

Buen Gobierno elEconomista y RSC

Revista mensual
18 de mayo de 2018 | Nº 12

España, más horas de trabajo
y menos flexibilidad | P22

Europa exige mejoras
a España en corrupción | P34

TODAS LAS CLAVES PARA LA ADAPTACIÓN A LA NUEVA PROTECCIÓN DE DATOS

La Agencia avisa de que se empezará a
sancionar a quienes no hayan cumplido | P4



Entrevistas

Joaquín Revuelta
Presidente
de Aspren | P14 

Óliver Martín
Coordinador y gerente de Servicios
de Prevención Ajenos | P18 

Mikel García-Prieto
Director general de
Triodos Bank España | P42 

12. Opinión

Mar Alarcón, socia de Human&Law

”Decimoquinto día mundial de la seguridad y salud en el trabajo”

26. Opinión

Rubén Alexander y Juan Cuenca

Los expertos profundizan en nuestras páginas en “las claves de comunicar el compliance”

36. Cumplimiento

Bruselas protege a quien denuncia ilicitudes

Tras escándalos tan sonados como el ‘Dieselgate’ o ‘Cambridge Analítica’ lanzan una nueva Directiva

40. Opinión

Ernesto Macías, director de Solarwatt España

Un experto reflexiona sobre “el futuro en España del autoconsumo”

Edita: Editorial Ecoprensa S.A. **Presidente de Ecoprensa:** Alfonso de Salas
Vicepresidente: Gregorio Peña **Director Gerente:** Julio Gutiérrez
Directora de Relaciones Institucionales: Pilar Rodríguez **Director de Marca y Eventos:** Juan Carlos Serrano

Director de elEconomista: Amador G. Ayora
Coordinadora de Revistas Digitales: Virginia Gonzalvo
Director de ‘elEconomista Buen Gobierno y RSC’: Xavier Gil Pecharromán
Diseño: Pedro Vicente y Beatriz Vicente **Fotografía:** Pepo García **Infografía:** Clemente Ortega **Redacción:** Ignacio Faes y Patricia del Águila

El escaparate

El Reglamento de Protección de datos llega a las empresas

El 25 de mayo entrará en vigor y será directamente aplicable a todas las empresas que traten datos de ciudadanos europeos



04



22

Gobernanza

España, más horas de trabajo y menos flexibilidad

En nuestro país se trabaja de media 1.691 horas al año, más que en Alemania, Holanda, Francia, o Reino Unido, según la OCDE

El panorama

La Agencia ofrece a las pymes la herramienta ‘Facilita’

Sirve para evaluar el tratamiento de datos personales con escaso riesgo para dar un primer paso en la aplicación de la norma



10



34

Cumplimiento

Europa exige mejoras a España en corrupción

El informe Greco alerta de que aún no se ha implantado ninguna recomendación del informe del pasado mes de enero

La persona recupera sus derechos ante la empresa

El Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, que entra en vigor tras dos años de plazo para adaptarse a sus nuevas exigencias, es el resultado de años de debate entre los diferentes organismos, instituciones y actores -gobiernos, autoridades de protección de datos europeas y empresas-, lo que da una idea inicial de su importancia, tanto para las Administraciones como para las sociedades, mercantiles o no.

La norma transpuesta del Derecho comunitario tiene tres principios fundamentales: responsabilidad, protección por defecto y desde el diseño y transparencia. La responsabilidad que se ha elegido es proactiva. Así, las organizaciones deben ser capaces de demostrar que cumplen las exigencias del Reglamento, lo cual obligará a desarrollar políticas, procedimientos, controles, etc. Debido al incesante avance de las nuevas tecnologías en las últimas décadas, se ha hecho necesario regular con más detalle aspectos como son la privacidad y la protección de datos. Mucho han cambiado las cosas desde la entrada en vigor del actual Reglamento.

Cuando éste entró en vigor era muy usual encontrar listados con datos médicos, deudas bancarias o notas

formativas arrojadas, abandonadas a su suerte, en los contenedores de basura. Hoy esos contenedores son virtuales.

En la actualidad, la popularización del uso de Internet y las redes sociales, el análisis avanzado de datos, el auge del Internet de las cosas, el progresivo tratamiento de datos en soporte informatizado y el crecimiento en las capacidades de almacenamiento de datos, son ejemplos de esta evolución, que ha llevado a modificar la manera en la que usuarios y empresas se comunican entre ellos, así como las formas de comprar y relacionarse, que ya no tienen nada que ver con las de los años 90. Sin embargo, no se puede esperar, el desarrollo tecnológico evoluciona mucho más rápido que el desarrollo legislativo.

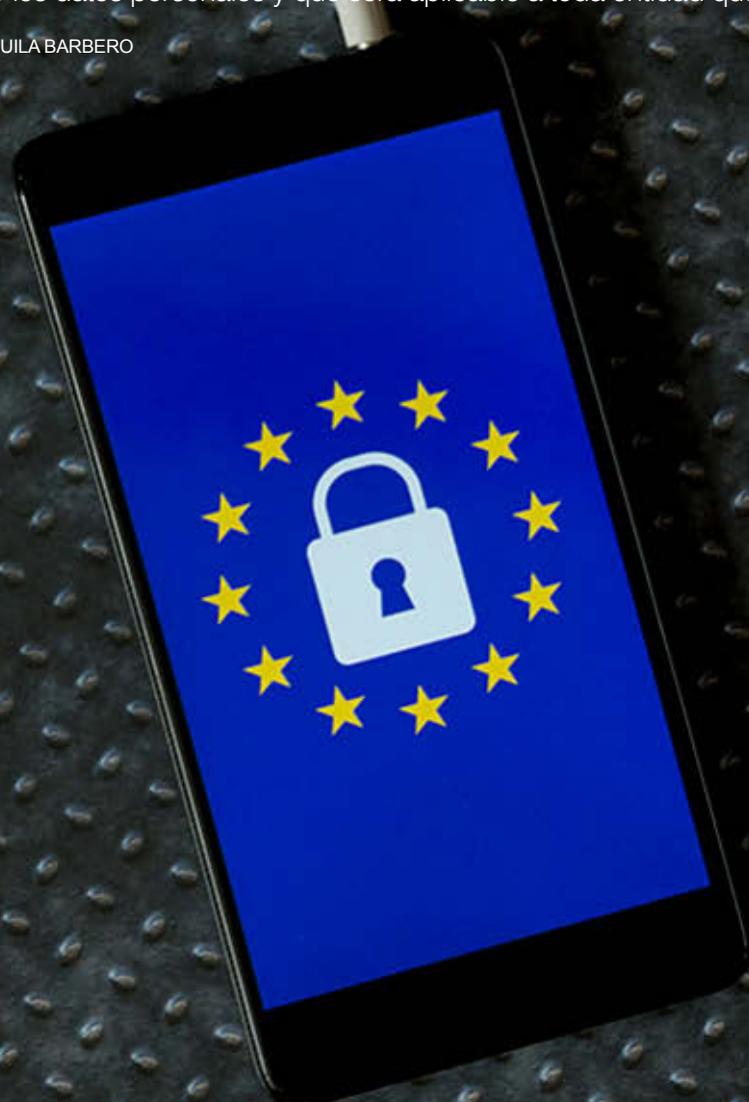
Las grandes tecnológicas son testigos y protagonistas de la necesidad de regular la materia, como otras muchas que les afectan. Facebook o Google, por poner dos ejemplos, se han hecho merecedores de elevadas y reiteradas multas por cesión de datos personales o por destinar sus bases de datos a fines distintos de aquellos para los que habían sido recabados. Un buen ejemplo es el empleo de los datos de Facebook para usos electorales, *Cambridge Analytica*.

Las grandes empresas son testigos de la necesidad de regular la protección de datos. Empresas como Facebook o Google, por poner dos ejemplos, se han hecho merecedores de elevadas y reiteradas multas por ceder datos

EL REGLAMENTO DE PROTECCIÓN DE DATOS **LLEGA A LA EMPRESA**

Tras dos años de periodo transitorio, el nuevo Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) entrará el vigor el próximo 25 de mayo de 2018 sin moratoria, fecha que ha situado en la agenda empresarial la importancia de preservar los datos personales y que será aplicable a toda entidad que trate datos de ciudadanos de la UE

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO



El nuevo Reglamento, que será aplicable sin ningún tipo de moratoria, será la norma principal hasta la creación de la Ley orgánica sobre la materia, aún en trámite en el Congreso de los Diputados, y que según auguran los expertos podría estar lista a final del presente año. En cuanto a su campo de actuación, la entrada en vigor del nuevo Reglamento afecta a empresas de la Unión Europea y fuera de ella que traten datos de ciudadanos del espacio comunitario. Algo muy destacable de la nueva normativa es que inculca un cambio de modelo que requiere una responsabilidad proactiva por parte de los empresarios y actores, y que supone un cambio de cultura a nivel global.

De esta forma, en este periodo transitorio y aun cuando siguen vigentes las disposiciones de la Directiva 95/46 y las correspondientes normas nacionales de desarrollo, los responsables y encargados de tratamiento deben ir preparando y adoptando las medidas necesarias para estar en condiciones de cumplir con las previsiones del RGPD en el momento en que sea de aplicación. El RGPD es una norma directamente aplicable, sin moratoria alguna, que no requiere de normas internas de transposición ni tampoco, en la mayoría de los casos, de normas de desarrollo o aplicación. Por ello, los responsables deben ante todo asumir que la norma de referencia es el RGPD y no las normas nacionales, como venía sucediendo hasta ahora con la Directiva 95/46. No obstante, la ley que sustituirá a la actual Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) sí podrá incluir algunas precisiones o desarrollos en materias en las que el RGPD lo permite, aunque aún se encuentra en trámite por el Consejo de los Diputados.

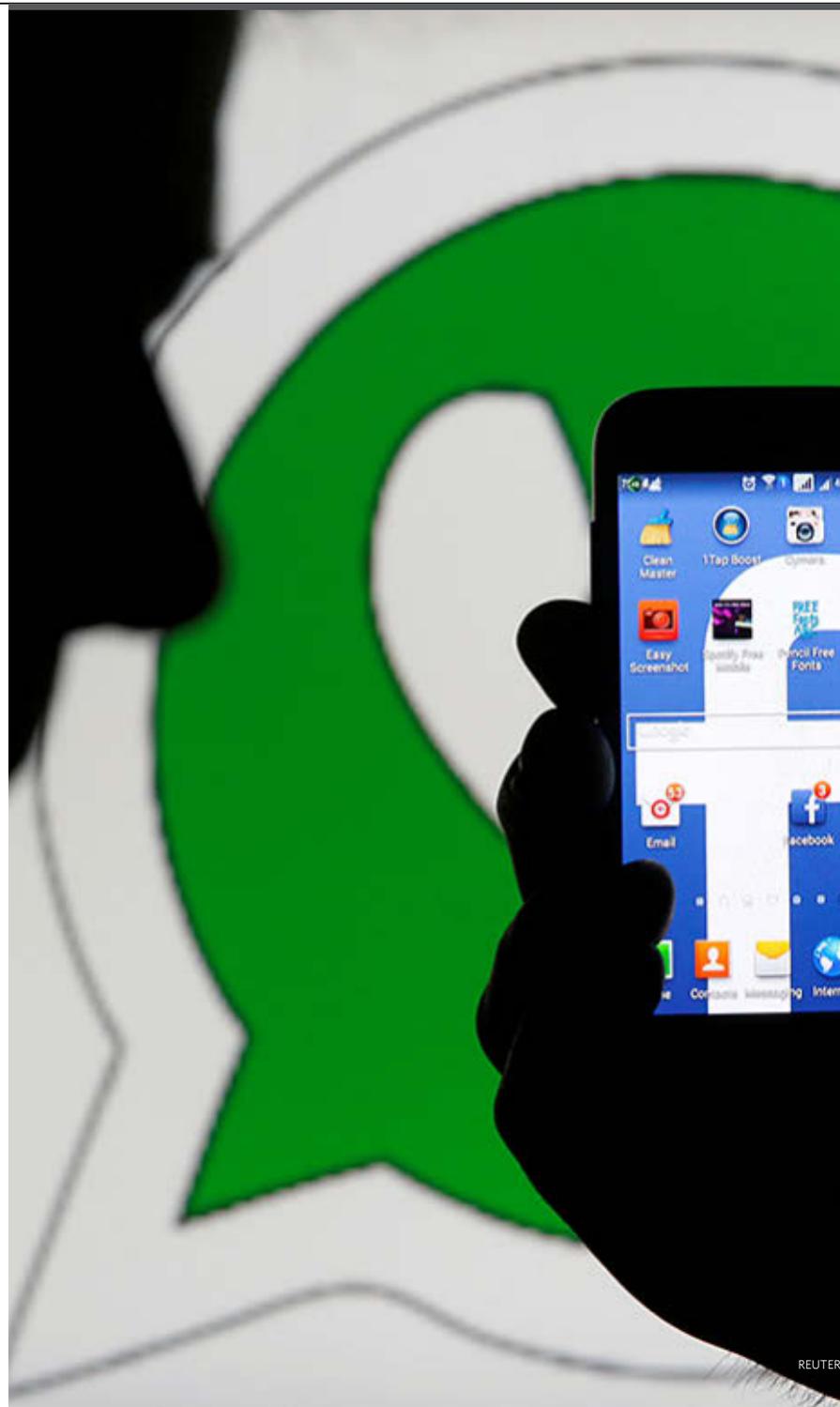
El RGPD señala que las medidas dirigidas a garantizar su cumplimiento deben tener en cuenta la naturaleza, el ámbito, el contexto y los fines del tratamiento así como el riesgo para los derechos y libertades de las personas. De acuerdo con este enfoque, algunas de las medidas que el RGPD establece se aplicarán sólo cuando exista un alto riesgo para los derechos y libertades, mientras que otras deberán modularse en función del nivel y tipo de riesgo que los tratamientos presenten. Sin embargo, el RGPD modifica algunos aspectos del régimen actual y contiene nuevas obligaciones que deben ser analizadas y aplicadas por cada organización teniendo en cuenta sus propias circunstancias.

Consentimiento del tratamiento de los datos personales

Una de las exigencias a tener en cuenta del Reglamento es que el consentimiento debe ser “inequívoco”, es decir aquel que se ha prestado mediante una manifestación del interesado o mediante una clara acción afirmativa. A diferencia del Reglamento de Desarrollo de la LOPD, no se admiten formas de consentimiento tácito o por omisión, ya que se basan en la inacción. Y además, según anuncia la Agencia de Protección de Datos en sus guías, se contemplan situaciones en las que el consentimiento, además de inequívoco, ha de ser explícito: en tratamiento de datos sensibles, adopción de decisiones automatizadas y transferencias internacionales. Añade un ejemplo de consentimiento la AEPD, que puede ser inequívoco y otorgarse de forma implícita cuando se deduzca de una acción del interesado, es decir, cuando el interesado continúa navegando por una web y acepta así el que se utilicen *cookies* para monitorizar su navegación. Asimismo, los tratamientos iniciados con anterioridad al inicio de la aplicación del RGPD sobre la base del consentimiento seguirán siendo legítimos siempre que ese consentimiento se hubiera prestado del modo en que prevé el propio RGPD, es decir, mediante una manifestación o acción afirmativa, pero no se puede seguir obteniendo consentimientos por omisión y revisar esos tratamientos para que, a partir de mayo 2018, se hayan adecuado a las previsiones del RGPD.

Datos de menores de edad

El Reglamento de Protección de Datos se refiere varias veces en su redacción a los tratamientos de los datos de los menores. Por lo tanto, la mención más explícita a los menores -niños, en la terminología del RGPD- está relacionada con la obtención del consentimiento en el ámbito de la oferta directa de servicios de la sociedad de la información. El RGPD prevé que en ese entorno,



La importancia de saber tus derechos

■ Derecho a conocer:

Para qué se utilizan los datos, quién los tiene, para qué, a quién los pueden ceder y quiénes son sus destinatarios, además del plazo de conservación. Así, cualquier persona puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

■ Derecho a solicitar al responsable:

La suspensión del tratamiento de tus datos, la conservación de los mismos o la portabilidad de tus datos a otros proveedores de servicios.

■ Derecho a rectificar:

Cuando estos sean inexactos o estén incompletos.

■ Derecho a suprimir tus datos:

Si se da un tratamiento ilícito de datos, por la desaparición de la finalidad que motivó el tratamiento de su recogida o cuando revocas tu consentimiento.

■ Derecho de oposición al tratamiento de datos:

Por motivos personales salvo que quien trata tus datos acredite un interés legítimo, o cuando el tratamiento tenga por objeto el marketing directo.

el consentimiento solo será válido a partir de los 16 años, debiendo contar con la autorización de los padres o tutores legales por debajo de esa edad, y el RGPD permite a los Estados miembros establecer una edad inferior, siempre que no sea menor de 13 años. Es de esperar que muchos Estados miembros hagan uso de esta posibilidad y adopten regulaciones propias. En el caso de España, el Reglamento de Desarrollo de la LOPD fija la edad a partir de la que el consentimiento de los menores es válido en los 14 años con carácter general. Por ello, es razonable suponer que la norma que reemplace a la LOPD contenga también una regulación específica en esta materia. Entre las obligaciones que encarna el RGPD, éste requiere que los responsables hagan esfuerzos razonables, teniendo en cuenta la tecnología disponible, para verificar que, para los niños menores de la edad que se fije como límite, el consentimiento se ha dado o se ha autorizado por los padres o tutores del menor -no es una obligación en sí, sino tan sólo de medios o procedimientos razonables para establecer la intervención real de padres o tutores-.

