo. Siendo aplicable el R (UE) nº 1215/2012 en sede competencia jurisdiccional; (CE) 807/2007, Roma II para la ley aplicable a la responsabilidad extracontractual y (CE) 598/2008, Roma I para la ley aplicable a la responsabilidad contractual, ambos de aplicación universal. Las Compañías serán, por ello, responsables de los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de sus obligaciones y de los efectos de los que sean responsables directos. El anexo contiene una lista cerrada de convenios que las sociedades deben aplicar. Desde la perspectiva del Derecho Internacional Publico es una técnica sorprendente. Pese al Convenio de Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015 que aprueba los ODS, la relación de los Convenios con los Estados miembros y la propia Unión Europea, deben estar incorporados al ordenamiento jurídico del Estado, miembro o tercero, que domicilie la sociedad concernida. En el desarrollo del cumplimiento de la responsabilidad prevista en la nueva propuesta de directiva, se considera esencial la utilización de técnicas del ámbito de la inteligencia artificial y blockchain, singularmente para garantizar un comercio justo y el cumplimiento en origen de los requisitos exigidos.



La ministra de Justicia, Pilar Llop, en el transcurso de su intervención. eE

Pilar Llop destaca la falta de mujeres en los puestos altos del sector legal

La importancia de la gestión del talento y la legislación laboral han sido los dos ejes de la jornada para avanzar en una igualdad efectiva organizada por la fundación Woman Forward en la que se ha constatado el largo camino que queda para que se pueda alcanzar la igualdad en el sector de bufetes de abogados

Xavier Gil Pecharromán.

La ministra de Justicia, Piar Llop, ha señalado que “en nuestros días, la presencia de la mujer está prácticamente equiparada en la profesión, con un 44% de abogadas, sin embargo, su presencia en los puestos más altos de las direcciones de bufetes es solo del 5,3%”. La ministra ha participado en la jornada *La igualdad en la abogacía en España. Herramientas para avanzar*, organizada por la Fundación Woman Forward, institución que tra-

baja para impulsar la creación de valor en las organizaciones promoviendo el talento femenino a través de la investigación.

Llop ha indicado que “aunque hace casi 20 años que el número de mujeres que ingresan en la carrera judicial es superior al de los hombres, llegando a superar incluso el 70%”, como en la última promoción, “su influencia se estanca al llegar a puestos supe-

riores". Esto sucede, según la titular de Justicia, ya en la primera instancia, donde las mujeres "son mayoría en la judicatura desde 2010, pero eso no se consolida en la segunda instancia, donde se invierte la tendencia" y los hombres superan en número a las mujeres.

Esta misma tendencia se reproduce, según los datos aportados por la ministra en los órganos centrales de la Judicatura, donde "las magistradas son solamente el 31,4% del total". Otro tanto ocurre en la carrera fiscal, donde las mujeres constituyen el 66% y, sin embargo, "para ocupar las Jefaturas de Fiscalías de Provincia y de Comunidad Autónoma, solo hay 22 mujeres frente a 39 hombres".

"El talento femenino es incuestionable, sus méritos son incuestionables y estamos igual de preparadas que los hombres. No solo eso, también lo son los retos que afrontamos. Tenemos que apostar por ese talento y para conseguir la igualdad y justicia social. Un elemento son los fondos europeos y la legislación", ha reconocido Pilar Llop.

En esta línea, ha destacado las principales medidas en las que está trabajando su ministerio, como "la regulación de la baja de maternidad como causa de

Los hombres perciben el progreso de forma más optimista (74%) que las mujeres (48%)

suspensión del procedimiento judicial o la protección de las víctimas, donde hemos propuesto que los profesionales con antecedentes por género no puedan defender a las víctimas".

Además de la ministra, más de 15 expertos de distintas áreas del sector legal han debatido sobre la situación actual y cómo conseguir una igualdad efectiva. Un reto que precisa, como coincidieron en apuntar, una apuesta por el talento y el derribo de los sesgos inconscientes.

De hecho, estos últimos han quedado patentes en la última investigación llevada a cabo por la Fundación Woman Forward, que mostró cómo los hombres perciben el progreso de la igualdad de forma más optimista (el 74% cree que se han realizado progresos en los últimos años en esta materia), mientras que solo el 48% de las abogadas creen que se han dado pasos en su consecución.

"La investigación pone de manifiesto una falta de congruencia entre la forma en la que los hombres perciben a las mujeres en la esfera social y la esfera profesional. En la profesional, los hombres perciben a las mujeres que realizan tareas de dirección,



Abogada atendiendo a un cliente. Getty

tradicionalmente asociadas a arquetipos masculinos, como peores profesionales. Esto implica su inclinación a promover hombres automáticamente. Explica, por otro lado, el lento avance en el sector de la abogacía, a pesar de que no pueda decirse que no hay *pipeline* suficiente de mujeres preparadas desde la universidad en este sector", ha subrayado Miriam Izquierdo, presidenta de la Fundación Woman Forward.

**Pedro B. Martín Molina**

Abogado, economista, auditor, doctor y profesor titular
Sistema Fiscal. Socio fundador de Firma Martín Molina

Equilibrio patrimonial, económico y financiero para estudiar la solvencia de una empresa

Partimos de la premisa que, desde el punto de vista contable, el patrimonio empresarial siempre está equilibrado: el total del valor del activo debe coincidir con el total del valor del pasivo más el patrimonio neto; todo lo que tiene la empresa ha sido financiado de alguna manera.

Los equilibrios patrimoniales se centran en comparar las masas patrimoniales que forman la estructura financiera y la estructura económica y, más concretamente, en analizar la posición que ocupan los elementos que forman el patrimonio. El equilibrio patrimonial es meramente contable e independiente de la situación de equilibrio o de desequilibrio que la empresa pueda presentar desde un punto de vista económico-financiero.

La empresa debe tener la capacidad de devolver las deudas y los costes financieros que ha contraído mediante los beneficios y los rendimientos económicos que se generen con las inversiones en bienes. Esa es la razón por la que se aconseja que la financiación a largo plazo financie el activo no corriente, ya que la empresa mediante la explotación de su actividad y los frutos obtenidos va a conseguir amortizar regularmente el capital de la deuda y pagar sus intereses.

Las fuentes de financiación a corto plazo deben financiar la explotación propia de la empresa (el pasivo corriente financia el activo corriente) y esta misma debe permitir la devolución íntegra de la deuda más el pago de los intereses en un plazo inferior a un año.

Por otro lado, el equilibrio económico se refiere, principalmente, a la capacidad de crear valor y de generar ingresos suficientes para remunerar a los socios por sus capitales invertidos. No basta con alcanzar cualquier beneficio en la Cuenta de Resultados, sino que es preciso que la parte cuantitativa de esos beneficios sea suficiente para pagar los dividendos a los socios en una cantidad similar a unas retribuciones equivalentes del mercado según el nivel de riesgo asumido, así como para alcanzar unas cuotas de autofinanciación compatibles con las exigencias financieras de la empresa.



El estudio del equilibrio económico puede abordarse desde diferentes perspectivas tales como, las expresadas por D. Ruiz Palomo en *La Solvencia Empresarial*: 1) El análisis del resultado, de sus componentes y de su variación: se identifican las causas de su crecimiento o las causas de su deterioro y se estudian factores clave como el umbral de rentabilidad o el apalancamiento operativo. 2) El análisis económico de los factores productivos: se estudia la productividad, tanto sus orígenes como sus aplicaciones en la productividad y su influencia sobre el resultado. El análisis del valor añadido generado por la compañía en el mercado. 3) El análisis de rentabilidad: Se estudia desde el prisma del activo y de los capitales propios, además de la influencia de la estructura financiera en el mismo a través del apalancamiento financiero. Se incluye, también, la relación entre la rentabilidad contable y la rentabilidad de mercado; y el análisis de la rentabilidad desde la óptica del socio y la relación entre ésta y el riesgo asumido por él. 4) El análisis de valoración: se trata de establecer el valor objetivo de la empresa; destacan los métodos basados en la valoración de los activos y pasivos y/o del fondo de comercio, y los basados en técnicas de actualización de flujos futuros, ya sean económicos o financieros. Y 5) El análisis económico-bursátil: se divide tradicionalmente en dos tipos: (i) técnico y (ii) fundamental.



El análisis del equilibrio financiero en la empresa determina las situaciones actuales o potenciales de insolvencia

Por último, analizamos el equilibrio financiero que se refiere a la capacidad de afrontar los compromisos de pago con puntualidad. Se identifica con las situaciones de solvencia. Normalmente, la doctrina especializada fundamenta el equilibrio financiero, o lo que es lo mismo, la situación de solvencia empresarial mediante la definición de su antítesis, de la insolvencia:

1) "(...) la escala de medición de la solvencia limita en su extremo inferior con una zona de mínimos en la que se sitúa la insolvencia, que se define en términos exclusivamente financieros, como la incapacidad de una entidad para pagar sus deudas", (así lo interpreta F. Gabás en el escrito *Predicción de la Insolvencia Empresarial*).

2) "(...) se entiende que una empresa se enfrenta a problemas de viabilidad financiera (insolvencia) cuando en un momento dado de tiempo los activos líquidos de la empresa no son suficientes para hacer frente a los compromisos derivados de sus obligaciones". (Así lo entiende A.I. Fernández cuando escribió sobre el Endeudamiento y los procesos de resolución del fracaso empresarial)

3) "(...) una empresa deviene en insolvente cuando no puede hacer frente al pago de sus deudas en las correspondientes fechas. Insolvencia significa, pues, cesación de pagos o sobreseimiento en el pago de las obligaciones". (Tal como explica A.S. Suárez en su libro, *Decisiones óptimas de inversión y financiación en la empresa*)

Doctrinalmente se define el equilibrio financiero de forma casi coincidente como: la capacidad para afrontar las deudas a sus respectivos vencimientos; o la capacidad de generación de recursos suficientes para atender puntualmente las deudas en el momento preciso y al menor coste posible; o la capacidad de la empresa para satisfacer los gastos y las obligaciones contraídas a sus respectivos vencimientos.

De esta forma, el análisis del equilibrio financiero en la empresa determina las situaciones actuales o las situaciones potenciales de insolvencia empresarial, como condición sine qua non, para garantizar el funcionamiento regular de la compañía. Consecuentemente, los niveles de solvencia de una empresa en funcionamiento están en función de los recursos que genere por su actividad, y no en función del patrimonio que posea (no es necesariamente más solvente una empresa que presenta un nivel mayor de recursos propios). Esta afirmación es lo que diferencia el equilibrio financiero del equilibrio patrimonial.



Txema Valdecantos, Javier Molero, Emilio Álvarez, José María Campos y Javier Corral-Lage. eE

Un 80% de las pymes cree que debería informar sobre sostenibilidad

La mayoría (67,9%) considera que la información debe elaborarse de forma voluntaria, y solo un 10% opta porque presentar un estado de información financiera debería ser una obligación para las pymes. El 40% se decanta por un informe separado, pero la mayoría (60%) escoge incluirlo en el Informe de Gestión.

Xavier Gil Pecharromán.

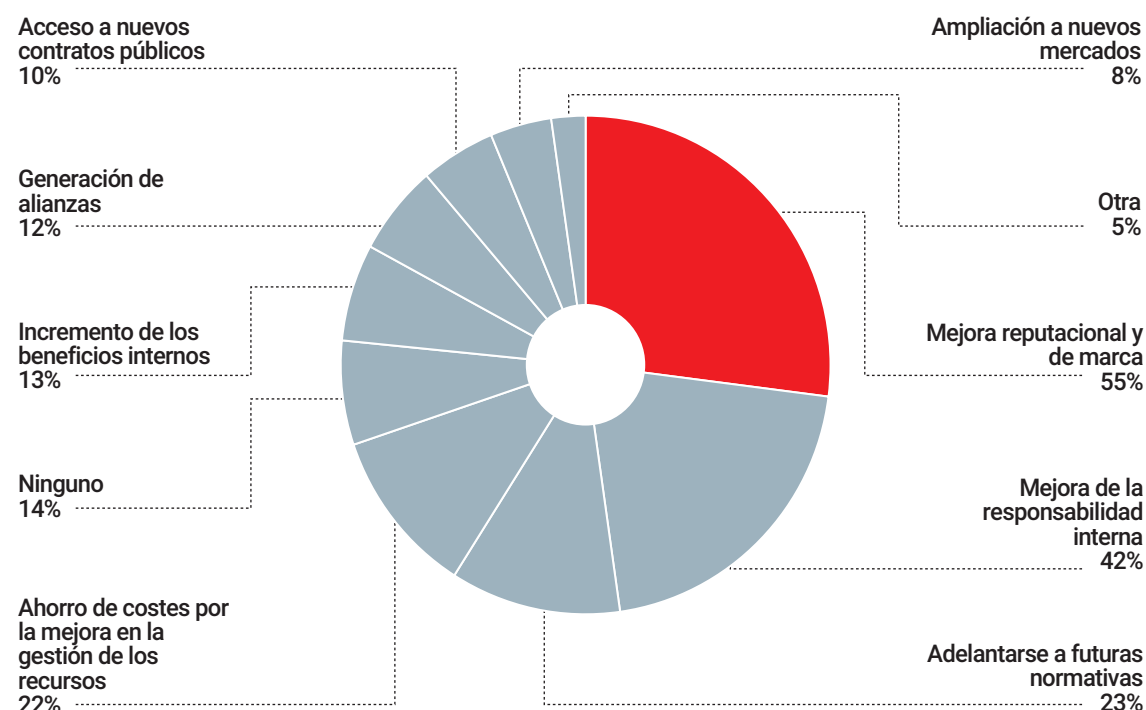
La Universidad del País Vasco y BNFIX han elaborado la *Guía para pymes sobre la emisión y verificación de información sobre sostenibilidad a través de indicadores medioambientales, sociales y de gobernanza* que pretende ser una herramienta para que cualquier tipo de entidad pueda hacer balance de las acciones que está llevando a cabo, descubrir qué prioridades debe asumir para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sos-

tenible (ODS) y medir su impacto de una manera eficaz y comparable.

