

Ayudas para la internacionalización de empresas

El Real Decreto Ley de medidas urgentes de carácter económico incluye el objetivo de dotar a las organizaciones de una mayor fortaleza financiera cuando tengan o quieran tener actividad en el extranjero. Por eso mismo, a través del RDL, **el Gobierno quiere fortalecer la capacidad financiera de las empresas españolas con presencia internacional.**

Entre las medidas, cabe destacar la mejora de la financiación privada para la internacionalización de las empresas y potenciar así el “músculo” financiero de compañías con presencia internacional. Para conseguirlo, el Gobierno quiere que las entidades crediticias (las que finalmente ponen el dinero en circulación) reciban incentivos cuando concedan nuevos créditos destinados a la financiación de la exportación e internacionalización en pymes.

Estos incentivos a las entidades crediticias se materializan a través de la aprobación de un reglamento de cédulas y bonos de internacionalización que permite que las financieras emitan títulos cuya garantía radicarán en los propios créditos que han dado al apoyo de la internacionalización. Es decir, **las entidades de crédito van a tener un mayor incentivo para dar créditos para la financiación de la exportación e internacionalización porque estos les servirán de garantía cuando emitan sus propios bonos.** Estos bonos los podrán utilizar con diferentes finalidades. De esta manera **se quiere crear un círculo virtuoso entre el crédito y las pymes que deseen exportar.**

Por esta razón, en el RDL mencionado (Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el

crecimiento, la competitividad y la eficiencia) se dice que “se crea un Fondo para Operaciones de Inversión en el Exterior de la Pequeña y Mediana Empresa destinado a promover la internacionalización de la actividad (...) a través de participaciones temporales, minoritarias y directas en el capital social de empresas españolas para su internacionalización o de empresas situadas en el exterior...”.

Por otro lado, el RDL vincula al ICO, creando un programa de garantías y avales por importe máximo de 1200 millones de euros y con duración de un año. Asimismo, se ha flexibilizado el FONPYME (fondo con dotación de 10 millones de euros en 2014 y gestionado por Cofides, que facilita la financiación de las pymes españolas que quieran internacionalizar) para que pueda participar temporal y minoritariamente en capital social de empresas españolas con afán internacional y para que pueda participar en fondos de capital de expansión con apoyo oficial o fondos de inversión privados que fomenten esta internacionalización.

Es un buen momento para plantearse este tipo de medidas en la empresa. Existen multitud de trabas pero también multitud de posibilidades y hay que aprovecharlas.

Tarifa plana de 100 euros por contingencias comunes: primeros resultados

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha afirmado que, desde finales de febrero, la tarifa plana de 100 euros aplicada a la contratación de nuevos empleados con carácter indefinido ha provocado la creación de más de 111.000 nuevos

contratos de este tipo.

Cataluña es la Comunidad Autónoma con un mayor incremento, donde se ha alcanzado la cifra de 23.716 contratos, seguido de Madrid (más de 21.000), Comunidad Valenciana (más de 12.000), Baleares (5.672), Galicia (5.222) y País Vasco (4.684).

Como ya comentamos cuando analizamos la medida, las empresas que decidan acogerse a la tarifa plana están obligadas a mantener el empleo generado durante un periodo de 3 años. En caso contrario, deberán reintegrar los incentivos recibidos (si el incumplimiento se produce el primer año, la totalidad de la reducción; el segundo, un 50%; y el tercero, un 33%).

Si bien es cierto que las empresas solo pueden beneficiarse de los incentivos durante dos años (excepto las que tengan menos de 10 trabajadores, que pueden beneficiarse de 12 meses adicionales con una reducción del 50% sobre la cuota requerida en contingencias comunes), el Gobierno ha obligado a que el control sobre el empleo creado abarque los 3 años mencionados. De esta manera, se evita que las empresas contraten y despidan con el único objetivo de beneficiarse de la tarifa plana.

Asimismo, bajo este tipo de modalidad de tarifa plana, las compañías tampoco podrán haber aplicado EREs o despidos disciplinarios los 6 meses inmediatamente anteriores a la celebración de un contrato.

Pueden acogerse a la medida todas las empresas y autónomos, siempre y cuando tengan al día sus obligaciones sociales con la Seguridad Social, no hayan recibido sanción por legislación laboral en los dos años anteriores o no hayan infringido la ley al no haber dado de alta a trabajadores en la Seguridad Social. En cualquier caso, las empresas seguirán cotizando por desempleo, Fondo de Garantía Salarial o formación profesional, ya que los 100 euros mensuales irán a parar a la cotización por contingencias comunes (enfermedades y pensiones).

El Gobierno entiende que el aumento en la contratación de

trabajadores indefinidos se debe a la tarifa plana, ya que con la reducción se obtiene un ahorro para la empresa de cerca del 75% de la cotización por contingencias comunes, lo que supondría para un sueldo bruto de 20.000 euros al año unos 3.220 euros anuales.

Con estas medidas el trabajador realiza la misma aportación a la Seguridad Social. Sin embargo, como ha anunciado el Gobierno, tiene mayores posibilidades de ser contratado.

¿Tienes dudas sobre la tarifa plana? Consúltanos todo lo que quieras.

Franquicias: ¿por dónde empezar?

Madrid celebrará la feria low cost de franquicias, FranquiShop, en septiembre. Se trata de una convención en torno a este modelo de negocio dirigida a emprendedores y cuyo objetivo es el de facilitar la creación de empresas de forma segura y rentable bajo el formato franquicia. La feria tendrá lugar el próximo 25 de septiembre en el Hotel Auditorium de la capital. Será una oportunidad para el networking a la que cualquiera puede inscribirse en la página web de la feria.

Para aprovechar esta ocasión hemos querido elaborar una entrada dedicada a las franquicias. Vamos a desarrollar una serie de consejos que pueden venir bien a todos aquellos que quieran emprender a través de esta fórmula y que no sepan por dónde empezar.

¿Qué debo saber de las franquicias?

Son un negocio “llave en mano”. Es decir, el franquiciador provee la fórmula completa desde imagen, infraestructura, producto o servicio, protocolos de actuación y formación completa al franquiciado. El franquiciador aporta, entre otras cosas, el plan de negocios, que el franquiciador debe completar en función de su situación.

