



Basam Capital

Mayo 2020

Asesoría - Consultoría - Financiación

www.basamcapital.es



La asesoría, un trabajo esencial para la economía



Mercedes Sampedro
Abogada

En la situación excepcional y dramática que estamos viviendo con el coronavirus, el Gobierno ha reconocido la importante labor que realizan las asesorías. No solo importante, sino esencial para la economía del país.

Así lo demuestra el hecho de que las asesorías legales estuviesen incluidas entre los servicios considerados esenciales por el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

Este permiso retribuido recuperable se ha aplicado como algo excepcional para tratar de minimizar el impacto negativo de la situación económica en empresas y trabaja-

dores durante el estado de alarma, a la vez que reducía la movilidad de la población durante unos días con el fin de contener el contagio del virus.

En esta norma se estableció que quedaban exceptuados del ámbito de aplicación “las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo” del mismo, en el cual se mencionaba expresamente a las personas “que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales”.

Las asesorías fiscales deben entenderse incluidas dentro del concepto general de asesorías legales, ya que las normas fiscales y tributarias son normas legales y forman parte del ordenamiento jurídico. En este sentido, el trabajo que realizan las asesorías no es solo de “asesoramiento” sino también de “tramitación”, permitiendo

SUMARIO

2	Editorial Mercedes Sampedro	12	Permiso retribuido recuperable
4	Fiscal Renta 2019	14	Actuaciones de la Inspección de trabajo
5	¿Cómo se declara el cobro de una pensión extranjera?	16	Empresa Antonio Herrera Jiménez
6	Empresa Concentración para mejorar el rendimiento	18	Antonio Quirós Delgado
7	Jorge Bugallo	20	Consumo La seguridad alimentaria, responsabilidad de todos
8	Javier Bernalte Calle	21	Reflexión Diego Baños
10	Laboral Expediente de Regulación Temporal de Empleo		

STAFF

Edita:
Basam Capital
Diagramación:
Sigraf
Dirección, administración, distribución y publicidad:
Gonzalo Bilbao, 25. 1º
41003 Sevilla
Tel.: 954 53 67 02
info@basamcapital.com
Depósito Legal:
SE 1073-2016



así que las empresas (ya sean autónomos, profesionales, pymes...) dediquen todas sus energías a lo que es el objeto de su actividad, dejando en manos de los profesionales el cumplimiento de sus obligaciones formales y materiales con la Hacienda pública, la Seguridad Social o cualquier otro órgano de la Administración.

Otro aspecto que debemos destacar es la importante labor en la interpretación y correcta aplicación de las normas. En esta situación de estado de alarma que estamos viviendo asistimos casi a diario a un constante anuncio de nuevas normas, resoluciones, órdenes, recomendaciones... seguidas de la publicación de normas tanto en el BOE como en los

Boletines Oficiales de las distintas comunidades autónomas. Conviene recordar que ni las ruedas de prensa ni las notas de prensa del Gobierno o de los Ministerios son normas jurídicas ni fuentes del Derecho. Solo las normas aprobadas y publicadas en los Boletines Oficiales pueden considerarse como tales, y muchas veces hay matices y requisitos importantes que los políticos no mencionan en sus ruedas de prensa.

En definitiva, es evidente que las asesorías y despachos realizan una labor esencial para la economía y la productividad de un país, a la vez que es esencial para el desarrollo eficiente de la propia Administración, en la medida en que se le facilita a ésta úl-

tima multitud de trámites y gestiones que en muchas ocasiones el propio empresario no alcanzaría a realizar por sí solo, y que la Administración necesitaría muchos más recursos para realizar por sí sola.

Sería deseable que esta labor esencial de los despachos y asesorías se valorase por la Administración como realmente merece, y sus opiniones y criterios se tuviesen en cuenta a la hora de tomar decisiones que afectan a todos los ciudadanos, no solo en la situación de crisis que estamos viviendo actualmente sino también en tiempos de actividad normal. No en vano tenemos que seguir pagando impuestos para que el país siga funcionando...

Renta 2019

Novedades más generales

Obligación de declarar
No tendrán obligación de declarar los que perciban ingresos de trabajo inferiores a 22.000 euros anuales; o bien 14.000 euros en los siguientes supuestos:

- Cuando procedan de más de un pagador, salvo alguna excepción.
- Cuando perciban pensiones compensatorias del cónyuge o anualidades por alimentos no exentas.
- Cuando el pagador de los rendimientos del trabajo no esté obligado a retener.
- Cuando se perciban rendimientos íntegros del trabajo sujetos a tipo fijo de retención.

Plazo

Desde el 1 de abril hasta el día 30 de junio de 2020.

En caso de domiciliación bancaria del pago, el plazo finaliza el 25 de junio.

Gravamen especial sobre los premios de determinadas loterías y apuestas

Estarán exentos para el ejercicio 2019 los premios cuyo importe íntegro sea igual o inferior a 20.000 euros.

Rendimientos del trabajo

Con el objeto de reducir la carga impositiva de los trabajadores con menores rentas, se aumenta tanto el importe de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo

(hasta 5.565 euros anuales) como el umbral de los rendimientos netos de trabajo que permiten aplicar esta reducción (hasta 16.825 euros).

Rendimientos de actividades económicas en estimación objetiva

Se mantiene para el ejercicio 2019 la cuantía de los signos, índices o módulos del ejercicio anterior, y se extiende a este ejercicio la aplicación de los mismos límites cuantitativos excluyentes del método de estima-



ción objetiva que se venían aplicando: 250.000 euros para el conjunto de actividades económicas (excepto las agrícolas, ganaderas y forestales) y 125.000 euros para las operaciones en las que exista obligación de expedir factura cuando el destinatario sea empresario; así como el volumen de compras en bienes y servicios de 250.000 euros, excluidas las adquisiciones de inmovilizado.