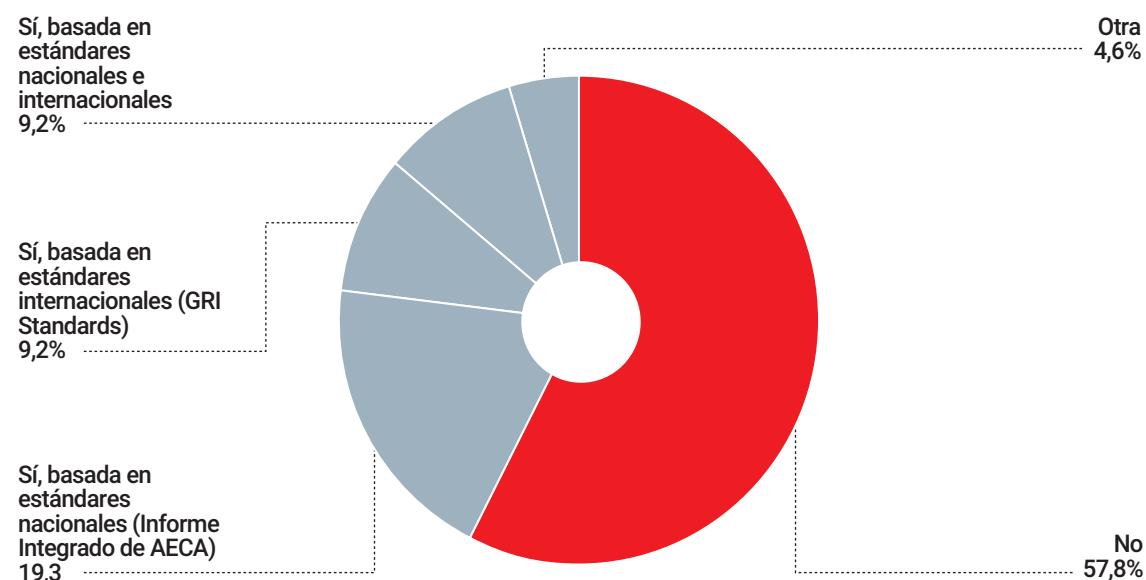
La Guía, que se distribuye de forma gratuita, ha sido realizada en base a las opiniones vertidas por más de 250 pymes sobre el estado actual de la emisión de información sobre sostenibilidad de las que cerca del 80 % estiman que sería conveniente informar en materia de sostenibilidad (el 67,9% de for-

Opiniones entre las pymes

Beneficios que aporta la emisión de información no financiera



Porcentaje de respuestas sobre la entidad emite algún tipo de información no financiera en la actualidad



Fuente: Guía para pymes de la UPV/EHU y BNFIX.

elEconomista

ma voluntaria y el 10,1% de forma obligatoria). Entre las ventajas que podrían obtener las empresa por informar sobre datos sociales y medioambientales a sus grupos de interés, destacan dos: la mejora reputacional y de marca (55%) y la mejora de la responsabilidad interna (42%). Estos resultados ponen de manifiesto el compromiso de las pymes con la sostenibilidad, teniendo en cuenta que la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018) solo

es de obligado cumplimiento para empresas de determinada dimensión.

La presentación de la Guía ha corrido a cargo de tres de los autores: Javier Corral-Lage, responsable investigador de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU); Txema Valdecantos y Dunia Álvarez, socios de BNFIX. Al preguntar sobre la necesidad de formular Estados de Información No Financiera (EINF), la mayoría



La información no financiera adquiere cada vez más importancia entre las empresas. iStock

(67,9%) han respondido que sí, pero de forma voluntaria, y únicamente un 10,1% ha respondido que presentar un EINF debería ser una obligación para las pymes. En el caso de que debieran formular un EINF, el 40,4% se decanta por un Informe separado, pero la mayoría (59,6%) opta por incluir dicha información en el Informe de Gestión. En relación a las opiniones sobre los posibles beneficios que obtendrá la empresa por informar sobre datos sociales y medioambientales a sus grupos de interés, se obtiene el siguiente ranking: 1) mejora reputacional y de marca (55%); 2) mejora de la responsabilidad interna (42%); 3) adelantarse a futuras normativas (23%); 4) ahorro de costes (22%); 5) ninguno (14%); 6) incremento de los beneficios internos (13%); 7) generación de alianzas (12%); 8) acceso a nuevos contratos públicos (10%); 9) ampliación a nuevos mercados (8%), y 10) otros (5%).

Entre las ventajas que podrían obtener las empresas por informar sobre datos sociales y medioambientales a sus grupos de interés, destacan dos: la mejora reputacional y de marca (55%) y la mejora de la responsabilidad interna (42%). Estos resultados ponen de manifiesto el compromiso de las pymes con la sostenibilidad, teniendo en cuenta que la Ley de Información No Financiera (Ley 11/2018) solo es de obligado cumplimiento para empresas de determinada dimensión.

El Efrag (*European Financial Reporting Advisory Group*) dispone de un proyecto de adopción de normas pa-

ra elaboración de normas de sostenibilidad de la UE. Las normas se adaptarán a las políticas de la UE, al tiempo que se basarán en las iniciativas internacionales de normalización.

En su intervención, Javier Corral-Lage ha señalado que “el mundo está evolucionando hacia lo sostenible y por ello las pymes deben adaptarse a un nuevo paradigma como agentes del cambio; ofrecer información en materia de sostenibilidad les reportará grandes beneficios como mejora reputacional, nuevas alianzas, adaptación al cambio, reducción

La Ley de información no financiera solo obliga a empresas de determinada dimensión

de costes, etc. Por ello, hemos decidido acometer la elaboración de esta Guía práctica para la emisión y verificación del informe de sostenibilidad para una pymes, gratuita y de aplicación voluntaria”.

Para Txema Valdecantos, “el objetivo es ofrecer a las pymes una herramienta para que cualquier entidad pueda hacer balance de las acciones que llevan a cabo, descubrir qué prioridades debe asumir para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y medir su impacto de una manera eficaz, clara, concisa y comparable.

31 de marzo

IV edición

ESP 500

elEconomista.es

Empresas protagonistas de la recuperación económica

Ranking de las 500 empresas no financieras más importantes de España

Una guía imprescindible para entender el tejido productivo y afrontar los retos de 2022

Sectores:

Alimentación | Automoción | Salud | Metalurgia | Transporte | Manufacturas | Energía y muchos más...



Consulte la posición de su empresa en www.eleconomista.es/ESP500

Ranking elaborado por **INFORMA**

ESP500 se puede adquirir **gratis** con el diario el **31 de marzo**



Paloma Zabalgo
Socia directora de Zabalgo Abogados

Mediación, coordinación e intervención de otros profesionales en el proceso de familia

De un tiempo a esta parte, hemos visto un cambio de tendencia en los procedimientos de familia, en los que han irrumpido con fuerza nuevas figuras como los mediadores y coordinadores de parentalidad, asimismo, en Madrid se viene reforzando la intervención de organismos públicos como el Centro de Apoyo a las Familias (CAF) o el Centro de Atención a la Infancia (CAI).

Resulta indudable que toda ayuda a la resolución de conflictos que permita a las familias, y en especial a los progenitores, alcanzar puntos de acuerdo y consensos, de tal forma que la situación familiar se “desjudicialice”, es loable, pero ¿cuál es su función? ¿realmente su intervención es positiva para las familias?

Empezando por la mediación, podemos definirla como un medio alternativo de resolución de conflictos en el que las partes acuden a un tercero imparcial que les permita alcanzar acuerdos y así solucionar la controversia entre ellos.

En la actualidad la mediación familiar no es de carácter obligatorio, si bien en el año 2019 se aprobó un Anteproyecto de Ley de Impulso a la Mediación, cuya finalidad era la de impulsar la mediación familiar como una figura complementaria a la Administración de Justicia que permitiera fomentar la resolución extrajudicial de los conflictos, así como descongestionar la carga de trabajo de los juzgados.

El modelo que propone el Anteproyecto de Ley consiste en convocar a las partes a una primera sesión informativa conducida por un mediador en la que se explore el objeto de la controversia y posibles vías de acuerdo y, asimismo, se informe a las partes de la dinámica del sistema de la mediación, sus beneficios y costes.

Lo cierto es que, si entre las partes existe voluntad de acuerdo, la intervención de un mediador puede ser de gran utilidad para así evitar un posible procedimiento judicial, el cual, lejos de fomentar la comunicación y solucionar el conflicto de una forma satisfactoria para todas las partes, puede suponer un mayor enquistamiento del mismo.



Por otro lado, uno de los recursos en mayor auge es el de los coordinadores de parentalidad. Esta figura no se encuentra regulada en la actualidad, siendo los propios tribunales quienes han ido delimitando sus funciones.

Así, por ejemplo, el TSJ de Cataluña, en su sentencia de 26 de febrero de 2015 fijó cuáles eran las competencias de estos profesionales. El principal objetivo que persiguen es el de supervisar las medidas adoptadas judicialmente, mediante una evaluación de la situación familiar (entrevistas con los miembros de la familia y profesionales relacionados con esta, asesoramiento y búsqueda de consenso, etc.), pero en ningún caso, establecer o recomendar las medidas judiciales que se deben adoptar.

Para poder ejercer como coordinador de parentalidad la formación que se precisa es, únicamente, un curso de formación como coordinador al que pueden acceder profesionales de todo tipo, desde abogados y psicólogos a educadores o trabajadores sociales. Su intervención se produce a petición del juez que puede derivar a las familias a este recurso, siempre que las partes estén de acuerdo en someterse a tal intervención. La falta de regulación de esta figura, ha llevado en algunas ocasiones, a la extralimitación de los coordinadores de parentalidad en sus

funciones, llegando incluso en determinados informes a pronunciarse sobre el régimen de guarda que ha de establecerse asumiendo funciones que no le corresponden, siendo muy necesario que pueda existir una regulación de esta figura, por ser una herramienta muy positiva si se realiza adecuadamente.



■

Debe garantizarse tanto la cualificación y formación de los profesionales, como la metodología y recursos

■

Por último, en relación con los organismos públicos, en Madrid destacan sobre todo los Centros de Ayuda a las Familias, y los Centros de Atención a la Infancia: Los primeros, conocidos comúnmente como CAF, son centros especializados, compuestos por profesionales de distintos ámbitos (psicólogos, juristas, trabajadores sociales, etc.) cuya función es apoyar a las familias a la hora de hacer frente a las dificultades que pueden surgir en el desarrollo de las responsabilidades parentales, con el objetivo de prevenir posibles conflictos. Su intervención es gratuita y se puede solicitar directamente a través de los ayuntamientos, no siendo necesaria la derivación por el Juzgado, si bien es posible que, en las propias resoluciones judiciales se derive a las familias a este recurso de forma que se consiga una dinámica familiar más cooperativa y menos conflictiva.

Por último, en relación con el Centro de Atención a la Infancia (CAI) se trata de un organismo más enfocado a los menores y a su mejor protección. Así su trabajo está dirigido a proteger a los menores prestando atención psicológica, social y educativa cuando los mismos se encuentran en situación de desprotección. Su intervención se produce por la derivación de Servicios Sociales, y su función es la de valorar la situación del menor, evaluando a la familia y ofreciendo un tratamiento familiar especializado, acompañando y supervisado a las familias, prestándoles apoyo y seguimiento, incluso una vez finalizada su intervención.

En definitiva, el objetivo de todos estos sistemas es tratar ayudar a las familias y menores en situación de crisis de tal forma que se puedan evitar posibles conflictos. En todo caso, debe siempre garantizarse tanto la cualificación y formación de los profesionales que participan, así como la metodología y recursos utilizados en la intervención, con el fin de evitar la emisión de informes o conclusiones arbitrarias que, lejos de facilitar la comunicación y cooperación familiar supongan un empeoramiento de la situación que determinó su intervención. Y siempre sin olvidar que su función lo es para ayuda a las familias y a los juzgados, correspondiendo siempre y en todo caso al Juez, dictar las medidas judiciales que correspondan, sin perjuicio del auxilio de estas instituciones para su labor.

Europa introduce normas contra la desinformación

Bruselas combate las informaciones falsas en plena crisis bélica. Estonia, Letonia, Lituania y Polonia toman medidas contra canales rusos. Se abre el debate sobre la libertad de expresión

Ignacio Faes. Foto: Reuters

Tras el anuncio que hizo hace unos días la presidenta de la Comisión Europea, Úrsula von der Leyen, el Consejo de la Unión Europea ha decidido suspender a partir del 2 de marzo, la difusión de los medios Russia Today y Sputnik en toda la Unión Europea, a modo de sanción contra las actividades de desinformación y manipulación que ha venido realizando el gobierno ruso. Ambos medios han sido considerados, ya desde el año 2015 con un informe del Servicio Europeo de Acción Exterior, como parte decisiva de una campaña coordinada de manipulación informativa que amenaza el orden público y la seguridad de la Unión Europea. Y, ahora, además, se han calificado de decisivos a la hora de presentar y apoyar la agresión de Rusia contra Ucrania.

Varios reguladores de los Estados miembros de la UE, como Estonia, Letonia, Lituania y Polonia, ya han tomado medidas contra los canales de difusión rusos controlados por el Estado que participan en este ecosistema de desinformación y manipulación de la información ahora denunciado por Europa, mientras que Alemania prohibió la difusión de una edición alemana de Russia Today debido a la falta de licencia. "El libre acceso a la información es un derecho fundamental consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. A la vez que la libertad de expresión y el derecho a la información se consagran como derechos fundamentales en nuestra Constitución", recuerda Francisco Pérez Bes, vocal jurídico de la Asociación Arco Atlántico de Ciberseguridad y Entorno Digital.

El especialista opina que, con la publicación de las sanciones contra estos medios en el Diario Oficial de la Unión Europea del 2 de marzo, la Unión Europea muestra su firme compromiso de luchar por garantizar la libertad y el pluralismo de los medios de comunicación en cualquier país del mundo, ha afirmado la propia Comisión en la nota de prensa en la que informaba de la adopción de estas nuevas sanciones.



Vladimir Putin, presidente de Rusia.

EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES,

NO ASUMAS MÁS RIESGOS



**MÁS DE 20 AÑOS DE EXPERIENCIA
EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE SOCIEDADES
Y SOLUCIONES DE CRISIS EMPRESARIALES**



www.martinmolina.com



info@martinmolina.com



Paseo de la Castellana 13, 2º Izda. 28046, Madrid



917 578 656

ABOGADOS | ECONOMISTAS | AUDITORES | CONSULTORES



El sistema de patentes ha saltado por los aires en Rusia, tras el decreto aprobado por el Gobierno ruso.

Rusia responde a las sanciones: sus empresas no pagarán las patentes

La medida aún no incluye el uso de marcas comerciales, aunque se espera la ampliación de las medidas contra un listado de países 'hostiles' entre los que se incluye a España

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

El Gobierno ruso ha emitido un decreto por el que autoriza a cualquier persona o empresa, bajo su autorización expresa, a utilizar patentes propiedad de titulares de una cincuentena de países *hostiles* o *no amigos* sin pagarles compensación alguna. La medida incluye a las patentes españolas, que según las estadísticas de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (WIPO por sus siglas en inglés) suponen 1.895 de origen español, registradas entre los años 2015 y 2020. Así pues, patentes de Microsoft, Apple, Samsung, etc., podrían ser utilizadas sin sanciones en Rusia, pero sin posibilidad de exportar ni vender el producto fuera de la Federación Rusa. Se trata de una pseudo expropiación de los derechos de propiedad industrial e intelectual en dicho país.

La Propiedad Industrial e Intelectual ha entrado en liza en la guerra provocada por Rusia tras la inva-

sión de Ucrania. Esta decisión de Rusia es considerada como un arma dentro de la guerra económica en la que se han enfrascado Occidente y Rusia con motivo de la invasión por parte rusa de Ucrania. Se trata de una de las respuestas a las sanciones económicas impuestas por los países occidentales a la acción bélica rusa. Desde 2015 a 2020, según la WIPO, hay en Rusia un total de 56.732 patentes de origen estadounidense, 29.671 patentes alemanas, 13.925 francesas, 21.862 patentes de origen japonés y 6.246 cuyo origen es Reino Unido.