Estas son algunas de las consideraciones iniciales que debe plantearse:

1. Análisis del sector en que opera la franquicia

Todo el sistema de franquicias se agrupa en 41 sectores. A la hora de invertir es necesario analizar el mercado, superar juicios críticos positivos basados en estacionalidades y comprobar que verdaderamente se va a tratar de un nicho de mercado interesante. Es decir, hay que huir de las modas.

Hay que asegurarse de que el ciclo de vida del producto o servicio no esté en declive, es decir, que “lleguemos tarde” a un sector que se extingue o cuyo canon de entrada, por efecto de la ley de oferta/demanda, sea excesivo para el probable retorno.

Una muy buena opción son los sectores tradicionales que se han diferenciado a través de novedades tecnológicas y todavía no han saturado el mercado.

2. Opciones de actividad y

capacidad económica.

El análisis de inversión también es muy importante. Se han puesto de moda las franquicias LOW COST por su accesibilidad económica, ya que, en la actualidad, la financiación bancaria es cara y difícil de obtener.

Ideal para emprendedores, pone a prueba su espíritu empresarial por el importe de su “capitalización por desempleo”.

Consejo Iberislex: nunca piense en un plan de negocio a menos de tres años. La clave del éxito es la perseverancia. Una maduración rápida es posible, pero improbable, salvo en las franquicias muy establecidas, que por definición no son low cost.

3. Análisis del espíritu empresarial propio.

A la hora de analizar las opciones, conviene pensar qué interesa más y cuáles son los objetivos propios (¿busco el autoempleo, con inversiones más modestas?; ¿busco la gestión delegada, con un mayor volumen de inversión?).

La franquicia es un negocio, y el empresario debe tener en cuenta que esto conlleva una multitud de tareas diversas que a veces pueden desbordar su idea inicial. No hay límite horario ni tarea fuera de su competencia para un emprendedor. Hay que tratar con clientes, proveedores, personal, con la administración, los bancos.

El que se lo plantea como inversión y no como trabajo puede alcanzar la conclusión de que mejor inversión sería un producto financiero.

4. Estudiar la franquicia

Para empezar, hay que conocer a fondo qué es una franquicia, qué tipo de condiciones reúne este sistema y cuáles son sus fórmulas y la clave de su éxito. Esto es indispensable antes de entrar en el negocio.

Paralelamente, cuando se han seleccionado dos o tres franquicias que gustan, es importante profundizar en los datos públicos del franquiciador. Esta fase es determinante antes de hacer el desembolso inicial. En este sentido, el registro de franquiciadores es el instrumento que puede servir de guía para conocer los datos fundamentales. Todas las franquicias están obligadas a entregar la actualización de sus características (nº de establecimientos, años en el mercado, controles de calidad, posibilidad de arbitraje, etc.) en este registro.

Por último es deseable un análisis riguroso del manual y contrato de franquicia, previo a la firma. Estos documentos rigen el funcionamiento del negocio y los deberes y derechos de ambas partes. De su análisis se desprende si verdaderamente contempla todos los procedimientos, desde apertura a la resolución y que la marca no hace un uso abusivo de su posición.

En este punto es aconsejable tratar con un despacho especializado, para que revise la situación completa de la franquicia y no encontrarse luego sorpresas.

Otro de los consejos indispensables es el de tratar de hablar con otros franquiciados. Es la mejor manera de comprobar si lo que vende el franquiciador se corresponde con la realidad. Es útil contactar con aquellos que presenten contextos o circunstancias similares a las del caso propio. Algunas franquicias tienen demandas por incumplimiento.

En Iberislex tenemos una amplia experiencia en la gestión y

asesoría en franquicias. Si necesitas ayuda a la hora de convertirte en franquicia o participar en una, no dudes en contactarnos.

La reforma laboral realmente necesaria

Llevamos ya más de dos años palpando las consecuencias de la última reforma laboral del gobierno. Como era de esperar el resultado obtenido ha sido nulo. Desde el gobierno nos explican que se ha conseguido “ralentizar” la destrucción del empleo y desde la oposición y los sindicatos, nos dicen que esta reforma ha sido la causa principal del aumento del paro.

¿Cuál es la realidad?

La realidad es que el empleo no lo destruyen o lo crean las reformas laborales, ni la política del gobierno, sino la situación de la economía, que depende de la iniciativa de la sociedad (la famosa iniciativa privada), del contexto internacional, y de la capacidad de capitalización (muy condicionada por la situación bancaria). No obstante, es cierto que también incide el marco jurídico del país. Incluyendo, como no, la regulación laboral y su secuela: La seguridad o la inseguridad jurídica.

¿En qué consiste la

regulación laboral española?

Después del parcheo realizado por el PP y dejando de lado lo accesorio, las características que delimitan el marco jurídico actual en materia laboral son las siguientes:

1. La existencia de los llamados **sindicatos “más representativos”** que reciben fuertes subvenciones públicas. Estos sindicatos viven de espalda a la realidad laboral española integrada por PYMES y MICROPYMES, puesto que desarrollan toda su actividad en el ámbito de la administración y de las grandes empresas. Con estos coexisten unas **asociaciones patronales** de las mismas características. Ambos resultan una dócil correa de transmisión de los intereses políticos y financieros de los que dependen para su supervivencia.
2. La existencia de una **negociación colectiva** que genera ley imperativa. Esta negociación se realiza entre los sindicatos “más representativos” y las asociaciones patronales, bien a nivel de empresa (las grandes empresas), bien de sectores económicos (convenios sectoriales). Estos convenios sustraen del control de los trabajadores y empresarios en las PYMES y MICROPYMES aspectos tan importantes para la buena marcha del negocio como los sueldos, las excedencias, la productividad o la jornada. Es cierto que tras la reforma laboral existe la posibilidad de descolgarse del convenio colectivo, pero es un mecanismo que en la práctica ha quedado fuera del alcance de las pequeñas y medianas empresas.
3. La existencia de **una ley especial** que ha perdido todo contacto con el tronco civil del que nace. Además, nace viciada en su base, porque pretende proteger al trabajador contra un empresario y una empresa que ya no existen, generando una dinámica de enfrentamiento ajena

a la realidad de la economía. Puede resultar adecuada, como mal menor, en empresas de gran tamaño y con una fuerte capitalización (un alto volumen de inmovilizados). En estas empresas se cumple, al menos, el axioma de que el empresario es propietario de los medios de producción y el trabajador (alienado respecto del producto según criterios marxistas) solo aporta un pequeño impulso en las largas cadenas de fabricación. En este contexto existe una justificación para aplicar la discriminación positiva a favor del operario, creando para ello una ley y una jurisdicción especiales. Por el contrario, en empresas pequeñas (menos de veinticinco trabajadores y cinco millones de euros de facturación) y sobre todo en las de servicios, este axioma no se cumple. El empresario suele ser un “emprendedor” que aporta su crédito y recursos (se arriesga) para sacar adelante un proyecto y que depende de los trabajadores para conseguirlo (el principal medio de producción es el factor humano y este no pertenece al empresario). Se trata de un esfuerzo en **colaboración** que escapa absolutamente del marco laboral clásico. Cada uno de estos trabajadores tiene contacto directo con el producto final y la capacidad para perjudicar o desarrollar de forma efectiva el negocio.