Integración y compensación de rentas

Para 2019 el saldo negativo de los rendimientos de capital mobiliario de la base imponible del ahorro se compensará con el saldo positivo de las ganancias y pérdidas patrimoniales integrantes de la base imponible del ahorro con el límite del 25 por 100 de dicho saldo positivo.

Del mismo modo, el saldo negativo de las ganancias y pérdidas patrimoniales de la base imponible del ahorro se compensará con el saldo positivo de los rendimientos de capital mobiliario de la base del ahorro con el límite del 25 por 100 de dicho saldo positivo.

La misma compensación y con el mismo límite conjunto se efectuará con los saldos negativos de los rendimientos de capital mobiliario y de las ganancias y pérdidas patrimoniales de la base imponible del ahorro de los ejercicios anteriores pendientes de compensar a 1 de enero de 2019, una vez efectuada la compensación indicada en el párrafo anterior.

OTRAS CUESTIONES

El importe del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) para 2019 ha quedado fijado en 7.519,59 euros, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y que se prorrogó para 2019.

De igual modo, también se prorrogó para 2019 el interés legal del dinero que estaba fijado en el 3 por 100.

¿Cómo se declara el cobro de una pensión extranjera?

Obligación en el I.R.P.F.

Hay muchos casos de personas extranjeras que, una vez jubiladas y percibiendo de su Estado una pensión, deciden trasladarse a vivir a España, siendo los más habituales ingleses, alemanes o franceses.

Asimismo, también hay españoles que tras residir durante su vida laboral en el extranjero deciden regresar a España una vez jubilados, percibiendo su pensión correspondiente del país en el que estuvieron trabajando.

En ambos casos, una vez que dicha persona pasa a residir en España, nos encontramos ante un residente fiscal español que percibe una pensión o prestación por jubilación extranjera. Y cabe preguntarse cómo ha de tributar dicha pensión.

Una persona se entiende que es residente en España si permanece más de 183 días en España durante cada año natural, con lo cual deberá cumplir aquí con su obligación de declarar I.R.P.F., y deberá incluir en su declaración toda su renta universal, es decir, todas sus rentas con independencia de dónde se hayan generado o dónde las haya percibido.

En primer lugar habrá que ver si existe un Convenio para evitar la doble imposición internacional firmado entre España y el país correspondiente, con el fin de determinar cómo se articula la fiscalidad de las rentas obtenidas.

En términos generales, y salvo algunas excepciones por el tipo concreto de renta, las pensiones tributan en el país de residencia del contribuyente, en este caso España. Así se establece en el caso de Francia, Alemania o Reino Unido.

Hace unos años muchos españoles que en su día fueron emigrantes en Francia o Alemania recibieron de la Agencia Tributaria un requerimiento personalizado recordándoles su obligación de declarar en España las pensiones que venían cobrando de esos países. En muchos casos se trataba de pequeñas cantidades que venían a complementar su escasa pensión de jubilación española, pero tuvieron que regularizar su situación presentando declaraciones complementarias por los ejercicios no prescritos.

La pensión se declarará en el I.R.P.F. como una renta de trabajo, al igual que se hace con la pensión española.



Concentración para mejorar el rendimiento

Una herramienta que depende de nosotros



Cuando pensamos en las posibles herramientas para mejorar nuestro trabajo o nuestro rendimiento laboral o profesional, normalmente se nos viene a la cabeza una serie de utensilios, aparatos, materiales, etc. que pueden mejorar nuestra actividad. Un ordenador más rápido, un software más potente... pero quizá nos olvidamos de una herramienta fundamental: la concentración.

¿Somos capaces de concentrarnos al cien por cien cuando trabajamos en una tarea?

Pensamos que sí, pero si analizamos con detenimiento nuestro día a día nos daremos cuenta de que una multitud de factores nos desconcentran continuamente en nuestro trabajo, y sin darnos cuenta abandonamos la tarea que estamos haciendo para pasar a atender otra.

Una llamada de teléfono, el sonido del móvil por un whatsapp que nos llega, un correo electrónico que atendemos en el momento, una visita inesperada... todo ello nos interrumpe nuestro trabajo y nos desconcentra.

También está nuestra propia capacidad... pensamos que somos capaces de hacer dos o tres cosas a la vez, pero no es así. No estar centrado en una tarea al cien por cien nos roba tiempo y nos causa estrés.

Un exceso de estímulos nos hace estar desconcentrados, de manera consciente o inconsciente, y nos puede hacer tomar decisiones de manera atropellada. Hay que controlar ese exceso de estímulos para eliminarlos y desechas tareas que nos quitan tiempo y no aportan mejoras.

Debemos prestar atención de manera intencionada al momento presente, a lo que estamos haciendo, y de ese modo conseguiremos una mayor rentabilidad y eficiencia en el trabajo. [La atención y la concentración son capacidades y herramientas fundamentales](#), y como tales capacidades se pueden aprender o se pueden entrenar.

Hay que aprender a poner límites, a saber decir que no en ocasiones, a priorizar, a poner orden y a delegar. Todo ello nos ayudará a tener una mejor organización en nuestro trabajo y a tener una vida más satisfactoria, sin sentirnos desbordados.

Espíritu de colaboración organizativa



Jorge Bugallo
Fundador
WINWINBCN
Futurista y Experto
en transformación
e innovación

Colaborar es la única manera de hacernos más fuertes para alcanzar nuestros objetivos, para innovar, crecer y dejar atrás a nuestra ardua competencia.

Sin embargo, la constantemente cambiante e incierta situación económica en la que nos encontramos sumidos, ha provocado que a una buena parte de las organizaciones le resulte cada vez más complicado abandonar su zona de confort y aventurarse en el cambio, siendo esa falsa complacencia con el *status quo* lo que hará que la empresa se estanque y acabe fracasando en su sector.