De momento, este decreto no afecta al uso de marcas comerciales en productos y servicios, por lo que la protección a nivel de Marca seguiría estando vigente a la espera de una posible modificación del decreto ruso. La vigencia y protección de las marcas siguen estando vigentes a expensas de una posible modificación del decreto de Rusia. Compañías de primer nivel mundial como McDonald's, Coca-Cola, Starbucks, Zara, etc., tomaron la decisión de suspender sus negocios y cerrar establecimientos temporalmente en Rusia. Por el momento, sus marcas estarían protegidas, pero si se modificara el decreto para que afectara al uso de marcas, sí podrían verse perjudicadas.

Para Pepe Isern, socio director de Isern Patentes y Marcas, "se ha optado por no tocar la expropiación de patentes y, en cambio, lo que se ha hecho es que puedan ser usadas por terceros sin posibilidad de reclamar daños o que estos sean la cantidad de 0% por ese uso no consentido del titular.

Justicia ultima el Reglamento para el Registro de Titularidades Reales

El incumplimiento de la obligación de información puede llegar. Además, el anteproyecto autoriza al Notariado a seguir firmando acuerdos para suministrar información.

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

El Ministerio de Justicia ultima un Real Decreto por el que se crea el Registro de Titularidades Reales de las sociedades, un registro central y único en todo el territorio nacional, y se aprueba el reglamento de su funcionamiento.

Los distintos registros con competencia en materia de recogida de datos de titulares reales, deberán adoptar las actuaciones tecnológicas necesarias para, en un plazo máximo de seis meses a contar de su entrada en vigor, realizar de forma telemática al Registro Central un primer envío de la totalidad de los datos sobre titulares reales incluidos en sus bases de datos. Para ello, se habilita al Colegio de Registradores de la propiedad y mercantiles de España, al Registro de Fundaciones de competencia estatal, y al Consejo General del Notariado, así como al resto de Registros autorizados desde la publicación de este Real Decreto para realizar conexiones y trasvase de datos con el Registro. En estos casos, no será necesario celebrar un acuerdo específico al respecto, ni consentimiento del interesado.

En esta institución, el Ministerio de Justicia podrá incorporar datos de carácter histórico existentes sobre las personas jurídicas o entidades o estructuras sin personalidad jurídica a medida que se obtenga la información. El incumplimiento de la obligación de identificación e información al Registro tendrá la consideración de infracción grave, lo que conlleva sanciones que pueden suponer hasta el 10% del volumen de negocios anual total del sujeto obligado, el duplo del contenido económico de la operación, el quíntuplo del importe de los beneficios derivados de la infracción, cuando dichos beneficios puedan determinarse o diez millones de euros.

Prevé el Reglamento, que en tanto no se complete el primer volcado de datos de los distintos registros con competencia en la de personas jurídicas, las autoridades, así como los sujetos obligados y los particulares, podrán obtener información de los titulares reales, acudiendo a dichos registros conforme a su normativa específica.

En el ínterin, el Consejo General del Notariado podrá seguir celebrando convenios para suministrar



El Registro será único para todas las empresas y el territorio nacional completo.

información sobre titulares reales a los sujetos obligados, conforme al artículo 9.6 del Real Decreto 304/2014, de 5 mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. Los fideicomisos tipo *trust* y entidades o estructuras

Se considera infracción grave el incumplimiento de la obligación de identificación e información

sin personalidad jurídica realizarán, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del Real Decreto, una primera declaración al Registro de Titularidades Reales de la información relacionada en el artículo 4 ter de la 10/2010, de 28 de abril, y en el Reglamento.



Manuel Lamela Fernández
Socio-director de Accountax Madrid

La reforma fiscal: dos propuestas y un comentario

El pasado mes de febrero, el Instituto de Estudios Económicos presentó una reflexión de 60 expertos a modo de *libro blanco* para el diseño de una reforma fiscal en España, el tres de marzo el "grupo de expertos" (dieciocho en su origen) designado por la ministra de Hacienda presentó otro informe, con la misma finalidad de plantear propuestas para acometer una reforma de nuestro sistema impositivo que "acerque la tributación española a la media de la Unión Europea". Es sorprendente que, persiguiendo, en apariencia, objetivos comunes, los dos grupos de expertos hagan planteamientos tan distantes desde el punto de vista fiscal y con tantas implicaciones o consecuencias (en caso de aplicación) en una economía débil, en proceso de recuperación ralentizado, ahora más que nunca, por un entorno mundial condicionado por la atroz guerra de Ucrania y por las legítimas sanciones económicas impuestas por occidente a Rusia.

Aunque la Ministra Montero fue ágil en decir que "esta semana no es el momento" para reformas impositivas que pudieran sustentarse en la línea trazada por este segundo grupo de expertos, no es menos cierto que la escasa credibilidad y fiabilidad del gobierno, presionado por sus socios, que también presentaron el siete de febrero su propia propuesta de reforma impositiva (ajena a la del Gobierno del que forman parte), hace temer que en el mejor de los casos estamos ante un *certus an, incertus quando* y que el "cuando" podría no ser muy lejano, quizás poco a poco o por "goteo", y salvo que pese más un escenario preelectoral que la imperiosa necesidad recaudatoria que tiene la Hacienda Pública del Estado ante la incapacidad que demuestra de hacer ajustes razonables en el disparatado gasto público. Sin duda, los "modelos" que cada informe plantea (antagónicos) serían interesante objeto de debate en el marco de una campaña electoral.

El informe de los expertos de la Sra. Montero es sin duda un buen informe construido de atrás hacia adelante, o lo que es lo mismo, desde la conclusión y deseo del ejecutivo de procurar una subida impositiva global, disfrazada de reordenación técnica y modernización del sistema fiscal español. Se responde por los expertos a que debemos hacer para subir los impuestos y no a que debemos hacer para tener un sistema fiscal moderno, equilibrado, proporcional y homologable con los países de nuestro entorno y con la UE capaz de generar en este delicado momen-



to crecimiento económico sostenible, riqueza y empleo. Que esto es así lo evidencia un alarde de sorprendente sinceridad de la ministra cuando desde el minuto cero reconoce que "no es el momento" para aplicar lo que el informe propone.

Es decir, el informe propone multitud de medidas fiscales contraindicadas para una situación económica como la que estamos y siendo esto así cabe preguntarse cuál habría sido la razón última del encargo del Gobierno a los expertos, no encontrando otra respuesta que no tenga que ver con satisfacer con ello el dogmatismo social-comunista de las políticas económicas que desde una parte del gobierno se quieren imponer bajo el título de "progresistas".

En honor a la verdad, los propios autores del informe, conscientes de esto, y a la hora de hablar del "calendario de reformas" afirman que consideran "necesario afianzar la recuperación antes de iniciar reformas que aumenten el potencial recaudatorio del sistema tributario", señalando que "el legislador tendrá que considerar... que las reformas no lastren la recuperación". No obstante ello, también señalan que consideran acertado "un anuncio temprano de las reformas", lo cual no podemos compartir por cuanto que ello llevaría a la toma, o no toma, de decisiones por los agentes económicos en el corto y medio plazo de corte "conservador" o "preventivo" que mucho nos tememos que en nada ayudarían a apuntalar el débil crecimiento económico que empezamos a tener nuevamente en un contexto de crisis global.



■

Creer necesario afianzar la recuperación antes de iniciar reformas que aumenten el potencial recaudatorio del sistema

■

Es decir, creemos que lo que mas puede ayudar en este delicado momento económico en el que nos encontramos es el descartar totalmente para el corto y medio plazo cualquier política que persiga ajustes fiscales con meros fines recaudatorios.- Los ajustes deberán ser en las políticas de gasto, en las de prevención del fraude fiscal, y tomando medidas que fomenten mayor actividad económica y con ello mayor recaudación con la misma estructura impositiva. En síntesis, el informe plantea 118 propuestas de reforma entre las que podemos destacar:

IRPF: Supresión de exenciones, reducciones, deducciones o regímenes especiales (Estimación Objetiva Singular) y simplificación y reducción de la obligación formal de declarar.

· *IVA:* Evolución progresiva a un sistema de IVA simplificado a un tipo único general, suprimiendo regímenes especiales aplicables a sectores concretos. Compensación a todos los "afectados" por la reforma (hogares, pymes, autónomos, agricultura...) con prestaciones directas desde los PGE o deducción fiscal reembolsable en el IRPF.

· *Imposición societaria:* Se propone seguir una senda de armonización del IS a escala internacional, mantener el tipo general, reformar la base imponible y mejorar el diseño del impuesto.

· *Imposición saludable:* Se propone subidas en impuestos especiales de tabaco, cigarrillo electrónico, alcohol y bebidas alcohólicas (sin descartar cerveza y vino) y bebidas azucaradas para "disuadir del consumo excesivo".

· *Armonización tributaria patrimonial:* Se plantea el mantenimiento del Impuesto de Patrimonio (no existe ya en la UE) y de Sucesiones y Donaciones. En ISD se propone ampliar la base imponible y redefinir la capacidad normativa de las CCAA de régimen común avanzando o limitando sus competencias.

La polémica y el debate sobre las propuestas planteadas está servida. Esperemos que el Gobierno no caiga en la tentación de implementarlas ahora y que tan solo sea este informe un elemento más de reflexión para una futura reforma fiscal (sin duda necesaria) que, en un momento de estabilidad económica, desde la prudencia y sin demagogia cuente antes de su implementación con el aval mayoritario de las urnas.

La condena por violencia de género impedirá acceder al turno de oficio

La norma, que ultima Justicia, excluye a abogados y procuradores con antecedentes de la defensa de las víctimas de delitos contra la mujer en el marco de la Justicia gratuita. La futura norma sigue una recomendación del Defensor del Pueblo

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

Abogados y procuradores con antecedentes penales por violencia de género no podrán ejercer en el turno de oficio de esta especialidad, según se establece en el anteproyecto de Real Decreto por el que se modifica el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita, que el Ministerio de Justicia ha publicado en fase de información pública. Los requisitos específicos que se establecen en la norma se refieren a que los profesionales de la abogacía y la procura que presten servicio de asistencia jurídica gratuita en el turno de oficio especializado de víctimas de violencia de género no podrán contar con antecedentes penales por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral, la libertad e indemnidad sexual o la intimidad en el ámbito de la violencia sobre la mujer, salvo que los mismos se encuentren cancelados.

Asimismo, para prestar asistencia letrada, defensa y representación gratuita a víctimas de delitos de terrorismo y de trata de seres humanos, o a víctimas de cualquier delito cuando estas sean personas menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, los y las profesionales de la abogacía y la procura no podrán tener antecedentes penales por delitos cometidos, respectivamente, sobre cada una de las clases de

víctimas anteriormente enumeradas, salvo que los antecedentes se encuentren cancelados.

Estos requisitos serán de obligado cumplimiento para todos los Colegios Profesionales de la Abogacía y la Procura, sin perjuicio de los requisitos complementarios que hayan establecido o puedan establecer las Comunidades Autónomas que han asumido competencias en materia de Administración de Justicia. La normativa cumple la recomendación del Defensor del Pueblo al Ministerio de Justicia, del pasado 11 de octubre de 2021, para que "se garan-

Estos requisitos serán de obligado cumplimiento para todos los Colegios Profesionales

tice a las víctimas de violencia de género que son asistidas y representadas por letrados de los turnos de oficio especializados en esta área de los correspondientes colegios profesionales, un asesoramiento de calidad, sin que sea posible la participación en dicho servicio de abogados que hayan sido condenados por violencia de género".



Una víctima de malos tratos físicos y morales en el seno del hogar.



La identidad del denunciante debe quedar amparada y no se le puede sancionar.

El Gobierno aprueba el anteproyecto de ley de defensa de denunciantes

La norma, que transpone la Directiva europea, busca la protección de las personas que informen de operaciones sospechosas de corrupción en empresas y Administraciones

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la corrupción. Se trata de una norma que transpone la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo.

Con esta norma, cualquier ciudadano podrá denunciar las operaciones, subvenciones y adjudicaciones sospechosas que conozca en su ámbito laboral, profesional o funcional, y la legislación tendrá la obligación de ofrecerle una protección real y efectiva ante cualquier represalia en dicho ámbito, incluido su entorno si fuera necesario. El nuevo anteproyecto establece, entre otras cuestiones, un régimen jurídico que garantiza la protección de aquellas personas que en el seno de organizaciones públicas y privadas, comuniquen infor-

mación relativa a infracciones del Derecho de la Unión y del Derecho nacional.

Este anteproyecto de ley, abarca las tipologías de delitos e infracciones administrativas, de tal manera que se configura como una herramienta para combatir cualquier quebranto económico contra la Hacienda Pública, así como aquellos aspectos que vulneren la seguridad y salud en el trabajo. La norma también regula los sistemas internos de información, que se perfilan como cauce preferente dentro de la libertad del informante para elegir el canal a seguir según las circunstancias y los riesgos de represalias que considere, garantizando asimismo el respeto a la legislación específica en la materia y para distintos sectores como el financiero, seguros, auditoría, competencia o mercados de valores.

Establece la obligación de disponer de canales internos de información tanto para empresas con más de 50 trabajadores como para las personas jurídicas del sector privado que tengan entre 50 y 249 trabajadores y que así lo decidan. Estas podrán compartir entre sí el sistema interno de información y los recursos para gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión del sistema se realiza por la entidad como si se ha externalizado, respetándose en todo caso las garantías previstas en esta ley. En la misma línea, con su entrada en vigor estarán obligados a contar con un sistema interno de información todos los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, así como las fundaciones que dependan de estos, siempre que gestionen fondos públicos.



Fernando Acedo-Rico Henning
Registrador de la Propiedad y doctor en Derecho

El ‘dumping’ inmobiliario

No cabe duda de que la figura del *dumping* inmobiliario está cada vez más en boga en el momento actual; por ello, voy a analizar distintos supuestos de *dumping* inmobiliario que se están dando en la actualidad.

Inicialmente encontramos un informe de la consultora Bloomberg que nos hace referencia a una subasta de terrenos en la ciudad China de Rizhao, las ofertas fueron realizadas por una entidad financiera propiedad del Gobierno; en pocas palabras, la ciudad se vendió los terrenos a sí misma.

Este fenómeno de moda en China, dónde los gobiernos locales han comprado el 30% de las parcelas vendidas en todo el país y un 50% en las ciudades más pequeñas, hace pensar que evidentemente nos encontramos ante un *dumping* inmobiliario cuyo fin es evitar la quiebra de un modelo territorial difícilmente asumible y entendible como es el modelo de la China actual.

Además, para complicar más el escenario, una parte del endeudamiento de dichas ciudades se ha situado fuera del balance, utilizando así estrategias financieras que ocultan la verdadera situación económico-financiera de la propiedad territorial en China.