Derecho de acceso, olvido, portabilidad

El control de los datos estará íntegramente en manos del portador de los mismos. Antes del RGPD debían facilitarse todos los datos de base del afectado, pero no copias o documentos -excepto en el caso de la historia clínica-. Sin embargo, el nuevo Reglamento ahora prevé el derecho a obtener una copia de los datos personales objeto del tratamiento, y el responsable podrá atender a este derecho facilitando el acceso remoto a un sistema seguro que ofrezca al interesado un acceso directo a sus datos personales. El derecho al olvido es el derecho que tiene toda persona a modificar, cancelar o borrar sus datos personales en posesión de terceros. Es decir, que este derecho se configura, según la Agencia, como una manifestación de los derechos de cancelación u oposición en el entorno *online*. A su vez, el derecho de limitación de tratamiento supone que, a petición del interesado, no se aplicarán a sus datos personales las operaciones de tratamiento que en cada caso corresponderían. Así, se puede solicitar la limitación cuando el interesado ha

13

Es la edad mínima de consentimiento de datos que los Estados miembros pueden fijar



ejercido los derechos de rectificación u oposición y el responsable está en proceso de determinar si procede atender a la solicitud, cuando el tratamiento es ilícito, lo que determinaría el borrado de los datos, pero el interesado se opone a ello. Y por último cuando los datos ya no son necesarios para el tratamiento, que también determinaría su borrado, pero el interesado solicita la limitación porque los necesita para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones. En el tiempo que dure la limitación, el responsable sólo podrá tratar los datos afectados, más allá de su conservación con el consentimiento del interesado, para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones, para proteger los derechos de otra persona física o jurídica, o por razones de interés público importante de la Unión o del Estado miembro correspondiente. Por último, el derecho de portabilidad es una forma avanzada del derecho de acceso por el cual la copia que se proporciona al interesado debe ofrecerse en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica. Y así, este derecho sólo puede ejercerse cuando el tratamiento se efectúe por medios automatizados, se base en el consentimiento o en un contrato, o cuando el interesado lo solicita respecto a los datos que haya proporcionado al responsable y que le conciernen, incluidos los datos derivados de la propia actividad del interesado.

Proactividad y control: nuevas exigencias

Uno de los elementos clave del RGPD es sin duda el delegado de protección de datos (DPO, por sus siglas en inglés), una figura garante del cumplimiento de la normativa de protección de datos en las organizaciones. Será el encargado de supervisar y orientar el correcto funcionamiento de la nueva normativa en las organizaciones, sin sustituir las funciones que desarrollan las Autoridades de Control. El delegado de protección de datos -en inglés, *data protection officer*- deberá contar con conocimientos especializados del Derecho, y obviamente en protección de datos, y actuará de forma

independiente. Se le atribuyen una serie de funciones reguladas en el artículo 39 del RGPD, entre las que destacan informar y asesorar, así como supervisar el cumplimiento del citado RGPD por parte del responsable o encargado. El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) configura una serie de “medidas de responsabilidad activa” aplicables a los responsables, y en ocasiones, también a los encargados de tratamiento.

Si nos preguntamos quién puede desempeñar la función de DPO, el Reglamento no exige que deba ser un jurista, pero sí que cuente con ese conocimiento en Derecho, podrá ser interno o externo, persona física o persona jurídica especializada en esta materia. La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) está impulsando, junto con la Entidad Nacional de Acreditación (Enac), los trabajos para desarrollar un modelo de certificación como delegado de protección de datos, que será utilizado por aquellas entidades que deseen realizar certificaciones de este tipo. Asimismo, y con la finalidad de que todos los implicados puedan participar en este modelo, la AEPD también ha impulsado la creación del Comité de Expertos del Esquema de Certificación de Delegados de Protección de Datos, del que forman parte asociaciones y entidades representativas de varios sectores, así como las Autoridades de Protección de Datos de Cataluña y País Vasco.

En este sentido, el modelo en el que se está trabajando funcionará a través de dos esquemas de certificación de la siguiente forma: existirá un esquema que acredite aquellas entidades para que, a su vez, puedan actuar como certificadoras de delegados de protección de datos. Corresponderá a Enac acreditar a las mencionadas entidades, siempre y cuando acrediten cumplir el citado esquema. En segundo lugar, habrá otro esquema para certificar a delegados de protección de datos, es decir, los requisitos necesarios para que se pueda obtener esta certificación.

Mar España, directora de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), alertó en una jornada sobre protección de datos organizada por *elEconomista* de una proliferación de empresas que prestan asesoramiento en materia de Protección de Datos sin cumplir con los estándares que exigen la normativa y la propia Agencia. “Soy consciente de que es un nicho de negocio y ahora mismo hay muchísimas entidades, tanto universidades como consultorías, que están ofreciendo los servicios de asesoramiento”, apuntó. “Estos servicios no van a servir de nada al empresario. Se le está estafando”, aseveró. “Me gustaría que se cortara la práctica de algunas empresas llamadas de *A coste cero*, que a través de una simple auditoría telefónica, o que un empresario firme un curso de formación o una auditoría de protección



GETTY

20 Millones de euros es la cifra máxima de sanción que contempla el nuevo Reglamento

de datos, certifican”. Además, sentenció que “si tengo conocimiento de ello voy a utilizar todos los medios contra ello. Lo transmitiré a la Agencia Tributaria si es necesario, para que se actúe en ese tema”, añadió. Ante el sprint final de las empresas para adaptarse al nuevo reglamento, Mar España aseguró que el régimen cambia radicalmente, se establece un modelo preventivo, ya que “las empresas o las Administraciones Públicas antes de tratar los datos deben haber aplicado todas la medidas técnicas, organizativas y de seguridad correspondientes”. “Lo fundamental va a ser que el empresario pueda demostrar una proactividad para proteger los datos”, aseveró.

Una de las sorpresas del nuevo Reglamento de Protección de Datos es la cifra máxima de multas administrativas. Ésta llega a los 20 millones de euros como máximo o, tratándose de una empresa, de una cuantía equivalente al 4 por ciento como máximo del volumen de negocio total anual global del ejercicio financiero anterior, optándose por la de mayor cuantía.

CÓMO PREVENIR SER VÍCTIMA DE DELITOS CON SUS DATOS EN INTERNET

La Agencia de Protección de datos ha elaborado una guía sobre 'Prevención de delitos en Internet' para evitar poner en jaque la seguridad de los datos personales de cada usuario

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

La difusión y reenvío de grabaciones e imágenes íntimas sin la autorización del interesado, aun cuando se hubiesen grabado con su consentimiento, o espiar el contenido del móvil de la pareja, es un delito. Se llama *sexting* y se trata de una conducta que propicia otras delictivas como acoso, amenaza y coacción o violencia de género, aunque por regla general no seamos conscientes del alcance que puede tener.

Dada la importancia de las consecuencias y de cara a la inminente entrada en vigor del nuevo Reglamento de Protección de Datos el próximo 25 de mayo, la Agencia de Protección de Datos (AEPD) ha elaborado una Guía de Protección de Datos y prevención de delitos para concienciar sobre acciones delictivas relacionadas con datos de carácter personal de los ciudadanos, que cada vez con más abundancia exponemos en Internet. La Guía es el resultado del esfuerzo de la AEPD, el Ministerio del Interior y de Justicia, la Fiscalía de Criminalidad informática y la delegación de violencia de género, de conducir esta tendencia al declive y ofrecer a los ciudadanos pautas sobre cómo prevenir ser víctimas de delitos, preservar y consolidar valores básicos del estado de derecho como son el respeto a los demás y a la privacidad, también en la red.

Mar España, directora de la AEPD, avisó que "no todo vale en Internet", manifestó su interés de que estos posibles delitos sean regulados en las aulas y recordó que la AEPD tendrá "tolerancia cero" tras la vigencia del RGPD. La presentación de la guía contó con la presencia de Elvira Tejada de la Fuente,



fiscal de la Sala contra la Criminalidad Informática, quien explicó cómo la aparición de conductas nuevas llevó en 2015 a la reforma del Código Penal para responder ante nuevos delitos. Y avanzó, sin especificar el tipo de víctima, que según datos estadísticos aún no confirmados ni publicados pero que formarán parte de un informe de la Fiscalía, se han incrementado un 150 por ciento los delitos de acoso permanente en 2017 respecto al año anterior, es decir, aquellas conductas de acoso persistentes que logran alterar la cotidianidad de la víctima. Un aspecto al que hizo especial alusión la guía es a las consecuencias de las nuevas tecnologías en casos de violencia de género. La extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, han servido de cauce para la proliferación de conductas de violencia de género, siendo particularmente preocupante cuando se producen entre menores de edad utilizándose con la finalidad de controlar, amedrentar, acosar, humillar y chantajear a mujeres, constituyendo un instrumento cada vez más utilizado para dichos fines. Acciones de control sobre la mujer, para saber en todo momento dónde está, qué hace, con quién se relaciona, a través de los distintos servicios y aplicaciones de Internet, o para amedrentarla son actos de violencia de género y puede ser delito de acoso.

Añade la AEPD en la guía que amenazar o chantajear con difundir vídeos, grabaciones íntimas de la pareja, sin su consentimiento, puede constituir un delito de violencia de género. O también, cuando se vigila o se intenta establecer contacto con la pareja o expareja, o se usan indebidamente los datos personales de ésta, podríamos estar ante actos de violencia de género. Sin embargo, estos datos no sorprenden tanto cuando el Ministerio del Interior, en un informe publicado recientemente sobre datos de criminalidad a nivel nacional, muestra un aumento de un 28,4 por ciento de los delitos de agresión sexual con penetración, en total, 371 casos en los primeros tres meses que llevamos de 2018. Muchas acciones ponen en jaque la seguridad de los datos personales del usuario, de acoso, amenazas, coacciones, revelación de secretos, a delitos sexuales o estafas patrimoniales.

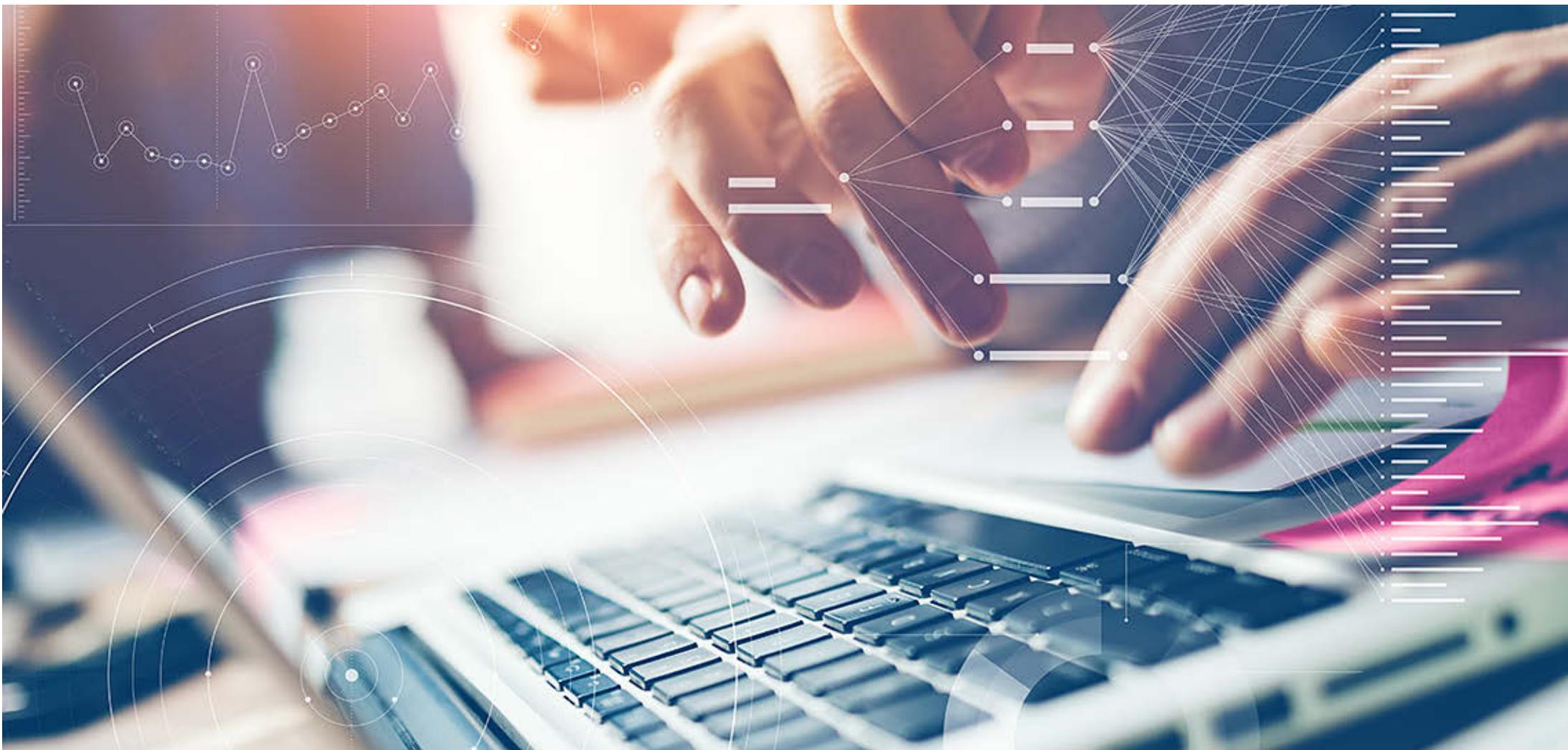
El *sexting* consiste en hacerse fotografías, grabarse en un vídeo o audio, o dejar que lo hagan otros, en una situación comprometida o íntima, que no gustaría que conociera todo el mundo y enviarla voluntariamente a alguien que puede que luego las reenvíe o difunda sin su consentimiento, le acose, humille, amenace o le coaccione. Así, el reenvío de grabaciones de *sexting* sin autorización del afectado es un delito, aunque se hayan realizado con el consentimiento de la persona. Cuando un adulto, a través de las redes sociales



Mar España Martí,
directora de la
Agencia española
de Protección de
Datos.
ELISA SENRA

Los delitos de acoso permanente se han incrementado un 150% en 2017, según la Fiscalía

o Internet, oculta su identidad y se hace pasar por un menor, con el objetivo de ganarse la confianza de otro está cometiendo un delito y se llama *grooming*. Hay que tener presente que uno de los métodos más utilizados por delincuentes cibernéticos para estafar y obtener información confidencial de forma fraudulenta como una contraseña o información detallada sobre tarjetas de crédito u otra información bancaria de la víctima, con la finalidad de causarle pérdidas económicas, es el *phishing*. Algo relacionado con esto es el *carding*, el uso o generación ilegítima de tarjetas de crédito o sus números, pertenecientes a otras personas, con el fin de obtener bienes realizando fraude con ellas. La AEPD en ningún caso aconseja dar datos bancarios por teléfono y recomienda a su vez evitar la sobreexposición de información personal en Internet, en particular en las redes sociales (*oversharing*). El *trashing* consiste en obtener información privada a partir de la recuperación de archivos, documentos, y contraseñas que el usuario envió a la papelera de su equipo. Por último, en cuanto a evitar delitos por geolocalización, la AEPD recomienda su desactivación cuando no se use y no enviar fotos de la ubicación real.



ISTOCK

PROTECCIÓN DE DATOS OFRECE A LAS PYMES 'FACILITA'

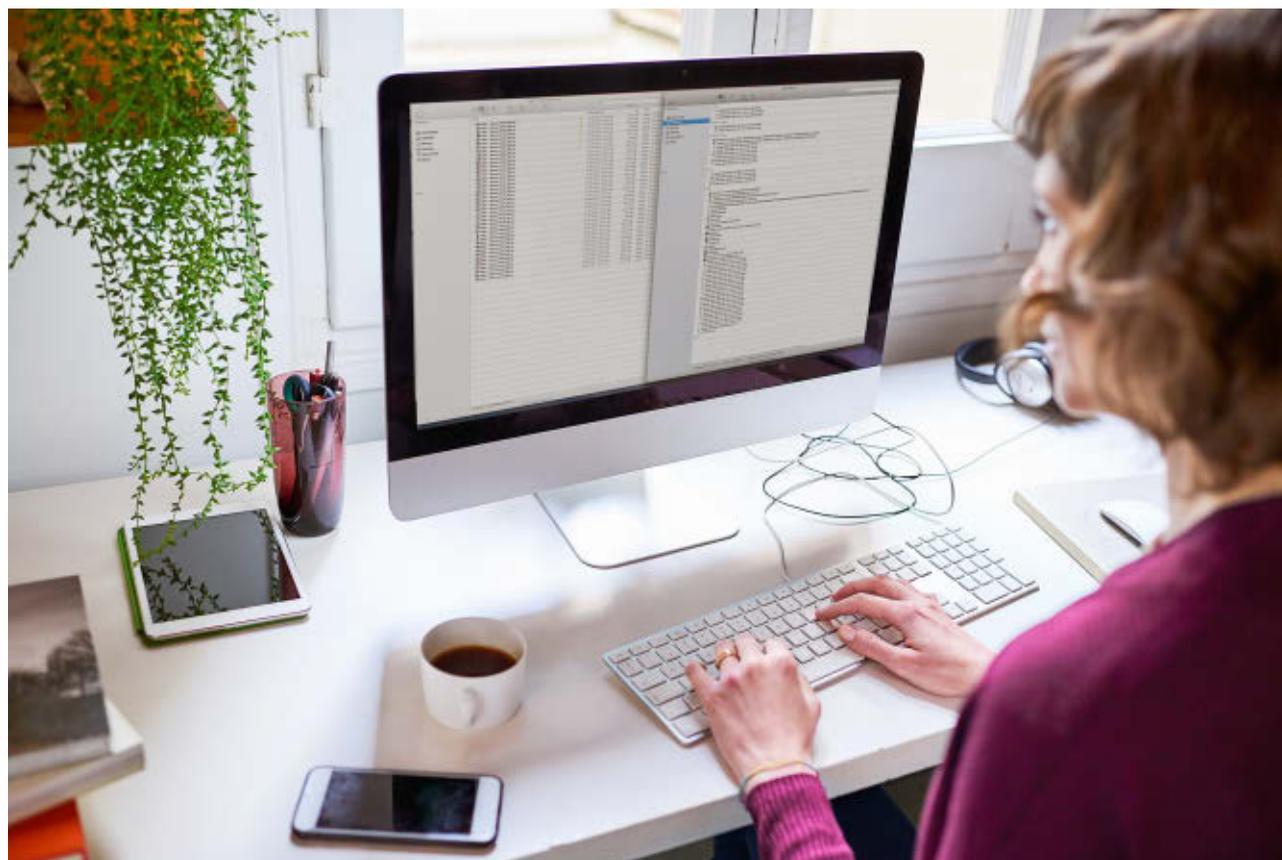
La herramienta fue creada para evaluar el tratamiento de datos personales con escaso riesgo, para que pequeñas y medianas empresas dieran un primer paso en la aplicación del Reglamento

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) no acaba aquí. Quiere facilitar que, durante el periodo transitorio que va a finalizar en pocos días, las pymes puedan conocer el impacto que va a tener el Reglamento en la forma en la que tratan datos y las medidas que deben adoptar, ya que ésta supone un cambio en el modelo de cumplimiento y exige un compromiso más activo. Con el fin de determinar si un tratamiento entraña escaso riesgo, la Agencia Española de Protección de Datos ha puesto a disposición de los responsables de tratamiento de datos personales, la herramienta *Facilita_RGPD*, destinada a aquellas personas y

empresas que realizan tratamientos de datos personales que, a priori, implicarían un escaso nivel de riesgo para los derechos y libertades de los interesados cuyos datos tratan, teniendo en cuenta que todo tratamiento conlleva un cierto nivel de riesgo. Además, se recomienda justificar, en caso de tras la evaluación con la herramienta no encontrar riesgos, por qué no los hay y dejarlo documentado, de forma que se pueda revisar frecuentemente y sirva de acreditación ante diligencia en el cumplimiento del RGPD. Para las personas y entidades que no encuentren cubiertas sus necesidades por la herramienta *Facilita_RGPD*, se debe evaluar si las actividades de tratamiento entrañan un alto riesgo para los derechos y libertades del interesado. Las pymes suponen el grueso del tejido empresarial español, algo a lo que hacía alusión la Agencia Española de Protección de Datos, ya que de los 4,9 millones de ficheros de la Agencia, el 90 por ciento presentan un riesgo básico en el tratamiento de datos personales, cifra clave para evidenciar el gran impacto que puede llegar a tener la herramienta *Facilita*. Por otra parte, Mar España animó a las pymes a utilizar la herramienta *Facilita_RGPD* para cumplir las exigencias del Reglamento. “Son 15 minutos y para los que tratan datos básicos y son pequeñas es suficiente”, destacó. “Esto tampoco es un cheque en blanco, después tiene que tener una filosofía de protección de datos”, aclaró.