El miedo, la inseguridad y la frustración son emociones que parecen haber aflorado con mayor fuerza que nunca en muchos de los individuos que han logrado mantener sus puestos de trabajo; inseguridad y miedo a perderlos y no encontrar otro, y frustración de tener que asumir más trabajo como consecuencia de las brutales reducciones de plantilla que se

han llevado a cabo en sus empresas.

Estas emociones mal gestionadas han posicionado a muchos en actitudes de sumisión o agresividad, alejándoles de la comunicación asertiva y del verdadero espíritu de trabajo colaborativo.

Encontrar motivación intrínseca bajo estas circunstancias es para muchos una tarea casi utópica; el trabajo se convierte en una obligación y en una fuente de estrés y pesimismo.

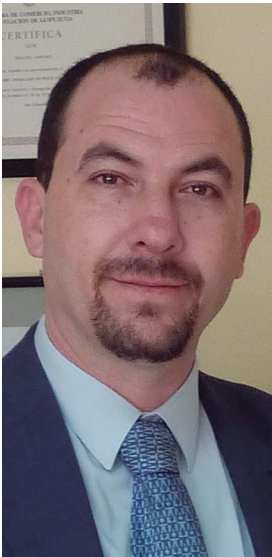
La confianza, base fundamental del buen funcionamiento organizativo, está en niveles más bajos que nunca.

Por todo ello hemos de tener bien presente que si queremos que nuestra empresa sobreviva, sólo podremos lograrlo a través de la verdadera colaboración interna. **El trabajo en equipo es, por encima de cualquier otro elemento estratégico, tecnológico o financiero, la base principal del éxito organizativo** de hoy en día. No es suficiente con que la empresa sea inteligente gracias a una buena estrategia, plan de marketing, financiero y tecnológico; se ha de mantener también sana, y sólo puede lograrlo con un verdadero espíritu de colaboración organizativa.

Colaborar implica trabajar desde la confianza, apoyándonos mutuamente y rompiendo con las batallas interdepartamentales; implica compartir una clara visión, dialogar abiertamente, asumir riesgos calculados, aportar con nuestra creatividad; implica sinceridad, optimismo, motivación. Sólo así podremos superar nuestros miedos, frustraciones e inseguridades a sobrevivir en un entorno cada vez más feroz.



Cuando pase el estado de alarma habrá que pagar las multas



Javier Bernalte Calle
Abogado penalista
Experto en
Compliance
empresarial

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (coronavirus) ha supuesto, entre otros muchos cambios para nuestra vida ordinaria, la ampliación y desarrollo de gran cantidad de conductas que en condiciones de normalidad no son sancionables, pero que con motivo de este Real Decreto han pasado a serlo.

Así, durante la vigencia del estado de alarma, ir acompañado a hacer la compra, salir a pasear sin motivo ni justificación, bajar a la playa, pasar el fin de semana en la segunda residencia o ir a un trabajo que no se encuentre entre las actividades cuya práctica o ejercicio han sido declaradas esenciales o cuya continuidad ha sido autorizada, son objeto de distintas (y a veces elevadas) multas.

Además, como el Real Decreto 463/2020 supuso la suspensión de todos los plazos administrativos y judiciales, la posibilidad de recurrir dichas sanciones en vía administrativa también ha quedado congelada, y no es hasta que se levante el estado de alarma cuando se podrá recurrir la imposición de dichas sanciones, ya sea por motivos de fondo o de forma.

Para esta amplificación de lo que está temporalmente prohibido se ha acudido al Derecho administrativo sancionador que junto con el Derecho penal forman un conjunto normativo, y entre ambos se encargan de proteger la convivencia al

sancionar aquellos comportamientos que entendemos que no son aceptables. Entre ellos existen evidentes diferencias (solo el Derecho penal castiga con la privación de libertad) pero al pertenecer a un tronco común ambos están informados por unos mismos principios, que tienden a una protección del infractor frente a la capacidad del Estado para castigar. También podemos decir que los Tribunales permiten que la intensidad con la que se manifiestan dichos principios en el ámbito del Derecho administrativo sancionador sea un poco menor que en el campo propio del Derecho penal.

Pues bien, uno de estos principios es el de la **retroactividad de las normas más favorables**, según el cual cuando una conducta deja de ser considerada sancionable no solo se deja de sancionar de ese momento en adelante, sino que también tiene efecto retroactivo (hacia atrás) sobre todas aquellas conductas que, realizadas en el pasado, todavía no se ha terminado el procedimiento sancionador, ya sea penal o administrativo.

La cuestión es que cuando se levante el estado de alarma podremos volver a ir a la compra acompañados, ir a la playa, al trabajo, etc. (es decir, estas conductas dejarán de ser constitutivas de infracción), pero sin embargo se sancionarán esas mismas conductas que se realizaron en el periodo de alarma si se hicieron de forma indebida.

La razón de ser de la retroactividad es que una conducta deja de ser considerada digna de sanción porque se ha producido un



cambio en la consideración social: algo que antes nos parecía que no se podía permitir, sin embargo, a partir de un determinado momento entendemos que sí es admisible. Para ello se ha tenido que producir una modificación legislativa, y esa modificación tiene como razón de ser que el sentir general de la sociedad (expresado a través de la ley) es que ya no se debe sancionar la misma. Como no se debe seguir sancionando dicha conducta no hay inconveniente (o no debe haberlo) en que todas aquellas personas que no han llegado a ser sancionadas, o a las que la sanción que se les ha impuesto no se ha terminado de ejecutar, no se les imponga efectivamente dicha sanción por una conducta que ya no se considera lesiva para la convivencia. El ejemplo que podemos tener más vivo quizá sea el de los objetores de conciencia, que pasó de ser un delito a no ser

nada en un solo día, el día que entró en vigor el código penal.

Por lo tanto, cuando se produce este fenómeno es porque ha habido una sucesión de leyes, esto es, una ley con la nueva valoración sustituye a otra anterior que queda derogada. Es lo que se conoce como sucesión de leyes.