El propio Gobierno chino quiere colocar esta deuda en el mercado, pero se encuentra con serias dificultades por ese riesgo tan alto que la propia deuda en sí representa. A modo de ejemplo, de acuerdo con el informe de Bloomberg, las entidades locales se encuentran con un vencimiento de 376.000 millones de dólares este año.

Pero el fenómeno de *dumping* inmobiliario no solamente se da en este país. Sin duda, estos vehículos utilizados por las ciudades para comprar terrenos que salen a subasta no se diferencian mucho del llamado Banco malo que tienen distintos gobiernos de Europa occidental o nuestra conocidísima Sareb.

Aun así, llevo muchos años hablando del alquiler social a través de las empresas públicas, pues se trata de una necesidad que creo se debería utilizar solo para



casos de emergencia habitacional. Es decir, poner a disposición de aquellas personas que van a ser objeto de algún tipo de desahucio administrativo, judicial o derivado de cualquier actuación urbanística, sea de obra nueva o de rehabilitación, que puedan disponer de una vivienda en alquiler social.

Recientemente, el diario ABC de Sevilla sacaba un artículo en el que se hacía referencia al último informe de gestión realizado en Emvisesa, Empresa Municipal de la Vivienda de Sevilla, en el se recoge que se ha aumentado la cartera de viviendas en alquiler desde 2015 en 400 hogares más, superándose la cifra de vivienda en alquiler en 2800 viviendas; pero en paralelo a esta afirmación también se ha producido un incremento de problemas estructurales que han quedado reflejados en el informe de gestión de la compañía recientemente publicado hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este informe alerta de que la empresa está llegando a una posición insostenible financieramente hablando por varios factores, fundamentalmente dos: no se están cobrando los alquileres de las viviendas y hay un excesivo gasto de personal. Otro de los temas de especial referencia del informe son los costes de mantenimiento de las viviendas.



■

**Se sufragan por
las Administraciones
Públicas unos gastos
que luego resultan
difícilmente sostenibles**

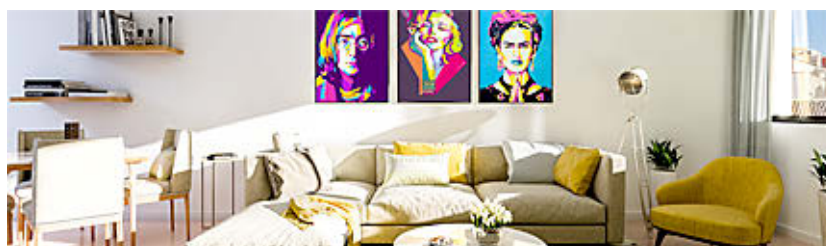
■

Como llevo mucho tiempo advirtiendo, el alquiler de vivienda pública de una manera generalizada no deja de ser una burbuja... no es posible cobrar los alquileres o es muy difícil y, si algún inquilino se niega a pagar, ir a la vía judicial para el desahucio es prácticamente una quimera pues inmediatamente tendremos a todos los medios de comunicación postulándose para evitar que se ejecute el desahucio judicial.

Esto nos lleva a una valoración negativa en la generalidad de los casos, y, en el fondo, no deja de ser otro supuesto de *dumping* inmobiliario en el que, para evitar alquileres de mercado, se sufraga por las administraciones públicas unos gastos que luego resultan difícilmente sostenibles.

Por último, debemos hacer una reflexión sobre cómo queremos que sea la ciudad del futuro, aquella ciudad del post coronavirus. Actualmente, se habla de las "ciudades de los 15 minutos", es decir, aquellas ciudades en las que todas las dotaciones están a una distancia máxima de 15 minutos para cualquiera de los habitantes de la misma; sin embargo, no sé si es una fórmula realmente económica de mejorar los costes de las infraestructuras, y también soy crítico con la obsesión de peatonalizar las ciudades, en este caso, en distintos ámbitos se hace un gran elogio a la ciudad de Hamburgo.

Creo que está muy bien hablar de los horizontes 2030 - 2050, pero para el diseño de las ciudades en el mundo occidental con unas reglas del mercado de la oferta y la demanda. En este sentido, para no caer en *dumping* inmobiliarios deberíamos, a través de la Unión Europea, generar directivas de Ordenación del Territorio comunes y que permitan un desarrollo sostenible energéticamente, no contaminante y, desde un punto de vista financiero, lo menos costoso posible.



Un papel en el que firma el empleado al entrar no vale como registro de jornada

La empresa debe garantizar el registro diario, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin olvidar la flexibilidad

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

Una hoja de papel donde el empleado firma cuando inicia el servicio no sirve como sistema de registro de jornada de la empresa, según establece la Audiencia Nacional, en sentencia de 15 de febrero de 2022.

La ponente, la magistrada Nuñez Ramos, explica que el registro debe incluir las exigencias recogidas en el Real Decreto-Ley 8/23019, que dispone que la empresa debe garantizar el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador, sin perjuicio de la flexibilidad horaria. Además, se prevé que mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

En el caso en litigio, además, la hora de salida se establecía por el empresario fijando unos tiempos estimados. Sin embargo, la magistrada rechaza que el sistema deba recoger de forma desagregada las diversas situaciones que pueden producirse, relacionadas con las diversas vicisitudes incluidas en el convenio, como las horas de presencia en el puesto de trabajo, las horas trabajadas en días libres, las horas y días de reserva y prolongaciones de jornada de trabajadores a tiempo parcial, entre otras.

Estas precisiones, que pueden ser de utilidad para ambas partes, no encuentran encaje en la norma legal por lo que, para que de este modo se conforme el procedimiento de registro de jornada, es necesario que así se establezca en el convenio colectivo.

Alfredo Aspra, socio director de Labormatters Abogados, explica que "estas pretensiones constituirían una creación de obligaciones que no encuentran encaje en la aplicación de la norma legal o convencional, sino que conformarían un conflicto de intereses que no puede recibir respuesta en sede judicial, tal y como tiene establecido el Tribunal Supremo, en sentencia de 3 de noviembre de 2021". La norma obliga a la empresa a conservar los registros cuatro años y permanecer a disposición de los trabajadores, representantes legales y de la Inspección.



Un reloj de control horario de entrada y salida de trabajadores.

Núñez Ramos concluye señalando que la normativa no aclara cual debe ser el soporte en el que deben conservarse estos registros, si debe hacerse en papel o en aplicaciones informáticas, "pero la lógica de los tiempos actuales inclina el parecer de los juzgados de lo Social decantados por esta segunda opción".

La falta de ejecución de un despido nulo impide declarar nuevo Erte

Solo una vez cumplida la sentencia, readmitido el trabajador y abonados los salarios de tramitación correspondientes, si se ajusta a la ley la iniciativa, el empleador puede iniciar el proceso de solicitud y apertura de expediente

Xavier Gil Pecharromán. Foto: Thinkstock

Los trabajadores afectados por un despido colectivo declarado nulo por sentencia firme deben ser readmitidos y la empresa les debe abonar lo correspondiente, los salarios de tramitación correspondientes, lo que impide incluirlos en un Erte sin cumplir con la ejecución de la sentencia.

Así lo determina el Tribunal Supremo, en sentencia de 16 de febrero de 2022, en la que concluye que en estos casos lo que se intenta es suspender los contratos de los trabajadores despedidos, cuya readmisión es indiscutible, y dejar en situación de desempleo a tales trabajadores, cubriendo, así, un amplio período de tiempo durante el cual tales contratos están pendientes de readmisión, y con derecho a percibir los salarios correspondientes mientras la admisión y el pago de los salarios no se produzca.

El ponente, el magistrado Blasco Pellicer, dictamina que la tramitación de un nuevo Erte pretende eludir el abono de los salarios de tramitación a los que está legalmente obligada la empresa por la sentencia que declaró la nulidad de los despidos, de conformidad con el artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en relación a los artículos 123.2 y 113 de la LRJS, así como al 55.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Si la readmisión no se produce, la sentencia queda incumplida, razón por la que el juzgado debe solicitar su ejecución, tramitada a través del procedimiento establecido en los artículos 282 y siguientes de la LRJS y que finaliza, tal como dispone el artículo 286 de la LRJS para los supuestos de ejecución de sentencias de despido en sus propios términos en las que se constate la imposibilidad de la readmisión.

Explica el magistrado que, una vez cumplida la sentencia, la empresa puede -si las circunstancias y

Si la readmisión no se produce, el fallo queda incumplido y el juzgado debe exigir su cumplimiento

la normativa vigente lo permiten, iniciar un nuevo Erte con efectos desde la fecha en que la relación laboral se reconstituyó. Pero, sin embargo, lo que la recurrente, en el caso en litigio, hizo fue tramitar una suspensión de contratos sin proceder a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación debidos.



Trabajadores que sufren un despido colectivo.



José Antonio Carrillo Morente

Director general de Planificación Territorial y Urbanismo
de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

‘Jim Boton’

He oído un podcast sobre la guerra de Ucrania en el que se entrevistaba al historiador Julián Casanova, quien, una vez expuesto su punto de vista sobre el conflicto, no ha querido despedirse del programa sin señalar la importancia de que nuestros jóvenes fueran educados en los valores democráticos a fin de saber valorar su (nuestra) privilegiada situación política y social. Esta escena me ha recordado un libro que leí de niño y que he releído con mi pequeña en varias de las últimas noches de este invierno como es *Jim Boton y Lucas el maquinista* (1960) del alemán Michael Ende (1929-1995).

Jim Boton ha sido traducido a 33 idiomas, pero no tuvo un alumbramiento fácil tras ser rechazado por varias editoriales. Cuenta la historia de *Jim*, un chico de color, que llega accidentalmente a un pequeño país, *Lummerland*, donde es acogido por sus habitantes, y desde el que emprende, junto a su amigo *Lucas*, un viaje que los llevará a liberar a la princesa china *Li Si* de los malvados dragones. Más allá de los valores humanos que desprende el libro, éste, escrito solo unos años después de finalizar la II Guerra Mundial y en una Alemania dividida y devastada, contiene también una alta carga ideológica y política, constituyendo un relevante alegato contra la ideología nazi y su uso perverso de la teoría de la evolución. Algo perfectamente aprovechable hoy día, y que, si bien en mi niñez, obviamente, no pude captar en toda su extensión, se contiene en una serie de alegorías a trasladar a nuestros jóvenes desde su más temprana edad:

Así, el que el protagonista del libro sea una persona de color, como *Jim Boton*, es muestra inequívoca del mensaje que Ende quiere trasladar frente a los desvaríos arios de la Alemania nazi. Es esta una imagen que seguro que, en la Alemania de la posguerra, recordaría a aquel atleta norteamericano Jesse Owens que “frustró” a los nazis sus Olimpiadas de Berlín en 1936. Además, en *Lummerland*, a *Jim* se le acoge como un ciudadano más. Esta acción nos ha de llevar a pensar en nuestra conducta en un mundo cada vez más lleno de alambradas y muros frente a seres humanos que huyen de conflictos o simplemente de la miseria. Hoy nos prestamos a acoger posibles desplazados ucranianos, víctimas de la invasión rusa, pero ¿hemos hecho lo propio con otros países y conflictos? ¿Qué está pasando hoy en Afganistán? ¿Y al otro lado del Estrecho?



La figura de los dragones, captores de niños a los fuerzan a ir a una supuesta escuela, es la propia de los nazis y su adoctrinamiento a los jóvenes alemanes desde antes de su ascenso al poder allá por 1933.

Con esta alegoría dibuja con maestría Ende la perversión de este aleccionamiento y, frente a él, la importancia de una educación en valores éticos y sociales para evitar derroteros como los que llevaron al mundo al desastre que fue la II Guerra Mundial, una amenaza hoy tristemente presente de nuevo.

En esa "escuela" es ilustrativo el que los niños prisioneros pertenezcan a diversas razas y credos (un piel roja, un esquimal, la propia *Li Si*). Es la imagen del sometimiento mundial que Hitler quería bajo la supuesta supremacía de su raza aria -los dragones-, excluyentes de otros, como el pequeño dragón mestizo Nepomuk, quien se presta a ayudar a nuestros protagonistas. El simbolismo del libro llega ser aún más elocuente. Cuando *Jim* y *Lucas* llegan a la ciudad, buscan a un dragón, la señora Maldiente, que es quien "instruye" a los niños raptados. El letrero de la entrada de su morada es inequívoco: "No se desean visitas". O sea, dice: En mi mundo, o eres de los nuestro o solo podrás estar como prisionero o esclavo. ¿Recuerda esta imagen a los campos de concentración? Y en el llamador de la puerta de esa entrada figura una calavera, el símbolo de las *Schutzstaffel* o SS, su tristemente célebre *Totenkopf*...



■

**Libros como el
de Ende son de la más
vigente y útil actualidad
tanto para niños
como para adultos**

■

Con esfuerzo, *Jim* y *Lucas* (como las fuerzas aliadas) consiguen entrar en la ciudad y liberar a los niños hasta entonces prisioneros. Ya libres, se enciende un debate muy interesante entre los pequeños *Jim* y *Li Si*. El primero no quiere aprender a leer ni escribir, mientras la segunda trata de convencerle de lo contrario en una imagen sugerente: la posición de *Jim* podría entenderse como el rechazo al adoctrinamiento, a una "educación" perversa y excluyente como la recibida de los dragones (¿podría recordar a los conflictos lingüísticos en algunas de nuestras autonomías?).

Frente a ello, *Li Si*, propugna una educación plural, respetuosa y plena de ética social; algo que, como describe Ende, es fundamental en la formación de nuestros jóvenes, como herederos y futuro inmediato de nuestra sociedad. Una dialéctica preciosa, que, además, en nuestra historia tiene su correlato en la transformación que sufre el perverso personaje del dragón. Este, tras ser vencido, es conducido en una jaula a presencia del emperador de China —seguramente para ser juzgado (¿una alegoría a juicios de Núremberg?)— y allí se observa la transformación de que ha sido objeto: se ha convertido en un *Dragón Dorado de la Sabiduría*. Una imagen de la reconciliación de los vencidos consigo mismo y con los demás (¿echaría Ende de menos algún gesto de perdón tras la guerra?), y una oda a la idea de que toda persona puede, igual que perderse, recuperarse.

Finalmente, cierra el cuento un canto a la esperanza que se cierra con la alianza forjada por el padre de *Li Si*, el emperador de un gran país como China, y el rey del diminuto *Lummerland*. Un canto a la alianza de naciones (ONU) forjada en 1945; una unidad tan necesaria en estos momentos.

Hoy nos corresponde a nosotros explicar a nuestros hijos quiénes fueron Hitler y otros, cómo llegaron al poder usando una democracia para acabar desde dentro con ella (cuidado que esto puede no sernos tan lejano ni en tiempo ni en espacio), qué hicieron y qué horribles consecuencias causaron; y trasladarles la fortuna de poder vivir sin ellos. También nos corresponde entender y explicarles hoy quién es Putin y qué pretende en Ucrania. Para ello libros como el de Ende son de la más vigente y útil actualidad tanto para niños como para adultos, aunque, como reza en su contraportada, "toda persona mayor que lo lea deberá hacerlo acompañada por un niño. Y es que, de ciertas cosas, los niños saben mucho más que los adultos".

