

OFICO

ASESORÍA LABORAL
RECURSOS HUMANOS



TU DESPACHO TE INFORMA

SEPTIEMBRE 2024



EN ESTE NÚMERO:

- 02** Calendario septiembre y octubre 2024
- 03** El régimen especial de las entidades dedicadas al arrendamiento de vivienda
- 08** La nueva "Ley de Paridad" ¿Cómo afecta a las empresas en el ámbito laboral?
- 11** Las claves del nuevo Reglamento europeo de Inteligencia Artificial
- 14** El análisis de la cuenta de resultados de una empresa ¿Qué debemos tener en cuenta?

Una publicación práctica y útil para que esté informado de las novedades legales que afectan a su empresa o negocio

Aviso legal: Esta publicación no aceptará ningún tipo de responsabilidad jurídica ni económica derivada o que pudiera derivarse de los daños o perjuicios que puedan sufrir terceras personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información facilitada en este boletín. Los artículos de este boletín tienen carácter meramente informativo y resumen disposiciones que, por el carácter limitativo propio de todo resumen, pueden requerir de una mayor información.

CALENARIO FISCAL

SEPTIEMBRE Y OCTUBRE 2024

Hasta el 20 de septiembre

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas.

- Agosto 2024. Grandes empresas: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

IVA

- Julio y agosto 2024. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349

Hasta el 30 de septiembre

IVA

- Año 2023. Solicitud de devolución del IVA soportado: Mods. 360, 361
- Agosto 2024. Autoliquidación: Mod. 303
- Agosto 2024. Grupo de entidades, modelo individual: Mod. 322
- Agosto 2024. Grupo de entidades, modelo agregado: Mod. 353

- Agosto 2024. Ventanilla única - Régimen de importación: Mod. 369
- Agosto 2024. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380
- Primer trimestre 2024: solicitud de reembolso de las cuotas tributarias soportadas por las fuerzas armadas de los Estados miembros de la UE: Mod. 381

Hasta el 21 de octubre

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas.

- Septiembre 2024. Grandes empresas: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
- Tercer trimestre 2024: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216

Pagos fraccionados Renta

- Tercer trimestre 2024:
 - › Estimación directa: Mod. 130
 - › Estimación objetiva: Mod. 131

Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de no Residentes

- Ejercicio en curso:
 - › Régimen general: Mod. 202
 - › Régimen de consolidación fiscal (grupos fiscales): Mod. 222

IVA

- Septiembre 2024. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349
- Tercer trimestre 2024. Autoliquidación:

Mod. 303

- Tercer trimestre 2024. Declaración-liquidación no periódica: Mod. 309
- Tercer trimestre 2024. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349
- Tercer trimestre 2024. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380
- Solicitud de devolución de cuotas reembolsadas a viajeros por empresarios en recargo de equivalencia: Mod. 308
- Reintegro de compensaciones en el régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca: Mod. 341

Hasta el 30 de octubre

IVA

- Septiembre 2024. Autoliquidación: Mod. 303
- Septiembre 2024. Grupo de entidades, modelo individual: Mod. 322
- Septiembre 2024. Grupo de entidades, modelo agregado: Mod. 353
- Septiembre 2024. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380

Hasta el 31 de octubre

IVA

- Septiembre 2024. Ventanilla única - Régimen de importación: Mod. 369
- Tercer trimestre 2024. Ventanilla única - Regímenes exterior y de la Unión: Mod. 369

NOTA: Este calendario se ha elaborado según fuentes de la AEAT, habiendo proyectos normativos en tramitación o normas aprobadas en curso que pudieran variar este calendario. Recuerde que si el vencimiento coincide con una festividad local o autonómica, el plazo finaliza el primer día hábil siguiente al señalado en este calendario.

EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LAS ENTIDADES DEDICADAS AL ARRENDAMIENTO DE VIVIENDA

Este régimen especial se encuentra actualmente regulado en los artículos 48 y 49 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (LIS) y se aprobó con la finalidad de estimular el mercado inmobiliario de viviendas en alquiler y dar respuesta a la necesidad social de contar con un parque de viviendas en alquiler.