4. La existencia de una **jurisdicción especial** (la social) en cuyo origen profesional se ha primado el acceso directo sobre el ordinario por oposición, produciendo un colectivo judicial fuertemente ideologizado.
5. **El despido es causal**. El contrato laboral es el único del ordenamiento civil que pese a ser indefinido no se puede resolver de forma unilateral por una de las partes. El despido objetivo se indemniza con veinte días por año trabajado, el disciplinario procedente con ninguno y el improcedente con treinta y tres días por año trabajado. El trabajador puede reclamar contra el despido en el plazo de veinte días. Se han eliminado los salarios de tramitación en el caso del despido declarado

improcedente, si la empresa opta por la extinción del vínculo, pero se mantienen para el caso de readmisión. Además, sigue existiendo la posibilidad de que el despido sea declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales. Para recurrir en suplicación el empresario debe consignar el importe de la condena (que en algunos juzgados consideran que alcanza a la indemnización y a los salarios de tramitación de forma conjunta y no alternativa).

6. Las **condiciones laborales** de los trabajadores están sometidas a los principios de mínimos (no pueden empeorarse respecto de las legales), de consolidación (las condiciones más favorables se consolidan) y de irrenunciabilidad de derechos. Cualquier **modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como el propio despido, tiene que ser causal** y requiere de un procedimiento especial colectivo o individual que se encuentra siempre sometido a control judicial.

Las anteriores son las grandes líneas que definen el ordenamiento en materia laboral. Se trata de un sistema sumamente ineficiente que polariza las relaciones industriales, genera enfrentamientos y conflictividad, afecta de forma arbitraria a la toma de decisiones estratégicas de las empresas y produce riesgos e inseguridad jurídica para los operadores económicos.

Pongamos el caso de una empresa pequeña (una ferretería) con un solo trabajador, que comparte horario con el empresario para atender al público. El trabajador que tiene quince años de antigüedad disfruta de un salario relativamente elevado 2.200 € mensuales porque en la época de bonanza (hasta 2007) se le ha ido actualizando cada año (también el empresario ha disfrutado de unos elevados beneficios a lo largo del mismo periodo).

Con la crisis, el empresario que lleva un año poniendo dinero para cubrir las pérdidas se ve precisado de reducir este

salario a 1.500 € mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en realidad necesitaría reducirlo a 1.200 €, pero no puede porque quedaría por debajo del fijado en el convenio colectivo). El trabajador demanda y el juicio se fija para ocho meses después. Durante los meses siguientes el ambiente en la tienda es pésimo y las ventas se resienten. Finalmente (a los tres meses) el empresario decide renunciar a la modificación sustancial y despedir al trabajador por razones disciplinarias. El trabajador demanda contra el despido, pidiendo la nulidad (readmisión obligatoria con salarios de tramitación) por vulneración de derechos fundamentales (el despido sería una represalia contra el trabajador) o, subsidiariamente la indemnización legal.

El nuevo juicio se señala para seis meses después. El empresario en este tiempo ha contratado a otra persona para que le ayude. Finalmente se celebra el juicio y el juzgado, otros tres meses después, dicta sentencia declarando la nulidad del despido. El empresario para recurrir necesita consignar los salarios de tramitación de nueve meses (19.800 €). Finalmente consigue el dinero e interpone, el recurso de suplicación ante el TSJ. Además, como no quiere readmitir al trabajador porque ya ha contratado a otro, tiene que pagar los salarios y el coste de seguridad social del despido durante todo el tiempo que el juzgado tarde en dictar sentencia. El TSJ tarda 14 meses en dictar una sentencia (el empresario lleva pagados para entonces 41.888 € y ha consignado otros 19.800). La sentencia modifica la de instancia y extingue el vínculo (al menos indirectamente), condenando al empresario a pagar una indemnización de 36.300 €. El empresario, agotados todos sus recursos (llevamos ya 97.988 € de cargas económicas), no es capaz de hacer frente a la indemnización. El trabajador (al que había que defender a toda costa porque era la parte débil) inicia la ejecución, obligando al empresario a cerrar la tienda y mal vender el local comercial (los ahorros de toda su vida) para pagar al trabajador.

¿Es frecuente este caso?

Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un total de 12,26 millones de trabajadores 2,63 millones trabajan en empresas con entre uno y nueve trabajadores y otros 2,44 millones lo hacen en empresas con entre 10 y 50. Supone un total de más del 41 % del empleo total del país. Más del 41 % de empresas y trabajadores que soportan un marco legal que no está pensado para ellos y que ha sido negociado por sindicatos, patronales y políticos, pensando solo en la administración y en las grandes empresas (e incluso en el mero interés personal).

¿Cuál es entonces la reforma laboral realmente necesaria?

La reforma laboral pendiente, en opinión de todos los expertos, es doble. Por una parte habría que generar un régimen especial para las empresas que, **por ejemplo**, cumplan los siguientes tres requisitos: 1) Tener menos de 25 trabajadores 2) Tener menos de cinco millones de facturación y 3) Tener un activo inmovilizado neto operativo (sin contar las inversiones no operativas) de menos de 300.000.

Estas empresas:

1. Quedarían exentas de la negociación colectiva y podrían establecer sus propias condiciones laborales sin empeorar, eso sí, las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa de referencia (pe. La relativa al salario mínimo interprofesional)
2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo dejarían de requerir una causa objetiva y se podrían aplicar libremente con un preaviso de tres

mensualidades. Si el trabajador optara por la renuncia indemnizada (20 días por año con un límite de 9 mensualidades) se aplicaría el mismo mecanismo que para los despidos.