La falta de formación de un trabajador descarta la imprudencia

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid rechaza los testimonios aportados por el jefe de la obra y traslada la responsabilidad del accidente a la empresa.

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

No existe imprudencia temeraria en la actuación de un trabajador que resulta accidentado por el empleo de una máquina, si éste no recibió información y formación adecuada para evitar el riesgo, puesto que el trabajador no pudo actuar de otra forma. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 28 de enero de 2022, falla que “la empresa ha cometido una infracción al no haber impartido al trabajador la formación e información adecuada y por escrito sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección que habían de adoptarse”.

Para Alfredo Aspra, abogado laboralista y socio de Labormatters, advierte de que muchas veces la empresa piensa que con los testimonios de los responsables de la empresa y de los trabajadores que se encontraban en el lugar del accidente es suficiente. Sin embargo, tal y como se puede comprobar en esta sentencia, las cosas no son tan fáciles. La empresa ha fiado el éxito de su afirmación en tres medios de prueba claramente insuficientes: a) el interrogatorio del representante legal de la propia empresa, con evidente interés en el resultado del procedimiento que priva por completo de toda credibilidad y objetividad a su testimonio -no debiendo olvidar que el empresario se encuentra procesado por el accidente de trabajo como presunto autor de sendos delitos contra la seguridad de los trabajadores del art. 316 del Código Penal y de Lesiones por imprudencia del art. 152.1.1. del Código Penal-.

El Tribunal, por tanto, rechaza la testifical del jefe de la obra, carente de credibilidad por interés en que no se determine ninguna infracción de normas laborales que le “alcanzarían” y, cuando menos, “emborronarían” su actuación profesional. Y, finalmente, tampoco resulta creíble el testimonio del trabajador que dice que era él quien realizaba el trabajo, al señalar que él no trabajaba en esa obra, que un día antes le indicaron que tenía que acudir a esa obra y que en la empresa “todos trabajaban de todo, para salir rápido de la obra”.



Un trabajador manejando una máquina en una empresa.

Dar de baja a una empleada del hogar sin comunicárselo por escrito es despido

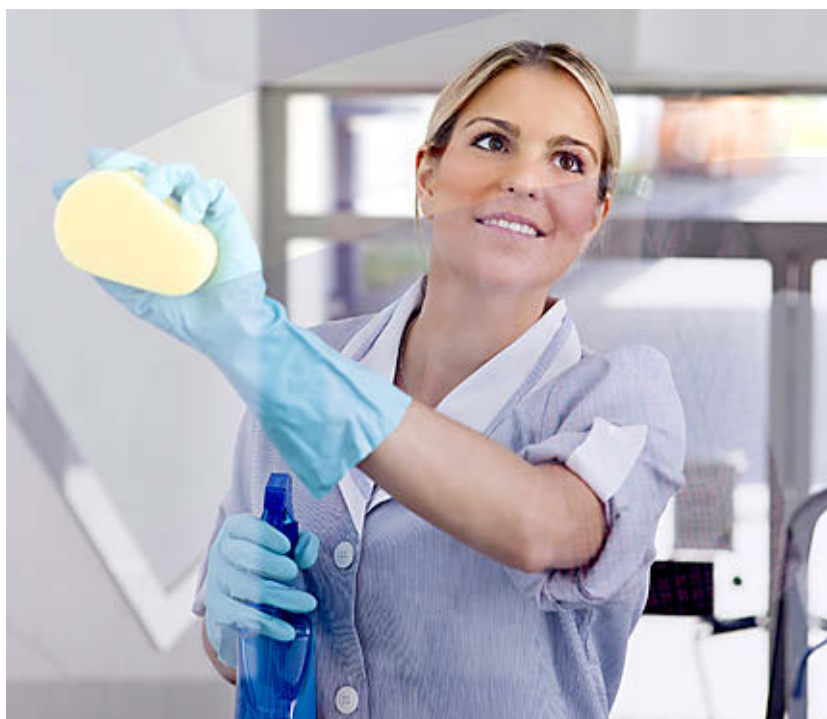
La sentencia establece que la voluntad extintiva del empleador debe ser “inequívoca” y si no es escrita estamos ante una ruptura de contrato tácita, al no existir comunicación expresa

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

La falta de comunicación escrita del fin del contrato a una empleada del hogar convierte la baja en la Seguridad Social en un despido tácito y no en una renuncia de la trabajadora, tal y como determina el Tribunal Supremo, en sentencia de 14 de febrero de 2022. “Para que exista despido tácito es necesario que concurren hechos o una conducta concluyente reveladores de una intención de la empresa de resolver el contrato, que existan hechos que revelen inequívocamente la voluntad empresarial de poner fin a la relación contractual”, determina la ponente, la magistrada Virolés Piñol.

En estos casos, indica, nos encontramos ante un despido tácito, puesto que se realiza sin comunicación expresa del empresario a la trabajadora sobre su voluntad de extinguir el contrato y sin acreditar en los tribunales que se ha producido una dimisión, tal y como aseguran en su defensa. El artículo 11.4 del Real Decreto 1620/2011, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar, establece que se presume que el empleador ha optado por despedir al trabajador y no por el desistimiento, con la aplicación de las consecuencias establecidas en la norma, cuando, en la comunicación de cese que realice, haya incumplimiento de “la forma escrita”, o bien no se ponga a disposición del trabajador la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación.

No obstante, la norma matiza que la falta de concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supone que el empleador haya optado por el despido, sin perjuicio de la obligación que tiene este de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta. Destaca la magistrada que la jurisprudencia del Tribunal Supremo tiene establecido que “el despido, al igual que el abandono, requiere voluntad resolutoria consciente del empresario, que si bien cabe entender existe cuando los actos u omisiones concurrentes permitan presumir voluntad en tal sentido, excluye tal conclusión en supuestos (...) en que dichos actos denotan de manera inequívoca la ausencia de la mencionada voluntad resolutoria, aunque manifiestan incum-



Empleada del hogar en el desarrollo de sus funciones laborales.

plimiento contractual, ante el que el trabajador puede reaccionar en los términos que permite el marco jurídico aplicable”.

Para que pueda apreciarse el despido tácito (en contraposición al expreso, documentado o no) es ne-

Se presume que el empleador ha optado por despedir al trabajador y no por el desistimiento

cesario que la decisión empresarial de extinguir el contrato se derive de hechos concluyentes, tratándose en definitiva de situar claramente en el tiempo la decisión resolutoria de la empresa y, en su caso, la impugnación de la trabajadora, para evitar situaciones de inseguridad jurídica.

Hacienda devuelve, con intereses, las sanciones del 720

El Tribunal Económico-Administrativo Central (Teac) ha comenzado a reconocer que el Modelo no cumple la libertad de circulación de capitales por falta de prescripción

Ignacio Faes.

Desde el pasado 4 de marzo de 2020, el Tribunal Económico-Administrativo Central ha comenzado a reconocer la nulidad de las liquidaciones y sanciones impuestas por no haber realizado o haber hecho extemporáneamente la declaración de bienes en el extranjero (Modelo 720), en cumplimiento de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 27 de enero de 2022, que establece que “no cumple la libertad de circulación de capitales la imposibilidad práctica de que ese componente de la base imponible se ampare en la prescripción”.

La Sala, no obstante, reconoce que sí procede el establecimiento para los residentes en España de una obligación de información de los bienes situados en el extranjero que poseen, al considerar el TJUE que



Cristóbal Montoro y María Jesús Montero, los ministros que han mantenido las sanciones del Modelo 720 en vigor. Daniel G. Mata



Alejandro del Campo y Esaú Alarcón, los abogados que han propiciado la sentencia del TJUE. eE

respetar la normativa comunitaria, al constatar que con ella se supe la menor información que sobre ellos se tiene, en comparación con la disponible sobre los bienes situados en España.

También, dictamina que la consideración como ganancia no justificada de patrimonio -de la tenencia, declaración o adquisición de bienes o derechos respecto de los que no se hubiera cumplido en plazo la obligación de información citada- respeta la normativa comunitaria, al asentarse en un incumplimiento previo y admitir prueba en contrario.

El Pleno del Congreso ha avalado, sin votos en contra, el nuevo régimen sancionador

Estos mismos argumentos han sido introducidos por Hacienda en la tramitación en el Senado incluido en la modificación de la Ley del Impuesto sobre Sociedades y el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes (IRNR), sobre asimetrías híbridas, para adecuar el Modelo 720. El Pleno del Congreso ha avalado, sin votos en contra, este nuevo régimen sancionador, que respeta los límites del régimen sancionador general.

También los TEA Regionales (Tear) de Madrid han comenzado a reconocer la obligación de la Agencia

Tributaria de devolver el dinero de las sanciones. Así, ya ha devuelto 500.000 euros a un contribuyente que fue sancionado por no presentar la declaración informando de unos 150.000 euros que tenía invertidos en varias cuentas y valores en el extranjero, y que procedían de periodos prescritos.

La Inspección le imputó ese dinero como ganancia no justificada en IRPF y le exigió 75.000 euros en este impuesto, incluidos intereses. Además, el afectado fue sancionado con 97.000 euros del 150% sobre la cuota del IRPF y otros 330.000 euros de multas fijas, a razón de 5.000 euros por dato mal presentado.

“Nos consta que la Comisión Europea informó de ese durísimo ejemplo al Tribunal de Justicia de la UE”, apunta Alejandro del Campo, socio de DMS Legal Intelligence, el abogado que llevó este asunto a Europa, junto al también abogado Esaú Alarcón, socio de Gibernau. En Resoluciones que nos ha notificado el Tear de Madrid anula las dos sanciones y el IRPF exigido por la Inspección sobre bienes que la propia Inspección había reconocido que procedían de prescritos, con base en la sentencia”, añade el fiscalista.

Los dos abogados consideran que esto es lo que ocurrirá en todos los procedimientos vivos, en los que no haya sentencia o resolución firme. Los fiscalistas creen que los asuntos se resolverán a favor de los contribuyentes.

A la espera del fallo sobre la responsabilidad patrimonial

“Los afectados ya no tendrán que pagar las sanciones suspendidas, y recuperarán, junto con sustanciosos intereses de demora que pagaremos todos los españoles, las sanciones e impuestos exigidos con base en esa normativa”, apunta Alejandro del Campo. El abogado añade que “lamentablemente, la mayoría de las tropelías cometidas por el Fisco con base en el Modelo 720 datan de mediados del 2015, y algunos contribuyentes no recurrieron las sanciones y liquidaciones exigidas entonces, de modo que quedaron firmes”. “La vía lógica para resarcir a esos contribuyentes sería exigir una indemnización por responsabilidad patrimonial del Estado legislador que ha vulnerado el Derecho de la UE”, indica. Y “La vigente normativa se lo pone muy complicado, por no decir imposible, ya que exige, entre otros requisitos, que hayan luchado hasta la vía judicial y que el daño lo haya sufrido en los últimos cinco años”, precisa. En cualquier caso, en pocos meses el TJUE dictará otra sentencia sobre si esos requisitos son incompatibles con el Derecho europeo que puede allanar el camino a los damnificados. El abogado Isaac Ibáñez fue quien denunció ante Bruselas el nuevo régimen de responsabilidad patrimonial del Estado legislador sobre el que se pronunciará el TJUE.

Hacienda prepara inspecciones fiscales conjuntas con otros países de la UE

Se prevé que la colaboración entre Administraciones tributarias se iniciará a partir de 2024. La norma prevé que será obligatorio elaborar y entregar al contribuyente un informe final

Xavier Gil Pecharromán. Foto: eE

Las inspecciones fiscales conjuntas entre funcionarios de diferentes Estados miembros de la Unión Europea serán una realidad a partir de 2024. Así, se establece en el anteproyecto de ley que ultima el Ministerio de Hacienda, que modificará la Ley General Tributaria (LGT) para transponer la Directiva DAC7, sobre cooperación administrativa en el ámbito de la fiscalidad.

La regulación aplicable será la española, con las particularidades que se dispongan, salvo que las actuaciones se desarrollen fuera de España, en cuyo caso, se aplicarán las disposiciones de ese Estado. No obstante, actuar en otro Estado nunca implicará que los funcionarios españoles puedan ejercer competencias no conferidas por la normativa española. Asimismo, para facilitar el desarrollo práctico de este tipo de actuaciones, se deberán acordar y coordinar previamente, para lo que Hacienda deberá designar un representante a estos efectos.

La norma establece la elaboración de un informe final que deberá reflejar las conclusiones acordadas por las autoridades competentes, las cuales tendrán que tenerse en cuenta en posteriores procedimientos tributarios seguidos por la Administración tributaria española. Dicho informe final se comunicará al obligado tributario. Se regulan, además, determinados aspectos concretos de la presencia de funcionarios de otros Estados miembros en España y viceversa, así como los controles simultáneos.

Sobre las modificaciones relativas al régimen de presencia de funcionarios en España y viceversa, se reconoce la capacidad de participación en actuaciones mediante medios de comunicación electrónicos. Y, además, se reconoce la misma posibilidad de actuación a través de medios de comunicación electrónicos en los controles simultáneos. Se introduce una nueva obligación tributaria formal para quienes ostenten la condición de "operadores de plataforma obligados a comunicar información" y que se traduce en suministrar a la Administración tributaria española la información.

Asimismo, se regula el régimen sancionador relativo a los diferentes ámbitos materiales relativos a la



La Inspección española podrá actuar en otros Estados de la UE.

obligación, esto es, suministro de la información, diligencia debida y registro. Además, se reconocen las eventuales medidas aplicables en caso de acreditación de determinadas irregularidades en el contexto de diligencia debida.

Se reconoce, además, capacidad para participar mediante medios de comunicación electrónicos

Sobre la obligación de información de mecanismos transfronterizos de planificación fiscal se impone a los intermediarios que comuniquen a todo obligado tributario interesado, persona física, que los datos sobre ella serán comunicadas a Hacienda y transferida con arreglo a la Directiva 2011/16/UE.



La ministra de Hacienda, María Jesús Montero, habla ante los miembros del Comité de Expertos para la reforma fiscal.

Los expertos proponen introducir un mínimo en Patrimonio y Sucesiones

La ministra de Hacienda, María Jesús Montero, ha 'dinamitado' las conclusiones del informe de reforma fiscal del grupo de trabajo que encargó el año pasado.

Ignacio Faes. Foto: EFE

El comité de expertos nombrado por la ministra de Hacienda ha entregado en el Ministerio esta mañana su Libro Blanco, un informe en el que han trabajado en los últimos diez meses. El documento aboga establecer un límite mínimo en los impuestos sobre Patrimonio y Sucesiones y Donaciones, aunque dejando margen a las comunidades autónomas para acordar subidas o bajadas. Según ha explicado el presidente del comité de expertos para la reforma fiscal, Jesús Ruiz-Huerta, el objetivo de esta medida es evitar vaciar de contenido estos tributos y "garantizar un cierto equilibrio" competencial.

La ministra de Hacienda, María Jesús Montero ha agradecido el trabajo a los expertos, pero descarta aplicar las subidas fiscales que propone el texto. "No es el momento", ha declarado.