La existencia de un régimen fiscal especial para entidades dedicadas al arrendamiento en el Impuesto sobre Sociedades, puede resultar interesante en determinados casos por la bonificación prevista en la norma (bonificación del 40% a la parte de la cuota íntegra correspondiente a las rentas derivadas del arrendamiento de viviendas), siempre que se cumplan una serie de requisitos.

Este régimen fiscal supone una reducción de la carga fiscal de las empresas dedicadas a esta actividad de arrendamiento, si bien este tipo de sociedades tienen sentido cuando estamos hablando de grandes volúmenes de inmuebles, donde el importe global de renta que se puede acoger a la bonificación es realmente significativo. Además, estas entidades pueden disfrutar de un tipo de IVA superreducido del 4% en la compra de las viviendas destinadas a esta actividad, en lugar del 10% habitual en la compra de este tipo de inmuebles.

El mencionado régimen especial se encuentra actualmente regulado en los artículos 48 y 49 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (LIS) y se aprobó con la finalidad de estimular el mercado inmobiliario de viviendas en alquiler y dar respuesta a la necesidad social de contar con un parque de viviendas en alquiler.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Podrán acogerse a este régimen las sociedades que tengan como **actividad económica principal el arrendamiento de viviendas** situadas en territorio español que hayan construido, promovido o adquirido.

No obstante, esta actividad es **compatible** con:

- La realización de otras actividades complementarias.
- La transmisión de los inmuebles arrendados una vez transcurrido el período mínimo de 3 años en el que las viviendas deben permanecer arrendadas u ofrecidas en arrendamiento.

Definición de arrendamiento de vivienda

A efectos de la aplicación de este régimen especial, únicamente se entenderá por arrendamiento de vivienda

el definido en el artículo 2.1 de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos (LAU), siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos en dicha Ley para los contratos de arrendamiento de viviendas.

En concreto, **se considera arrendamiento de vivienda** aquel arrendamiento que recae sobre una edificación habitable cuyo destino primordial sea satisfacer la necesidad permanente de vivienda del arrendatario.

Se asimilarán a viviendas el mobiliario, los trasteros, las plazas de garaje con el máximo de dos, y cualesquiera otras dependencias, espacios arrendados o servicios cedidos como accesorios de la finca por el mismo arrendador, excluidos los locales de negocio, siempre que unos y otros se arrienden conjuntamente con la vivienda.

OPCIÓN AL RÉGIMEN

Las entidades que pretendan acogerse al régimen de las entidades dedicadas al arrendamiento de vivienda, **deberán comunicarlo a la Administración tributaria**. El régimen fiscal especial se aplicará en el período impositivo que finalice con posterioridad a dicha comunicación y en los sucesivos que concluyan antes de que se comunique a la Administración tributaria la renuncia al régimen.

Dichas entidades **no podrán optar por este régimen especial cuando apliquen cualquiera de los restantes regímenes especiales** regulados en el Título VII de la LIS, salvo el de consolidación fiscal, transparencia fiscal internacional y el de las fusiones, escisiones, aportaciones de activo, canje de valores y el de determinados contratos de arrendamiento financiero.

No obstante, las **entidades que tengan la consideración de reducida dimensión**, podrán optar entre aplicar su régimen especial o el de las entidades dedicadas al arrendamiento de vivienda. A estos efectos, la aplicación del régimen de las entidades dedicadas al arrendamiento de vivienda es incompatible en un mismo período impositivo con la aplicación de los incentivos fiscales de las empresas de reducida dimensión, tanto si dichos incentivos proceden de ese mismo período impositivo en el que la entidad

cumpla los requisitos para ser considerada como de reducida dimensión como si proceden de otro anterior.

ATENCIÓN. La aplicación del régimen de entidades dedicadas al arrendamiento de vivienda es incompatible en un mismo período impositivo con la aplicación de los incentivos fiscales para las empresas de reducida dimensión, tanto si dichos incentivos proceden de ese mismo período impositivo en el que la entidad cumple los requisitos para ser considerada como de reducida dimensión o de otro anterior, pudiendo optar la entidad por uno u otro régimen fiscal (DGT V2637-20).