Independientemente de lo anterior y con alcance para las empresas de cualquier tamaño, habría que reformar el ET de manera que los despidos dejaran de ser causales y se pudiera despedir libremente con un preaviso de, por ejemplo, tres mensualidades (compensable económicamente) y una indemnización de 20 días por año trabajado, pero con un límite de 24 mensualidades en lugar de 12 (combinando el preaviso y la indemnización no empeoraría las garantías que disfrutaban actualmente los trabajadores). El despido disciplinario tendría efecto inmediato, pero si fuera declarado improcedente se compensaría al trabajador con las tres mensualidades del preaviso omitido y la indemnización de 20 días por año trabajado). El despido sería comunicado al FOGASA por la empresa junto con sus balances y cuentas de resultados de los últimos tres años (la del último con periodificación mensual). **La indemnización le sería directamente exigible por el trabajador al FOGASA al que podría demandar ante la jurisdicción social en caso de discrepancia. En el caso de renuncia unilateral del trabajador (con o sin cambio de trabajo) este no perdería la indemnización devengada que se acumularía con la que devengue en la siguiente empresa en la que trabaje.** Si a la vista de los estados contables aportados por la empresa el FOGASA aprecia que el despido ha sido arbitrario podrá repercutirle 5 días por cada año que el trabajador haya permanecido en la empresa.

En caso de desacuerdo entre la empresa y el FOGASA sería competente la jurisdicción laboral. La deuda sería aplazable en los mismo términos que las deudas fiscales. Con este sistema se evitaría: 1) Que las empresas tiendan a precarizar y rotar el empleo para evitar la acumulación de pasivos laborales, 2) Que las empresas decidan no despedir cuando lo

necesitan u opten por despedir a trabajadores con menos antigüedad, por simple falta de recursos económicos 3) Que los trabajadores con cierta antigüedad permanezcan a disgusto en una empresa solo para no perder su antigüedad. Además se trasladaría la conflictividad potencial al FOGASA, reduciéndola puesto que se trata de un tercero al que se puede presumir un criterio objetivo y se aportaría seguridad jurídica a la empresa que una vez tomada la decisión de despido y pagado el preaviso, queda exenta del riesgo y ventura de la evolución de los procedimientos judiciales. El sistema se debería implantar de golpe siendo el FOGASA el responsable directo del pago de las indemnizaciones desde el día siguiente a su entrada en vigor. Con carácter transitorio se podría repercutir a la empresa por parte del FOGASA una parte cada vez menor de la indemnización.

Este sistema, u otro alternativo en la misma línea, sería beneficioso para las empresas y para los trabajadores. A cambio, solo se le puede hacer una objeción que es la de su financiabilidad. Un modelo parecido, pero con capitalización de las indemnizaciones mediante un seguro privado, se ha estudiado actuarialmente en Austria con indemnizaciones de 10 días en el caso de despidos objetivos y 20 para los improcedentes, calculándose que solo requeriría una aportación empresarial del 1,53 % sobre el salario bruto del trabajador.

Lo que se puede garantizar es que a los pocos meses de implantarse esta reforma se podría reciclar más de la mitad de los efectivos actualmente dedicados a la jurisdicción social en toda España, con el correspondiente ahorro de costes. Además, se modificaría la dialéctica de trabajo, reorientándola del conflicto permanente de intereses a la colaboración entre los interesados.

No queremos dar soluciones de salón a problemas que sabemos que son complejos. Solo hemos pretendido demostrar que lo realmente necesario no es una reforma sino un cambio radical de nuestro sistema laboral y que este cambio hay que hacerlo

desde un concepto actualizado de lo que son las relaciones laborales.

Alberto Berdión | Socio Director

Cómo cotizar por los trabajadores con CRETA

El nuevo sistema de Control de Recaudación por Trabajador (CRETA) cambiará la forma en que coticen las empresas por sus trabajadores. Como ya tratamos en este blog, CRETA, sistema de liquidación directa, simplificará el proceso de cumplimiento de las obligaciones sociales. Lo que más os puede interesar es que los actuales TCs serán modificados por algo similar al sistema usado en el IRPF.

En la actualidad, la empresa debe notificar a la Seguridad Social la información de cotizaciones y, posteriormente, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) envía la cantidad resultante de cotizaciones a la empresa. Pues bien, **desde octubre será la Seguridad Social la que realizará el envío de cotizaciones de los que dispone. La empresa deberá chequear la información y, si es correcta, aceptarla.**

Fecha de entrada en vigor CRETA

La TGSS elegirá una serie de empresas (de entre aquellas que estén inscritas en el Régimen General, tengan modo de pago normal y no cuenten con empleados públicos) y éstas comenzarán con el nuevo sistema en octubre de 2014. El resto de compañías

verá una implantación paulatina que, previsiblemente, culminará en julio de 2015.

Se enviará notificación electrónica de obligatoriedad publicada en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. (Si eres cliente y lo recibes, no dudes en escribirnos a la mayor brevedad posible).

Documentos que enviar a CRETA

Si no se trata de casos extraordinarios, la empresa no debe enviar más información que la que actualmente esté remitiendo. Al fin y al cabo, estos nuevos datos ya se aportan con el alta del trabajador. No obstante, sí que hay que notificar la información que no esté disponible en las bases de datos de la TGSS. Por ejemplo, bases u horas extra. La Tesorería indicará los plazos para entregar esta documentación.

Pagos CRETA

Cuando recibas la notificación de incorporación, se debe solicitar al TGSS el cálculo de liquidación de trabajadores (al estilo borrador IRPF). Se entiende que la incorporación se producirá a partir del primer día del mes siguiente al que se haya sido notificado.

El sistema de pagos se gestiona a través del actual sistema de comunicación electrónica RED y la facturación se realizará entre los días 24 y 28 del mes de ingreso reglamentario. En cualquier caso, se puede facturar siempre que se quiera si lo pides como empresario.

Factura de cotizaciones de la empresa en CRETA

La Seguridad Social elaborará la factura de cotizaciones a través de la información que contienen sus bases de datos, la ubicada en terceros organismos y la aportada por el empresario. Sólo si la TGSS tiene información suficiente para realizar el cálculo, emitirá el borrador de facturación. En este sentido, siempre recomendamos que se comprueben todos los datos. Al igual que ocurre en el IRPF, la Administración se equivoca.