El siguiente paso en la hoja de ruta, será analizar, para cada actividad de tratamiento, si entraña un riesgo alto con el objetivo de determinar si se requiere una Evaluación de Impacto relativa a la Protección de Datos (EIPD). Este esquema comenzaría con la designación de un Delegado de Protección de Datos (DPO) si es obligatorio para la empresa o si lo asume voluntariamente. En caso de no ser necesario designar un DPO, identificar a la persona responsable de coordinar la adaptación. En segundo lugar, elaborar el Registro de Actividades de Tratamiento, teniendo en cuenta su finalidad y la base jurídica. Lo siguiente sería realizar un análisis de riesgos, revisar las medidas de seguridad a la luz de los resultados de dicho análisis de riesgos, establecer mecanismos de notificación de quebras de seguridad si las hay, y por último realizar, en su caso, una evaluación de impacto en la protección de datos, para lo que la agenda ofrece una guía práctica. Es una herramienta fácil y gratuita, una vez finalizada su ejecución, los datos aportados durante el desarrollo de la misma se eliminan, por lo que la AEPD en ningún caso puede conocer la información que haya sido aportada. Ha sido diseñada como un recurso útil para cualquier empresa o profesional, ya que con tan solo tres pantallas de preguntas muy concretas permite a quien la utiliza valorar su situación respecto del tratamiento de datos personales que lleva a cabo: si se adapta a los



ISTOCK

De los 4,9 millones de ficheros de la Agencia, el 90% presenta un riesgo básico de los datos

requisitos exigidos para utilizar *Facilita_RGPD* o si debe realizar un análisis de riesgos. La herramienta genera diversos documentos adaptados a la empresa concreta, cláusulas informativas que debe incluir en sus formularios de recogida de datos personales, cláusulas contractuales para anexar a los contratos de encargado de tratamiento, el registro de actividades de tratamiento, y un anexo con medidas de seguridad orientativas consideradas mínimas. Es decir, para entidades que usan datos personales de escaso riesgo, como por ejemplo, datos personales de clientes, proveedores o recursos humanos.

Una de las advertencias de la AEPD es que la documentación resultante deberá estar adaptada y actualizada a la situación de los tratamientos que se lleven a cabo en su entidad, cuya obtención no implica el cumplimiento del RGPD. Éste pone en situación de alerta a más del 40 por ciento de las pymes españolas, según datos del sector empresarial y tecnológico del país, y más de 1,2 millones de empresas no lo han adoptado, según la entidad Arag.



María del Mar Alarcón

Doctora en Derecho, socia de Human&Law y docente en la Universidad Rey Juan Carlos

Como cada año, la Organización Internacional del Trabajo apuesta por la sensibilización con la finalidad de que todos los países se concentren en la mejora de la densa problemática de la siniestralidad laboral

Decimoquinto día mundial de la seguridad y salud en el trabajo

Hace pocos días, el 28 de abril, se ha vuelto a recordar, como cada año desde el 2003, que todavía hay muchos fallecimientos debidos a un accidente laboral, que todavía enferman muchos trabajadores de dolencias profesionales y que todavía muchos trabajadores sufren daños en su salud de distinta consideración en el desarrollo de su actividad profesional.

También, como cada año, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apuesta por la sensibilización de toda la sociedad poniendo el foco en un problema distinto con la finalidad de que todos los países se concentren en la mejora de un ámbito concreto dentro de la densa problemática que caracteriza la lacra de la siniestralidad laboral.

Como novedad, este 2018, el Día Mundial contra el Trabajo Infantil y el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se han unido en una campaña conjunta para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes y poner fin al trabajo infantil. Las metas quizás sean demasiado ambiciosas, pero al menos están claras: por una parte, promover entornos de trabajo seguros para todos los

trabajadores antes de que finalice el año 2030, y por otra parte, poner fin a todas las formas de trabajo infantil antes de que termine el 2025.

Y es que nos enfrentamos a problemas de gran dimensión. En efecto, se calcula, según los datos que arroja la propia OIT, que a nivel mundial hay 541 millones de trabajadores jóvenes -entre 15 y 24 años-, que, a su vez, representan más del 15 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo.

La tasa de accidentes no mortales de estos trabajadores supera hasta un 40 por ciento la de los trabajadores adultos mayores de 25 años. Además, entre los trabajadores jóvenes, hay 37 millones del grupo de edad 15-17 años que realizan trabajos peligrosos.

Por otra parte, situándonos en nuestro país y teniendo en cuenta esta campaña, podríamos plantearnos si no ha llegado ya el momento de regular expresa y específicamente el trabajo de los menores de 16 años que, en principio, no pueden realizar ninguna actividad laboral, aunque sí pueden trabajar en espectáculos públicos; un trabajo que a veces es permanente y continuo hasta que el menor cumple 16 años y que, al no estar exento de riesgos, necesitaría una

adaptación de la normativa general a ese trabajo específico.

En relación con la evolución de los datos de siniestralidad de los últimos años, si nos centramos en los informes interanuales que elabora el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, podemos observar una ralentización del ritmo de aumento de los accidentes que han caracterizado las estadísticas de los últimos ejercicios.

Nos vamos a referir en exclusiva a los índices de incidencia -número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas- que relaciona el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con las contingencias profesionales cubiertas.

De esta manera, el informe de siniestralidad octubre 2014-septiembre 2015 nos indicaba que el índice de incidencia (I.I.) de los accidentes de trabajo totales subió un 3,0 por ciento, aumentando un 9,4 por ciento el I.I. de los accidentes de trabajo mortales, un 3,1 por ciento el de accidentes de trabajo leves, apreciándose un descenso exclusivamente en el I.I. de los accidentes de trabajo graves (-2,5 por ciento). En este periodo se incrementó el I.I. de todos los sectores.

Sin embargo, en el siguiente periodo interanual octubre 2015-septiembre 2016 hubo un descenso importante del I.I. de los accidentes mortales (-5,7 por ciento), aunque sufrió un incremento el I.I. del total de accidentes que subió un 3,1 por ciento, debido al aumento del índice de incidencia de los accidentes de trabajo leves (3,1 por ciento), y graves (4,2 por ciento); volviendo a aumentar en este periodo el I.I. de todos

los sectores. Por su parte, en el periodo octubre 2016-septiembre 2017, se percibe una disminución del I.I. de los accidentes totales (-0,6 por ciento), debido al descenso del índice de incidencia de los accidentes de trabajo leves (-0,6 por ciento), de mortales (-1,6 por ciento) y graves (-3,0 por ciento).

Por su parte, si bien, vuelven a incrementarse los I.I. de los sectores agrario y construcción, disminuyen en este periodo los de industria y servicios.

Finalmente, el último informe publicado por el INSSBT marzo 2017-febrero 2018 respecto a marzo 2016 a febrero 2017 una leve disminución del total de accidentes (-0,5 por ciento) al disminuir el I.I. de accidentes leves (-0,5 por ciento) y mortales (-4,4 por ciento), aumentando sin embargo el de accidentes graves en un 1,9 por ciento. En este último informe, aumenta el I.I. de todos los sectores, excepto el de servicios que disminuye en un -2,0 por ciento.

Para finalizar quiero recomendar la atenta lectura de las entrevistas realizadas, con motivo del día mundial de la salud laboral, al sector de los servicios de prevención ajenos -concretamente a Joaquín Revuelta Iglesias, presidente de Aspren- y a Óliver Martín Rodrigo, coordinador y gerente de Servicios de Prevención Ajenos (ASPA&ANEP).A).

De este modo, dichas entrevistas antes mencionadas se publicaron el pasado miércoles 2 de mayo en la edición en papel y el pasado 3 de mayo en la edición digital de *elEconomista* y que, por su importancia, se ha incluido en esta revista.

María del Mar Alarcón

Doctora en Derecho, socia de Human&Law y docente en la Universidad Rey Juan Carlos

En relación con la evolución de los datos de siniestralidad de los últimos años podemos observar una ralentización del ritmo de aumento de los accidentes que han caracterizado las estadísticas de los últimos años



JOAQUÍN REVUELTA

Presidente de Aspren

MAR ALARCÓN

Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo el pasado 28 de abril, resulta vital recopilar las inquietudes del sector de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA). Hablamos con Joaquín Revuelta, presidente de Aspren, asociación patronal que aglutina a entidades segregadas de la Mutuas Colaborativas con la Seguridad Social.

¿Cuáles son las principales aportaciones de los Sistemas de Prevención Ajenos a la sociedad?

Somos un sector poco conocido, que sin embargo cumple una función esencial en nuestra sociedad, que es cuidar de la seguridad y salud de las personas en su ámbito laboral, valor fundamental que rige nuestra forma de actuar, llevando a cabo todas las actividades preventivas necesarias que garanticen esa adecuada protección, y asesorando y asistiendo al empresario, a los trabajadores y a sus representantes.

En este sentido, destacaría la actividad sanitaria que llevamos a cabo los Servicios de Prevención Ajenos, tanto en la vigilancia de la salud individual, realizando exámenes de salud a los trabajadores, como en el ámbito colectivo, investigando y analizando las relaciones que pudiera haber entre la exposición a los riesgos laborales y los perjuicios a la salud, promoviendo en

“La protección de la seguridad y la salud del trabajador deben primar más allá de otros intereses que pueda haber”



consecuencia medidas cuyo objetivo sea la mejora de las condiciones de seguridad y salud, e impulsando también programas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, en coordinación con el Sistema Nacional de Salud. Para que se hagan una idea, los asociados de Aspren, asociación patronal que aglutina a las entidades que en su momento se segregaron de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, tuvimos en 2017 más de 7,5 millones de trabajadores protegidos y realizamos más de 3,6 millones de reconocimientos médicos, con la finalidad no solo de detectar las alteraciones en la salud producidas por un riesgo concreto en una fase precoz y anterior a que aparezca la enfermedad, sino también con el objetivo de detectar estados de salud que conviertan al trabajador en especialmente sensible al riesgo al que se va a exponer.

¿Cuál es la problemática actual de los Sistemas de Prevención Ajenos?
Precisamente para el desarrollo de esas actividades sanitarias que llevamos

“El Servicio de Prevención Ajeno es la modalidad más usada por la empresa”

“La normativa exige cumplir ratios que resultan muy difíciles”

a cabo los SPA, la normativa nos exige el cumplimiento de una serie de ratios de aplicación a los profesionales sanitarios que a día de hoy resulta de muy difícil cumplimiento, en tanto no existen en España los suficientes médicos especialistas en Medicina del Trabajo y profesionales especialistas en Enfermería del Trabajo para cubrir a toda la población trabajadora.

Esta situación se va a agravar especialmente en los próximos años, y salvo que las distintas Administraciones pongan solución a este problema, nos vamos a encontrar, con absoluta certeza, con que no se va a poder cumplir con el fin último, que no olvidemos, debe primar en toda política preventiva, que es la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, más allá de cualesquiera otros intereses que pudiera haber en esta materia.

¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta el sector en los próximos años?

Creo que es un sector que ha mejorado de forma extraordinaria en los últimos años en sus estándares de calidad y profesionalidad, pero que está obligado a hacerlo todavía mucho más en el futuro, porque la sociedad se ha vuelto muy exigente en materia de prevención de riesgos laborales, como lo es también en materia de accidentes de tráfico, por ejemplo.

Debemos seguir manteniendo e incrementando los criterios de calidad en la prestación del servicio que nos han caracterizado en los últimos años, debemos también dar respuesta a los problemas que día a día surgen en las empresas en materia preventiva, y tenemos que hacerlo de forma coordinada con el propio empresario y sus trabajadores, con el objeto de que la prevención de riesgos laborales se integre en el funcionamiento de las empresas y sea asumida como un elemento necesario en las mismas, más allá del cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas. En definitiva, que forme parte de la cultura de empresa. Así, es significativo señalar que a día de hoy, el Servicio de Prevención Ajeno es la modalidad organizativa a la que más acude el empresario para llevar a cabo sus actividades preventivas, con un 90,7 por ciento, pero hay que destacar también que los trabajadores designados es la segunda fórmula más utilizada, con un 39,7 por ciento -en una pregunta de respuesta múltiple-, lo que resulta especialmente sintomático y muy positivo, en el sentido de que cada vez más, los SPA nos estamos encontrando en las empresas con ese nexo de unión imprescindible, los trabajadores designados, entre la propia empresa y el SPA, cuestión que sin duda favorece y posibilita esa necesaria integración de la PRL a todos los niveles de la empresa.

CLAVES PARA PREVENIR ACCIDENTES EN EL TRABAJO

Para concienciar a la sociedad de la importancia de prevenir riesgos laborales, el pasado 28 de abril se celebró el 'Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo' y TÜV Rheinland, aporta diez claves para evitar un accidente profesional

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

Aunque algunos trabajos están expuestos a un mayor riesgo de sufrir un accidente laboral, el deber del empresario de cuidar a sus empleados es cada vez más un deber primario que una obligación, y esta creencia de estar inmune, causada por la falta de formación e información, termina influyendo a la hora de tener un incidente profesional. Según los datos de Naciones Unidas, al año ocurren más de 317 millones de accidentes en el puesto de trabajo, un coste humano y económico estimado en un 4 por ciento del PIB global de cada año. Para evitar las malas prácticas, una voz autorizada como TÜV Rheinland, especializada en servicios técnicos, de seguridad y certificación a nivel mundial, ofrece diez consejos para que el trabajo sea saludable:



GETTY

1. Riesgos: conozca los riesgos asociados a su puesto de trabajo y las medidas preventivas fijadas por su empresa para evitarlos. Lo que ignore no se puede evitar.

2. Equipos de protección: equipamientos como tapones para los oídos, orejeras, cascos, gafas de seguridad, guantes o una máscara de cara completa ayudan a prevenir el riesgo de lesión en el trabajo.

3. Formación: atienda a toda la formación relacionada con aspectos de seguridad y salud laboral, sin menospreciarla o tildarla de simple. Los conceptos relacionados con la seguridad laboral se tienen que refrescar.

4. Plan emergencia: es fundamental conocer el protocolo de actuación en caso de emergencia, es decir, tener localizados los extintores, las salidas de emergencia y reconocer a los miembros del equipo de primera intervención. En caso de emergencia mantenga la calma.

5. Uso de maquinaria: utilice los equipos de trabajo siguiendo las instrucciones de uso, no improvise o los utilice para tareas para las que no fueron diseñados.

6. Limpieza y orden: mantenga el lugar de trabajo en condiciones higiénicas y no acumule objetos innecesarios, esto contribuye a evitar accidentes y un entorno laboral más agradable.

7. Uso de pantallas de visualización de datos: asegure que tiene la pantalla a la distancia y altura adecuada, evitando reflejos. Cada hora aparte la vista de la pantalla y fíjela en un punto lejano.

8. Posturas inadecuadas: conviene tener una silla con respaldo ajustable, que los pies lleguen al suelo y tener la pantalla a una altura un poco más baja que la de los ojos, así como hacer estiramientos leves cada cierto tiempo.

9. Estrés laboral: evite las prisas y programe las tareas. Efectúe ejercicios de respiración y ejercicio físico. Respete sus momentos de desconexión.

10. Certificación: todos los elementos que tienen que ver con el trabajo, ya sean los ascensores, extintores, equipos de aire acondicionado, deben estar correctamente mantenidos y certificados.



EL ABSENTISMO CAUSA 77.000 MILLONES DE PÉRDIDAS A LA EMPRESA

El año pasado un total de 880.000 trabajadores no acudieron ningún día a su puesto de trabajo, cifra que abre el debate sobre las causas del absentismo. Los datos se dieron a conocer en la Jornada 'Riesgos psicosociales y absentismo laboral', organizada por CMS Albiñana & Suárez de Lezo en Madrid

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

El absentismo laboral supone unos 77.000 millones de euros de costes para las empresas en la economía española. De hecho, el año pasado un total de 880.000 trabajadores no acudieron ningún día a su puesto de trabajo.

Estos datos se han dado en la Jornada *Riesgos psicosociales y absentismo laboral*, organizada por CMS Albiñana & Suárez de Lezo en Madrid.

El debate está en el aire, el absentismo laboral es un problema muy complejo. Se hace pasar por un fenómeno unitario, pero la dificultad para tratarlo radica en que se trata de una variedad de comportamientos con diferentes causas.

En concreto, cada año aumenta el absentismo, lo que en la firma legal preocupa por estar por encima del crecimiento de la economía y el empleo. Durante la sesión, César Navarro y Elena Esparza, socios del departamento Laboral de CMS, junto a María Villaplana, directora técnica de I+D de Mutua Universal, trataron las posibles causas de por qué se producen estas ausencias.