REQUISITOS PARA PODER APLICAR ESTE RÉGIMEN ESPECIAL

Para poder aplicar este régimen especial, las entidades deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) El **número de viviendas arrendadas u ofrecidas en arrendamiento** por la entidad en cada período impositivo ha de ser en todo momento igual o superior a 8. En este sentido, en lo relativo a la titularidad de las viviendas, se exige que las viviendas hayan sido construidas, promovidas o adquiridas por la sociedad, por lo que las viviendas que se dispongan en virtud de cualquier otro título jurídico, como usufructo, derecho temporal de explotación o arrendamiento, no podrán incluirse en el cómputo del número de viviendas arrendadas u ofrecidas en arrendamiento por la entidad.
- 2) Las viviendas **deberán permanecer arrendadas u ofrecidas en arrendamiento** durante al menos 3 años, cuyo plazo se computará:
 - a. En el caso de viviendas que figuren en el patrimonio de la entidad antes del momento de acogerse al régimen, desde la fecha de inicio del período

impositivo en que se comunique la opción por el régimen, siempre que a dicha fecha la vivienda se encontrara arrendada. De lo contrario, se estará a lo dispuesto en la letra b) siguiente.

- b. Si las viviendas han sido adquiridas o promovidas con posterioridad por la entidad, desde la fecha en que fueron arrendadas por primera vez por ella.

El incumplimiento de este requisito supondrá la pérdida de la bonificación que hubiera correspondido para cada vivienda. En este caso, la entidad deberá ingresar, junto con la cuota del Impuesto sobre Sociedades correspondiente al período impositivo en el que se produjo el incumplimiento, el importe de las bonificaciones aplicadas en la totalidad de los períodos impositivos en los que hubiera resultado de aplicación este régimen especial, sin perjuicio de los intereses de demora, recargos y sanciones que resulten procedentes. No obstante, se considera que el incumplimiento de este requisito en un período impositivo no impide que, en los períodos impositivos posteriores, mientras la entidad no renuncie al régimen especial, se pueda seguir aplicando el mismo, si se cumplen todos los requisitos previstos para ello.

ATENCIÓN. Pueden aplicar este régimen las entidades que tienen en su activo 8 o más viviendas arrendadas u ofrecidas en arrendamiento durante al menos 3 años. Para utilizar este régimen especial es necesario que el arrendamiento se desarrolle como una actividad económica, esto es, debe de tener una persona con contrato laboral y a jornada completa (TEAC, de 5 de julio de 2016).

- 3) Para cada inmueble adquirido o promovido, las actividades de promoción inmobiliaria y de arrendamiento **deberán contabilizarse separadamente**, con el desglose

NORMAS RELEVANTES APROBADAS

Modificación del modelo 303 del IVA

Orden HAC/819/2024, de 30 de julio, por la que se modifica la Orden EHA/3786/2008, de 29 de diciembre, por la que se aprueban el modelo 303 Impuesto sobre el Valor Añadido, Autoliquidación, y el modelo 308 Impuesto sobre el Valor Añadido, solicitud de devolución: Recargo de equivalencia, artículo 30 bis del Reglamento del IVA y sujetos pasivos ocasionales; y se modifican los Anexos I y II de la Orden EHA/3434/2007, de 23 de noviembre, por la que se aprueban los modelos 322 de autoliquidación mensual, modelo individual, y 353 de autoliquidación mensual, modelo agregado, así como otra normativa tributaria. (BOE, 05-08-2024)

Convenio entre España y Paraguay para evitar la doble imposición

Convenio entre el Reino de España y la República del Paraguay para evitar la doble imposición y para prevenir la evasión o elusión

fiscal en materia de impuestos sobre la renta y su Protocolo, hecho en Santo Domingo el 25 de marzo de 2023. (BOE, 29-07-2024)

Desarrollo del Régimen fiscal de las Illes Balears

Real Decreto 710/2024, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo del Régimen fiscal especial de las Illes Balears. (BOE, 24-07-2024)

Nuevo modelo 159. Declaración anual de consumo de energía eléctrica

Orden HAC/672/2024, de 25 de junio, por la que se aprueba el modelo 159 de Declaración anual de consumo de energía eléctrica, y se determina la forma y procedimiento para su presentación. (BOE 03-07-2024)



que resulte necesario para conocer la renta correspondiente a cada vivienda, local o finca registral independiente en que dichos inmuebles se dividan.