Si se cuenta con la información suficiente, la TGSS emitirá borrador de factura para confirmación de empresario. Cuando no haya información suficiente, se notificará. En cualquier caso, antes de solicitar la liquidación, la empresa puede solicitar los datos que obran en poder del TGSS. Repetimos: es necesario controlar la factura que se emite de los organismos públicos, ya que puede haber errores que nos cuesten más de un susto.

Ingreso de factura CRETA

Se realizará con cargo a cuenta o pago electrónico. Desaparecen los boletines de cotización.

Recomendaciones al empresario ante el sistema CRETA

El propio Ministerio de Empleo dice: hay que comprobar que la información que se envía a la TGSS y la que consta en el organismo es correcta; hay que solicitar la factura lo antes posible para tener más tiempo si hay que solucionar problemas con la Administración; y, por último, hay cumplir con los

plazos si hay datos nuevos que incorporar.

Si tienes cualquier duda, aquí nos tienes para ayudarte.

Portal de Garantía Juvenil y ventajas para el empresario y autónomo

Recientemente se ha creado el Portal de Garantía Juvenil. A continuación vamos a dar las claves de esta herramienta pero, previamente, queremos ponerla en relación con los intereses de los emprendedores, pymes, autónomos y otros profesionales. Se trata de beneficios fiscales. Consecuentemente, debemos comentar que el Gobierno ha anunciado que para apoyar la contratación de los jóvenes inscritos en este portal se va a establecer una tarifa joven, que consiste en lo siguiente:

- Se crea una bonificación con carácter mensual en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. La cuantía será de 300 euros mensuales durante un máximo de seis meses (Es decir, 1800 euros en total), de la que podrán beneficiarse las empresas, los autónomos y las entidades de la economía social, que celebren un contrato indefinido con el joven inscrito en la garantía juvenil.
- La tarifa entrará en vigor a partir del 30/06/2016 y tendrá compatibilidad con el resto de incentivos mientras que el importe mensual a cotizar no sea negativo.
- La empresa deberá comprometerse a mantener al joven durante un mínimo de 6 meses. En caso contrario, deberá reintegrar la bonificación.

- La empresa se obliga a incrementar con la nueva contratación el nivel de empleo definido y total de compañía. Asimismo, debe mantener estas cifras durante todo el periodo de bonificación. Es decir, no se puede despedir a nadie para que entre el joven y su bonificación.
- Si se trata de empleo a tiempo parcial, este debe tener una jornada de al menos el 50% de la de un trabajador a tiempo completo. En estos casos, la bonificación será de 150 a 225 euros.

¿Qué es el portal de garantía juvenil? ¿Qué tipo de jóvenes podrá contratar el empresario u autónomo?



Foto: Wikipedia

Es una medida fruto del marco financiero 2014-2020 de los Fondos Estructurales y de la inversión de la Unión Europeo, que ha puesto a disposición de España un total de 1887 millones de euros. Los objetivos de este Sistema se plantean el impacto en el beneficio para 845.000 jóvenes españoles.

El Portal de Garantía Juvenil servirá de punto de encuentro entre jóvenes, administraciones, empresas, autónomos y resto

de entidades. Los jóvenes que cumplan los requisitos se inscribirán en un registro telemático. Su misión es que los jóvenes menores de 25 años puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados.

¿Quiénes pueden ser beneficiarios de las ventajas del Portal de Garantía Juvenil?

Los jóvenes que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser españoles o ciudadanos de la Unión Europea. También aquellos de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza. Asimismo, podrán disfrutar del Portal los extranjeros titulares de una autorización de residencia que permita trabajar en nuestras fronteras.
- Estar empadronado en territorio español.
- Tener más de 16 años y menos de 25. También es accesible para menores de 30 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33%
- No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas ni formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.
- Presentar una declaración escrita de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil.

Si cumples estos requisitos o si quieres hacer un seguimiento de estas medidas desde tu empresa, visita el siguiente enlace habilitado por el Gobierno.

¿Te parece interesante? ¿Ves una oportunidad para apostar por el empleo joven en tu empresa?

10 ideas antes de crear una empresa (y un poco de autoestima)



Fuente: Pixabay

1. Ten una idea. Puede que se trate de un producto que siempre has querido hacer (dime que no has querido fabricar tu propia cerveza y dársela a tus amigos o que nunca te has planteado desarrollar la fragancia de las fragancias” o de un servicio que consideras necesario en tu entorno. Da igual, la cuestión es que pienses algo que se necesita y que nadie como tú puede ofrecer. No hay excusas, todo el mundo ha tenido un momento en el que dice: “¡caramba! Eso es una buena idea”. Bueno, pues la clave es no dejarla pasar y perseguirla. Hay que crear una

empresa.

2. Reúne a un equipo. No, no te escandalices. No hay que contratar a nadie antes de empezar. Muchas veces, entre tus amigos, hay verdaderos asesores que pueden darte pistas. Se trata de hacer una “versión beta” de tu idea, de recibir sugerencias, consejos, que marcarán el proyecto futuro. Sólo porque hayas visto crecer a una persona y sólo hables de fútbol con él o ella, no significa que no tenga una vida profesional. En tu agenda del móvil o en tu perfil de Facebook tienes cientos de amigos que estarán encantados de tomarse un café contigo y ayudarte a definir esa primera idea.

3. Prepara tu plan de negocio. Es un paso fundamental en el que no pocas veces se necesita asesoramiento profesional especializado en crear una empresa. Es habitual que aunque se tenga una idea muy clara de lo que se quiere conseguir, haga falta un pensamiento estratégico desarrolle otras muchas variables que han podido no ser tomadas en cuenta por el emprendedor (y sus amigos).

Explicado en líneas extremadamente generales, se debe definir el modelo de negocio, los productos y servicios, subrayar los objetivos y detallar los procedimientos. Además, hay que analizar a la competencia. Asimismo, hay que destacar la perspectiva de marketing a fin de tener claro cómo hacer que los demás conozcan tu producto o servicio y lo que estás ofreciendo.

Esta fase es indispensable. Sobre todo, si se quiere obtener financiación externa y por las vías tradicionales (los familiares y amigos pueden ser más benévolo, aunque no deberían).