El presidente del comité apuesta por el mantenimiento de ambos impuestos sobre la riqueza, aunque elevando los mínimos exentos, suavizando la escala del gravamen y sometiendo a un proceso de evaluación las reducciones y bonificaciones. España está entre los tres países que mantendrán el Impuesto sobre Patrimonio (IP) tras su extinción en el resto de las economías desarrolladas. Tras la decisión del Gobierno francés de eliminar este impuesto y sustituirlo por otro específico para gravar los inmuebles, solo Noruega, Suiza y España mantienen en su legislación tributaria esta figura. Colombia opera actualmente un IP, pero es de carácter temporal y expira este año.

Con respecto a la "armonización" autonómica de estos tributos, que han vivido una "competencia a la baja" entre regiones, ha apostado por un mínimo exento y "mantenimiento de competencias normativas al alza y a la baja" para asegurar un "equilibrio" entre competencias normativas y autonomía tributaria. La presidenta de la Comunidad de Madrid, Isabel Díaz Ayuso ha anunciado que pedirá a la UE amparo para su autonomía fiscal.

En temas medioambientales, ha destacado que España "ha estado muy retrasada" y que la imposición debe jugar un papel esencial bajo el principio de "quien contamina paga". A su juicio, "es necesario poner el énfasis en tributación ambiental: no se puede retrasar más" un "aumento general" de la fiscalidad de los hidrocarburos, equiparando diésel y gasolina, y bajadas tributarias en el ámbito de la electricidad.

**Alfredo Aspra**

Abogado laboralista.

Socio director de Labormatters Abogados

El trabajo a distancia como medida de conciliación de la vida familiar y laboral en virtud del artículo 34.8 del ET

El pasado 13 de enero de 2022, se dictó interesante Sentencia, tanto por la materia que la trata, de máxima actualidad, como por la novedosa doctrina que se fija en la misma, relativa a la petición por parte de una trabajadora de prestar servicios en régimen de teletrabajo por el 100% de su jornada (subsidiariamente solicitaba el 75%), todo ello en el marco del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Considera la Juzgadora que para poder implementar el trabajo a distancia como medida de conciliación de la vida familiar y laboral por mor del artículo 34.8 del ET, se necesita acuerdo expreso con la empresa, sin que esta modalidad de prestación de servicios pueda ser impuesta de manera unilateral, puesto que ello sería contrario al principio básico de la voluntariedad propia del trabajo a distancia. Los principales antecedentes fácticos que han dado origen a la meritada Sentencia son los siguientes:

- 1.- La demandante venía prestando servicios tradicionalmente de forma presencial a jornada completa desde el centro de trabajo de su empleadora en Madrid.
- 2.- Todos sus compañeros, así como superiores, prestaban servicios desde Madrid, no tanto así el cliente único de la actora, el cual se ubicaba fuera de Madrid.
- 3.- La trabajadora disfrutó de una excedencia para el cuidado de su madre durante el periodo comprendido entre el 27/06/18 y el 26/06/20, trasladándose para ello al País Vasco, lugar de residencia de su progenitora.
- 4.- Ante ello, la Trabajadora solicitó a su empleadora mantener la modalidad de teletrabajo al 100% de su jornada para desempeñarlo desde el País Vasco con causa en la enfermedad de su madre -enfermedad muy grave-, y al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, el Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid desestimó la demanda de la trabajadora, avalando la denegación empresarial de la prestación de servicios



en modalidad de trabajo a distancia solicitado por dicha empleada, en base a los siguientes elementos:

i.- En primer lugar, la Sentencia reconoce la posibilidad por parte de las personas trabajadoras y en virtud del artículo 34.8 del ET, de solicitar adaptaciones en la forma de prestación de servicios, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En línea con lo anterior, esta solicitud determinaría la apertura de un proceso de negociación, debiendo dichas adaptaciones ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de los trabajadores, pero al mismo tiempo y nivel con las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa.

ii.- En virtud de ello, concluye la Juzgadora que a diferencia de lo que acontece con los supuestos de reducción de jornada y fijación horaria para conciliación de la vida laboral, personal y familiar del artículo 37.6 y 37.7 del ET, cuando lo que se pretende es el cambio de modalidad de prestación de servicios como puede suceder en caso de implementación del teletrabajo, esta novación exige

la aceptación por parte de la empresa, "por entrañar en definitiva una novación contractual que genera un sustancial cambio en las circunstancias de desempeño del trabajo y de las obligaciones y derechos de las partes (...)", sin que el artículo 34.8 del ET habilite a la persona trabajadora a imponerlo unilateralmente a su empleadora.

iii.- A mayor abundamiento, revela la Sentencia que la medida solicitada por la trabajadora pretendía modificar su centro de trabajo, puesto que la pretensión pasaba por prestar servicios a distancia desde el domicilio familiar en el País Vasco, cuando su centro de trabajo siempre se encontró sito en Madrid.

Sin duda, la importancia de esta sentencia radica en las consideraciones jurídicas que expone la misma y, muy especialmente, la relativa a la necesidad de que el trabajo a distancia solicitado como medida de conciliación de la vida familiar y laboral del artículo 34.8 del ET, únicamente pueda ser implementado si existe acuerdo con la empleadora, puesto que de lo contrario supondría, no sólo una novación contractual no exigible de forma unilateral a las empresas, sino que sería contrario a la propia Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, uno de cuyos principios inspiradores es la voluntariedad y la reversibilidad del trabajo a distancia.



**Destaca en el fallo
que solo puede
implementarse
el teletrabajo si existe
acuerdo con la empleadora**



No se deduce si hay un proveedor ficticio en la autofactura de IVA

Hacienda puede denegar la deducción del IVA autorrepercutido, en el régimen de inversión de sujeto pasivo, si en la factura no consta el suministrador de los bienes, de forma deliberada, y la Administración no puede saber de quien se trata

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

Hacienda puede denegar la deducción del IVA autorrepercutido -en el régimen de inversión de sujeto pasivo- cuando en la autofactura no conste el proveedor de los bienes a éste, cuanto tal falta de constancia no es puramente formal o errónea, sino deliberada, esto es, si no se ofrece razón sobre la identidad de dicho proveedor, cuando con ello se impida a la Administración tributaria la identificación de aquél y acreditar su condición de sujeto pasivo, como requisito material del derecho a deducir el IVA.

Así, lo determina el Tribunal Supremo (TS), en varias sentencias iguales, de 22, 23 y 24 de febrero de 2022, en la que concluye que “no está condicionada la falta de derecho a deducir a la causación de una ventaja fiscal en favor del sujeto pasivo o de un tercero”. Estiman los ponentes que es extraño y anómalo que el hecho de mencionar en la factura un proveedor inexistente y ficticio fuera en este asunto casual o fruto de la negligencia o por descuido, dando lugar a una omisión meramente formal y jurídicamente irrelevante.

La Sala aplica la doctrina del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), en sentencia de 11 de noviembre de 2011, que reconoce la posibilidad de permite

denegar la deducción del IVA. El TS resuelve la cuestión a la denegación de las cuotas de IVA, autorrepercutidas en el régimen de inversión de sujeto pasivo cuando en la autofactura expedida no conste el proveedor de los bienes, según la Ley del IVA, la Directiva 2006/112/CE del Consejo, de 28 de noviembre de 2006, sistema común del IVA y la jurisprudencia del TJUE.

Este sistema era empleado mediante la inversión del sujeto pasivo, al tratarse de la adquisición de materiales chatarra. Ante las dudas de interpretación del

Es extraño mencionar a un proveedor inexistente de forma casual o por negligencia

Derecho de la UE del caso, el TS planteó cuestión prejudicial al TJUE, que respondió, en sentencia de 11 de noviembre de 2021, que la Directiva debe ser interpretada como que debe denegarse a un sujeto pasivo la deducción del IVA de la adquisición de bienes entregados, cuando indicó deliberadamente un proveedor ficticio en la autofactura-.



Las empresas deben facilitar el nombre de los proveedores sin dar lugar a dudas.

Los economistas denuncian una triple imposición sobre la riqueza

El Consejo General de Economistas (CGE) alerta que los impuestos españoles a la riqueza llegan a generar una “triple” imposición sobre determinados inmuebles.

Ignacio Faes. Foto: iStock

El Consejo General de Economistas (CGE) alerta de que los impuestos españoles a la riqueza llegan a generar una “triple” imposición. “Se produce en algunos casos, como en determinados inmuebles, que se gravan por el IBI, por el Impuesto sobre el Patrimonio y por el IRPF a través de la imputación de rentas inmobiliarias”, destacan los expertos. “Convendría plantearse seriamente la eliminación del Impuesto sobre el Patrimonio porque en la actualidad ha perdido potencia recaudatoria, al no aplicarse en todas las comunidades autónomas y no estar vigente en casi ningún país”, apunta el CGE en su documento, presentado ayer, sobre Conclusiones y propuestas de los expertos ante la inminente reforma fiscal planteada por el Gobierno. “El impuesto podría transformarse en una declaración informativa, solo para patrimonios que superen un determinado umbral, con lo que se suprimiría la declaración de bienes y derechos en el extranjero, y la información que esta contiene se incorporaría a la nueva”, propone el informe.

España está entre los tres países que mantendrán el Impuesto sobre Patrimonio tras su extinción en el resto de las economías desarrolladas. Tras la decisión del Gobierno francés de eliminar este impuesto y sustituirlo por otro específico para gravar los inmuebles, solo Noruega, Suiza y España mantienen en su legislación tributaria esta figura. Colombia opera actualmente un Impuesto sobre Patrimonio, pero es de carácter temporal y expira este año. El Impuesto sobre el Patrimonio ha desaparecido de la mayoría de los países por su escaso rendimiento. El resto de Estados lo han eliminado tras su fracaso en la recaudación. “Los impuestos sobre el patrimonio han representado generalmente una parte muy pequeña de los ingresos fiscales”, destaca la OCDE en uno de sus últimos informes. El Registro de Economistas Asesores Fiscales (Reaf) plantea evaluar y eliminar beneficios fiscales en los distintos tipos de impuestos para conseguir una mayor recaudación por Hacienda sin tener que subir los tipos y la conversión del impuesto de Patrimonio en una declaración informativa.



Monedas y billetes de euro con la bandera española de fondo.



Los vertidos industriales, los plásticos y la contaminación en general tienen un impacto directo sobre el medio ambiente.

Un 60% de las cotizadas no ha fijado objetivos medioambientales medibles

A pesar de los avances en sostenibilidad y que todas las empresas ponen de manifiesto su compromiso con las personas y el planeta, sólo el 40% de las compañías comunica objetivos de medioambiente concretos y medibles. Y este porcentaje desciende al 13% en el caso de los objetivos sociales.

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: eE

Pese a los avances en materia de sostenibilidad y que todas las empresas ponen de manifiesto su compromiso con las personas y el planeta, sólo el 40% de las compañías analizadas comunica objetivos medioambientales concretos y medibles. Este porcentaje desciende al 13% en el caso de los objetivos sociales.

Esta es una de las principales conclusiones del es-

tudio *La gestión de los aspectos ESG en las empresas cotizadas*, que analiza una muestra de 85 empresas que cotizan en el mercado continuo, entre las que se encuentran todas las compañías del Ibex 35, realizado por la consultora de Impacto Empresarial Transcendent.

Aunque todas las empresas ponen de manifiesto sus compromisos a alto nivel, aún son pocas las

que comunican sus objetivos ESG. En el caso de las empresas que cotizan en el Ibex 35, el 60% comunican objetivos medioambientales concretos, medibles y cuantificables. Sin embargo, esta cifra disminuye hasta el 26% para el resto de empresas cotizadas. “Estamos detectando una aceleración sin precedentes, pero la velocidad con la que están avanzando las empresas no es la misma, y la diferencia entre las compañías del Ibex 35 y el resto de cotizadas es muy palpable”, asegura Ana Ruiz, socia de Transcendent y responsable del estudio.

El estudio pone de manifiesto que las empresas están poniendo mayor foco en los aspectos medioambientales comparados con los sociales. Apenas un 29% de las compañías del Ibex 35 comunican objetivos sociales concretos, medibles y cuantificables que, en la mayoría de los casos, están vinculados con la diversidad e inclusión. En el resto de empresas cotizadas este dato disminuye al 2%.

“A día de hoy, el factor medioambiental está mucho más integrado en las compañías frente a los aspectos sociales”, comenta Ana Ruiz, “y pone de manifiesto la dificultad de las empresas para definir y medir la contribución social que realizan”. Más de la mitad del Ibex 35 cuenta con remuneración va-

Más de la mitad del Ibex 35 cuenta con remuneración variable vinculada a valores ESG

riable por desempeño ESG. El informe demuestra que hay una diferencia significativa entre las empresas del Ibex 35 y el resto de cotizadas respecto a la utilización de incentivos vinculados con el desempeño ESG.

Más de la mitad de las compañías del Ibex 35 (54%) cuenta con un sistema de remuneración variable vinculado al desempeño ESG. La mayor parte de las remuneraciones están vinculadas al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad, especialmente los medioambientales, como son la reducción de las emisiones de CO2 de alcance 1 y 2, o la reducción del consumo de agua.

El resto de empresas cotizadas muestran una incorporación aún incipiente de este tipo de incentivos, ya que apenas el 18% declara tener un bonus vinculado al desempeño ESG.

“Los paquetes retributivos de la alta dirección vinculados a los objetivos sociales y medioambientales van a acelerar su implementación como parte de la política de remuneración, tanto a corto como a largo plazo, porque hay una tendencia por parte de todos los grupos de interés (consumidores, em-



Muchas sociedades buscan reducir su huella de carbono.

presas, empleados, inversores, reguladores e instituciones públicas) a medir y valorar el impacto de las compañías”, explica Ángel Pérez Agenjo, socio director de Transcendent.

En apenas dos años el número de empresas que han incorporado órganos de gobierno dedicados a la gestión de la sostenibilidad ha aumentado de manera considerable, sobre todo en compañías del Ibex 35. El gran avance registrado en las compañías del Ibex 35 en materia de gobernanza de la sostenibilidad todavía no se ha materializado en el resto de empresas que cotizan en el mercado continuo. La media entre todas las empresas de la muestra refleja que el 53% de ellas cuenta con un órgano de gobierno responsable de tratar los asuntos de sostenibilidad en exclusiva o junto con otros temas y que reporta al consejo de administración. Según el informe, en el 14% de los casos esta función se integra en otras comisiones u órganos.

**Javier Puyol**

Magistrado y letrado del Tribunal Constitucional en excedencia. Socio director de Puyol Abogados

El anteproyecto de ley de trasposición de la directiva de alertadores: novedades e impacto económico

El Consejo de Ministros ha aprobado recientemente el Anteproyecto de la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que se transpone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. La oportunidad de la propuesta tiene su origen en la necesidad de cumplir con las obligaciones derivadas de la pertenencia de España a la UE, trasponiendo, precisamente, dicha Directiva comunitaria.