Para César Navarro, el incremento del absentismo es "preocupante, porque está por encima del crecimiento de la economía y del empleo". En opinión de Elena Esparza, "el absentismo laboral puede existir por falta de motivación o por problemas de conciliación, entre otros, y las empresas deben ser proactivas a la hora de establecer medidas para reducirlo, así como controles necesarios para evitarlos". Para la doctora Villaplana, "la salud laboral debe ser la antesala de la sanidad pública"; y, destaca, que "en la gestión del absentismo, se deben implementar medidas preventivas orientadas a la promoción del Bienestar Laboral y medidas de proceso que impliquen control y gestión de las ausencias que, a la vez, favorezcan el retorno al trabajo". La jornada abordó cómo conseguir empresas excelentes y saludables; profundizando en las medidas de prevención y normativa laboral existentes, y mejorando el conocimiento sobre los factores y procesos que actúan como claves de mejora en los trabajadores como personas y en la productividad empresarial. Se analizaron a su vez posibles alternativas a implantar por las empresas ante el absentismo, así como recientes pronunciamientos judiciales de especial interés y trascendencia en esta materia.

¿Dónde hay más absentismo en España?

Las cifras de absentismo laboral rompen tópicos: el norte se ausenta más que el sur, según un estudio de Ransdtd Research. El absentismo injustificado supuso la pérdida de "un 1,3 por ciento de las horas pactadas" en el tercer trimestre de 2017, según el mismo informe. Las tasas de absentismo más altas se sitúan en Castilla y León (1,9 por ciento) y Euskadi (1,7 por ciento), frente a las más bajas de Canarias (1 por ciento) y Andalucía (1,1 por ciento), entre otras regiones.

ÓLIVER MARTÍN

Coordinador y gerente de Servicios de Prevención Ajenos (ASPA&ANEPA)

MAR ALARCÓN

Óliver Martín Rodrigo, coordinador y gerente de Servicios de Prevención Ajenos indaga en la inclusión de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) en el ámbito empresarial y comparte su visión desde el interior del sector de una posible futura reforma legislativa en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cómo vislumbra el sector de la PRL dentro de siete años y cómo le gustaría que estuviera el sector a medio plazo?

La prevención de riesgos laborales (PRL) es una actividad innata a las relaciones laborales que estará presente siempre que haya una actividad laboral desempeñada por personas. Así las cosas exige de equipos en continua renovación y mejora, con capacidad para adaptarse a nuevas formas de trabajo, nuevos sectores y actividades, tecnología y máquinas, y en general cualquier elemento novedoso que emerja del trabajo.

En los próximos años, los servicios intensivos de conocimiento han de tener un papel fundamental para cumplir las expectativas que hemos de imponernos en materia preventiva. El sentido común nos dice que cuanto más relevante y técnico es un sistema, más se precisa de profesionales con capacidad y conocimiento para implementarlo. Así las cosas, quiero pensar



“La seguridad no acaba en la jornada laboral”

“La PRL exige equipos en renovación y mejora”

en un escenario en el que habrá empresas de mediano y gran tamaño que puedan gestionar la prevención, total o parcial, con profesionales en plantilla y otras, de menor tamaño, que precisen para esa gestión eficaz de servicios de prevención externos a la empresa.

De este modo, no deberíamos plantear un contexto en el que se improvise dando entrada a otras entidades o profesionales independientes que no cumplan con un criterio de multidisciplinariedad, sin control de la autoridad laboral, o que las empresas con medios insuficientes prueben si es o no eficaz improvisar modelos propios y asunción de actividades, ya que el resultado de esa falta de deber de medios puede ser un accidente o enfermedad de un trabajador que, en el peor de los casos, podría llegar a ser mortal.

“Para afrontar una reforma legislativa hay que obviar intereses y obstáculos que impidan un análisis pragmático”



ISTOCK

¿Por qué cree que el Servicio de Prevención Ajeno es la modalidad preventiva más utilizada por el empresario?

El Servicio de Prevención Ajeno nace con vocación de colaborador de la Administración en su actividad de asesoramiento a las empresas, es un operador altamente profesionalizado, con criterios y estándares de calidad rigurosos y en continua renovación, que lleva más de 20 años desarrollando su actividad en los cuales ha mejorado y aumentando sus recursos y servicios; realizan millones de reconocimientos médicos, pruebas específicas, evaluaciones de PRL, han impartido miles de horas de formación y un largo etcétera de acciones conducentes a mejorar, no solo la seguridad y salud, sino su traducción en el equilibrio de la sociedad en tan en la seguridad de los trabajadores no acaba en su jornada laboral sino que trasciende a su vida personal y privada.

Hemos de tener en cuenta que realizar una actividad preventiva profesional evita poner en riesgo la integridad física y psíquica de los trabajadores y esto se traduce bajo el prisma de la empresa en un compromiso real con las personas y con la propia empresa; mejora del clima laboral, imagen social de la entidad, reducción del alto coste económico de un accidente... y muy relevante evitar responsabilidades civiles, administrativas, de Seguridad Social por recargo de prestaciones y hasta penales.

Por todo lo anterior, el tejido empresarial y los trabajadores de nuestro país atesoran nuestro compromiso cuando confían en nuestras empresas para asesorarles en materia preventiva, así el 90,7 por ciento -*Encuesta Laboral Anual 2016*- de los empresarios han optado por esta modalidad preventiva y, lo que para nosotros es más importante, más de un 86 por ciento de los empresarios (ENGE) manifiesta un nivel de satisfacción alto con la actividad de los servicios de prevención ajenos.

¿Es precisa una reforma legislativa de calado?

Las directrices en materia de PRL han de ser analizadas, de forma constructiva, siempre, en tanto no se alcancen niveles ínfimos en los índices de siniestralidad, pero esto requiere de un verdadero ejercicio de reflexión y sobre todo de objetividad.

Para afrontar cualquier reforma legislativa o guía de actuación en materia preventiva hemos de obviar intereses, categorizaciones, planteamientos transaccionales y cualquier obstáculo que no suponga dicho análisis pragmático y una actuación en consecuencia.

“El SPA busca colaborar con la Administración para asesorar a empresas”

“Una actividad preventiva evita poner en riesgo la integridad del empleado”

“Más de un 86% de empresarios **está muy satisfecho con el SPA**”

EL 91% DE DIRECTIVOS EN ESPAÑA INVERTIRÁ MÁS EN 'REPORTING'

Entre el año 2018 y 2019 aumentará la inversión, así lo afirman el 87% de encuestados a nivel global según muestran los resultados de la última edición del 'Global corporate reporting survey' de EY

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

El 91 por ciento de los responsables financieros de grandes empresas españolas pretende elevar en 2018 y 2019 su inversión en tecnología de reporting corporativo, frente al 87 por ciento registrado a nivel global, según se desprende de los resultados de la última edición del *Global corporate reporting survey* de EY. Concretamente, el 38 por ciento de la muestra española pretende incrementar esta partida en más de un 10 por ciento, frente al dato global del 28 por ciento, y el 35 por ciento de los encuestados españoles sitúa el aumento de esta inversión entre el 6 por ciento y el 10 por ciento.

La encuesta, realizada sobre una muestra de 1.020 responsables financieros de grandes empresas de los cuales 40 son españoles, identifica que los principales retos para tener sistemas de reporting efectivos son: alinear el reporting con los estándares y requisitos -78 por ciento en España y 72 por ciento a nivel mundial- y la complejidad y el cambio en la normativa de *compliance* -78 por ciento en España, 71 por ciento global-.

En este sentido, el estudio pone de manifiesto que el *reporting* continúa mostrando una complejidad significativa, ya que dos terceras partes de la



muestra española afirman tener que cumplir con 11 o más estándares de reporting -a nivel global, el 56 por ciento- y el 56 por ciento señala que utiliza al menos 11 sistemas para su elaboración.

Asimismo, las demandas de *reporting* han incrementado notablemente en los últimos tres años, especialmente en el número de informes financieros emitidos -según el 70 por ciento de los encuestados españoles, frente al 60 por ciento global-; en el tiempo dedicado a elaborarlos -68 por ciento en España y 59 por ciento a nivel mundial- y en el número de estándares de *reporting* que los equipos deben tener en cuenta a la hora de realizarlos -68 por ciento en España, cuatro puntos porcentuales más que los resultados globales-. “Las empresas están recibiendo una mayor presión para mejorar los procesos de *reporting* ante la demanda creciente de transparencia y la complejidad organizacional que genera la globalización. Ante esta incertidumbre, las organizaciones deberían trabajar con todas las herramientas tecnológicas que tengan a su alcance para evitar daños reputacionales y otros problemas ocasionados por una mala administración de la información financiera”, señala María Jesús Escobar, Socia responsable de sector público en EY.

Retos y barreras de la tecnología en el ‘reporting’

El estudio de EY destaca que las tecnologías que marcarán la función financiera en el corto y medio plazo (Finanzas 4.0) serán principalmente las aplicaciones móviles, el software de analítica predictiva, la inteligencia artificial (IA), la nube, la automatización de procesos a través de la robótica (RPA) y el *blockchain*.

La encuesta revela que el principal riesgo del *reporting* corporativo es la gestión de la privacidad y seguridad de los datos -el 68 por ciento de los encuestados españoles, frente al 56 por ciento a nivel global-, y el cumplimiento de los estándares de protección de datos en las jurisdicciones locales en las que operan -así lo afirman el 58 por ciento de la muestra española y el 46 por ciento de la global-. Los responsables financieros consultados en España aseguran que la antigüedad de los sistemas informáticos es el principal desafío tecnológico para la actividad del *reporting* -así lo aseguran el 55 por ciento-, seguido de la falta de integración entre los mismos (58 por ciento). Asimismo, señalan que las principales barreras para implantar nuevas tecnologías financieras o de *reporting* son la seguridad de los datos en la nube y los riesgos de *compliance* -según el 58 por ciento de los encuestados españoles, 49 por ciento en global- y la falta de capacidades de analítica avanzada en la función financiera -55 por ciento en España, 38 por ciento global-.



ISTOCK

68%
Dice que el principal riesgo del ‘reporting’ es la gestión de la privacidad y la seguridad de datos

Nuevas competencias de los Comités de Auditoría y el Consejo
Los responsables financieros consultados en España señalan que la prioridad principal del Comité de Auditoría y del Consejo es el *compliance* fiscal -40 por ciento en España, 24 por ciento según los encuestados globales-.

Éstos, además, consideran que los miembros del Comité de Auditoría deberían evolucionar y conocer todo lo relativo a la tecnología y la gestión de datos. De hecho, alrededor de tres cuartas partes de los consultados en España creen que éstos deberían aumentar sus conocimientos en analítica de datos para identificar posibles riesgos (73 por ciento) y adaptar los procedimientos de auditoría desde plataformas diferentes (73 por ciento).

En definitiva, con el objetivo de que las empresas mejoren sus estándares de reporting corporativo, EY recomienda a los responsables financieros realizar tres acciones: considerar los datos financieros y de reporting corporativo como activos estratégicos, cambiar la mentalidad financiera para adoptar la innovación tecnológica y desafiar las estructuras tradicionales de gobierno corporativo.

ESPAÑA: MÁS HORAS DE TRABAJO Y MENOS FLEXIBILIDAD

Nuestro país se sitúa entre los países europeos en los que más tiempo se trabaja, por encima de Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca, Francia o Reino Unido, según datos publicados por la OCDE

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

Pasamos demasiado tiempo en el trabajo? ¿Jornadas más largas son sinónimo de mayor productividad? ¿Se puede ser igual de productivo trabajando 35 horas a la semana? Debido a la proliferación de nuevas tecnologías y dado el debate generado desde hace años, ya en 2013 la revista *The Economist* publicó una investigación realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), donde aseguraba que cuanto más se trabajaba, más disminuía la productividad.

Sin embargo, cinco años después de este estudio España sigue entre los países europeos en los que más tiempo se trabaja, con una media de 1.691 horas al año, por encima de Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca, Francia o Reino Unido, según recoge un *IMF Business School*. En nuestro país, la jornada laboral general se sitúa en 8 horas diarias, cifra a la que hay que sumar los tiempos de descanso para la comida, que en algunas empresas alcanza las dos o tres horas, más el tiempo de los desplazamientos. Esto implica que los trabajadores pasen entre 10 y 12 horas fuera de casa, dificultando la conciliación de la vida familiar. Aunque parezca algo que lleva establecido desde siempre, estos datos ponen en evidencia la necesidad de mejorar la flexibilidad laboral en España. Según un estudio

65%

De los empleados españoles trabaja fuera de su horario laboral, el 90% en caso de directivos

presentado recientemente por el Instituto de Política Familiar, 9 de cada 10 empresas españolas deciden totalmente el horario de sus trabajadores. A esto hay que sumar que el 65 por ciento de los trabajadores españoles afirma trabajar fuera del horario laboral, cifra que asciende hasta el 90 por ciento en el caso de los directivos, según un informe elaborado por Edenred y la consultoría Ipsos. ¿Por qué es necesario trabajar fuera del horario laboral? ¿Se debe a un problema de productividad del empleado o a un error sistémico de la empresa? Ante esta reflexión nunca está de más mirar fuera de nuestras fronteras. Francia, hace dos décadas instauró la jornada de 35 horas semanales como obligatoria para empresas, tanto públicas como privadas. En Francia se trabaja cerca de 200 horas menos, según la OCDE. Esta bajada es algo que puede hacer disminuir muy drásticamente el absentismo laboral y los accidentes laborales. A su vez, en Suecia muchas empresas utilizan

horarios de trabajo más flexibles y políticas de baja maternal y paternal referentes en Europa, haciendo que los beneficios aumenten un 25 por ciento y el volumen de producción iguale a empresas con jornadas más largas. Otro referente europeo en esta materia es Alemania que redujo su jornada laboral en cuatro horas durante el gobierno de Merkel, cambio que tuvo repercusión en la productividad de sus empresas.



REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN PROCESAL DE LA DISCAPACIDAD

Justicia reformará la normativa procesal y civil sobre discapacidad para adaptarla a las exigencias de la Convención internacional sobre derechos de las personas con discapacidad, hecha en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España

XAVIER GIL PECHARROMÁN

El Ministerio de Justicia ha abierto un periodo de consulta previo a la normativa procesal y civil en materia de discapacidad. Así, estas personas podrán ser propietarias y heredar bienes, controlar sus propios asuntos económicos y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero, y velarán por que las personas con discapacidad no sean privadas de sus bienes de manera arbitraria.

Se introducirá el reconocimiento de su personalidad jurídica, así como la capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, al tiempo que se les proporcionará acceso al apoyo que puedan necesitar en el ejercicio de esa capacidad jurídica.



El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (Cermi) ha venido denunciando en los últimos tiempos que alrededor de 100.000 personas con discapacidad -sobre todo de tipo intelectual, psicosocial y cognitivo- están privadas del derecho de sufragio en España.

Por ello, la norma que se ha comenzado a elaborar incluirá salvaguardias que aseguren que las medidas relativas al ejercicio de la capacidad jurídica respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida, que sean proporcionales y adaptadas a las circunstancias de la persona, que se apliquen en el plazo más corto posible y que estén sujetas a exámenes periódicos por parte de una autoridad o órgano judicial competente e independiente.

En este caso, la futura normativa prevé que las salvaguardias serán proporcionales al grado en que dichas medidas afecten a los derechos e intereses de las personas.

En España las reformas se iniciaron mediante la Ley 26/2011, de 1 de agosto, que modificó más de una decena de leyes. Y en 2015 se modificó el Código Penal, proporcionando a las personas con discapacidad una protección penal reforzada ante su especial vulnerabilidad, para prevenir conductas discriminatorias que puedan impedirles el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones. Además, el Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en 2011 vino a reformar, a su vez, los reglamentos de desarrollo de las leyes anteriores, además del Reglamento de Organización y Régimen del Notariado, aprobado por Decreto de 2 de junio de 1944.

Cuatro años después, la reforma de 2015 del Código Penal, llevó a cabo la adecuación al referido instrumento internacional de dicho código, proporcionando a la personas con discapacidad una protección penal reforzada en atención a su especial vulnerabilidad, con vistas a prevenir las conductas discriminatorias que puedan impedirles el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones. Finalmente, la Jurisdicción Voluntaria, dedica tres capítulos a la discapacidad.



GETTY

LA JUSTICIA DA MÁS IMPORTANCIA A LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El Supremo iguala los formalismos establecidos por esta vía con las exigencias que determina el Estatuto de los Trabajadores y obliga a los empresarios a cumplir con los preceptos negociados en el texto para los procedimientos de despido, confirmando su improcedencia si no atiende al proceso negociado

IGNACIO FAES

El Tribunal Supremo ha igualado las exigencias formales para el despido que establecen los convenios colectivos con las reguladas en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, el Supremo aprecia la improcedencia también en los despidos que no cumplan con alguno de los formalismos establecidos en el convenio colectivo de aplicación.

La sentencia, de 3 de abril de 2018, rechaza que la empresa pueda incumplir en el trámite de audiencia previa del proceso de imposición de una falta grave a un empleado lo establecido en el convenio. “Una vez fijadas estas exigencias devienen tan obligatorias como las contempladas el Estatuto, acarreado su

incumplimiento idénticas consecuencias”, explica el fallo. La magistrada Virolés, ponente de la sentencia, apunta que “en efecto, la normativa dispone que el despido será improcedente cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado que señala no solo los requisitos legalmente exigidos, como son la notificación por escrito haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, sino también la posibilidad de que por convenio colectivo se establezcan otras exigencias formales para el despido”. De este modo, recuerda que el convenio colectivo de aplicación en el caso establece que “para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días”.

El Supremo concluye pues que es un despido improcedente, puesto que el empresario no cumplió con la premisa exigida en el convenio. “La empresa lo comunicó, pero no concedió al trabajador el trámite de audiencia de cinco días para formular alegaciones”, apunta el fallo. “Dicho precepto de la norma convencional, por voluntad de los negociadores de la misma, establece una garantía de exigencias formales para acceder al despido superior a la prevista por el Estatuto de los Trabajadores, que cabe respetar”, añade.