ATENCIÓN. Para aplicar este régimen es necesario llevar una contabilidad separada para cada inmueble cuando la sociedad realice alguna actividad distinta de la propia del arrendamiento. De esta manera se tendrá desglose suficiente para conocer la renta imputable a cada vivienda, local o finca registral.

- 4) En el caso de **entidades que desarrollen actividades complementarias a la actividad económica principal de arrendamiento de viviendas**, al menos el 55% de las rentas del período impositivo, excluidas las derivadas de la transmisión de los inmuebles arrendados una vez transcurrido el período mínimo de mantenimiento de 3 años al que se refiere el punto dos anterior, o alternativamente, al menos el 55 % del valor del activo de la entidad debe de ser susceptible de generar rentas que tengan derecho a la aplicación de la bonificación prevista para este régimen especial.

BONIFICACIONES

El incentivo fiscal consiste en aplicar una bonificación del 40% a la parte de la cuota íntegra correspondiente a las rentas derivadas del arrendamiento de viviendas.

La renta a bonificar derivada del arrendamiento estará integrada para cada vivienda por el ingreso íntegro obtenido, minorado en los gastos fiscalmente deducibles directamente relacionados con la obtención de dicho ingreso y en la parte de los gastos generales que correspondan proporcionalmente al citado ingreso.

Tratándose de viviendas que hayan sido adquiridas en virtud de los contratos de arrendamiento financiero (Capítulo XII del Título VII de la LIS), para calcular la renta que se bonifica no se tendrán en cuenta las correcciones derivadas de la aplicación del citado régimen especial.

Incompatibilidades: Esta bonificación es incompatible con la **reserva de capitalización**. De esta manera se evita que sobre un mismo beneficio se tenga un doble incentivo fiscal.

Dividendos con cargo a rentas bonificadas: En el caso de dividendos o participaciones en beneficios distribuidos con cargo a las rentas a las que haya resultado de aplicación esta bonificación, la exención prevista en el artículo 21 de la LIS para evitar la doble imposición de dividendos, se aplicará sobre el 50% de su importe. No serán objeto de eliminación dichos dividendos o participaciones en beneficios cuando la entidad tribute en el régimen de consolidación fiscal. A estos efectos, se considerará que el primer beneficio distribuido procede de rentas no bonificadas.

ATENCIÓN. En el caso de reparto de dividendos, los socios personas físicas los integran en la base imponible del ahorro y los socios personas jurídicas, con participación significativa, podrán aplicar una exención del 50% cuando provengan de beneficios bonificados (Si la entidad ha obtenido rentas bonificadas y otras no, se considera que el primer beneficio distribuido procede de rentas no bonificadas).

Uno de los problemas que viene arrastrando este régimen desde que en 2022 se rebajó la bonificación, es que si dichas entidades reparten dividendos a una entidad matriz o holding de la que dependan, solo podrán aplicar la exención por doble imposición (actualmente del 95%) al 50% de estas rentas, lo que hace que este régimen no sea tan atractivo si se prevén repartos de dividendos recurrentes, más que reinvertir.

En caso de socios personas físicas, el dividendo recibido por estas se deberá integrar al 100% en su IRPF, como renta del ahorro, al igual que con cualquier otra sociedad.

TRANSMISIÓN DE ACCIONES DE ENTIDADES ACOGIDAS AL RÉGIMEN ESPECIAL

Sobre la renta obtenida en la transmisión de participaciones en el capital de entidades que hayan aplicado el régimen especial, se aplicarán las reglas generales del Impuesto sobre Sociedades. No obstante, en caso de que proceda la aplicación del artículo 21 de la LIS, la parte de la renta que se corresponda con reservas procedentes de beneficios no distribuidos bonificados, tendrá derecho a la exención prevista en el mismo sobre el 50 por ciento de dichas reservas. No serán objeto de eliminación dichas rentas cuando la transmisión corresponda a una operación interna dentro de un grupo fiscal.

Dado que la actividad de alquiler a partir de cierto volumen puede suponer en IRPF un incremento significativo del tipo de gravamen y una elevada factura fiscal, conviene analizar diferentes opciones para optimizar la tributación de esta actividad.