Sin embargo, en el caso actual no se ha producido dicho cambio de valoración plasmado en dos leyes distintas sino que, ante unas circunstancias extraordinarias (la alerta sanitaria) ha habido que dictar unas leyes que tienen vocación de temporalidad (mientras dure la alerta sanitaria), faltando la intención de sustituir la normativa anterior, salvo por un periodo de tiempo.

De esta manera, el Decreto 463/2020 no viene a sustituir o incorporar una

nueva valoración social (nos sigue pareciendo bien que bajemos a la playa, aunque temporalmente no podamos hacerlo) y cuando pierda vigencia la normativa del estado de alarma no estaremos ante una nueva regulación que pueda tener efecto retroactivo sino ante la recuperación de la normativa que antes era aplicable. No hay un cambio de valores, sino la vuelta a la normalidad anterior.

Cosa distinta son las rectificaciones a corto plazo sobre lo que se podía hacer o no con motivo de la declaración del estado de alarma, las cuales sí tenían efecto retroactivo. Por ejemplo, en la primera declaración se dijo que no se podía salir a la calle y a los dos o tres días se permitió que determinadas personas con problemas de salud sí pudiesen salir. En estos casos concretos sí se produce el efecto retroactivo y no se pueden sancionar dichas conductas.

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

ERTE

Como consecuencia del coronavirus, muchas empresas y autónomos se han visto obligados a paralizar su actividad o verla reducida drásticamente. Para adaptar su plantilla a esta situación, muchas empresas se han visto obligadas a tramitar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).

La normativa laboral regula una serie de medidas de carácter temporal que las empresas pueden adoptar cuando existan causas debidamente justificadas. Así, debido a la existencia de causas de fuerza mayor temporal, el empresario puede decidir suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral, mediante el mecanismo del Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE).

La suspensión de los contratos de trabajo se encuentra regulada en el

Estatuto de los Trabajadores, que establece, entre otras causas de suspensión del contrato de trabajo, las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal.

Concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de produc-



ción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Y se entienden **causas temporales de fuerza mayor** aquellas debidas a situaciones como incendios, terremotos, inundaciones, o cualquier otra causa que dimanase de un hecho externo ajeno a la esfera de actividad del empresario, siendo situaciones imprevisibles o inevitables.

La situación de pandemia como la causada por el COVID-19 cabría considerarla causa de fuerza mayor, al ser totalmente imprevisible, inevitable y provocada por hechos ajenos a la esfera económica empresarial. Y haberlo recogido así el



Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

En estos casos la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la suspensión de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

El procedimiento de suspensión de contrato por causas de fuerza mayor se inicia mediante solicitud de la empresa acompañando los medios de prueba que estime necesarios, con simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La consecuencia principal e inmediata del ERTE es la suspensión del contrato de trabajo entre empresa y trabajador, por un determinado pe-

riodo de tiempo. Por tanto, se trata de una autorización que recibe la empresa para poder suspender temporalmente los contratos de trabajo.

Las implicaciones particulares de esta medida son las siguientes:

- El trabajador sigue perteneciendo a la empresa a todos los efectos. El inconveniente principal es que abre la bolsa de desempleo durante los días en que se suspende el contrato. El trabajador, por su cuenta, puede o no solicitar el desempleo. Si abre el desempleo va consumiendo los días de paro que tenía acumulados, aunque en el caso concreto del estado de alarma esta medida se ha modificado para no perjudicar a los trabajadores.
- No se cobra el sueldo por parte del trabajador.
- Durante el período de suspensión la empresa seguirá cotizando a la

Seguridad Social por la misma base que tenía el trabajador.

- Durante el período de suspensión del contrato no se genera la parte proporcional de las pagas extras, al estar el contrato suspendido y haberse tenido en cuenta las pagas extras para el cálculo de la prestación.
- Con las vacaciones ocurre lo mismo que con las pagas extras. No se generan vacaciones durante los períodos de suspensión al estar el contrato suspendido.

En el marco de un ERTE se pueden adoptar distintas medidas:

- Suspender los contratos de los trabajadores y mandarlos al desempleo temporalmente.
- Reducirles la jornada de trabajo y que puedan recibir la prestación por desempleo proporcionalmente a esa reducción.
- Modificar sustancialmente sus condiciones de trabajo, como por ejemplo su salario.

Si no hay una causa justificada que motive la situación legal del ERTE el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social, que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y el abono de los salarios de tramitación por parte del empresario.

Permiso retribuido recuperable

Falta organizar la recuperación

El Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, entró en vigor el 30 de marzo con una duración hasta el 9 de abril inclusive, pero su repercusión se extenderá hasta final de este año 2020.

Los aspectos más destacables son:

1. Se regula un permiso retribuido recuperable para el personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para los trabajadores que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan actividades no esenciales.

2. Quedaron exceptuados del ámbito de aplicación las personas trabajadoras que prestan servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este Real

Decreto-ley. Entre ellos se encuentran los trabajadores que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, en cuestiones urgentes.

3. Las empresas que debían aplicar el permiso retribuido recuperable podían, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable.

4. La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Durante el tiempo de aplicación de esta medida los trabajadores no prestaron servicios pero sí cobraron la totalidad de sus nóminas, incluyendo salario base y complementos salariales, por tanto tendrán que hacer la compensación de esas horas no trabajadas.

Deberá realizarse antes de que finalice este año.



Asesoría Fiscal y Consultoría
Servicios Jurídicos
Soluciones de Financiación



SEVILLA - Gonzalo Bilbao, 25 - 1º - Tel: 954 53 67 02 - info@basamcapital.com

ALICANTE Elda-Petrer - Cardenal Payá, 9 A bajo - Petrer - Tel: 966 18 74 74 - marco.elda@basamcapital.es

ALICANTE - Concejal Lorenzo LLaneras, 9 local 7 - Tel: 656 36 95 86 - alicante@basamcapital.es

Actuaciones de la Inspección de trabajo

Incidencia del estado de alarma

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un organismo estatal dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que reúne los servicios de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, así como de los convenios colectivos.

El Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-

2020 se aprobó en su día por el Gobierno.

Este plan se estructura en cuatro ejes y fija unos objetivos y líneas de actualización para la Inspección de Trabajo, especialmente para prevenir y controlar el fraude.

Entre los aspectos más destacables podemos citar que la Inspección llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Actuará contra los **contratos temporales fraudulentos**, ya que muchas empresas siguen utilizando contratos temporales para cubrir necesidades fijas de producción.
- Inspeccionará la **contratación a tiempo parcial fraudulenta**, e intentará detectar las **horas extraordinarias no pagadas**.
- Corregirá los **incumplimientos en materia salarial** y los derivados de



la externalización de actividades.

- Protegerá los **derechos fundamentales y la promoción de la igualdad**, comprobando si las empresas obligadas a tener un plan de igualdad disponen de él.

- Comprobará la situación de los **becarios**, para constatar que su trabajo cumple con la finalidad concreta de este tipo de contratos para complementar su formación.

- Controlará el **Registro de Jornada Obligatoria**.

- Comprobará el **correcto encuadramiento** del trabajador en el régimen de Seguridad Social.

- Comprobará la posible **falta de alta y cotización**, así como las posibles diferencias de cotización.

- Controlará de manera muy especial la **Prevención de Riesgos Laborales**, sobre todo en caso de accidentes de trabajo.

Situación en el estado de alarma

Actualmente, ante la crisis sanitaria motivada por la pandemia de coronavirus, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha modificado su organización para adaptarse a la situación, reorganizando sus recursos. Ha dado instrucciones a las Inspecciones Provinciales para que

dediquen preferentemente la actuación inspectora a las actividades específicas derivadas del Covid-19 en el seno de las empresas, y para que mantengan el resto de su actividad en relación con las actuaciones urgentes.

Con este fin, se ha creado una UNIDAD DE GESTIÓN de la crisis sanitaria del coronavirus, cuyas funciones van dirigidas a:

- Reforzar la actuación en materia de la prevención de riesgos.

- Proteger los derechos individuales y colectivos de los trabajadores que pudieran resultar ignorados o limitados como consecuencia de esta situación.

- Coordinar y unificar criterios en los informes que debe realizar la Inspección por los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES).

Desde el 14 de marzo de 2020, fecha de la declaración del estado de alarma, hasta la finalización de éste, ha quedado suspendido el cómputo de los plazos de las actuaciones inspectoras así como para la imposición de sanciones o para liquidación de cuotas, reanudándose el cómputo a la finalización del estado de alarma. Esta suspensión no se aplicará a los hechos derivados de la propia declaración del estado de alarma o de las medidas adoptadas durante

aquel, como por ejemplo las comprobaciones del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales ante el riesgo de contagio del coronavirus, el cumplimiento de la normativa específica dictada durante el estado de alarma (permiso retribuido recuperable, carácter preferente del trabajo a distancia, etc) o comprobaciones en orden a emitir el correspondiente informe solicitado por la autoridad laboral en supuestos de ERTES. Estas actuaciones deberán estar debidamente motivadas por el funcionario actuante.

Devolución de prestaciones indebidas

Habrà una responsabilidad empresarial directa en la devolución de las prestaciones generadas indebidamente, cuando no haya culpa del trabajador, en los siguientes casos:

- Solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones.

- Solicitar medidas en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

El muestreo de trabajo

antonioherrera.info@gmail.com
www.productividadindustrial.es



**Antonio Herrera
Jiménez**

Vamos a hablar sobre una herramienta que nos será muy útil para estudiar nuestro trabajo.

Para cualquier trabajo es indispensable poder medir todas las tareas que se realizan para llevarlo a cabo. El estudio del trabajo no podía ser la excepción y parte de esa base: medir lo observado.

El desarrollo del Muestreo de trabajo como técnica de medición y estudio del trabajo se remonta al año 1935, cuando Tippet sugirió la aplicación de las observaciones instantáneas para hacer estudios de tiempos de hombres y máquinas. Luego, en 1946, Morrow le dió un uso más general con el propósito fundamental de identificar las demoras que afectaban a los trabajos. Desde entonces la técnica ha sido más desarrollada y refinada, y actualmente se la conoce mundialmente con diferentes nombres.

Es una técnica que se utiliza para investigar las proporciones del tiempo total dedicadas a las diversas actividades que componen una tarea, actividad o trabajo, mediante muestreo estadístico y observaciones aleatorias: el porcentaje de aparición de determinada actividad.

Este es un ejemplo de una toma de datos para un muestreo sencillo:

Claramente observamos que el trabajo que hemos analizado es un 77,50 % de tiempo productivo y un 22,50 % de tiempo improductivo. Por tanto, en ese tiempo improductivo será donde tenemos que centrar los esfuerzos para que seamos más productivos.

La técnica se usa también para efectuar asignaciones de trabajo, mejorar métodos y establecer estándares de mano de obra. Por ejemplo, las tolerancias por motivos personales y demoras inevitables se determinan frecuentemente efectuando una serie de estudios de todo el día sobre varias operaciones y haciendo un promedio de sus resultados; el número de interrupciones, imprevistos, etc. se podrían registrar, cronometrar y analizar para determinar después una tolerancia justa o de confianza; los elementos que entran dentro de las demoras personales e inevitables se pueden mantener separados y determinar una tolerancia equitativa para cada clase o categoría.

Enumeramos varios ejemplos prácticos reales de su aplicación:

1. Tiempo ocupado por una persona en cualquier actividad o tarea.
2. Tiempo productivo e improductivo de personas, máquina u operarios.