El fallo destaca que el trámite no se cumple, con la notificación a los trabajadores de la carta de despido pues, aunque con posterioridad a la recepción de dicha carta formularan alegaciones, la audiencia que prevé el artículo 58 del convenio es previa a la imposición de la sanción de despido, e independiente de la notificación de la carta de despido. El artículo 58 del convenio diferencia claramente los dos trámites, en el párrafo primero dispone que todas las sanciones se comunicarán por escrito al interesado, exigencia contenida en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores. “Si son por faltas graves o muy graves el convenio prevé dos requisitos adicionales no contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, a saber, que se notifique la sanción al comité de empresa o a los delegados de personal y que para la imposición de las mismas se concedan cinco días al trabajador para que pueda formular alegaciones por escrito”, añade.

MÁS INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El primer estudio del Observatorio de los ODS de la Fundación Bancaria “la Caixa” y Esade asegura que la mitad de las empresas analizadas ya aportan información no financiera, tienen presentes los ODS en su estrategia mejoran y fortalecen sus relaciones con los clientes, los empleados y los reguladores

IGNACIO FAES

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados en 2015 por las Naciones Unidas y firmados por 193 estados con el compromiso de alcanzarlos en 2030, aportan oportunidades de negocio a las empresas. Por ello, y pese a que aún están poco presentes en las memorias anuales de las empresas cotizadas, son cada vez más las que consideran los ODS un referente importante para su estrategia. Según se desprende del primer informe realizado por Esade, en el marco del Observatorio de los ODS de la Fundación Bancaria “la Caixa”, la mitad de las empresas analizadas (el 50,3 por ciento) aportan información no financiera.

Los sectores con índices más bajos de *reporting* no financiero son los de bienes y servicios de consumo, la industria y los servicios inmobiliarios, en que solo un tercio de las empresas reportan información no financiera. Les siguen la ingeniería, los servicios financieros y el turismo, que se sitúan entre el 50 y el 60 por ciento; la construcción y el sector energético, con el 70 por ciento, y, finalmente, con casi el 90 por ciento, las empresas tecnológicas y de comunicaciones, que presentan informes no estrictamente financieros.

“Muchos expertos consideran que estos objetivos son la mejor respuesta a los desafíos actuales, que deben convertirse en la brújula que defina la estrategia de las empresas, al tiempo que desarrollan un nuevo modelo de crecimiento. Un modelo que pretende no dejar nadie atrás, este es justamente la principal razón de ser de la Fundación Bancaria la Caixa: no dejar a nadie atrás”, ha señalado Jaume Giró, director general de la Fundación.



“Los ODS proponen un plan para avanzar hacia una economía mundial mucho más responsable e inclusiva con las personas y con el planeta. Se sustentan en la convicción de que la humanidad puede progresar hacia el desarrollo sostenible porque dispone de capacidad innovadora y de instituciones para hacerlo posible”, ha señalado Ángel Pes,

director del Observatorio y presidente de la Red Española del Pacto Mundial. Los ODS nos muestran una estrategia alternativa de crecimiento a largo plazo. Esta alternativa solo es realizable con la implicación de las empresas y su plena identificación como actores principales de un nuevo modelo de desarrollo.



**Rubén Alexander Domínguez
Oberst y Juan Cuenca Márquez**

Compliance officer de una multinacional alemana y
abogado asociado senior de Roca Junyent

Una técnica es apelar a la ética como palanca de comunicación, no a las leyes. Debemos reducir el nivel del discurso para que sea inteligible para la organización. La creatividad de las empresas es un valor al alza

La clave para ‘comunicar compliance’

Cuenta la leyenda que Don Miguel de Unamuno daba una conferencia en la Universidad de Salamanca sobre William Shakespeare, y que, comenzó a dar la charla pronunciando “Shakespeare” tal y como se pronunciaría en castellano -“sha-ques-pe-are”-, lo cual provocó las risas burlonas entre los asistentes. Según parece, Unamuno apuntó entonces: “ya que tienen ustedes un gran nivel de inglés, continuaré el resto de la charla en dicho idioma”; y el maestro continuó la charla en un perfecto inglés. Algo parecido a lo que sintieron los asistentes a aquella conferencia es, precisamente, lo que deben sentir hoy día multitud de directivos de empresa, cuando los asesores externos desembarcamos en sus oficinas para vender las bondades de los *compliance management systems* y su larga retahíla de anglicismos. Pues bien, nuestra preocupación en este artículo es identificar las necesidades prácticas de las empresas respecto a cómo hacer el *Compliance* entendible y práctico para las empresas, es decir, sobre cómo se debe “comunicar compliance”.

¿Y cómo deben los Compliance Officers comunicar *Compliance* para que la cultura de cumplimiento llegue a todos los miembros de la organización? En primer lugar, el

Compliance Officer debe analizar cuáles son los canales y flujos de información en su organización. Dicho de otro modo, debe conocer en profundidad su propia organización. Sólo entonces podrá centrarse en *la forma* en que se comunica la información. A continuación, deberá decidir el tono de sus comunicaciones al personal de la empresa. Dicha decisión no es baladí, y es que, una aproximación demasiado *jurídica* en la comunicación hará que su mensaje no se entienda y lo haga difícil de digerir. Tampoco puede caerse en el error de banalizar el mensaje, dotándolo de un carácter *marketiniano*, ya que se corre el riesgo de que los empleados no tomen en serio las comunicaciones del departamento de Compliance.

Una técnica utilizada en muchas organizaciones es la de apelar a la ética como palanca de comunicación, no a las leyes. Por ello, debemos reducir el nivel del discurso a un nivel que sea inteligible para la organización. La creatividad de las empresas es un valor al alza, así lo demuestran los sistemas como la *gamification*, que consiste en la aplicación de las nuevas tecnologías -ejemplo: videojuegos, tests, etc...- al *Compliance*, con el objetivo de hacer éste divertido para que el mensaje llegue a los empleados “jugando”.

Ahora bien, hay que decir que ni las mejores técnicas de

comunicación que pueda utilizar el Compliance Officer para hacer llegar sus mensajes, serán eficaces si no existe un apoyo de la dirección de la organización. La falta de implicación de la alta dirección es un problema grave y de difícil resolución, pues que el vértice de la pirámide organizativa no crea en el *Compliance*, permea al resto de la empresa, hasta llegar a la base: los trabajadores y sus socios comerciales.

Es tan necesario como urgente que los empresarios españoles entiendan que la manera de hacer negocios está cambiando, y no sólo a nivel local, sino mundial; que las reglas del juego han cambiado y que aquel que no esté dispuesto a hacer negocios de forma ética y responsable, quedará apartado de la competición, del mercado.

Las empresas que apuestan por incorporar el *Compliance* en su ADN acaban viendo cómo éste se traduce en un valor intangible que impacta en el negocio de aquéllas. En caso contrario, las firmas que no adoptan el *Compliance*, acabarán teniendo problemas para hacer negocios, pues el propio mercado, en una especie de *selección natural*, las dejará al margen.

Las palabras de la más alta dirección suelen tener un gran impacto en la compañía, puesto que ésta expresa la voluntad de la misma y la línea a seguir. Es por ello que, debe apelarse a esta figura directamente, involucrándole activamente en las labores de *Compliance* e informándole de todo cuanto se esté haciendo. A modo de ejemplo, se pueden preparar formaciones donde cada jefe participe en talleres de Compliance con su equipo, empezando por la alta dirección.

¿Qué se puede hacer ante semejante percepción? El

secreto reside en lograr dos objetivos: el primero adaptar *Compliance* a la empresa y no viceversa; y el segundo, lograr *educar* a todos los miembros de la organización en la cultura del cumplimiento. Ello pone de manifiesto la necesidad de una coordinación efectiva entre el Compliance Officer *in-house* y los asesores externos, de los que se espera que conozcan en profundidad la idiosincrasia del cliente y sus necesidades, y diseñen *trajes a medida* para cada empresa que les contrate, adaptando, el Compliance a la sociedad. En otras palabras, copiar el modelo de otra empresa, inclusive de una competidora no servirá. Respecto a la fórmula para lograr educar a los miembros de la organización en la cultura de cumplimiento es lograr un cambio cultural en los administradores y los directivos. Hay que concienciarles de que esta nueva forma de hacer negocios es indiscutiblemente mejor que la anterior. Y ese cambio, como cualquier otro cambio cultural, es algo que no llega en un día; sino que es lento. *Evangelizando* a los altos directivos, se conseguirá también trascender y permear al resto de miembros de la organización, pues aquéllos se encargarán de hacer bajar a todos los miembros de la compañía, los nuevos dogmas del cumplimiento, la ética y la responsabilidad. Para ello, el mensaje debe ser entendible para el receptor, que debe entender con claridad cuándo el *Compliance* es necesario.

Y es que, volviendo a la anécdota del gran Miguel de Unamuno, el secreto del *com-pli-an-ce* está en adaptar el nivel del discurso y hacerlo suyo a aquellos que deben entenderlo, sino la evangelización perseguida no llegará jamás.

Rubén Alexander Domínguez Oberst y Juan Cuenca Márquez

Compliance officer de una multinacional alemana y abogado asociado senior de Roca Junyent

La falta de implicación de la alta dirección es grave y de difícil resolución, permea al resto de la empresa. Es tan necesario como urgente que los empresarios entiendan que la forma de hacer negocios está cambiando



NUEVOS CRITERIOS PARA ELABORAR EL BALANCE FINANCIERO

El Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) ha elaborado un proyecto de Resolución (RICAC) sobre la presentación de instrumentos financieros y otros aspectos contables relacionados con la regulación mercantil de las sociedades de capital

XAVIER GIL PECHARROMÁN

Esta RICAC está previsto que sea de aplicación a los ejercicios iniciados el 1 de enero de 2019. Su principal objetivo es desarrollar los criterios de presentación en el balance de los instrumentos financieros -acciones, participaciones, obligaciones, etc.- en sintonía con la Norma internacional de contabilidad adoptada por la Unión Europea (NIC-UE 32) sobre esta materia.

En ella se aclaran las numerosas implicaciones contables de la regulación mercantil de las sociedades de capital; por ejemplo, sobre aportaciones sociales, operaciones con acciones y participaciones propias, aplicación del resultado, aumento y reducción del capital, emisión de obligaciones, disolución y liquidación, modificaciones estructurales y cambio de domicilio.

Además, en la resolución se analiza el tratamiento contable de todas las aportaciones sociales. Esto es, de las aportaciones de los socios al capital -acciones comunes, sin voto, con privilegio y rescatables-, así como de las otras aportaciones de los socios a los fondos propios y de las aportaciones de los mismos socios realizadas a cuenta de futuras ampliaciones de capital, y, en particular, la fecha en que estas operaciones surten efectos contables, así como otras cuestiones de diversa índole como las prestaciones accesorias, el usufructo de acciones y las cuentas en participación.

Armonización a las reglas de la UE

La norma proyectada es un paso más en la estrategia de armonización contable española con las normas internacionales de contabilidad adoptadas por la Unión Europea con la finalidad de poner a disposición de las empresas, sus auditores y otros usuarios de la normativa contable, una interpretación adecuada y sistemática de los aspectos contables derivados de la regulación mercantil de las sociedades de capital. Hasta la fecha, no existía en España una regulación completa de las implicaciones contables de la regulación mercantil de las sociedades de capital.

Para el ICAC, con este proyecto de Resolución se colmará esta laguna y el registro contable de estas operaciones contará a partir de entonces de una mayor seguridad jurídica.

La regulación mercantil de las sociedades capitalistas, especialmente las sociedades anónimas, no toma en consideración las condiciones personales de los socios, sino su aportación de capital, a los efectos de estipular el régimen general de las relaciones societarias de contenido económico entre el socio y la sociedad. Así, con carácter general, el socio capitalista percibe un dividendo proporcional a su aportación al capital social, previo acuerdo de la junta

general, y no tiene un derecho incondicional a recuperar la aportación realizada.

En otras ocasiones, los instrumentos financieros emitidos o creados por la sociedad otorgan al inversor el derecho incondicional a recibir efectivo u otro activo financiero -atendiendo a diversas motivaciones, por ejemplo, en unos casos para dar respuesta a la singularidad de algunas sociedad de responsabilidad limitada, de base más personalista, que confieren al socio un derecho incondicional de separación; y en otras, por ejemplo, en la sociedad cotizada, para dotar a estos operadores económicos de una modalidad de financiación más atractiva para el inversor-.

Como consecuencia de una evolución normativa en que se ha puesto de manifiesto una acusada tendencia hacia la convergencia tipológica -aproximación del tipo de anónima al de limitada- y en favor de la autonomía de la voluntad y de la autorregulación, estos problemas son cada vez más habituales en los pactos lícitos sobre las prestaciones accesorias, el derecho de separación, exclusión, cláusulas de venta/compra obligatorias a cargo de los socios, etc.

En tales casos, de acuerdo con los principios y criterios incluidos en los artículos 34 y siguientes del Código de Comercio, la totalidad o una parte del importe recibido por la sociedad a cambio de la emisión de los instrumentos financieros debe mostrarse en el pasivo del balance, al margen de que la citada aportación se haya realizado a título de capital social. Aplicando el mismo razonamiento, la naturaleza obligatoria del dividendo preferente o mínimo, justifica que su registro contable se asimile a los gastos financieros devengados en contraprestación por los recursos financieros que obtiene la empresa de sus acreedores.



LAS EMPRESAS TENDRÁN QUE REPORTAR SU LABOR SOSTENIBLE

El 31 de julio de 2018 es la fecha límite que tienen las empresas para reportar su desempeño en temas de sostenibilidad a sus grupos de interés, a través del reconocido marco de reporte '*Carbon Disclosure Project*'

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

Carbon Disclosure Project (CDP), organización sin fines de lucro que dirige el sistema de divulgación global para inversores, empresas, ciudades, estados y regiones a fin de gestionar su impacto en el medioambiente.

Ello se abordó en la jornada organizada en Madrid por *Carbon Clear*, una consultora internacional líder en soluciones para la responsabilidad social corporativa, la sostenibilidad y el cambio climático. Bajo el título *TCFD y CDP ¿Qué debes saber?*, el equipo de consultores de *Carbon Clear* explicó a los representantes de diferentes empresas, de distintos tamaños y sectores, no sólo qué era CDP y cómo debía cumplimentarse, sino los importantes cambios de la actual edición producidos por la incorporación de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Revelaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD). En 2017, 6.300 empresas y 500 ciudades de todo el mundo respondieron a CDP. 91 empresas españolas fueron llamadas a responder al cuestionario de cambio climático de las cuales únicamente 10 obtuvieron la puntuación máxima. Más en detalle, las cuatro áreas de foco son la Gobernanza, la Estrategia, la Gestión de Riesgos y las Métricas y Objetivos. El CDP ha puesto el énfasis a la evaluación, planificación financiera y gestión de riesgos. Por lo tanto, es vital planear este proceso con tiempo para poder cumplir con los plazos de manera holgada y preparar así una respuesta coherente, completa y exhaustiva.

Involucrar a la alta dirección

Al evento asistieron representantes de empresas como Red Eléctrica, Repsol, Telefónica, Ferrovial, Bankia, Aena, Mapfre, NH Hoteles, Mediaset, Bankinter y Correos, entre otros. Carbon Clear presentó su herramienta de diagnóstico de TCFD con la que evalúa el nivel de preparación de las empresas asistentes respecto a las recomendaciones del TCFD, y una de las áreas que presentaba mayor preocupación era la participación del Consejo y la alta dirección. Hubo muchos comentarios respecto a la necesidad de involucrar en este tipo de sesiones a la junta ejecutiva, que es precisamente lo que pretende las recomendaciones del TCFD y el nuevo cuestionario de 2018. Cristina Raventós, Manager de Carbon Clear en España, señaló que "responder al CDP permite, además de controlar el desempeño histórico de una compañía, así como su rendimiento frente a sus competidores, conocer la estrategia medioambiental a futuro. Es un impulso en la actuación en el ámbito de la sostenibilidad exigida ya por sus *stakeholders*".

Por último, hay que señalar que los resultados de CDP ya han sido integrados a muchas plataformas, como por ejemplo la de Google Finance o Bloomberg Terminals, lo cual los convierte en una marca visible del compromiso de una compañía con la mitigación y adaptación al cambio climático. Responder al CDP indica que una compañía tiene visión de futuro y estrategia de sostenibilidad a largo plazo.



ABOGADO Y 'COMPLIANCE OFFICER', INCOMPATIBLES

Los profesionales de la Abogacía reunidos en los 'X Encuentros en Madrid' señalan la necesidad de no centralizar en una misma persona dos funciones casi antagónicas: la del abogado 'in house' o abogado de empresa y la del 'compliance officer'

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

Los expertos reunidos en los X Encuentros en Madrid en el Colegio de Abogados de Madrid (ICAM) han llegado a la conclusión de la imposibilidad de centralizar en un mismo profesional dos funciones casi antagónicas como el asesoramiento jurídico interno del abogado *in house* y el control del cumplimiento normativo de las empresas que debe llevar a cabo el *compliance officer*.

Bajo el título *La Función del Abogado de Empresa* en las nuevas estructuras organizativas, los ponentes también han abordado las últimas tendencias en el ámbito de la asesoría interna de las grandes compañías, las cuales suelen buscar en el exterior mayor especialización y valor añadido. A la cuestión planteada sobre si debe ser el abogado de empresa



el que cumpla el papel de *compliance officer* teniendo en cuenta el artículo 31 del Código Penal, Segimón señaló que las compañías tienden a unificar en una sola persona dos figuras que en sí mismas son antagónicas: el deber del secreto profesional y asesoramiento al cliente propios del abogado de empresa, por un lado, y la obligación de denuncia y control que debe asumir el *compliance officer*, por el otro.

La decana de Barcelona, Eugenia Gay recordó que el Consejo General de la Abogacía Española dijo que "no es recomendable que el asesor jurídico ejerza estas funciones ya que el secreto profesional complica que pueda existir toda la objetividad necesaria frente a la obligación de control y denuncia". Los Colegios Profesionales, añadió Gay, "tenemos que garantizar la excelencia de los abogados y dar respuesta a las exigencias de las empresas". Para el abogado César Albiñana, que el *compliance officer* esté fuera de cualquier dependencia jerárquica es imprescindible para garantizar que goce de la independencia que requiere en el ejercicio de sus responsabilidades. El hecho de que el responsable de velar por el cumplimiento normativo pertenezca a unidad jurídica interna, ha señalado, "cuando menos descafeína el cumplimiento de sus obligaciones". Por su parte, el secretario General de Telefónica ha advertido de la necesidad de que "el secreto profesional deba aplicarse al abogado de empresa".