En la misma se indica que los informantes (*whistleblowers*) son definidos por el Consejo de Europa como aquellas personas que comunican (dentro de una organización o a una autoridad externa) o que revelan (a la opinión pública) información que muestra una amenaza o daño al interés público en el marco de sus relaciones laborales. La falta de la existencia hasta este momento de protección que pueda ser considerada como eficaz de los informantes, básicamente está impidiendo una aplicación efectiva del Derecho de la UE, como ha quedado de manifiesto recientemente tras algunos escándalos transnacionales que se han ido produciendo. Como consecuencia de ello, la falta de detección y la dificultad presente al tratar de desenmascarar los delitos por lo complicada que resulta la obtención de pruebas, convierten esta aplicación en un reto. A esta situación debe serle añadida que los controles nacionales y los organismos de ejecución han sido reforzados y el legislador de la Unión Europea ha introducido algunos cauces de protección. En todo caso, estas medidas hoy por hoy siguen siendo muy limitadas y de un carácter puramente sectorial, insuficientes para permitir una protección efectiva, siendo además dispar el grado de la protección en unos u otros Estados.

El objetivo general de la Directiva es enfrentarse a la escasez de información de infracciones del Derecho de la UE, y dentro de ello, cabe considerar como objetivos de carácter específico los que se indican a continuación: a) Reforzar la protección de los informantes y evitar que sufran represalias. b) Aportar claridad y seguridad jurídica. c) Apoyar acciones de sensibilización y lucha contra los factores socioculturales que limitan las informaciones en este ámbito. La propuesta de esta Directiva tiene un valor añadido claro a nivel europeo, cumpliéndose el principio de subsidiariedad.



La acción para introducir la protección de los informantes es necesaria en los ámbitos en los que: a) Existe necesidad de intensificar el control de la observancia, b) La comunicación por parte de los informantes de irregularidades es un factor clave que afecta a la ejecución, c) Las infracciones del Derecho de la UE pueden provocar graves perjuicios para el interés público.

Por ello, desde el Ministerio de Justicia, se hace especial hincapié en el hecho consistente, en que la falta de protección de los informantes causa resultados negativos en el funcionamiento de las políticas de la UE en los Estados miembros, e indirectamente, en los propios Estados y también en la UE. Consecuentemente con ello, debe indicarse que la protección desigual entre Estados socava la igualdad necesaria para un correcto funcionamiento del mercado único y para la sana competencia entre empresas. La corrupción y el fraude en la contratación pública aumenta los costes para las empresas, falsea la competencia y reduce el atractivo inversor.

La no detección de sistemas de planificación fiscal agresivos que produce la elusión de impuestos falsea las condiciones equitativas y causa una reducción de ingresos fiscales. Existen, por otra parte, riesgos transfronterizos generados por las infracciones en materia de competencia, alimentación, contaminación, o riesgos para la seguridad nuclear, la salud pública, la protección de datos, de los animales o de los consumidores. Solo una intervención de la UE puede abordar este desequilibrio en el nivel de protección y armonizar las normas vigentes en los diversos ámbitos sectoriales de la UE. Dentro de este ejercicio legislativo y de trasposición normativa, se incluyen algunas instituciones y figuras novedosas en el marco de esta futura Ley, en la que cabe destacar el establecimiento de Registro de Comunicaciones para toda entidad obligada a disponer de un canal interno, sea del sector público o del privado. Este Registro no será público, únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente, mediante auto, en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquélla, podrá accederse total o parcialmente a su contenido. En todo caso, además, se establece un límite de conservación de los datos personales, los cuales no podrán conservarse por un periodo superior a 10 años.



■

Este Registro no será público, únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente

■

Del mismo modo, el dato de la identidad del informante nunca será objeto del derecho de acceso a datos personales y sólo se comunicará a la autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente, exigiendo que, en todo caso, se impida el acceso por terceros a la misma. Por otra parte, se exige que las entidades obligadas a disponer de un sistema interno de información, los terceros externos que en su caso lo gestionen y la Autoridad Independiente de Protección de Datos, así como las que en su caso se constituyan, cuenten con un delegado de protección de datos. También debe tenerse presente que el Considerando 64 de la Directiva 2019/1937, deja al prudente criterio de los Estados miembros determinar, qué autoridades son competentes para recibir la información sobre infracciones que entren en el ámbito de aplicación de la misma y seguir adecuadamente las comunicaciones. Entre las diferentes alternativas que ofrece nuestro ordenamiento interno en el Anteproyecto se ha considerado como la más idónea crear y consolidar la figura de la llamada "Autoridad Independiente de Protección del Informante", a la cual se considera como un pilar básico del sistema institucional en materia de protección del informante. En este caso, dicha Autoridad Independiente de Protección del Informante se pretende que permita canalizar satisfactoriamente el conjunto de funciones que la Directiva atribuye a las autoridades competentes de cada Estado miembro, excluyendo la aplicación de otras alternativas con menor independencia del Ejecutivo y permitiendo que sea una entidad de nueva creación la que garantice la funcionalidad del sistema; una entidad independiente de quien la nombra y de la Administración, que atienda, en el ejercicio de sus funciones, a criterios de naturaleza técnica. Finalmente, la aplicación de la Directiva supondrá unos importantes beneficios económicos, sociales y medioambientales.

La UE necesita aumentar las inversiones para cumplir el Pacto Verde Europeo

La Comisión Europea plantea a los Veintisiete la necesidad de incrementar los fondos medioambientales anuales en unos 520.000 millones de euros para la próxima década.

Xavier Gil Pecharromán. Foto: iStock

La Comisión Europea ha publicado una Comunicación sobre el modelo europeo de crecimiento. La Comunicación recuerda los objetivos comunes con los que la UE y sus Estados miembros se han comprometido en materia de transición ecológica y digital y refuerzo de la resiliencia social y económica. Reconoce que la economía europea está experimentando transformaciones sin precedentes en un contexto de grandes incertidumbres relacionadas con las perspectivas mundiales y de seguridad. La Comunicación confirma que esta evolución pone de relieve la necesidad de colaborar estrechamente con nuestros socios internacionales y de reforzar nuestro programa de crecimiento sostenible a largo plazo.

Esta transformación de la economía europea se basa en dos pilares igualmente importantes: inversiones y reformas. Las inversiones son fundamentales para un crecimiento sostenido y sostenible, así como un requisito previo para una transición verde y digital acelerada.

Sin embargo, deben ir acompañadas de reformas para garantizar que todas las normas de la Unión europea estén en consonancia con los objetivos clave de la UE, creen el contexto social y económico adecuado y generen incentivos para que los hogares y las empresas contribuyan plenamente a alcanzar aquellos.

La transición ecológica, además de luchar contra el cambio climático, contribuirá a reducir la factura energética y la dependencia de las importaciones de combustibles fósiles, mejorando así la seguridad energética.

Para cumplir el Pacto Verde Europeo, la UE necesita aumentar las inversiones anuales en unos 520.000 millones de euros al año en la próxima década, en comparación con la precedente.

De estas inversiones adicionales, 390.000 millones de euros anuales corresponderían a descarbonización de la economía, en particular en el sector de la energía, y 130 000 millones de euros, a los demás objetivos medioambientales.



Los Estados de la UE tienen que hacer un esfuerzo inversor.

La Comisión ha situado la equidad en el centro de sus políticas en el marco del Pacto Verde Europeo, incluido el paquete *Objetivo 55*. La pandemia ha acelerado la transformación digital de nuestras sociedades y ha puesto de relieve la importancia de las tecnologías digitales para el futuro crecimiento eco-

Además, contribuirá a reducir la factura energética y la dependencia del exterior

nómico de Europa. La Brújula Digital propuesta por la Comisión establece los objetivos digitales de la Unión para 2030. Para fomentar la transición digital, una estimación de 2020 indica que hacen falta inversiones adicionales por valor de unos 125 000 millones de euros al año.



Una de las sesiones del 'Tour del Talento' celebrada en Málaga, punto de arranque de la iniciativa.

Bankinter apoya el 'Tour del Talento' que busca el emprendimiento joven

La entidad respalda el fin de esta iniciativa de la Fundación, que busca facilitar a los jóvenes oportunidades de crecimiento profesional y personal a través de actividades

Xavier Gil Pecharromán. Foto: eE

Bankinter colabora con la Fundación Princesa de Girona (FPdGi) en el inicio del Tour del Talento que ha estrenado en Málaga. Se trata de una iniciativa de esta Fundación con un objetivo que el banco respalda plenamente, como es activar el talento joven y ofrecer a los jóvenes conectar con oportunidades de crecimiento profesional y personal.

Con ese fin, tiene lugar el Tour del Talento, que se desarrollará hasta mañana martes en esta primera etapa en Málaga. El banco patrocina esta fase del Tour y, asimismo, colabora con ponentes en diversas jornadas y conferencias que están previstas para el público joven convocado. El Tour del Talento tiene, principalmente, tres bloques. El primero se centra en formatos interactivos, en el que los jóvenes podrán acudir a ponencias, talleres y activida-

des de *networking* y de puertas abiertas. El segundo, gira en torno a contenidos inspiradores, en los que los asistentes podrán encontrar formaciones y conferencias sobre orientación laboral, entorno digital, marca personal, emprendimiento, *softskills*, sostenibilidad, *wellbeing* y educación. Precisamente, Bankinter colabora en diversas actividades mediante representantes del banco centradas en sostenibilidad, huella de carbono e inversión.

El último bloque lo conforman las oportunidades de conexión, con las que se promueve que los jóvenes hagan contactos profesionales, tanto en formato presencial como digital. Bankinter forma parte del patronato de la FPdGi y está representado en el mismo a través de su consejera delegada, María Dolores Dancausa.

En un contexto de elevada vulnerabilidad y precariedad laboral especialmente para aquellos que, una vez terminados sus estudios, quieren incorporarse al mercado profesional con las mayores garantías, es evidente que una Fundación dedicada a dar apoyo a los jóvenes debe apostar en este ámbito con determinación.

La línea de Desarrollo profesional cuenta con un programa de apoyo continuado para la mejora de la empleabilidad, que aporta recursos tales como formación y *mentoring*, y organiza además a lo largo del curso otras actividades, destacando la edición anual del Campus de liderazgo júnior, una clara apuesta por el aprendizaje de las competencias necesarias para liderar proyectos o iniciativas.

**Nazareth Romero**

Socia Arbitraje y ADRs de Studio Legale Ovoli Frugoni Romero
Abogados

Nuevo Reglamento del Centro Internacional de Arbitraje de Dubái

Lo equitativo y lo justo son una misma cosa; y siendo buenos ambos, la única diferencia que hay entre ellos es que lo equitativo es mejor aún. La dificultad está en que lo equitativo siendo lo justo, no es lo justo legal, lo justo según la ley; sino que es una dichosa rectificación de la justicia rigurosamente legal, según expone Aristóteles en *La Moral a Nicómaco*, libro quinto, capítulo décimo, su visión de la Equidad.

Hoy en 2022 el Centro Internacional de Arbitraje de Dubái - DIAC en Emiratos Árabes Unidos, modifica sus reglas de Arbitraje y desde su web también nos hace un llamamiento a la Equidad.

Son los pueblos, sus culturas, sus tradiciones los que llaman a resolver las controversias por un tercero no parte con sólidos conocimientos. En el derecho internacional contemporáneo será la primera Conferencia de La Paz de La Haya en 1899, quien produce el reconocimiento teórico del Arbitraje como el medio más eficaz y equitativo para la solución de las controversias y crea el Tribunal Permanente de Arbitraje en la Haya, que tenía una base voluntaria.

En el devenir de los años, el 2 de diciembre de 1971, se fundaron los Emiratos Árabes Unidos, EAU. Hoy es un centro económico y estratégico conectado globalmente para el comercio y la cooperación internacionales.

Y en el marco de esta colaboración fruto de esta sensibilidad es su adhesión a las Resoluciones A/RES/74/270 y A/RES/74/306 de solidaridad global en la lucha al Covid-19.

El sistema de Naciones Unidas se ha movilizado al servicio de las diversas entidades gubernamentales de los EAU, aportando experiencia global, estableciendo una sinergia de experiencias en áreas de acción identificadas en línea con la visión de los EAU 2021, prioridades nacionales y la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.



En las mejoras del comercio se enmarca este 21 de marzo de 2022 la entrada en vigor de las nuevas Reglas del Centro Internacional de Arbitraje de Dubái- DIAC, como paso sucesivo a la Ley de Arbitraje EAU, Ley Federal n° 6 de 2018, reemplazando la ley de arbitraje de 1992 y basándose en la Ley Modelo de la Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional CNUDMI–Uncitral.

El DIAC se constituyó en 1994 como Centro de Conciliación y Arbitraje siendo una iniciativa de la Cámara de Comercio e Industria de Dubái, en 2004 fue anunciado por Decreto número 10/2004, por su alteza el Jeque Mohamed bin Rashid Al Maktoum como Centro de Arbitraje Internacional de Dubái (DIAC).

Así mismo el Decreto n. 34 de 2021 disolvía el Centro de Arbitraje Marítimo de los Emiratos (EMAC) y el Instituto de Arbitraje del Centro Financiero, el DIFC, creado en unión de la London Court of International Arbitration (LCIA) fusionando las operaciones y activos en el DIAC. Sean individuos o empresas pueden resolver sus disputas ante la DIAC en forma eficiente e imparcial.



Las nuevas reglas del DIAC mejoran la eficiencia de los procedimientos de arbitraje

Se pueden resolver disputas relacionadas con diferentes sectores según el llamamiento del convenio arbitral. Es el centro de arbitraje más grande de Medio Oriente. Organización sin fines de lucro que es independiente en sus operaciones tanto del Gobierno de Dubái como de la Cámara de Comercio de Dubái.

Las nuevas reglas del DIAC mejoran la eficiencia de los procedimientos de arbitraje, asegurando a las Partes, Asesores, Expertos, Árbitros, Peritos una gama de medidas en sintonía con otros reglamentos de Arbitraje Internacionales.

Destacamos las reglas sobre consolidación, acumulación, procedimiento acelerado, procedimiento alternativo para el nombramiento de árbitros, así como procedimientos excepcionales como el árbitro de emergencia y la conciliación. Incluye también los honorarios legales como parte de los costos del arbitraje y podrán ser reclamados por las partes.

Se nombra la Corte de Arbitraje desde el Decreto número 34 de 2021 que sustituye al Comité Ejecutivo del DIAC y asume sus funciones de supervisión general de los servicios de solución de controversias - ADR y supervisión de la gestión de todos los casos administrados por el DIAC. Son miembros del Tribunal de Arbitraje confirmados por la Junta Directiva del DIAC: Dr. Ahmed Bin Hazeem Al Suwaidi (presidente) Ahmed Mohamed Al Rasheed, Jehad Abdulrazzaq Kazim, Graham Kenneth Lovett, S.E. Juez Shamlan Al Sawalehi, Mohammad Rashid Al Suwaidi, Dr. Mansoor Al Osaimi, Dr. Yousef Al Suwaidi y Gemma Nemer.