TOMA DE DATOS MUESTREO			
Trabajo:			
Fecha:		Observador:	Hoja: X de X
Numero Observaciones:		40	
		Total	Porcentaje
Tiempo Productivo	////////////////////	31	77,50%
Tiempo Inactivo	////////	9	22,50%

3. Magnitud de tiempos perdidos y sus causas.

4. Rendimientos personales del grupo.

5. Tiempo efectivo de uso del equipo empleado.

6. Tiempo de preparación y retirada de herramientas, cuando se efectúa un cambio de proceso (lotes) de la misma instalación.

7. Número de personas y máquinas necesarias para efectuar una tarea.

8. Pago de salarios, especialmente los de mano de obra indirecta y de oficina.

El método de muestreo de trabajo tiene varias ventajas sobre el de obtención de datos por el procedimiento usual de estudio de tiempos. Tales ventajas son:

a) No requiere observación continua por parte de un analista durante un período de tiempo largo.

b) El tiempo de trabajo de oficina disminuye.

c) El total de horas-trabajo a desarrollar por el analista es generalmente mucho menor.

d) El operario no está expuesto a largos períodos de observaciones cronométricas.

e) Las operaciones de grupos de operarios pueden ser estudiadas fácilmente por un solo analista.

Para llevar a cabo un estudio de muestreo del trabajo es necesario realizar los siguientes pasos:

1. Seleccionar el trabajo que se estudiará y determinar los objetivos del

estudio.

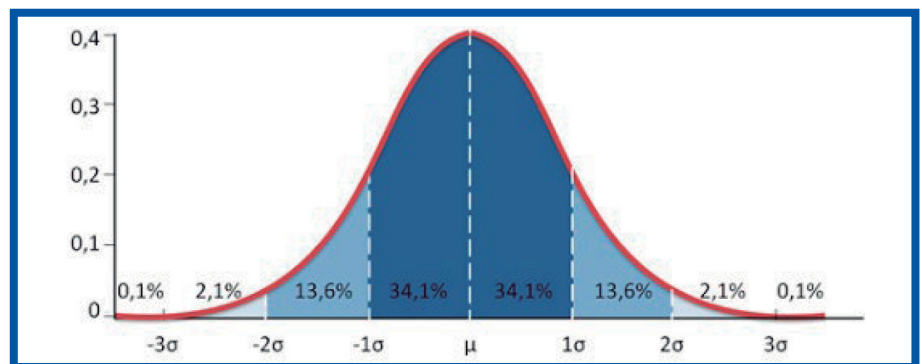
2. Efectuar una observación preliminar para determinar los valores aproximados que vamos a necesitar.

3. Determinar, en base al nivel de confianza y el grado de precisión seleccionados, el número "n" de observaciones requeridas.

4. Determinar la frecuencia de las observaciones utilizando tablas de números aleatorios.

5. Preparar hojas de registro conformes a los objetivos del estudio.

A diferencia del método de observación continua, el muestreo de trabajo se basa precisamente en la ley de probabilidades. La probabilidad se ha definido como el grado de posibilidad de que se produzca un acontecimiento, y de acuerdo con las leyes de probabilidad sabemos que una muestra extraída aleatoriamente de una población tiende a poseer las mismas características de dicha población, siempre y cuando esa muestra sea lo suficientemente grande.



En el muestreo de trabajo se ha determinado que la curva de distribución normal es la que representa este proceso con una mayor exactitud. Las curvas de distribución normal pueden tener numerosas

configuraciones, según los casos, pueden ser más achatadas o más redondeadas. Para describir estas curvas se utilizan dos parámetros: "x", que es la media o la medida de la dispersión, e "y", que es la desviación de la media, denominada desviación típica o estándar.

Aparte de estos dos elementos ya mencionados, se encuentra el nivel de confianza, el cual nos determina en que área de la curva normal estarán comprendidas las observaciones. Además de definir el nivel de confianza de nuestras observaciones también debemos decidir el margen de error que admitiremos.

La mejora de métodos debe ser un proceso continuo y el porcentaje de tiempo muerto tiene que disminuir. Uno de los objetivos del muestreo de trabajo es determinar áreas de oportunidad que podrían ser mejoradas, y una vez descubiertas tales áreas se tratará de mejorar la situación. Los diagramas de control se pueden emplear para mostrar el mejoramiento progresivo de las diversas áreas de trabajo. Esta idea es especialmente importante si los

estudios de muestreo de trabajo se utilizan para establecer tiempos estándares, pues tales estándares deben cambiarse siempre que las condiciones varíen a fin de que sean acordes con la realidad.

La importancia de comunicar de una forma brillante

No existe una segunda oportunidad para causar una primera buena impresión (Oscar Wilde)



Antonio Quirós Delgado
Coach Empresarial y Profesional
Certificado por AECOP n° 271
607 946 609

En estas circunstancias que estamos viviendo comprobamos que la comunicación es crucial y más compleja de lo que pensamos. Y estoy convencido de que será aún más importante en los tiempos que nos van a tocar vivir: negocios que van a cerrar, personas que van a perder sus empleos, nuevas oportunidades que aparecerán...

Y si hasta ahora ha habido competencia, vamos a tener mucha más.

Hace unos 2.400 años decía Pericles (uno de los mejores oradores griegos de su época): *“Si tienes buenas ideas y no sabes expresarlas con claridad, es como si no las tuvieras.”* Supongo que estará de acuerdo conmigo en que sigue estando vigente.

Por ello hay que prepararse, entrenarse... para Brillar comunicando adecuadamente, para destacar mostrando nuestra grandeza, nuestras fortalezas y todo lo que podemos aportar.

En este breve artículo voy a compartir cinco claves para poder lograrlo. Y para que sea más fácil de memorizar utilizo el acrónimo **D.E.C.I.R.**

Con **D.E.C.I.R.**

conseguirá más seguridad y confianza, ganarse la autoridad de quien le escucha y captar su atención e interés.