En el caso de Irlanda y Reino Unido, los abogados de empresa están amparados por el secreto profesional, Paul McGarry, presidente del Consejo de Colegios de Abogados de Irlanda, señaló que la tendencia es contar "con abogados de diferentes jurisdicciones para dar los servicios que requieren las multinacionales". En Brasil, donde hay más de un millón de abogados, las grandes empresas han encontrado la receta perfecta para resolver sus necesidades legales en la combinación de asesoría interna y externa: mientras los abogados internos se ocupan de los asuntos del día a día, se busca en los despachos especializados la especialización y experiencia necesarias para llevar los temas más complejos, manifestó Claudio Lamachia, presidente del Colegio de Abogados de Brasil.

NUEVO PLAN ESTRATÉGICO DE INSPECCIÓN LABORAL

El BOE ha publicado los Estatutos que regulan el Organismo Estatal que permite configurar un servicio común para el Estado y las Comunidades Autónomas

XAVIER GIL PECHARROMÁN

El Consejo de Ministros ha aprobado el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020, un Plan que identifica a la Inspección como la institución pública para la garantía de la calidad del empleo. El Plan Estratégico 2018-2020, que se enmarca en la Agenda integral para la calidad del empleo del Gobierno, se estructura en cuatro ejes -organización, calidad en el servicio, eficacia en la actuación y asistencia y mediación- y fija 12 objetivos y cien líneas de actuación para los próximos años.

El Plan refuerza el control de la contratación temporal injustificada, de la contratación a tiempo parcial y de los contratos formativos. Además, para asegurar el cumplimiento de las normas de igualdad y no discriminación, será prioritario actuar en el ámbito de discriminación por género, se lanzarán campañas específicas, incluyendo las referidas a los planes de igualdad en las empresas, y se potenciará la supervisión de la brecha salarial y de la



negociación colectiva para evitar cláusulas discriminatorias. Otras líneas de actuación son el mayor control de las horas trabajadas y del tiempo de trabajo, el refuerzo de actuaciones en relación con subcontratas y empresas multiservicio, la puesta en marcha de nuevas unidades de Inspección especializadas en prevención de riesgos laborales, la supervisión de la economía de plataformas y actuaciones específicas en relación con falsos autónomos, becarios y prácticas no laborales y formación para el empleo.

Esta nueva estrategia de la Inspección incide en aquellos aspectos que han dado buenos resultados en los últimos años y que se han convertido en elementos vertebradores de la propia institución: la inversión en capital humano, el fortalecimiento del marco institucional y el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Así, el Plan contempla diversas actuaciones para dotarse de unos recursos humanos suficientes en número, altamente cualificados y especializados en materias concretas. Se prevé la continuación de los esfuerzos por mejorar la dotación de las plantillas, el despliegue de los nuevos Subinspectores Laborales de la Escala de Seguridad y Salud en el Trabajo y la potenciación de la Escuela de Inspección.

Medio millón de empleos irregulares

El notable incremento en los efectivos de la Inspección de Trabajo -desde 2012 y con el desarrollo de las Ofertas Públicas de Empleo en marcha se habrán incorporado una cifra de hasta 845 nuevos Inspectores y Subinspectores- y una coordinación más intensa en la lucha contra el fraude entre la Inspección de Trabajo, otros organismos de la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas han mejorado la eficacia de las actuaciones inspectoras. Desde 2012 y hasta el pasado mes de febrero de 2018 se han aflorado 519.056 empleos irregulares, que eran empleos sin derechos; se han detectado más de 7.029 empresas ficticias sin actividad real, creadas con el único objeto de facilitar el acceso indebido a prestaciones. Así mismo se ha logrado la conversión de más de más de 359.191 contratos indebidamente temporales en contratos indefinidos. El impacto económico estimado es de 21.198 millones de euros. El BOE acaba de publicar el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, se ha aprobado un Real Decreto que pone en marcha una estructura organizativa nueva, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social será además el encargado del despliegue y de



ISTOCK

7.029
Son las empresas
ficticias, sin
actividad real, que
se han detectado
en el ejercicio 2017

la completa ejecución del Plan Estratégico 2018-2020. Se trata de una norma que desarrolla la Ley ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobada durante la pasada legislatura con un elevado nivel de consenso parlamentario y con las Comunidades Autónomas.

La piedra angular del nuevo modelo organizativo de la Inspección de Trabajo establecido por dicha Ley era la transformación de la actual Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en un Organismo Autónomo de nueva creación, el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyos Estatutos han sido aprobados por este Real Decreto. Dentro del Organismo se crea la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, que permitirá una colaboración institucional más intensa con las comunidades autónomas y con otros organismos implicados -Agencia Estatal de Administración Tributaria, Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado, Fiscalía General del Estado, Juzgados y Tribunales.

EUROPA EXIGE MEJORAS A **ESPAÑA** EN CORRUPCIÓN

El Grupo de Estados contra la Corrupción (Greco) de la Unión Europea alerta de que España y Bélgica son los únicos dos países que aún no han implementado por completo ninguna de las recomendaciones que el informe elaborado por el Grupo hizo el pasado mes de enero

IGNACIO FAES

España y Bélgica son los dos únicos países que han hecho oídos sordos a las recomendaciones en materia de corrupción y transparencia que el Grupo de Estados contra la Corrupción (Greco) de la Unión Europea hizo a los países el pasado mes de enero.

El Grupo alerta del poco caso que han hecho estos dos países al informe. El documento analiza el grado de cumplimiento de las recomendaciones por parte de España en relación a la prevención de la corrupción de parlamentarios, jueces y fiscales, en relación a otros países, de acuerdo

con los datos del informe anual que el Grupo de Estados contra la Corrupción publicó el pasado 3 de mayo.

El informe incluye un análisis de las principales tendencias en relación a la lucha contra la corrupción en Europa. El documento incluye unos gráficos sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones en relación a parlamentarios, jueces y fiscales por parte de los países con respecto a los cuales Greco ya ha evaluado del informe se refieren a los informes publicados por greco hasta 31 de diciembre de 2017, a excepción de España. Dado que España pidió la publicación de su

informe al final de diciembre de 2017 y se publicó el 3 de enero de 2018, sí se ha incluido. España sigue estando entre los países con un cumplimiento insatisfactorio de las recomendaciones que Greco hizo.

Así, España es el país con el quinto mayor número de recomendaciones no implementadas o solo implementadas parcialmente. Bélgica (19) y Armenia (17) son los países con el mayor número de recomendaciones implementadas parcialmente o no implementadas seguidas por la ex República Yugoslava de Macedonia (16), Luxemburgo (12), España (11), Azerbaiyán (10), Lituania (10) y la República Eslovaca (10).

España y Bélgica son los únicos dos países que aún no han implementado por completo ninguna de las recomendaciones de Greco. España (100 por ciento) y Bélgica (100 por ciento) tienen el porcentaje más alto de recomendaciones solo parcialmente o no implementadas, seguidas por Albania (90 por ciento), la ex República Yugoslava de Macedonia (84.2 por ciento), Dinamarca (83.3 por ciento), Francia (81,8 por ciento), Lituania (76,9 por ciento), Croacia (75 por ciento), Irlanda (72,7 por ciento), Armenia (70,8 por ciento) y Luxemburgo (67,7 por ciento).

El informe del que España aún no ha implementado sus recomendaciones exige mayor transparencia y cambios en los criterios de elección de los miembros del Poder Judicial y un código de conducta para los parlamentarios.

El Consejo de Europa insiste en la mejora de los mecanismos de transparencia y de lucha contra la corrupción en España.

En concreto, el nuevo informe Greco asegura que España no cumple con sus recomendaciones de adoptar un código de conducta para los parlamentarios y fijar “criterios objetivos” para la elección de los miembros del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

Del total de once recomendaciones del Greco, el informe apunta que España cumple “de forma parcial” siete, mientras que las otras cuatro considera que nos las ha cumplido. Fuentes del Ministerio de Justicia señalan que España se encuentra en la media de los países de su entorno, aunque es difícil establecer una clasificación porque las recomendaciones varían en función del país.

En cualquier caso, las mismas fuentes de Justicia manifiestan el compromiso del Gobierno en la lucha contra la corrupción y han anunciado que volverán a presentar un informe ante el Greco con las nuevas medidas que prevé aprobar durante 2018. Además reconocen su “frustración” porque el informe no concreta sus recomendaciones.



ISTOCK

Exige transparencia, cambios en los criterios y un código de conducta para los parlamentarios

Además, pide una revisión del sistema de supervisión y control de las declaraciones y demás normas de conducta de los parlamentarios. Destaca que, aunque todos los parlamentarios publican su declaración de bienes, ésta no incluye datos como los tipos de interés de los créditos que tienen contratados con bancos o el valor de su automóvil. El informe subraya la alta calidad de la judicatura y el Ministerio Fiscal y celebra el proceso de reflexión en curso para emitir una estrategia nacional de Justicia y para aumentar la independencia y la eficiencia del poder judicial, incluidos los cambios en los sistemas de nombramiento de sus órganos rectores y altos funcionarios.

BRUSELAS PROTEGE A LOS DENUNCIANTES DE ILICITUDES

Tras escándalos tan sonados como el 'Dieselgate', 'LuxLeaks', 'Papeles de Panamá' o 'Cambridge Analítica', Bruselas propone una nueva Directiva para reforzar la protección de los denunciantes

XAVIER GIL PECHARROMÁN



Considera la Comisión Europea que la defensa de quienes denuncian irregularidades en toda la UE puede desempeñar un importante papel a la hora de sacar a la luz actos ilegales que dañan el interés público y el bienestar de la sociedad y los ciudadanos europeos. También tienen una importante función

a la hora de facilitar que los periodistas y la prensa libre desempeñen su papel fundamental en las democracias europeas. Por ello, los denunciantes necesitan la protección adecuada contra la intimidación o las represalias.

La Directiva protege a los denunciantes de buena fe: una persona está protegida si tiene motivos razonables para creer que la información presentada era verdadera en el momento de la presentación de informes, y que esta información está dentro del alcance de la Directiva.

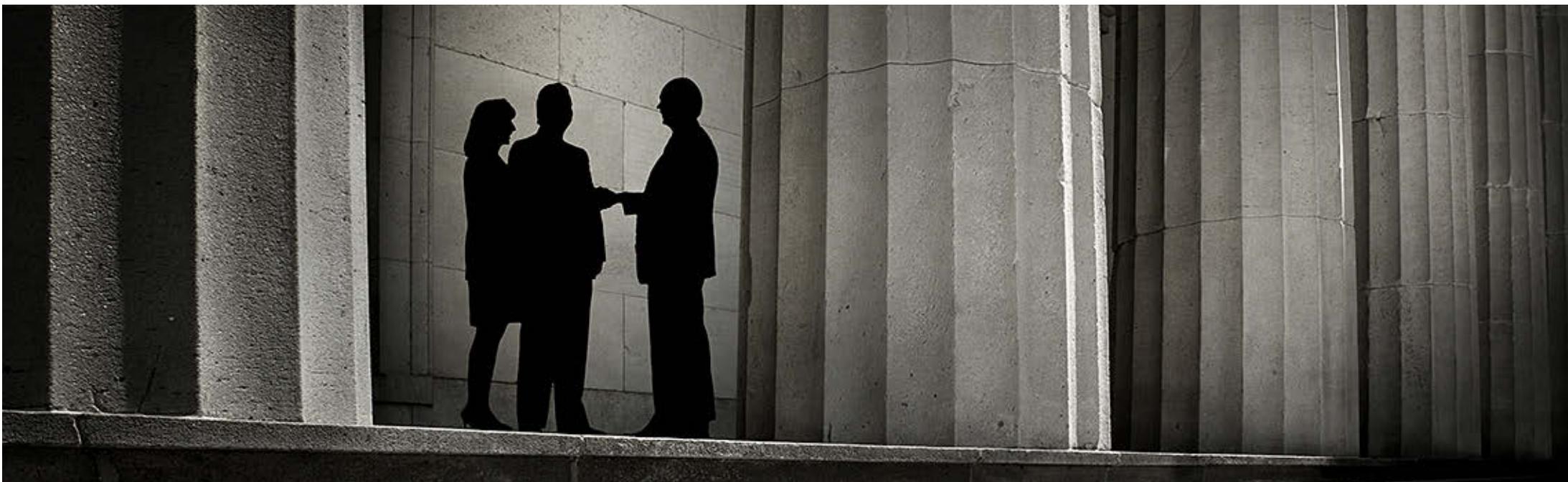
La propuesta protege la denuncia responsable y claramente dirigida a salvaguardar el interés público. Por lo tanto, contempla salvaguardias para disuadir e impedir los informes abusivos o malévolos y prevenir daños injustificados a la reputación. Los afectados por la notificación realizada por un denunciante de irregularidades disfrutan plenamente de la presunción de inocencia, del derecho a la tutela judicial efectiva y a un juicio justo, y del derecho de defensa.

Por otra parte, la carga de la prueba se invierte en tales casos, de modo que la persona u organización deberán demostrar que no se trata de una represalia contra el denunciante de irregularidades. Estos también recibirán protección en los procesos judiciales, especialmente mediante una exención de la responsabilidad por la revelación de información.

Medidas contra las represalias

La propuesta de Bruselas busca garantizar un elevado nivel de seguridad para los denunciantes que notifiquen infracciones del Derecho de la UE, mediante el establecimiento de unas nuevas normas en toda la UE. La nueva norma establecerá canales seguros de notificación tanto dentro de una organización como a las autoridades públicas. También protegerá a los denunciantes de irregularidades contra el despido, la degradación y otras formas de represalia, y exigirá que las autoridades nacionales informen a los ciudadanos y formen a las autoridades públicas sobre el trato que deben dispensar a los denunciantes de irregularidades.

Entre los mecanismos de protección que deberán establecerse se cuentan los canales claros de notificación, dentro y fuera de la organización, para garantizar la confidencialidad; un sistema de notificación con canales internos



ISTOCK

de notificación y notificación a las autoridades competentes si los canales internos no funcionan o no puede esperarse razonablemente que funcionen -por ejemplo, si el uso de los canales internos podría poner en peligro la eficacia de las investigaciones por parte de las autoridades competentes-; la notificación a los medios de comunicación o al público si no se adoptan medidas adecuadas tras la notificación a través de otros canales, o en caso de peligro inminente o manifiesto para el interés público o daños irreparables; obligaciones de notificación aplicables a las autoridades y las empresas, que tendrán que responder y dar curso a las notificaciones de los denunciantes de irregularidades en el plazo de tres meses en el caso de los canales internos de notificación.

También, incluye la prevención de represalias y protección eficaz. Están prohibidas y deben ser sancionadas todas las formas de represalia. Si el denunciante sufre represalias, debe tener acceso a asesoramiento gratuito y a las vías de recurso adecuadas -por ejemplo, medidas para atajar el acoso en el trabajo o prevenir el despido-.

Los ciudadanos que revelen actividades ilegales no deben ser castigados por su actuación. Sin embargo, en la vida real, muchos de ellos pierden por sus actos su empleo, su reputación o incluso su salud; el 36 por ciento de los

Canales internos y filtraciones directas a los medios informativos

■ Señala la propuesta de Directiva que el delator puede divulgar información directamente a los medios de comunicación en ciertas circunstancias. Si hay canales de informes internos y externos disponibles, un denunciante debe usarlos primero para garantizar la protección según la nueva ley. Esto es necesario para garantizar que la información llega a las personas que pueden contribuir a la pronta y efectiva resolución de los riesgos para el interés público, así como para evitar daños reputacionales injustificados por divulgaciones públicas.

trabajadores que han notificado conductas irregulares ha sufrido represalias (2016 Global Business Ethics Survey). Proteger a los denunciantes de irregularidades también contribuirá a defender la libertad de expresión y la libertad de los medios de comunicación, y es esencial para preservar el Estado de Derecho y la democracia en Europa.

Esta propuesta garantiza una protección en toda la UE para los denunciantes que notifiquen infracciones de la legislación de la UE en materia de contratación pública; servicios financieros, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo; seguridad de los productos; seguridad en el transporte; protección del medio ambiente; seguridad nuclear; seguridad de los alimentos y los piensos, salud y bienestar de los animales; salud pública; protección de los consumidores; privacidad, protección de datos y seguridad de las redes y los sistemas de información.

También se aplica a infracciones sobre normas de competencia de la UE, infracciones que perjudican los intereses financieros de la Unión y, en vista de su impacto negativo en el funcionamiento adecuado del mercado interior, así como incumplimientos de normas o acuerdos fiscales corporativos cuyo objetivo es obtener una ventaja fiscal que derrota el objeto o el propósito de la ley de impuesto de sociedades aplicable.



GESTORES ADMINISTRATIVOS OBTIENEN EL CERTIFICADO ISO 27001

La International Organization for Standardization (ISO) creditó el compromiso del Ilustre Colegio de Gestores Administrativos de Madrid con la gestión proactiva de su formación y su labor en el cumplimiento de los requisitos legales de confidencialidad, ya que la información será accesible a personas autorizadas

PATRICIA DEL ÁGUILA BARBERO

El Ilustre Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Madrid (Icogam) recibió el certificado ISO 27001 que demuestra su compromiso de gestionar proactivamente su información y activos y de asegurar el cumplimiento de los requisitos legales. El presidente del Icogam, Fernando Santiago, recibió el certificado de manos de Antonio Almodóvar Felguera, *Sales Area Manager* de DNV GL - *Business Assurance*, organismo de certificación independiente. La ISO 27001 está establecida por la *International Organization for Standardization* (ISO) y es la norma utilizada para la certificación. Su cumplimiento asegura

la confidencialidad, ya que la información solo está accesible a aquellas personas autorizadas a tener acceso. Asimismo, protege la integridad de la precisión y totalidad de información y métodos de tratamiento y por último garantiza la disponibilidad, es decir, los usuarios autorizados tienen acceso a la información y los activos relacionados cuando lo necesitan. El Ilustre Colegio Oficial de Gestores Administrativos de Madrid ha sido el primer colegio de profesionales liberales sin reserva de actividad en obtener dicha certificación. Para su presidente, Fernando Santiago, “la información es una de las claves sobre las que se sostiene cualquier organización, y por eso desde el Icogam hemos apostado por su cuidado y protección. Por su parte, Antonio Almodóvar, *sales area manager* de DNV GL - *Business Assurance* destacó que “esta certificación pone de manifiesto que Icogam ha implementado medidas de seguridad que le protegen del acceso no autorizado, que la seguridad de los datos ha sido tratada, implementada y debidamente controlada en todas las áreas de la organización, y los riesgos de seguridad son adecuadamente gestionados.”