Abstracts de sentencias



El TEAC ha modificado la forma de calcular la exención por rendimientos del trabajo en el extranjero. (Resolución en unificación de criterio del TEAC de 19 de julio de 2024. RG 8685/2023)

En esta Resolución en unificación de criterio el TEAC aborda la controversia sobre cómo calcular proporcionalmente los rendimientos obtenidos por un trabajador durante su estancia en el extranjero cuando estos no corresponden a retribuciones específicas. La cuestión central es si el cálculo debe realizarse dividiendo entre los 365 días del año, como establece el artículo 6.2 del Reglamento del IRPF, o si debe atenderse al tiempo de duración del contrato de trabajo que justifica el desplazamiento.

El TEAC concluye que, cuando el contrato de trabajo que origina el desplazamiento al extranjero tiene una duración inferior al año natural, aplicar estrictamente la división entre 365 días no refleja el espíritu de la norma. La normativa busca determinar qué parte de los rendimientos del trabajo no específicos obtenidos por el trabajador puede considerarse exenta al haber sido generada durante la estancia en el extranjero. La regla fiscal simplemente establece un cálculo proporcional en línea con la legislación laboral y la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que

entiende que los rendimientos del trabajo se generan de manera lineal a lo largo del año.

Por lo tanto, en los casos en que la relación laboral ha estado vigente durante todo el año, es correcto calcular el salario diario dividiendo entre 365 días. Sin embargo, si la duración del contrato es inferior al año natural, aplicar esta división no se ajusta a la realidad económica del cálculo que el reglamento busca dejar exento, que es la cuantía del salario imputable a los días de estancia en el extranjero.

En consecuencia, para calcular los rendimientos diarios devengados por trabajos realizados en el extranjero, si la relación laboral ha existido durante todo el año, se dividirá entre 365 días. Si no, se tendrá en cuenta el tiempo real de prestación del servicio. Además, cuando el contribuyente haya tenido varias relaciones laborales durante el período impositivo, la exención de las retribuciones no específicas se calculará de forma individual para cada pagador, considerando las retribuciones abonadas y el tiempo de vigencia de cada relación, sin superar el límite conjunto de 60.100 euros.

LA NUEVA "LEY DE PARIDAD"

¿CÓMO AFECTA A LAS EMPRESAS EN EL ÁMBITO LABORAL?

El pasado 24 de agosto de 2024, entró en vigor la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, conocida como la Ley de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres ("Ley de Paridad").

Esta normativa tiene como objetivo avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, promoviendo la representación paritaria en distintos ámbitos decisorios de la vida política, económica y social.

¿CÓMO AFECTA A LAS EMPRESAS EN EL ÁMBITO LABORAL?

- 1) **Paridad en la representación empresarial para la negociación colectiva:** Se establece que los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales mencionadas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (ET) deben cumplir con el principio de paridad, garantizando que ningún sexo supere el 60% ni sea inferior al 40%. De no alcanzarse este umbral, será necesario justificarlo y adoptar medidas correctivas. Esta paridad es obligatoria en la representación empresarial durante la negociación de convenios colectivos.
 - 2) **Órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos:** Se obliga a que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos respeten el principio de representación paritaria, asegurando una proporción de entre el 40% y el 60% para cada sexo.
 - 3) **Rectificación y nueva mención en el ET a las víctimas de violencia sexual:** La Ley incorpora nuevamente a las víctimas de violencia sexual en el marco de derechos laborales, tal como se establece en la disposición final novena, después de que una reforma anterior fuera temporalmente derogada. Las modificaciones incluyen:
 - » **Reducción de la jornada de trabajo (art. 37.8 ET):** Se permite la reducción de jornada por violencia sexual, de manera análoga a la prevista para las víctimas de violencia de género, con reducción proporcional del salario y otras adaptaciones del horario.
 - » **Traslado o cambio de centro (art. 40.4 y 40.5 ET):** Derecho preferente de traslado para las víctimas de violencia sexual, con reserva del puesto de trabajo durante un periodo de seis a doce meses.
 - » **Suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.n ET):** Derecho a la suspensión del contrato para las trabajadoras que sean víctimas de violencia sexual.
 - » **Extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.m ET):** Derecho a la extinción voluntaria del contrato de trabajo para las víctimas de violencia sexual.
 - » **Nulidad de la decisión extintiva del empresario (art. 53.4.b ET):** Se considera nulo el despido de víctimas de violencia sexual.
- ATENCIÓN. Error en la Ley de Paridad.** La ley contiene un error técnico que permite el despido de empleados que disfruten de permisos por cuidado de familiares tras hospitalización o por adaptación de jornada. Se espera una rectificación mediante la publicación de un nuevo texto.
- 4) **Empleados públicos:** Se incluyen a las víctimas de violencia sexual en los permisos, traslados y excedencias reconocidos a las víctimas de violencia de género.
 - 5) **Relación laboral especial de los deportistas profesionales:** se modifica el Real Decreto 1006/1985 para introducir derechos específicos para los deportistas profesionales en situaciones de embarazo o adopción, incluyendo:
 - » **Ampliación contractual:** Derecho a una prórroga automática del contrato en caso de embarazo o adopción durante el último año de contrato.
 - » **Conciliación laboral y familiar:** Garantías de conciliación para deportistas, incluidos permisos legales adaptados a la especificidad de su profesión.
 - » **Permisos por necesidades familiares:** Derecho a permisos para visitas médicas o actos escolares de los menores a cargo.
 - » **Permanencia en la dinámica del equipo:** Garantía de participación voluntaria en la dinámica del equipo durante el embarazo y postparto, salvo riesgo.
 - » **Planes de igualdad:** Obligación para las empresas deportivas de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