4. Da personalidad a tu empresa. En muchas ocasiones, esta fase se considera sin importancia o baladí. Sin embargo, en una sociedad globalizada donde productos y servicios compiten con idénticas características y cualidades, definir el quiénes

somos y plasmarlo en un logotipo, tarjeta de visita y una identidad visual coherente puede ser un método atractivo para mantenerse en la línea que ha marcado el plan de negocio.

El día a día puede llevar a muchas organizaciones a perder el rumbo y estar sujetas a los vaivenes del momento. Un logotipo, una breve identidad que señale brevemente hacia dónde vas y que representas, puede ser la clave para mantener el ancla. Es cierto que se necesitan profesionales en estas lides. No obstante, estamos hablando de una primera fase con escasos recursos.

5. Prepara material ejecutivo. En otras palabras, tienes un nombre, unos colores y un plan de negocio. Es el momento de preparar un pequeño documento ágil y atractivo que explique lo que quieres hacer. La idea es conseguir que tus públicos se sientan atraídos por la idea, que poco a poco vayas gestionando tu propia reputación.

En definitiva, tienes que desarrollar un modelo ejecutivo de tu plan de negocio que incluya la forma en que concibe el mundo tu empresa y cuál es su ventaja diferencial. Este documento te tiene que servir para arrastras a las masas. Con él debes abordar a tu banco, a los posibles financiadores, a tus futuros clientes, proveedores...

Si tu idea es buena y la sabes transmitir, tendrás un mayor poder negociación con tus grupos de interés (asesores, contables, productores, inversores...). Está demostrado que cuando se sabe cumplir con las expectativas de los públicos se construyen creencias compartidas y mucha gente favorece el desarrollo de tu empresa y tu proyecto.

6. Requisitos legales. ¡Ay amigo! Al final, nadie nos libra de las garras burocráticas. Es necesario constituirse bajo figura legal para crear una empresa. De lo contrario, el Fisco dejaría de tener sentido. En este caso, según tu modelo de negocio, necesitarás comprender qué se adecua mejor a tus

necesidades: sociedad limitada, sociedad unipersonal, autónomo... Una de las primeras reglas es saber que al igual que existen personas físicas, existen personas jurídicas. En esta fase, toca plantearse qué perfil va a adquirir tu empresa.

Además, necesitarás obtener los diferentes certificados que aseguren tu permanente estado en la legalidad. Seguridad social para empleados, el CIF, formularios, altas en el RETA, cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y un largo etcétera.

7. Consigue un asesor empresarial y un contable. Llegados a este punto es posible que la cantidad de trabajo se acumule y la ilusión inicial, que era aportar a la sociedad un producto o servicio encaminado a hacer de este mundo un lugar mejor (y con una persona un poco más enriquecida), se diluya. Por eso, es importante saber delegar y hacer que cada profesional pueda ayudarte en tu labor. Así, un asesor, un consultor empresarial, podrá hacerte la vida más fácil respecto al seguimiento del plan de negocio. Asimismo, los ingresos y los gastos deben ser controlados por alguien especializado. En este caso, uno de esos seres que reciben el nombre de contables!

8. Gestión económica. Un aspecto muy subrayable es que hay que separar la economía personal de la economía de la empresa. Por lo tanto, tras los primeros pasos que se han explicado en esta entrada, toca ir al banco y abrir una cuenta vinculada a la organización. Algunos bancos requieren información técnica derivada de las primeras fases. De hecho, el CIF te lo van a preguntar seguro. Por lo tanto, antes de pasarte por la oficina, contacta con ellos para conocer los requisitos.

Dentro de esta etapa conviene que le digas a tu asesor empresarial que planifique y te explique los documentos básicos, tales como recibos, facturas y otro tipo de materiales con los que vas a trabajar asiduamente. Su trabajo es hacerte entender cómo gestionar convenientemente este tipo

de aspectos, pídelo. En resumidas cuentas, le están pagando para ello.

No hay que olvidar que deberías investigar continuamente sobre vías de financiación, oportunidades para la obtención de capital (hay muchas más ayudas de las que crees) e implementar, si es posible, una línea de crédito con tu banco. En numerosas ocasiones y dependiendo del negocio, necesitarás realizar pagos antes de obtener ingresos y, por lo tanto, no es de extrañar que necesites que el banco sea capaz de financiarte estas transacciones como paso previo a la obtención del beneficio.

9. Listo para trabajar. Ahora toca demostrar que todo este proceso no era más que un medio para conseguir tu sueño. Aunque gran parte de estas gestiones te acompañarán el resto de tu vida empresarial, lo cierto es que lo principal es observar cómo se desarrollan tus objetivos. La gratificación personal y económica merece la pena.

10. Innovación. Parece que este concepto está vinculado a laboratorios en climas helados y bajo tierra. No es así. Da igual cuál sea tu sector. Nunca dejes de innovar. Se puede tratar de pequeños cambios, creatividades que surgen de la nada. Pero la innovación es la clave de tu éxito. Nadie puede quedarse estancado. Por lo tanto, por muy bien que vaya tu negocio, no dejes de pensar que en cualquier momento te puedes quedar obsoleto y que en la creatividad reside la sostenibilidad.

¿Quieres saber más? ¿Necesitas nuestra ayuda? No dudes en escribirnos o llamarnos. En Iberislex somos especialistas en la consultoría empresarial. Podemos ayudarte a comprender las mejores maneras de constituir una sociedad o emprender un plan de negocio.

9 aspectos que tener en cuenta de la reforma fiscal 2014

Desde el equipo de consultoría fiscal de Iberislex hemos querido extraer las primeras conclusiones de la reforma fiscal anunciada por el Gobierno. En cuanto la noticia se convierta en algo más sólido elaboraremos un documento de análisis con todos los detalles y aspectos que se deben tener en cuenta.

IVA. Sin cambios excepto en los productos sanitarios. Estos últimos sujetos a la normativa de Bruselas. Por eso, se pasa del 10% actual al 21%. No entran en este cambio las gafas, prótesis, muletas o sillas de ruedas. Los materiales que usan los laboratorios se elevarán del actual 4% al 21%.