Siendo su propósito posicionarse como un hub internacional de Arbitraje sin duda un reto que hoy goza de sólidos cimientos y está avalado por el Survey de la Universidad Queen Mary Londres - *White & Case 2021* sobre las adaptaciones del Arbitraje a un mundo en cambio, donde DIAC ha sido nombrado en la encuesta como uno de los diez mejores centros del mundo.

Desde DIAC se responde al liderazgo en escenarios adversos detectando y aprovechando las nuevas oportunidades con resiliencia, adaptación, anticipación y transformación en línea a lo promulgado por el Cuaderno de la Confederación de Ejecutivos y Directivos - CEDE 2013 sobre Oportunidades para el directivo en escenarios adversos - El nuevo tiempo de los liderazgos que la Fundación CEDE, KPMG y la Cátedra de Liderazgos y Gobernanza Democrática de Esade editó con acierto, hoy es siempre todavía.

Una hora a la semana

Voluntarios de CaixaBank apoyan en la lectura a 3.000 menores



El Programa de Voluntariado CaixaBank cuenta entre sus ejes prioritarios con el apoyo al colectivo infantil más desfavorecido a través de talleres de acompañamiento en la lectura para los más pequeños. El equipo de voluntarios de CaixaBank presenta el balance de uno de sus proyectos transversales denominado *Acompañamiento en la lectura*, que 2021 benefició a 2.721 menores vulnerables de toda España. Mediante esta actividad, un voluntario y un niño comparten una hora de lectura a la semana, que se adapta a los intereses y las necesidades de cada uno de los menores. Con esta iniciativa, la entidad busca generar conciencia sobre la importancia de la lectura para así estimular a los estu-

diantes a adquirir múltiples conocimientos y, al mismo tiempo, luchar para paliar el fracaso escolar que supone tener dificultades en esta habilidad. Gracias a la colaboración de 39 entidades sociales y colegios de toda España, el programa de Voluntarios CaixaBank ha adaptado estas sesiones al entorno *online* o presencial en función de las necesidades derivadas de la pandemia. Esta flexibilidad ha permitido continuar con el acompañamiento, especialmente en los períodos en los que se suspendieron las clases presenciales. Durante el 2021, alrededor de 170 voluntarios de CaixaBank realizaron más de 300 talleres por todo el territorio, generando más de 2.800 horas de acción solidaria.

Apoyo a ONG

Fundación Mutua Madrileña concede más de un millón de euros



La Reina Doña Letizia ha presidido el acto de entrega de la X Convocatoria de Ayudas a Proyectos de Acción Social de la Fundación Mutua Madrileña, acompañada de la ministra de Justicia, Pilar Llop, y del presidente del Grupo Mutua y de su fundación, Ignacio Garralda. Las ayudas, con una dotación total de un millón de euros, servirán para poner en marcha 36 iniciativas de entidades sin ánimo de lucro españolas que beneficiarán de forma directa a 72.000 personas, tanto dentro como fuera de España. Los proyectos se enmarcan dentro del ámbito de la discapacidad, la lucha contra la violencia de género, la ayuda a la infancia, la integración laboral

de jóvenes en riesgo de exclusión, las secuelas sociales y económicas del Covid-19 en personas vulnerables y la cooperación al desarrollo. En el mismo acto, la Fundación Mutua Madrileña hizo entrega de los IX Premios al Voluntariado Universitario, que reconocen las causas solidarias en las que colaboran los estudiantes. Con estas ayudas, la Fundación Mutua ha destinado en los últimos diez años 7,5 millones de euros al desarrollo de 300 proyectos de ONG. En su intervención, Doña Letizia manifestó su apoyo e impulso institucional a las distintas iniciativas que se desarrollan en el ámbito de la responsabilidad social corporativa.

Formación profesional

Fundación Mahou-San Miguel prepara el futuro laboral de jóvenes



La Fundación Mahou San Miguel, en colaboración con Fundación Tomillo, ha puesto en marcha el curso de especialización de "Técnico especialista en logística y almacén con manejo de equipos de mantenimiento", dentro de su programa social de formación para el empleo Creamos Oportunidades en Logística que, en su segunda edición, prepara a los jóvenes en uno de los perfiles más demandados en la actualidad. Con esta iniciativa, Fundación Mahou San Miguel contribuye a que personas en situación de desempleo puedan acceder a una oferta educativa especializada, gratuita y de calidad, que les permita acceder al mercado laboral de un sector cada

vez más estratégico y con gran necesidad de profesionales bien preparados. Con casi 300 horas teórico-prácticas de carácter presencial, este itinerario formativo está dirigido a futuros y actuales profesionales de almacenes de logística y distribución, y tiene como objetivo la adquisición, o ampliación, de conocimientos sobre este sector ante las nuevas tecnologías. De este modo, los alumnos tienen la oportunidad de conocer las actividades relacionadas con las operaciones de almacenaje, gestión logística en la empresa, digitalización de un almacén, control de *stocks* o, también, elaboración y gestión de pedidos.

Sostenibilidad

El Consejo Empresarial presenta su nueva hoja de ruta 'Visión 2050'



El Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, órgano de alto nivel vínculo compuesto por 40 Presidentes y Consejeros Delegados de grandes empresas y liderado por Forética -organización empresarial referente en sostenibilidad en España, representante en nuestro país del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD)- presenta la hoja de ruta 'Visión 2050. El momento de la transformación' con el objetivo de inspirar y acelerar la acción de las empresas españolas ante los importantes retos que enfrentamos en materia ambiental, social y de buen gobierno (ESG, por sus siglas en inglés). El Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible ha celebrado su segun-

da reunión ejecutiva, bajo la presidencia honorífica del Rey Felipe VI. En el marco de esta reunión, el Consejo ha presentado la hoja de ruta 'Visión 2050. Esta hoja de ruta tiene el objetivo de guiar a las empresas en el desarrollo de acciones que conformen las transformaciones sistémicas necesarias para hacer realidad la visión compartida de un mundo en el que más de 9.000 millones de personas puedan vivir dignamente, dentro de los límites planetarios. Raúl Grijalba, presidente de Forética y de ManpowerGroup España, Portugal, Grecia e Israel, afirma: "Desde las empresas enfrentamos una etapa clave en la llamada *Década de la Acción* ante los retos sin precedentes que se nos presentan".

Residuos plásticos

Aquaservice eliminará plásticos de un uso en la 'Volta a Catalunya'



Aquaservice, empresa líder en distribución de agua mineral natural y bebida refrescante con dispensador en España, ha anunciado que se convierte en proveedor oficial de la *Volta a Catalunya*. Gracias a Aquaservice, la 101ª edición de la *Volta* será la más sostenible de su historia reciente al eliminar los residuos plásticos derivados del consumo de agua. La participación de Aquaservice en la *Volta Ciclista a Catalunya* permitirá evitar la utilización de las más de 6.000 botellas de plástico de un único uso que se consumen durante la competición, gracias a su modelo de servicio circular de agua envasada con dispensador. De esta forma, la compañía repartirá

más de 2.000 litros de agua durante las siete etapas que dura la carrera, implantando así, por primera vez en la *Volta*, una solución que elimina los residuos plásticos derivados del consumo de agua de los cerca de 200 miembros de la caravana organizativa de la carrera. El presidente de la *Volta Ciclista a Catalunya* Rubèn Peris, ha destacado que "para la *Volta a Catalunya*, es muy importante trabajar en reducir el impacto ambiental que genera la caravana de la carrera. Un deporte como el ciclismo, que tiene en uno de sus valores más importantes la apuesta por la sostenibilidad, debe tener el objetivo de reducir su huella".

Aportación de material

Vincci Hoteles y Aldeas Infantiles SOS unen fuerzas en Ucrania



La cadena hotelera colaborará con la organización en las distintas acciones que está llevando a cabo para atender a los 7,5 millones de niños y niñas, así como a sus familias, que están en peligro en el país. Vincci Hoteles cooperará mediante la donación de parte de sus beneficios, fomentará la ayuda entre sus empleados, pondrá a disposición de sus huéspedes la posibilidad de realizar donaciones de una forma directa y muy sencilla durante el *checkout* y habilitará en sus espacios gastronómicos un plato y bebida solidaria para que cualquier cliente pueda aportar su granito de arena. En este caso, existen determinadas cantidades estimadas si el clien-

te lo desea, por ejemplo, se puede realizar la donación de 50 euros, que se dirigirá a 8 Kits básicos con ropa de abrigo, productos de higiene y alimentos; la de 80 euros para la adquisición de medicinas y tratamientos especializados para toda una familia y la de 100 euros, designada a la atención psicológica para niños, niñas y sus familias. Por supuesto, a partir de ahí se pueden realizar otras donaciones con la cantidad que se desee. La iniciativa forma parte del compromiso de Vincci Hoteles con su entorno social y, especialmente, con un sector tan vulnerable como es la infancia, motivo por el que realiza una colaboración activa con Aldeas Infantiles SOS.



Rafael del Rosal García
Abogado

El nuevo Código Deontológico de la Abogacía. (XXVIII) Arts. 14.3 y 18 (1) –terceros y contraprestaciones–

Si el comentario XXVI de esta serie estuvo dedicado a la vergonzosa despenalización (disciplinaria) del prevaricato de la abogacía, el de hoy lo está a la vergonzosa despenalización del pago de comisiones por captación de clientela. Lo que nos conduce a comentar juntos el art. 14.3 y el 18 del nuevo Código Deontológico –CD–, en tanto que en ambos recalca idéntica norma.

En efecto, lo que más llama la atención del art. 14.3, aparte de modificar muy señaladamente el CD derogado por venir incorporado *ex novo* en el vigente, es que se trata de una repetición parcial y ociosa del tipo ético recogido en el nuevo art. 18 (antes 19), al recoger solo uno de sus supuestos. Lo que procede analizar dogmáticamente para su correcta crítica sistemática, sin perjuicio de las razones que la hayan provocado y que ya comentaremos.

Veamos. Establece el art. 18 del nuevo CD que “No se podrá pagar, exigir ni aceptar comisiones, ni ningún tipo de compensación a terceros por haberle enviado a un cliente o recomendado a posibles clientes futuros, salvo que se informe al cliente de esta circunstancia”. Lo primero que conviene determinar en orden a nuestro propósito, orillando que el legislador se olvidó de nuevo de establecer el sujeto activo del tipo múltiple que contiene, es decir los abogados y abogadas, lo que no es poco tratándose de derecho punitivo, es quiénes pudieran ser esos terceros a los que el precepto prohíbe realizar por el sujeto activo las tres acciones que comprende (pagar, exigir o aceptar comisiones por el envío de clientes).

Siendo claro que se refiere a todas aquellas personas que no sean el o la abogada receptora del cliente y el propio cliente, y por tanto, terceros a ellos dos. Personas entre las que necesariamente se encuentran por el principio hermenéutico de que “donde la ley no distingue no debemos distinguir”, no sólo cuantas no sean abogados, sino también todas aquellas que siendo abogados y abogadas, no sean el sujeto activo de la conducta prohibida y, en este caso, tanto sea remitente como receptor del cliente, pues todos ellos compartirán eventualmente y al mismo tiempo la posición de tercero junto con la de sujeto activo.



De tal modo que cuando la persona que envíe un cliente a un abogado o abogada sea también profesional de la abogacía (o, en todos los casos también, sociedades profesionales de la abogacía) y le cobre comisión por ello, con tal motivo será tercero respecto del receptor del cliente, no sólo como remitente del mismo sino también como cobrador de la comisión que le abone el receptor, pero al mismo tiempo y también, será sujeto activo por exigir la comisión y/o por cobrarla.

Lo que ocurrirá a la inversa con el abogado o abogada (o sociedad) que reciba al cliente y pague por ello la comisión prohibida al abogado o abogada "tercero" a ambos y remitente del mismo. Pues será a un tiempo sujeto activo por pagar la comisión, cuanto tercero del remitente del cliente, como receptor del mismo y como pagador de la comisión por aquél indebidamente aceptada.

Determinados quienes son todos los terceros a los que se refiere el tipo subjetivo transcrito (art. 18 CD) y con el mismo propósito pretendido, procede determinar en segundo lugar cuáles sean los tipos de compensación prohibida a las que se refieren las tres acciones de su tipo objetivo. Y, partiendo de que las tres prohíben pagar, exigir o cobrar comisiones como contraprestación económica por el envío de clientes, mal se entiende que en lugar de quedarse ahí por entender como comisión cualquier tipo de contraprestación, sea cual fuere su nombre o naturaleza, el precepto se vea en la necesidad de insistir, extendiendo la prohibición de la triple acción a todo (ningún) tipo de compensación.



Aunque imposible en la literalidad, aún propiciará eventualmente la pereza disciplinaria de nuestros Colegios. Al tiempo.

Especialmente si la Real Academia de la Lengua establece en su acepción "5" que una comisión es el "porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio", sin distinguir entre productos, de tal suerte que el concepto de comisión ya abarcaba por sí solo cualquier tipo de compensación o contraprestación, incluida la partición de honorarios o las no económicas en cualquier tipo de especie, haciendo necesaria tanta reiteración.

De modo que si acudimos ahora al art. 14.3 y comprobamos que éste prohíbe "compartir honorarios con persona ajena a la profesión, salvo...que se informe (de ello) al cliente", resulta evidente que se trata de una acción, unos terceros y una comisión, ya incluidos en el tipo general del art. 18 en el que, además, se incluyen también como terceros a los abogados, subsanando su extraña ausencia en este 14.3 y haciendo absolutamente innecesaria por reiterativa, la introducción de éste *ex novo*.

Pues, en su caso y de pretender recordarlo *ad hoc* en honorarios, habría bastado hacer *ex novo* en dicho apartado una remisión a la prohibición general del 18, del siguiente tenor literal: "3. Fuera de los supuestos del apartado 2 precedente, queda prohibido igualmente compartir honorarios entre abogados o con terceros ajenos a la abogacía, en los términos del art. 18 de este Código. Salvo que en la voluntad del legislador estuviera tolerar el reparto de honorarios entre abogados fuera de la salvedad del art. 18 y la tácita prohibición del 14.2. Lo que, aunque imposible en la literalidad de ambos, aún propiciará eventualmente la pereza disciplinaria de nuestros Colegios. Al tiempo.



elEconomista.es

Diario líder en información económica en español

Ofertas especiales de suscripción

Para quienes quieren tomar las mejores decisiones



Benefíciate de ser suscriptor PDF todo un año por solo:

29'99 € antes ~~89'99 €~~

Envío anticipado del diario en versión pdf la noche anterior por email.

+ Acceso a hemeroteca y a todas las revistas digitales y boletines informativos.

**O suma la ventaja de recibir elEconomista.es
impreso, a diario y en su domicilio* por solo:**

399 €/año antes ~~465 €~~

* Consultar zonas geográficas con reparto.



Suscríbete ahora visitando la página: www.eleconomista.es/suscripciones/ o llámanos al teléfono: **91 138 33 86**

Promoción válida para ambos tipos de suscripciones contratadas hasta el 15 de marzo de 2022.

Sin renovación automática. Terminado el periodo contratado, te llamaremos por teléfono para saber si quieres seguir disfrutando de nuestros contenidos.