AntonioQuiros.com
Permítete BRILLAR

D Ganarse el **derecho a hablar**. Aquí entra la preparación, estructuración, memorización y ensayo.

Se puede ganar investigando sobre el tema, por experiencia, o ambas.

Hay que preparar más material del que se va a necesitar, tener en cuenta argumentos a favor y en contra, posibles preguntas que nos puedan hacer... y después destilar lo esencial ajustándose al tiempo disponible, adaptarlo al resultado, al mensaje y al público.

En la estructura hay que tener preparados el comienzo (es la primera impresión) y el final (lo último que se ha dicho y lo que más se recuerda).

Para memorizar a largo plazo lo que enseño y recomiendo es utilizar mapas mentales y el palacio de la memoria, pues son herramientas que nos van a dar más seguridad y confianza (evitando el miedo a quedarse en blanco).

Y para los excesivamente perfeccionistas (como en algunas ocasiones me ocurre) comparto esta frase que utilizo para evitar la procrastinación y el sentirse bloqueados: *“Hazlo lo mejor que puedas, en este momento y con las circunstancias que tienes ahora”.*

E Sentir **emoción, entusiasmo** sobre lo que se va a hablar. Emitimos palabras, y con la forma de decirlas, gestos, movimientos... también se transmiten emociones.

Así que es importante que transmita las emociones que le van a ayudar a conseguir el resultado que desea.

Conectar con las emociones nos proporciona sinceridad y honestidad, además de energía para comunicar mejor. Hay tres formas de conseguirlo. Una de ellas es recordando experiencias satisfactorias, los beneficios que nos puede aportar y cómo se pueden beneficiar los demás. Otra es conversar con otras personas a las cuales realmente les entusiasma ese tema, preguntarles por sus experiencias y beneficios obtenidos.

Y una tercera forma es utilizar nuestro lenguaje corporal como aliado. Adoptando la fisiología que utilizamos cuando hemos resuelto exitosamente una situación complicada y nos sentimos seguros, con confianza, contentos, admirados, reconocidos, conectados con nuestra misión y propósito personal y profesional, que estamos contribuyendo con los demás.

Esta fisiología suele ser esta: normalmente de pie (aunque también puede ser sentados), con los pies paralelos, separados al ancho de los hombros, sintiendo el peso del cuerpo de una forma equilibrada, espalda erguida, hombros levemente hacia atrás, mentón ligeramente hacia arriba y sonrisa sincera.

C Es importante **conectar, compartir**, adaptarse a los que nos escuchan, **conversar**, preguntar, hacerlos partícipes y demostrar aprecio honrado y sincero.

No se trata de demostrar lo mucho que sabemos, se trata fundamentalmente de transmitir, de llegar a los demás, facilitar que se entienda el mensaje y conseguir el resultado esperado. Se puede hacer uso del humor, utilizando palabras y expresiones adecuadas a las personas y al contexto, teniendo en cuenta qué les puede agrandar y evitar lo que les pueda molestar.

Y recuerde que: lo bueno si breve, dos veces bueno.

I Tener la **idea clara**, el mensaje de lo que quiero decir sobre este tema. Seguramente puedo decir muchas cosas pero es preferible centrarme en una idea o mensaje.

El mensaje debe tenerse escrito y memorizado como una frase, eslogan o titular. Y es conveniente repetirlo varias veces y de distinta forma durante la conversación.

Y recuerde: el que mucho abarca poco aprieta, y que a veces menos es más.

R Tener claro cuál es el **resultado**, el propósito, el objetivo que se quiere conseguir.

Y al igual que el mensaje, debe tenerse por escrito.

Para mí este es por el que hay que empezar. Es como los cimientos de un edificio y a partir de ahí puedo seguir construyendo, de tal manera que todo lo demás tenga coherencia y armonía.

Estoy convencido de que todos tenemos un objetivo en mente, un resultado que queremos conseguir en una conversación, el quid de la cuestión es tenerlo definido y por escrito.

En el transcurso de la conversación puede ser que nos desviemos y llegar a un punto que no nos interesa ¿le ha ocurrido alguna vez? A mí muchas y tengo que reconocer que no es una sensación agradable.

Si lo tenemos definido y por escrito, puede ser que también nos desviemos pero será más fácil volver a enderezar el rumbo y llegar a nuestro destino elegido.

La **R** también es de **regalo**: ¿cuál es el valor, el beneficio que le vamos a ofrecer a la otra persona por escucharnos y dedicarnos su tiempo y atención? Y también es conveniente clarificarlo y tenerlo por escrito.

Con estas cinco claves conseguirá más seguridad y confianza, ganarse la autoridad de quien le escucha y captar su atención e interés.

Hazlo
lo mejor que puedas
en este momento
y con las circunstancias que
tienes ahora



OratoriaBrillante.com
Transforma tus miedos en Aliados

Deseo que en esta etapa de incertidumbre y retos que afrontamos decida desarrollar sus habilidades de comunicación, liderazgo y oratoria. Y si cree que necesita más ayuda puede ponerse en contacto conmigo, es mi especialidad.

¡¡¡Permítete BRILLAR!!!

Me encantará leer y escuchar sus comentarios y aportaciones a este artículo. Puede hacerlo por WhatsApp o por e-mail:

607 946 609

escribeme@antonioquiros.com



La seguridad alimentaria, responsabilidad de todos

¿Somos exigentes los consumidores?



Cuáles son las expectativas y exigencias de cada integrante de la pirámide alimentaria?

En la cúspide de la pirámide están **las personas** y sus necesidades de alimentación. Su expectativa debe ser, cuanto menos, que los alimentos que se consuman sean seguros y estén libres de peligros (como plaguicidas, sustancias químicas de origen industrial, bacterias o cualquier otro agente contaminante o no deseado).