Impuesto de sociedades. Las financieras petroleras se mantienen en el 30%. El resto verán reducida la carga desde el 30% al 28% en 2015 y el 25% en 2016. Asimismo, se incrementan las bases imponibles del impuesto de sociedades y se simplifican las tablas de amortización con objeto de mantener un número más limitado. Por lo tanto, se generaliza la no deducibilidad de cualquier tipo de deterioro de valor de elementos patrimoniales (excepto existencias, créditos y partidas a cobrar).

Autónomos. Aquellos trabajadores autónomos con renta anual inferior a 12000 euros tributarán por IRPF un 15% desde julio. Actualmente, es de 21%. A priori, habrá un ahorro de hasta 300 euros por autónomo. Se mantiene tipo reducido para pymes de nueva creación y la primera parte de la base imponible en hasta 300000 euros.

El régimen de módulos seguirá vigente para aquellos que trabajan con el consumidor. Es decir, taxis, peluquerías, pequeño comercio, bares... y en agricultura, pesca y transporte marítimo.

IRPF. El número de tramos de IRPF pasa de los siete actuales a 5. La próxima declaración contará con una oscilación entre el 20% y el 47% y en la siguiente del 19% al 45%. Actualmente, los tramos van del 24,75% al 52%. Otra novedad es que aquellos trabajadores que ganen menos de 12000 euros anuales no estarán sujetos a tributación por IRPF.

Dentro de este bloque de reformas, cabe destacar: la existencia de un aumento en rentas exentas vinculadas con cargas familiares y dependencias: nº de descendientes, edad, ascendientes a cargo o familiares con discapacidad. Asimismo, se ha anunciado la existencia de ayudas de hasta 100 euros mensuales para familias con hijos dependientes con discapacidad.

Respecto a las Comunidades Autónomas, recordamos que estas tienen competencia sobre el 50% del impuesto. Ante la existencia de alguna de ellas que pueda tener un IRPF más alto que el propuesto por el Gobierno (Cataluña), el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, ya ha dicho que se invalidarán las subidas o rebajas de los tipos impositivos aprobados hasta la fecha por las Comunidades Autónomas. Así, para mantener una situación similar a la de ahora deberán aprobar nuevos incrementos o disminuciones cuando la ley sea publicada en el BOE.

Plusvalías. Se suprime la distinción a las plusvalías obtenidas a menos de un año y con tributo al tipo general (hasta ahora, máximo de 52%). Así, desde 2015 todas las plusvalías, sin importar plazo, tributarán al 20% para cuantías de hasta 6000 euros. El objetivo es que en 2016 el tipo sea del 19% para esta cantidad y pueda llegar al 23% para una base de 50000 euros.

Dividendos. La exención fiscal de dividendos inferiores a 1500 se elimina. Supuestamente, el varapalo inicial será contrarrestado con las medidas de fomento del ahorro que se detallan a continuación.

Ahorro y Plan Ahorro 5. Estos son los cambios en el gravamen a los rendimientos del capital, ahorro e inversión. Se trata de una oscilación en máximos que va del 27% actual al 23% propuesto. En los tipos mínimos, el cambio será del 21% al 19%. Más concretamente:

Rendimiento	2014	2015	2016
Hasta 6000 euros	21%	20%	19%
Entre 6000 y 50000 euros	25%	22%	21%
Más de 50000 euros	27%	24%	23%

Respecto al Plan Ahorro 5. Es una fórmula para promover a medio y largo plazo el ahorro. Se trata de una opción que debe estar vinculada a cuenta bancaria o seguro que garantice tributación de un mínimo del 85% de lo invertido. Cuando se dé esta circunstancia en el producto financiero y el contribuyente lo mantenga por un mínimo de 5 años, se estará exento de carga fiscal en los rendimientos. De esta manera, se ahorra en la tributación como renta del capital (actualmente del 21% al 27%).

Planes de pensiones. Las aportaciones máximas a los planes de pensiones cambian de los 10000 euros actuales a 8000.

Indemnización por despido. A partir de 2000 euros por año trabajado (mínimo exento) se empieza a tributar. Por ejemplo, en el caso de tener una indemnización de 3666 euros, quedará exenta de tributación el 54,55% del total de la indemnización. Esta medida se va a aplicar de manera inmediata para evitar

despidos antes de una entrada en vigor demasiado alejada de la actualidad.

Alquiler. Se elimina la deducción por alquiler de viviendas en los contratos que se firmen a partir de 2015. La deducción estatal para inquilinos sube al 10,05% de las cantidades comprendidas en alquiler. Esto es así para contribuyentes con base imponible máxima no superior a los 24107,20 euros.

Los propietarios de viviendas en alquiler verán reducida su deducción: en el caso de alquileres para mayores de 35 años, se pasará del 60% actual al 50%; en los menores de 30 años se elimina la exención total al 100% y también se pasará al 50%.



Presentación reforma fiscal.
Ministro Cristóbal Montoro y
altos cargos del Ministerio
de Hacienda y
Administraciones Públicas.
Foto: Ministerio de Hacienda
y AAPP

la oficina o en casa. La dificultad está en los permisos cuando entramos en una red. Pero vale muy bien para impresoras de configuración local. Disponible en Itunes y Android. Con la versión gratis de la aplicación se puede imprimir una página de prueba para comprobar la compatibilidad, imprimir por medio de Google Cloud Print (incluyendo la opción «Guarde como PDF») e imprimir 20 páginas en modo remoto por Internet. Para una impresión sin límites necesita adquirir PrinterShare Premium Key, una aplicación pequeña separada que simplemente necesita estar en el dispositivo para desbloquear las características premium de la aplicación gratis. Antes de comprar la llave es recomendable imprimir una página de prueba para comprobar la compatibilidad con su impresora.

3.- **Polaris Office**. Tiene un precio de 11,99 en la Itunes Store. No obstante, merece la pena para editar, leer y compartir cualquier documento, admite formatos Word, Excel, Powerpoint, PDF. También disponible en Android

4.- **Eysamobile**. Gratuita. Sirve para el pago del aparcamiento en zonas reguladas por los ayuntamientos. Comodísimo: avisa por correo electrónico del pago, del final del tiempo contratado, si nos han puesto una multa de su anulación, y si acabamos antes podemos recuperar el dinero no utilizado. Para no tener que salir corriendo de una reunión a cambiar el ticket y descubrir que no tiene uno cambio. Android y Itunes

5.- **SlideIt** es nuestra elección en escritura rápida, aunque hay varias. Esta es para Android. Para poder escribir correos o informes en cualquier parte en tiempos racionales y sin desesperarse por el tamaño de nuestros pulgares. Tiene varios idiomas, predicción y ofrece varios aspectos distintos de teclado.