La ISO 27001 se une al resto de certificaciones obtenidas por el Icogam en años anteriores, la última de ellas, el certificado ISO 14001:2015 por su Sistema de Gestión Ambiental, una herramienta que contribuye a la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.

El Colegio de Gestores también cuenta con la ISO 9001, reconocida internacionalmente. Es una garantía de la implementación de los procesos internos necesarios para cumplir los criterios relativos a sistemas de gestión de calidad, responsabilidad de la dirección, gestión de los recursos, realización del producto y medición, análisis y mejora.

Asimismo, en 2015 el Icogam renovó el sello Madrid Excelente otorgado por la Fundación Madrid por la Excelencia en reconocimiento a su apuesta por la innovación y la mejora constante, la responsabilidad social, la satisfacción de las personas y la contribución activa al desarrollo económico y social de la región. El Icogam también cuenta con el *Premio Madrid Excelente a la Confianza de los Clientes*, en la categoría de entidades sin ánimo de lucro.

EL RECURSO DE CASACIÓN PUEDE COLAPSAR

Asuntos como el Impuesto sobre la Plusvalía Municipal, el tratamiento en el Impuesto sobre la Renta de los Becarios del Instituto Exterior o la tributación de la prestación por maternidad, entre otros, han llevado a que se presenten 800 diarios, lo que supondrá un total de 10.000 ó 12.000 al concluir el año en curso

XAVIER GIL PECHARROMÁN

En el primer trimestre de 2018 el porcentaje de recursos de casación en materia tributaria ha supuesto el 45 por ciento de todos los presentados ante el Tribunal Supremo, desde su entrada en vigor en 2016, según los datos aportados por el magistrado del Tribunal Supremo (TS), Emilio Frías, en su intervención en una jornada sobre los aspectos controvertidos en el seno de actuaciones inspectoras y procedimientos sancionadores organizada por Deloitte Legal.

No obstante -advirtió-, muchos de ellos son repetitivos, se refieren al mismo asunto, por lo que no repetitivos tan solo se han admitido 180 asuntos. De los recursos presentados, según el Gabinete Técnico del Tribunal Supremo, entre enero y diciembre de 2017, la mitad se refiere a materias tributarias. Son 457 recursos de los 917 admitidos, los que se refieren a materias tributarias -un 36,58 de los presentados-.

Antes de la reforma del recurso de casación, a través de la cuantía, el Tribunal Supremo recibía del orden de los 12.000 recursos anuales en todas sus secciones. Una vez que se elevó la cuantía se redujo la cifra a entorno a los 4.000 recursos anuales. Con la nueva legislación en la Sección Segunda se han recibido 7.000 recursos, pero es que en los primeros meses del año 2018, están entrando una media de 800 recursos de casación, lo que supone que se va a llegar a los 10.000 o 12.000 recursos. "El problema es terrible, porque los medios son escasos", afirmó Emilio Frías.

Sobre los recursos repetitivos se decidió por la Sala que se tenían que admitir. Sí se admite uno, todos los demás se admiten. Sin embargo, con el caso de la Plusvalía Municipal se



El magistrado del Tribunal Supremo, Emilio Frías, durante su intervención. ELISA SENRA

han admitido a trámite sobre 70 recursos, pero están aparcados a la espera de que el propio Tribunal Supremo se pronuncie, porque por los plazos de tramitación hasta julio no habrá sentencia. Ya están en trámite de admisión otros 70. Ello supone una quinta parte de los 457 recursos tributarios admitidos por el tribunal, de los 917 totales. Y el magistrado

señaló que "nos están entrando cada semana del orden de 30 a 40 recursos". Hacienda y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) pactaron la reforma para que no se gravaran los casos en los que no hubiera incremento del valor del suelo, tomando de referencia las escrituras. Pero la norma no se aprueba y el TS está a la espera.



Ernesto Macías

Director general
de Solarwatt España

Una vez más cuando los ciudadanos están por medio -y lo están siempre- lo que las cosas representan es más importante que lo que las cosas son. Y hay percepciones más dañinas que las realidades en las que se anclan

¿Tiene futuro en España el autoconsumo?

Sabe la gente lo que es el autoconsumo y lo que significa? ¿Fomentan los partidos políticos mayoritarios un cambio del modelo energético que potencie las renovables? ¿Es razonable la política de incentivos públicos a las instalaciones de energías renovables? En todos estos casos la respuesta es todavía no. Si bien es cierto que existe el marco regulatorio del Real Decreto 900/2015, en el que se establecen las condiciones administrativas, técnicas y económicas que rigen el suministro de energía eléctrica con autoconsumo, no lo es menos que se precisan muchos cambios para promover el avance de las renovables. Urgen cambios y quizás la derogación formal del llamado “Impuesto al Sol” sería el más simbólico, no tanto por sus efectos prácticos sino por la desproporcionada contribución que ha tenido a una fotogenia social negativa del modelo. Una vez más, cuando están los ciudadanos por medio -y lo están siempre- lo que las cosas representan es más importante que lo que las cosas son. Y hay percepciones más dañinas que las realidades en las que supuestamente se anclan. En la práctica, la “tramitología” del autoconsumo fotovoltaico también contribuye a ese deterioro del modo en que los ciudadanos perciben la energía fotovoltaica. Las políticas de subvenciones a las instalaciones domésticas son erráticas, por no decir caóticas,

además de escasamente planificadas y medidas. Los procesos administrativos para dar de alta las instalaciones lo son también. Hablamos de ámbitos competenciales transferidos, que muestran en la práctica la enorme diversidad -o disparidad- con que unas comunidades y otras ven el problema de la energía y la proactividad con que actúan frente a él. Desde prescripción activa y subvención de instalaciones, hasta la más absoluta indiferencia o pasividad. Posiblemente, el alineamiento de políticas energéticas autonómicas en una estrategia de Estado, serviría para que toda la orquesta autonómica tocara la misma partitura, o al menos, lo intentase. Mientras tanto, estaremos al albur del electoralismo, la oportunidad presupuestaria o la conveniencia política, en un asunto que es esencialmente científico y técnico y que debiera ser transversal para los partidos, pues lo es, de hecho, para la sociedad. Para la Humanidad. La industria de los aparatos de autoconsumo, también tiene su lucha, y la está librando cada vez mejor. Los precios de todos sus componentes -paneles y baterías fotovoltaicos- son cada vez menores y sus rendimientos y garantías, cada vez mayores. Pocas industrias tecnológicas concentran tanta actividad de I+D+i, tantos recursos económicos en porcentaje de EBIDTA y tanto talento científico-técnico e industrial, como la nuestra. Y la sociedad, también tiene su

papel, y es -de hecho- el más crítico. El día en que la concienciación ciudadana alcance el nivel de alarma que la gravedad del problema climático demanda, todo irá necesariamente mejor. Las propuestas políticas frente al problema de la energía dejarán de ser una anécdota en los programas electorales que nadie lee, a ser una exigencia social de primer orden por las que el ciudadano pedirá cuentas, premiará o castigará. Es imprescindible decirle a la sociedad que es posible una respuesta individual ante el cambio climático. Que tiene sentido que cada hogar que pueda, se lo plantee. Que todo suma y que cada tonelada de CO2 que evitamos emitir, es una pequeña batalla ganada y no una anécdota inútil. No puede ser que los ciudadanos se sientan perdedores de una guerra en la que son insignificantes e inútiles, pues la guerra compete a los estados. Eso nos llevará a una indiferencia resignada letal. Por eso es también imprescindible que empecemos esta transformación de las creencias ciudadanas desde la escuela y la familia, mejorando la educación medioambiental que reciben nuestros hijos. No como una asignatura sino -más trascendente aún- como uno de los componentes principales del armazón cultural que deseamos que nuestros hijos tengan. Cultura de civildad y ciudadanía que nace de una interpretación responsable y respetuosa de la relación del hombre con su entorno social y natural. La tecnología ha avanzado mucho y nos ha dado excelentes noticias. La energía solar fotovoltaica es la más barata del mundo. No hay modo más económico de generar electricidad en donde el Sol brille abundantemente, como en gran parte de España. De toda la nueva capacidad de generación eléctrica en el mundo, la fotovoltaica ha sido la que más se ha instalado en los últimos años. En 2016 se instalaron

75GW y en 2017, 100GW: un crecimiento del 33 por ciento. Ya hay 400 GW en funcionamiento y se espera llegar a 30.000GW en 2040, la mitad en redes descentralizadas en las que la acumulación jugará un importante papel. La tecnología de acumulación con baterías inteligentes de ion-litio así como la de generación con paneles de doble vidrio permite un autoconsumo al más alto nivel de confort, eficiencia y seguridad. Tanto en el hogar como en naves industriales, instalaciones agrícolas o pecuarias, riegos, oficinas, polideportivos, almacenes, o cualquier tipo de estructura que consuma energía eléctrica. Ya nadie hablaría hoy de la energía fotovoltaica como una energía alternativa. De hecho, es la única opción accesible y sostenible frente al caos contaminante de la generación eléctrica por combustión de recursos fósiles y -por si eso fuera poco- la más barata.

¿Podemos entonces hablar de que el autoconsumo tiene futuro? Rotundamente sí. Quienes conocemos bien el sector somos optimistas y creemos que si se agilizan, o mejor se eliminan, los trámites administrativos para facilitar las instalaciones, se derriban los falsos mitos que la opinión pública tiene acerca de la energía fotovoltaica, si se impulsa una educación medioambiental razonable, si se derogan normas como el impuesto al sol, como ha prescrito ya la Unión Europea y si despliegan políticas inteligentes de ayudas al autoconsumo, el futuro del sector está asegurado y será brillante. Por último, no podemos olvidar que todo esto tiene un sentido trascendente. No es una guerra entre industrias. Promover el autoconsumo eléctrico pretende migrar hacia un modelo energético descentralizado y sostenible que nos permita dejar a nuestros hijos un planeta igual o mejor que el que nosotros recibimos.

Ernesto Macías

Director general
de Solarwatt España

La tecnología ha avanzado mucho y nos ha dado excelentes noticias. La energía solar fotovoltaica es la más barata del mundo. No hay modo más económico de generar electricidad en donde el sol brille abundantemente



MIKEL GARCÍA-PRIETO

Director general de Triodos Bank España

XAVIER GIL PECHARROMÁN

Triodos Bank, referente europeo en banca ética y sostenible, ha publicado la versión *online* de su Informe Anual 2017. La memoria sigue las directrices del *Global Reporting Initiative* (GRI), que tiene en cuenta criterios sociales y de sostenibilidad, y ha obtenido la máxima calificación con el nivel A+. Durante 2017 Triodos Bank logró en España un crecimiento neto del 22 por ciento en préstamos sostenibles y superó los 1.100 millones de euros de crédito. En 2017 se llevó a cabo la primera encuesta de empleados en todo el grupo que, con una participación del 83 por ciento de las personas que trabajan en la organización, mostró una proporción de empleados comprometidos elevada, hasta el 9 por ciento. Para hablar sobre estas cuestiones hablamos con Mikel García-Prieto, director general de Triodos Bank España.

¿Cuál ha sido el secreto para incrementar los préstamos sostenibles en un 22 por ciento?

Hemos tenido un crecimiento muy significativo este año, de un 22 por ciento, y creo que obedece a dos cosas. De una parte, que cada vez más los sectores en los que nosotros invertimos, los que llamamos sostenibles -la agricultura ecológica, energías renovables, el cuidado de las personas mayores, la educación, el arte, la salud, etc.- son ámbitos que cada vez la

“La sociedad quiere que los bancos no solo ganen dinero, por eso entiende mejor la propuesta de Triodos Bank”

sociedad tiene más claro que tienen que ver con el futuro y con la necesidad de crear una sociedad diferente. Han pasado de ser sectores nichos a sectores accesibles a todo el mundo. Ya hay alimentación ecológica en todos los supermercados, puedes contratar energía verde en todos los sitios, ya tienes vehículos eléctricos por parte de todos los fabricantes.

¿Están creciendo por encima de la media en los sectores que buscan sostenibilidad?

Lo destacable es que hay un sentimiento por equilibrar el consumo con la sostenibilidad y eso está suponiendo un desarrollo importante de los sectores en los que nosotros estamos trabajando desde hace más de 30 años, a los que podemos aportar una especialización importante, puesto que los conocemos muy bien y esto va a contracorriente con otros sectores que tienen mucho más que ver con el pasado y que están en una fase de decrecimiento. De otra parte, nuestra propuesta como banca ética también es mejor entendida que nunca, porque también la sociedad española, en particular, pues quiere que sus bancos se ocupen no solo de ganar dinero, sino de generar una sociedad mucho más sostenible.

Mucho más al servicio de las personas. Cada vez más personas, más empresarios, vienen a buscarnos simplemente por un tema de coherencia. Si yo quiero una sociedad más sostenible, quiero que mi entidad financiera se rija también por esos criterios. Nuestra propuesta de valor cada vez es más aceptada.

¿Qué es la hipoteca europea de eficiencia energética, que ahora se ha convertido en objetivo para la Comisión Europea?

Hace tres años que hemos desarrollado en Triodos una hipoteca que incorpora los valores de la sostenibilidad. Hemos vinculado el tipo de interés a la eficiencia energética de la vivienda. Cuanto más eficiente energéticamente es la vivienda menos tipo de interés se paga.

Esto crea una situación muy interesante, puesto que incentivamos la adquisición de vivienda que tengan el menor número de emisiones de CO₂, nuestro cliente tiene una factura eléctrica inferior a la que tendría en otra ocasión y paga menos intereses, con lo cual conseguimos el impacto de menos emisiones de CO₂, una mejora financiera para el cliente y una mejora del consumo eléctrico.

Incluso desde una perspectiva del riesgo, nosotros entendemos que aquel que está en una vivienda que aquel que está en una vivienda que es más



FERNANDO VILLAR

“Hace ya tres años que hicimos una hipoteca con valores de sostenibilidad”

“Una gestión sostenible de la vivienda reduce todos los riesgos”

“Cada vez más personas vienen a buscarnos por coherencia”

eficiente energéticamente, con el tiempo tiene mucho menos riesgo de las subidas y bajadas de la factura eléctrica, que también es un elemento importante en la economía familiar. Desde esta perspectiva está bien reconocer que una gestión sostenible de la vivienda reduce los riesgos que es lo que dicen los acuerdos de París contra el cambio climático. En este esfuerzo por traducir los acuerdos de París en medidas concretas se está pensando en Europa como se puede establecer una hipoteca verde, como se puede incorporar en el producto hipotecario estas medidas de sostenibilidad. Lo nuestro es un ejemplo muy interesante para el diseño de una hipoteca verde a nivel europeo.

La entidad se ha embarcado en un procedimiento judicial que a ojos de los expertos se aventura muy complicado, ¿no?

Es una acción de una cierta responsabilidad. Somos un grupo europeo y la gestora de fondos del grupo ha invitado a muchos inversores a invertir en renovables en un marco legislativo y en el momento en que ese marco se ha modificado, pues las personas responsables de la gestora tienen que velar por los intereses de todos esos inversores y hacer una reclamación lícita dentro de los márgenes que así están establecidos.

Luego los frutos, son complicados, pero eso no evita que tengas que hacer lo que tienes que hacer en representación de todos esos inversores a los que se les ha aplicado una legislación, pero luego la realidad es que se aplica otra regulación. Es una realidad muy diferente.

¿Qué llevó a los fundadores de la entidad a pasar de la fundación universitaria inicial, que era el origen, a la creación de un banco?

El banco empezó la labor de todos los movimientos de los años 60, que hoy ya son una realidad como el cambio climático, que no solo impulsaron los hippies, sino que en el ámbito bancario también surgió una iniciativa sobre como poder financiar aquellas iniciativas que en aquellos momentos muchas eran de exclusión social porque el sistema financiero entonces no les daba la debida atención.

Esas iniciativas socialmente eran muy necesarias, pero financieramente presentaban un panorama muy diferente al de la empresa convencional. Y esa fundación fue poco a poco creciendo con gente que quería invertir sus ahorros en estos valores y de ahí pasamos a convertirnos en un banco en los años 80. Se constituyó en los Países Bajos y hoy en día estamos también en Bélgica, Inglaterra, Alemania y España y preparamos la apertura en Francia.



FERNANDO VILLAR

¿La ideología del banco en su inicio es la del Mayo del 68 francés, año en que se crea la fundación?

Tuvo mucha influencia, igual que la ha tenido en toda la sociedad. En esos años se creó una sociedad más respetuosa con el medio ambiente y más humana, más orientada a las personas, en muchas cuestiones que en estos años se han trasladado a esos pactos mundiales sobre el cambio climático, que han firmado casi todos los países del mundo y los objetivos de desarrollo sostenible.

Creo que es un buen ejemplo de hacia dónde está evolucionando la sociedad. De unas ideas que eran de unos pocos muy verdes y muy alternativos se ha pasado a la realidad de todos con la que estamos conviviendo. Ahora nos enfrentamos a situaciones como que en Madrid no puedo coger mi coche porque hay mucha contaminación. Ya no es una idea de alguien, sino un problema que tenemos que gestionar colectivamente.

El banco no trata de maximizar el beneficio sino impulsar un impacto

“Siempre hemos estado muy ocupados en **medir los impactos**”

“En España, **gestionamos más de 2.000 millones de euros**”

positivo en la sociedad. Y con esa esencia nace el banco. No es una cuestión de que sea ahora una moda o que haya que parecer que todos somos sostenibles. Esta es la idea inicial del banco y por la que se rige en todo momento. Todas las inversiones del banco se realizan con esos criterios de tener un impacto social, medioambiental y cultural. Luego, como cualquier banco tiene que ser viable económicamente. Actualmente gestionamos del orden de 15.000 millones de euros, que ya es una cifra significativa para formar parte del sistema financiero y para demostrar que es posible hacer banca de otra manera.

En España gestionamos más de 2.000 millones y contamos con más de 200.000 clientes. Durante el último ejercicio la plantilla del banco estaba compuesta por 695 mujeres -50,5 por ciento- y 682 hombres -49,5 por ciento-. Además, se mantiene como objetivo que ninguno de los dos géneros represente más de un 70 por ciento en el Consejo de Administración, que ya se cumple tanto en el Consejo como en Comité ejecutivo. Además, no hay brecha salarial entre los salarios más altos y los más bajos.