Para que esto se cumpla todos tenemos una cierta responsabilidad, que se concreta en el tipo de alimentos que compramos cuando vamos al supermercado. Es importante fijarse en el etiquetado de los alimentos y comprobar que en toda la cadena de producción se ha cuidado la calidad y la seguridad alimentaria. Como consumidores debemos ser exigentes y saber diferenciar y valorar aquellos alimentos que se producen de forma segura y responsable. De este modo pondremos la calidad y la seguridad por encima de otros aspectos, como el puramente económico.

Esta misma responsabilidad sería exigible de los establecimientos de gran distribución, en la medida en que sirven de enlace entre la producción y el consumo. Es un eslabón importante y el más cercano al consumidor final, por lo que también debe velar por que se pongan en el mercado alimentos seguros.

En un nivel inferior en la pirámide encontramos a **los animales** que nos proveen de alimentos. Sus responsables son los ganaderos, cuyas expectativas están en conseguir la mayor producción posible. Pero debe ser una producción responsable, sostenible y de calidad, por eso es su responsabilidad el cumplimiento de unos correctos estándares de calidad y seguridad alimentaria, así como las normas de bienestar animal. Deben realizar una producción segura porque el consumidor, como destinatario final de sus productos, así lo requiere, y para ello deberán exigir ese mismo nivel de calidad a las empresas que les provean de alimentos para sus animales.



Bajamos así al siguiente nivel de la pirámide: **la fabricación de piensos para alimentación animal**.

Puesto que los consumidores se preocupan por la calidad de los productos y exigen a los ganaderos unos estándares de seguridad en los alimentos, los ganaderos deben exigir a su vez a los fabricantes de piensos

esos mismos estándares de calidad y seguridad en los piensos que compran para sus animales. De este modo, unos piensos de calidad serán alimentos seguros para los animales y contribuirán a cumplir las expectativas y exigencias de los ganaderos, aplicando códigos de buenas prácticas en la fabricación de piensos con transparencia y prevención.

Y bajamos por fin a la base de la pirámide: **las materias primas**.

Trigo, maíz, soja, cebada, girasol... todas las materias primas utilizadas en la elaboración de los piensos deben ser seguras, y los fabricantes de piensos deben exigir que así sea.

Vemos por tanto que **la seguridad alimentaria es responsabilidad de todos, en la medida en que todos debemos exigirla y valorarla**, premiando a aquellos productores que se preocupan por poner en el mercado alimentos seguros y que cumplan con unos estándares de calidad.

La seguridad alimentaria es un valor que debe ponerse por encima de cualquier otra consideración, especialmente la económica, y es responsabilidad de todos exigir que así se cumpla.

Mercedes Sampedro
Directora de AFACA

Asociación de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales de Andalucía

Necesidad de adaptación



Diego Baños
Asesor Fiscal

Nos está tocando sufrir uno de los momentos más delicados y tristes de nuestra historia actual. Tres semanas largas, cuando escribo estas líneas, son las que llevamos arrastrando un confinamiento y una parálisis tremenda del tejido económico que, aunque lógicamente ocupe un segundo lugar en nuestras preocupaciones, el primero es la sanidad claro está, es lo que está en nuestras manos intentar remediar en lo posible.

Escuché una vez, no recuerdo quien lo dijo, que las crisis no las superan los más fuertes sino los que mejor se adaptan a los cambios que éstas producen. El teletrabajo, que empezó tímidamente hace unos años, cobra ahora especial relevancia. Vamos encaminados hacia un modelo productivo diferente del seguido hasta ahora. Las empresas sean del tamaño que sean tendrán que modernizar y adaptar sus elementos informáticos.

Son muchas las medidas económicas que están poniendo en marcha los diferentes organismos, tanto europeos como nacionales y autonómicos, para paliar en lo posible las tremendas pérdidas del PIB que se van a dar este año en todos los países desarrollados. Préstamos blandos a través del ICO, transferencias de fondos FEDER, etc. Entre ellos, por cercanía y por su destino, quisiera hacer referencia a las ayudas que presta la Junta de Andalucía a través de la Agencia Idea para la modernización de nuestros sistemas informáticos.

Este organismo se ha dotado de un fondo de 22.000.000 de euros para subvencionar parte de la inversión en desarrollo tecnológico. Dichas ayudas consisten en una subvención que oscila entre el 35% y el 50% de la inversión realizada con un



máximo de 75.000 euros. Las bases y los requisitos para estas ayudas se pueden encontrar en la página web de la Agencia Idea, en ayudas para el desarrollo tecnológico.

No quisiera terminar este artículo sin hacer referencia a los sectores o actividades, denominadas esenciales, que hemos tenido que seguir trabajando sin guardar el confinamiento para que el país, en la medida de lo posible, siga funcionando. No nos hemos jugado la vida como nuestro personal sanitario claro está, pero tanto los mensajeros como los repartidores de comida a domicilio, los empleados de los supermercados y las tiendas de alimentación etc, han estado cumpliendo con su trabajo, a veces hasta mal pagados. Y por último hacer referencia a nuestro sector, asesorías laborales y fiscales, que no sólo hemos seguido trabajando sino que hemos visto aumentada nuestra carga de trabajo significativamente.

Esperemos que esta crisis pase pronto y volvamos a seguir creciendo como sociedad y país, y pensar que de esta situación debemos salir fortalecidos.



Basam Capital

**Impulsamos tu
espíritu emprendedor**



Asesoría - Consultoría - Financiación

www.basamcapital.es

Sevilla - Gonzalo Bilbao, 25 – 1º - Tel. 954 53 67 02 - info@basamcapital.com

Alicante (Elda - Petrer) - Cardenal Payá, 9 bajo A - Tel. 966 18 74 74 - marco.elda@basamcapital.es

Alicante - Concejal Lorenzo Llaneras, 9 local 7 - Tel. 656 369 586 - alicante@basamcapital.es