6.- **Calendar**. **Calendar** agenda y calendario electrónico desarrollado por Google. Permite sincronizarlo con los contactos de Gmail de manera que podamos invitarlos y compartir eventos. Buenos widgets.

7.- **Gtasks** (Android y Itunes), que sincroniza con la cuenta de Google y Calendar, con avisos sonoros o por correo electrónico configurables. Único defecto: no establece prioridades, pero los widgets son estupendos, de todo tipo.

8.- **IVAFREE**: (Itunes y Android) Las facturas son la gran pesadilla de los autónomos. IVAFREE captura tickets y los almacena en una plataforma cloud a la que se accede por dos vías: smartphones con la app y ordenadores de la propia empresa/autónomo o de la asesoría para directamente contabilizar el gasto transformado en factura electrónica.

Para que la funcionalidad de factura electrónica sea accesible (homologada con la Aeat) es necesario que el establecimiento que emite el ticket esté adherido al sistema. Para el empresario adherido al sistema es una ventaja porque le ahorra trabajo ya que sólo tiene que dar el visto bueno a las facturas autoemitidas por los clientes en base a los tickets de caja.

Es útil también para empresas con empleados que presenten notas de gasto, ya que permite que la administración de la empresa pueda dar el visto bueno al gasto directamente sobre la marcha, ahorra mucho papeleo.

9.- **Dropbox** es un servicio en la nube que permite a los usuarios almacenar, sincronizar y compartir archivos en línea y entre ordenadores.

10- Y, por supuesto, **Evernote**, gracias a la cual nuestro departamento de asesoría empresarial ha escrito este Post, en cualquier parte, en esos ratos sueltos que llevan a esa reflexión tan común de «qué hago yo aquí esperado con todo lo que tengo pendiente? ¡Me van a poner una multa! Qué horror, qué estrés!»

Este servicio permite crear y compartir documentos cloud que sincroniza con el teléfono. Guarda información de diferentes fuentes en un mismo lugar. Notas de texto, páginas web,

archivos o capturas de pantalla, notas de voz, fotos y esquemas o dibujos a mano (sobre la pantalla táctil).

Tiene recordatorios, lista de tareas pendientes, o se puede usar para proyectos, creando una libreta de notas para el mismo, y utilizando etiquetas o vinculándolas mediante los enlaces de nota.

Asesoría empresarial: nueva ley de defensa de los consumidores.

La Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios **mejora las transacciones a distancia, limita el spam telefónico y regula el cigarrillo electrónico.** Consecuentemente, desde la asesoría empresarial debemos comentar su contenido a fin de aconsejar a nuestros clientes, en su forma de comercializar sus productos, y a los amigos de Iberislex, para que puedan hacer valer sus derechos ante terceros.

La norma fue aprobada en Consejo de Ministros en octubre y en marzo salió del Parlamento. Es una propuesta que parte de la ministra de Sanidad, Ana Mato, y traspone a la legislación española la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo. Entre sus objetivos se encuentra el **refuerzo de la seguridad jurídica y la reducción de desigualdades de posiciones entre empresario y consumidor.**

4 cambios que subrayamos desde la asesoría empresarial

a. Sobre los contratos. Este es una de las principales modificaciones que consideramos cruciales para nuestros clientes y que, como asesoría empresarial, debemos comentar. **La norma amplía el plazo legal para el desistimiento del contrato.** Así, se pasa de los 7 días actuales a un mínimo de 14 y si el consumidor no hubiera recibido información precisa sobre este derecho, el plazo se amplía a doce meses.

Otra de las novedades sobre las que queremos hacer especial hincapié desde la asesoría empresarial es la relativa a las cargas encubiertas. Ahora, el empresario tendrá que velar por que el consumidor, cuando realice un pedido por internet, confirme que es consciente de que este implica una obligación de pago. Consecuentemente, **el usuario tendrá que aceptar el precio final antes de que concluya la transacción.**

En este sentido, si el consumidor no da su consentimiento expreso para un pago adicional al acordado y, en su lugar, el empresario lo deduce utilizando opciones por defecto, el usuario podrá solicitar el reembolso del pago. Además, si la empresa habilita un línea telefónica para comunicarse con sus clientes en materia relacionada con el contrato, **el coste de la llamada no podrá ser superior a la tarifa básica.**

En los **contratos realizados de manera telefónica**, la vinculación entre consumidor y empresa será definitiva cuando se haya firmado la oferta o mediante envío del acuerdo en papel, fax, email o mensaje de texto. Además, se incluyen nuevos derechos relativos a la forma y plazos de entrega o al riesgo de pérdida y deterioro del producto adquirido.

Por último, **la letra que aparezca en los contratos no podrá ser inferior a un milímetro y medio** ni podrá ser editada con

un contraste con el fondo que dificulte la lectura (por ejemplo, gris claro sobre blanco).

b. Reclamaciones abusivas. La Ley permite que los fiscales actúen en **representación de los consumidores en reclamaciones abusivas** por contratos con empresas del sector bancario, energético, telecom, etc.

c. Spam telefónico. La ley reconoce el derecho de los consumidores a optar por no recibir más ofertas telefónicas. La compañía debe preguntar desde la primera llamada si se desea obtener más información y, por lo tanto, más llamadas reiterativas. Si el usuario dice que no, la empresa debe cesar el "acoso" telefónico.

Asimismo, **se prohíben llamadas comerciales durante el fin de semana y, de lunes a viernes, en la franja horaria que va desde las 21:00 a las 9:00.**

d. Cigarrillos electrónicos. Todos los dispositivos susceptibles de liberación de nicotina (cigarrillos electrónicos o similares) serán prohibidos en los espacios pertenecientes a la Administración Pública, los centros sanitarios, docentes y formativos, transporte público, parques infantiles o zonas de juego para menores. No obstante, en las áreas al aire libre de Universidades, sí que estarán permitidos.

Si tienes cualquier duda sobre la implantación de la nueva Ley, no dudes en consultar con nuestra área de asesoría empresarial. Estaremos encantados de ayudarte.