En definitiva, la Ley de Paridad introduce importantes cambios para promover la igualdad de género en múltiples ámbitos, incluyendo el laboral, el sindical, y el deportivo.

Las empresas deben adaptar sus políticas y estructuras para cumplir con estas nuevas exigencias legales y evitar posibles sanciones.



NORMAS RELEVANTES APROBADAS

Suscripción convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas

Orden ISM/812/2024, de 26 de julio, por la que se modifica la Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.

(BOE, 01-08-2024)

Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

(BOE, 02-08-2024)

Cambios en el sistema de cotización para los autónomos

Real Decreto 665/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

(BOE, 10-07-2024)

Formación profesional marítima y sanitaria

Real Decreto 666/2024, de 9 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

(BOE, 10-07-2024)

Oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2024

Real Decreto 656/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2024.

(BOE, 03-07-2024)

Abstracts de sentencias



El alta hospitalaria no implica el fin del permiso laboral retribuido para el cuidador del enfermo. (Sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de julio de 2024. Sala de lo Social. Rec. n.º 157/2024)

Esta sentencia establece que los permisos laborales relacionados con el cuidado de familiares y convivientes son utilizados principalmente por mujeres, una realidad reflejada en la Directiva 2019/1158, que busca promover la corresponsabilidad en las obligaciones familiares. Dado esto, cualquier interpretación legal debe hacerse desde una perspectiva de género, conforme al principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres recogido en la Ley Orgánica 3/2007.

La sentencia rechaza la interpretación de la empresa que limita el permiso laboral solo hasta el final de la hospitalización del familiar, ignorando la necesidad de reposo domiciliario prescrito. Esta interpretación perpetúa la desigualdad de género al reducir los derechos de las personas que tradicionalmente asumen el cuidado, mayoritariamente mujeres, y desincentiva a los hombres a asumir responsabilidades familiares.

Por tanto, el alta hospitalaria no implica automáticamente el fin del permiso retribuido. Según el Estatuto de los Trabajadores (ET), se contempla un permiso de 5 días tanto para casos de hospitalización como para intervenciones quirúrgicas sin hospitalización que requieran reposo domiciliario. Los conceptos de "asistencia continuada" y "reposo domiciliario" son equivalentes a efectos del disfrute del permiso.

LAS CLAVES DEL NUEVO REGLAMENTO EUROPEO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) ha publicado el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial). El reglamento no será aplicable con carácter general hasta el 2 de agosto de 2026, pero algunas previsiones del mismo son aplicables en plazos distintos.

La normativa es extensa, y enfatiza en el control de obligaciones y en fomentar tecnologías sostenibles.

es la definición de lo que debemos entender como inteligencia artificial, y deja fuera pocas cosas.

ENTRADA EN VIGOR

Es cierto que la normativa no se aplicará hasta el 2 de agosto de 2026, pero determinadas prácticas de la Inteligencia Artificial (IA) estarán ya prohibidas desde febrero de 2025, además de que habrá sistema de gobernanza de la IA en Europa, arsenal sancionador por incumplimiento, y organismos reguladores de la IA.