¿Cómo se realiza el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible?

Siempre hemos estado muy ocupados en medir el impacto, porque consideramos que nuestro impacto no es el nuestro directo, que también, que es muy exhaustivo, pero tiene mucho más impacto de a quienes financiamos y las actividades que financiamos. Así, solo financiamos empresas con un valor añadido positivo y ahora en lo que trabajamos es en como conseguimos relacionarlo con los ODS. De alguna manera ya lo es, porque todas nuestras medidas de inversión están vinculadas con ellos y en nuestra Memoria anual se puede ver esta forma de actuar.

En otros bancos, en la mayoría, se habla de un porcentaje de actividad en verde, pero el problema es que es un porcentaje muy exiguo, un 3 por ciento, por ejemplo, sobre su portfolio general que financia muchas actividades contaminantes, hasta un 97 por ciento. Del CO₂ lo que nos interesa es el balance global.

En Francia la normativa ya obliga a que todas las entidades financieras tengan que publicar el impacto de las emisiones de CO₂ de su cartera de préstamos y aquí en España podría cobrar mucho sentido al amparo de nuestra Ley de Transición Energética. Como banco tenemos a todo nuestro personal contratado como personal de la entidad, no tenemos un sistema de *Outsourcing* en el banco.

250 MILLONES PARA EMPRENDEDORAS

El Grupo BEI y CaixaBank han firmado un nuevo acuerdo destinado a apoyar proyectos de pymes innovadoras y en proceso de internacionalización, que estará especializado en facilitar financiación para proyectos liderados por mujeres emprendedoras que quieran desarrollar inversiones centradas en la innovación

IGNACIO FAES

El Grupo BEI y CaixaBank han firmado un nuevo acuerdo destinado a apoyar proyectos de pymes innovadoras y en proceso de internacionalización. En particular, la nueva línea de crédito de 250 millones de euros estará especializada en facilitar financiación para proyectos liderados por mujeres emprendedoras que quieran desarrollar inversiones centradas en la innovación.

Gracias a este acuerdo, el Fondo Europeo de Inversiones (FEI), subsidiario del Grupo BEI especializado en apoyar microempresas y pymes, ha facilitado a CaixaBank una garantía de 125 millones de euros que la entidad bancaria complementará con otros 125 millones de euros adicionales. El contrato se ha firmado bajo el marco de la Garantía InnovFin para las pymes, un programa lanzado en 2014 por la Comisión Europea que permite al FEI proporcionar garantías y contragarantías con el fin de aumentar la financiación disponible para que las empresas puedan fomentar el I+D+i. El acuerdo ha sido posible gracias al apoyo del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE), el pilar central del Plan Juncker que permite al Grupo BEI financiar más proyectos y con un perfil de riesgo más elevado.

Con el apoyo del FEI, CaixaBank pone a disposición de las mujeres emprendedoras una línea de crédito que estará disponible hasta septiembre de 2019 y que permitirá facilitarles financiación en condiciones ventajosas, tanto en plazos de amortización como en tipos de interés, para que puedan desarrollar sus inversiones. El volumen de financiación mínima proporcionado bajo esta línea será de 25.000 euros y el



máximo, 7,5 millones de euros. Este es el segundo acuerdo entre el FEI y CaixaBank. La entidad bancaria fue uno de los primeros intermediarios en participar en la denominada Iniciativa Pyme, garantizada por el FEI. Desde que se lanzó, en el año 2015, esta Iniciativa ha permitido poner a disposición de las pymes españolas más de 4.000 millones de euros con los

que se han financiado más de 48.800 proyectos. En concreto, CaixaBank ha contribuido a esta Iniciativa con una cartera de 828 millones de euros, beneficiando a más de 21.000 pequeñas y medianas empresas. El programa Garantía InnovFin para las pymes proporciona garantías y contragarantías para la financiación de la deuda.

Firma del acuerdo por el consejero delegado de Informa D&B, Juan María Sainz, y el presidente de 'elEconomista', Alfonso de Salas. ALBERTO MARTÍN



INFORMA Y 'ELECONOMISTA' CERTIFICARÁN LA EXCELENCIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Una acreditación global sobre la solvencia, la rentabilidad, el crecimiento y la calidad de las compañías

BEGOÑA ORTEGA

La certificación *leE*, *Informa - elEconomista* acredita la excelencia en la gestión de las empresas con el respaldo del periódico económico líder mundial en español, *elEconomista.es*, y la empresa líder en información comercial, financiera, sectorial y de marketing, Informa D&B. Un equipo experto y especializado otorgará este certificado en base a la evaluación de los principales parámetros que determinan la gestión de las compañías: solvencia, rentabilidad, crecimiento, empleo, internacionalización, responsabilidad social corporativa, satisfacción de clientes, innovación, gestión del riesgo comercial y digitalización.

Tal y como manifiesta el consejero delegado de Informa D&B, Juan María Sainz Muñoz, “esta certificación de *elEconomista* e Informa, por todos los conceptos que engloba, no es solo una certificación sobre el que más vende o el que tiene más beneficios, sino que vamos a analizar otros indicadores de la gestión de la empresa, como la internacionalización, la política de recursos humanos, la responsabilidad social corporativa, la digitalización, la satisfacción de los clientes o la innovación, entre otros”. “Es una certificación global que hemos denominado *Certificado a la Excelencia en Gestión Empresarial*, entendiendo por empresa excelente aquella que satisface adecuadamente las necesidades de sus accionistas, clientes, empleados y de la sociedad. Lo fundamental de este proyecto es que analiza la estrategia de las empresas en su globalidad”, añade.

Pero, ¿por qué deberían las empresas optar por obtener esta certificación? Entre los beneficios que aporta el *leE* se encuentra el conocer en profundidad las empresas, tanto sus fortalezas como debilidades, potenciar la imagen con las entidades financieras, mejorar la percepción de los trabajadores, rentabilizar las acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), destacar frente a los competidores, conseguir reconocimiento para tu marca, consolidar la confianza de los clientes y proveedores, aumentar la demanda de los productos y servicios, y aumentar el valor de tu compañía.

El *leE* sirve además para poner en valor las diferentes direcciones que integran la organización, así como sus actuaciones.

Para la Dirección General, sirve como mejora de las relaciones con otras organizaciones y con todos los *stakeholders* -clientes, proveedores, trabajadores, competidores, Administraciones Públicas...-, ya que supone un reconocimiento a la buena gestión de la empresa, favoreciendo un mejor entorno empresarial y unas relaciones más duraderas con todos los interlocutores con los que se relaciona la corporación.

Para la Dirección Financiera, aumenta la credibilidad para gestionar sus negocios con las entidades financieras, apoyando a las acciones que se estén desarrollando para obtener una financiación más propicia, renegociación de la deuda, ampliando los límites en los créditos concedidos por las entidades financieras. Además, mejorará la relación con proveedores.

Para la Dirección de Recursos Humanos, facilita la atracción de nuevos empleados y la retención de los mismos, ya que los trabajadores estarán más predispuestos a trabajar en la empresa, puesto que la obtención del certificado de excelencia atestigua haber superado una serie de parámetros exigentes. También supondrá un retorno de las acciones empresariales de

Página web para obtener la certificación 'leE', Informa - elEconomista. EE

¿Qué beneficios obtengo con esta certificación?

- 1** Conoce y descubre en profundidad tu empresa, sus fortalezas y debilidades
- 2** Potencia tu imagen con entidades financieras
- 3** Mejora de la percepción de tus trabajadores
- 4** Rentabiliza tus acciones
- 5** Destaca frente a tus competidores
- 6** Consigue reconocimiento para tu marca
- 7** Consolida la confianza de tus clientes y proveedores
- 8** Incrementa la demanda de tus productos y servicios
- 9** Aumenta el valor de tu compañía

RSC que viene desarrollando la corporación.

Para la Dirección de Marketing, permite transmitir una imagen de excelencia, proporcionando una ventaja diferencial frente a la competencia. Además, refuerza la imagen de la marca, siendo reconocida como una empresa con un alto nivel de exigencia en su gestión empresarial.

También reforzará su campaña en prensa, gracias a la publicación de la noticia de los premios en *elEconomista*, líder en información financiera y económica.

Y, por último, para la Dirección Comercial, consolidará la confianza de tus clientes, ya que supone un reconocimiento a la labor de la organización. Esa confianza provocará un aumento en la demanda de tu cartera de productos y servicios y, en definitiva, un aumento del valor de tu negocio. También posibilita el *networking* con las otras empresas que obtenga los certificados y que serán entregados en una gala.

¿Cómo conseguirlo?

Para conseguir la *Certificación como Empresa Excelente en Gestión Empresarial* se deben seguir cuatro sencillos pasos. En primer lugar, se

debe completar una auditoría *online* para conocer de forma inmediata si la probabilidad de obtener el certificado es baja, media o alta.

En segundo lugar, realizar un pago de 250 euros para que un equipo analice la gestión y los resultados de tu empresa. En tercer lugar, una vez facilitada la documentación necesaria, en un plazo máximo de cuatro semanas, se remite un cuestionario solicitando la información más detallada relativa a las variables objeto de análisis. Esta información es tratada de forma confidencial y se utilizará exclusivamente en el proceso de certificación.

Por último, si, una vez analizada toda la información, la empresa cumple los requisitos para obtener el certificado, el equipo de expertos se podrá en contacto para realizar el pago en función del tamaño de la empresa.

Los precios variarán en función de la tipología de empresa, dependiendo de sus cifras de facturación.

Para las empresas pequeñas con una facturación anual entre uno y diez millones, el estudio de la empresa es de 250 euros, mientras que el precio de la certificación es de 1.500 euros.

Para las empresas medianas, con una facturación anual de entre diez y 50 millones de euros, el estudio de la empresa es de 250 euros y el precio de la certificación de 2.750 euros.

Por último, para las empresas grandes con una facturación anual superior a 50 millones de euros, el estudio de la empresa es de 250 euros y el precio de la certificación de 5.750 euros.

Gala 'Certificación leE'

Las empresas interesadas en certificar su excelencia a la gestión empresarial tienen hasta el 31 de julio para presentar sus solicitudes a través de la página web <http://www.economista.es/certificado-gestion-empresarial/>, accediendo a través del apartado *Consigue ahora tu certificación*.

Otra posibilidad es llamar al teléfono gratuito 900 10 30 20, en horario de lunes a viernes, de 8:30 a 18:30 horas, o escribir un correo electrónico a clientes@informa.com

Una vez completados los cuatro pasos anteriores, se prevé que el proceso de certificación de todas las empresas participantes finalice en octubre de 2018.

Posteriormente, las empresas certificadas por su excelencia en gestión empresarial obtendrán este reconocimiento en una gala de entrega de los certificados que se celebrará en el mes de noviembre.

Los cuatro pasos para obtener el informe de auditoría son:

Datos de la compañía

En primer lugar, el interesado en obtener el certificado leE debe acceder a la página web <http://www.economista.es/certificado-gestion-empresarial/>, seleccionar el apartado 'Consigue ahora tu certificación' y rellenar los siguientes campos con el nombre de la empresa, el nombre de la persona de contacto, el correo electrónico y el número de teléfono de contacto. Una vez que se rellenan estos campos, se selecciona la opción de 'Comenzar auditoría'.

Información financiera

En el siguiente paso, el interesado debe completar datos y ofrecer información sobre la situación financiera de la compañía como la rentabilidad, el ebitda sobre ventas, el crecimiento sobre la variación media anual acumulativa del importe neto de cifra de negocios entre el periodo 2015-2017; la internacionalización, con los datos sobre exportaciones sobre ventas en 2017, y confirmar si tiene cualquier otro certificado de calidad. El periodo de evaluación es entre 2015 y 2017, debido a que se quiere certificar una trayectoria empresarial, por lo que es necesario hacer el promedio de la gestión entre los citados años.

Nivel de probabilidad de obtener el certificado

Una vez completada la información relativa a la situación financiera y contable, se evalúa el nivel de posibilidad de obtener el *Certificado de Excelencia en la Gestión Empresarial*, que puede ser bajo, medio o alto. Dependiendo de estas probabilidades, si la empresa lo desea puede pasar al siguiente nivel, para obtener un análisis en profundidad de su compañía.

Realizar el pago

Para obtener la auditoría completa, se deben rellenar los datos de la dirección fiscal y realizar el pago de 250 euros para que un equipo analice en profundidad la gestión de la empresa.

miradasconalma.org



ALMA es una nueva mirada a la realidad social,
desde el optimismo y la diversidad.

Una mirada a la  Obra Social "la Caixa"

ALMA

la red social social



Radisson Hotel Group cooperará con la ONG Aldeas Infantiles SOS

Radisson Hotel Group se compromete a que sus 1.100 hoteles en operación patrocinen la educación de al menos un niño por hotel, así como a ayudar a establecer relaciones locales significativas con Aldeas Infantiles SOS en todo el mundo. La colaboración ayudará a proporcionar alimentos, refugio y un futuro mejor para los niños y jóvenes en riesgo. “La responsabilidad es el corazón de nuestra compañía, por lo que intentamos que cada momento sea importante, lo que también significa que debemos apoyar y ayudar a avanzar a las comunidades en las que operamos. La creación de Radisson Hotel Group -anteriormente conocido como Rezidor Hotel Group- supuso una oportunidad única para nosotros a la hora de alinear el compromiso de nuestra compañía con una causa global, especialmente con nuestros niños y jóvenes. Nuestra asociación con SOS nos permitirá ayudar a proporcionar un hogar y un futuro mejor para los niños más vulnerables del mundo”, dice Federico J. González, presidente y director ejecutivo de The Radisson Hotel Group y presidente del Comité Directivo Global del grupo hotelero Radisson.



Fundación Gas Natural Fenosa apuesta por la gestión energética en los puertos andaluces

La Junta de Andalucía, la Autoridad Portuaria de Málaga y la Fundación Gas Natural Fenosa celebraron en Málaga el seminario *Smart Ports. Gestión energética en los puertos andaluces* e inauguraron la exposición *Puertos Inteligentes: energía, eficiencia y sostenibilidad*. Diversos expertos que analizaron las soluciones energéticas sostenibles que deberán aportar los puertos inteligentes para contribuir a la mejora de la calidad del aire. Entre esas medidas, se analizó la autosuficiencia energética de los puertos gracias al uso del gas natural y las energías renovables. Durante la sesión, los participantes coincidieron en la necesidad actual de llevar a cabo soluciones que mejoren la calidad del aire. Nueve de cada diez personas en el planeta respira aire con altos niveles de contaminación, que provocan la muerte de 7 millones de personas al año, según la Organización Mundial de la Salud. El transporte marítimo es el responsable del 15 por ciento de las emisiones globales de NOx, hasta el 8 por ciento de las emisiones de SOx y del 2,5 por ciento de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).



Fundación Carrefour dona 924.748 kilos de alimentos a familias en emergencia social

Carrefour y su Fundación han realizado una donación directa de 924.748 kilos de alimentos a la Federación Española de Bancos de Alimentos (Fesbal), fruto del compromiso de igualación adquirido por la compañía durante la *Operación Kilo Hipermercados*. A esta cantidad hay que sumar la aportación directa realizada por sus clientes. En tan solo un fin de semana, la compañía entrega a la Fesbal un total de 1.846.334 kilos de productos de primera necesidad con el objetivo de ayudar a paliar las necesidades más urgentes de más de 18.000 personas en situación de desventaja social. Según informó la compañía, el compromiso de igualación suscrito por la compañía convierte a la *Operación Kilo Hipermercados Carrefour* “en una de las aportaciones anuales más significativas con las que cuentan los Bancos de Alimentos a la hora de llenar sus almacenes en beneficio de las personas más necesitadas”. La operativa, que consiste en donar un kilo de alimentos por cada uno aportado por los clientes, conlleva que cada centro Carrefour se habilite un punto de recogida atendido por voluntarios de los Bancos de Alimentos.



gasNatural
fenosa

Hecho y dicho

Hay pequeños gestos que pueden suponer un gran ahorro. Por eso, en la Escuela de Energía ofrecemos todo nuestro conocimiento e información a servicios sociales, al tercer sector y a las familias que lo soliciten sobre los mecanismos que existen para usar la energía de una forma más eficiente. Porque solo entre todos acabaremos con la vulnerabilidad energética.

escuelaenergia@gasnaturalfenosa.com

«Formamos
a personas
para acabar con
la vulnerabilidad
energética»

Almudena Laguillo, Responsable de la Escuela de Energía de la Fundación Gas Natural Fenosa

31

Curso: 'Cómo integrar los ODS en tu empresa'

Con este curso se pretende profundizar en el entendimiento de los ODS, sus metas, sus antecedentes y sus implicaciones de una manera dinámica y visual. El curso será el próximo 31 de mayo en la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.

II 'Natural Capital Summit'

Los días 13 y 14 de junio tendrá lugar en la sede de CosmoCaixa en Barcelona la segunda edición del Natural Capital Summit, organizada por Ecoacsa y la Fundación Empresa y Clima. La inscripción al evento es gratuita hasta completar el aforo.

13

27

Conferencia Iberoamericana sobre ODS

Entre el 27 y 29 de junio de 2018, la Universidad de Salamanca, la Universidad Politécnica de Madrid e Iberdrola organizan la Conferencia Iberoamericana sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible. El evento se desarrollará en Salamanca.

'La importancia de la RSC en el mundo actual'

Esta conferencia tiene un formato pactado de una hora de exposición y otra hora de dialogo con los asistentes donde se resolverán las dudas y se contestarán las preguntas que deseen los asistentes. La imparte Pedro Rodríguez Castañeda en el Ateneo de Madrid, el 28 de junio.

28

06

I Cumbre sobre Economía Circular e Innovación

La primera edición de la cumbre sobre Economía Circular e Innovación, organizada por Advanced Leadership Foundation, tendrá lugar el 6 de julio de 2018. Por primera vez, la ciudad de Madrid acogerá este evento que reunirá a algunos de los líderes mundiales más influyentes.

I Carrera Solidaria de la Mutualidad de la Abogacía

La Mutualidad de la Abogacía organiza la carrera el próximo 20 de mayo con el propósito de recaudar para causas justas.



20



22

'Startup Europe Smart Agrifood Summit'

Será el 22 de junio y es organizado por el Palacio de Congresos de Málaga y la Fundación Europea para la Innovación.