- Las prohibiciones de determinadas prácticas relacionadas con la IA serán ya aplicables a partir del 2 de febrero de 2025.
- Las previsiones relativas a los organismos notificados, a los sistemas de IA generales pero que implican riesgos sistémicos, al sistema de gobernanza de la IA en Europa y buena parte del arsenal sancionador serán aplicables a partir del 2 de agosto de 2025 (con lo que la base organizativa estará ya lista para cuando sea exigible el conjunto más sustancial de obligaciones).
- Será aplicable a partir del 2 de agosto de 2027 la regulación de ciertos sistemas de IA de alto riesgo (los que sean componentes de seguridad de ciertos productos o constituyan en sí mismos dichos productos caracterizados por requerirse una evaluación de seguridad para su comercialización o puesta en servicio -por ejemplo, máquinas, juguetes, ascensores o productos sanitarios-).

PROTECCIÓN DE DATOS

No debemos olvidar que la IA es un riesgo brutal a nivel de protección de datos. Al fin y al cabo, las IA "aprenden", pero la gran pregunta es si aprenden respetando protección de datos o no. No es lo mismo que una IA utilice los datos de todos los usuarios para "saber cosas", que no los utilice.

Si no los utiliza, la IA será menos efectiva, pero será más respetuosa con la normativa europea. Su aplicación objetiva

ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO

En cuanto al ámbito de aplicación objetivo, el Reglamento parte de una amplia definición de lo que se ha de entender por IA y deja fuera de su ámbito de aplicación sólo algunas manifestaciones concretas de estos sistemas

Queda fuera la aplicación de la IA para fines militares, también los sistemas que vaya a tener como finalidad desarrollo científico. Por consiguiente, se trata de regular los sistemas de IA, para fines comerciales y de servicios, pero queda fuera la investigación científica, militar, seguridad nacional, etc.

MECANISMOS DE CONTROL

Como mecanismos de control, hay tres niveles de riesgo definidos por el Reglamento. Tenemos el Riesgo inadmisibles, que es lo que quedará prohibido y que va contra la UE y su normativa. Por ejemplo, sería la puntuación social, las técnicas subliminales, el aprovechar la vulnerabilidad de las personas, categorizarlas biométricamente o reconocer emociones, sobre todo si no es en ámbito privado.

Luego tenemos el alto riesgo, que incluiría todos los sistemas con IA que implican juguetes, ascensores, vehículos de motor, etc. y también los sistemas de seguros de vida y salud, clasificación crediticia de las personas, promoción, despido de personal, etc.

En cuanto al alto riesgo hay mucha clasificación y es muy extenso, debido a la materia que es muy abstracta. Por último, tenemos el riesgo bajo, que son los límites donde la IA puede desarrollarse tranquilamente, pero por supuesto con arreglo a la normativa vigente, y sometido a régimen de obligaciones de información. Podrán adherirse a códigos de conducta de la UE.

Conviene tener en cuenta que los sistemas generales de IA, como CHAT GPT o GEMINI, entrañan riesgos sistémicos, pueden causar accidentes graves, ser utilizados indebidamente, ser utilizados para ciberataques, etc.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE CONTROL Y RÉGIMEN SANCIONADOR

Se diseña una estructura administrativa de control y régimen sancionador, de hecho, en España ya tenemos la AGENCIA ESPAÑOLA DE SUPERVISIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto), que debe inspeccionar, comprobar y sancionar en caso de mal uso.

A nivel europeo, la OFICINA EUROPEA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL será el organismo de control al que corresponden importantes funciones.

ATENCIÓN. Las **multas** por infracciones del Reglamento de Inteligencia Artificial se han fijado como un **porcentaje del volumen de negocios anual global de la empresa** infractora en el ejercicio financiero anterior o un **importe predeterminado**, si este fuera superior, y pueden llegar hasta los **35 millones de euros** o el **7 % del volumen de negocios anual** total a escala mundial del infractor durante el ejercicio financiero anterior, si este importe fuera superior.

NORMAS RELEVANTES APROBADAS

Reforma del Poder Judicial y del Ministerio Fiscal

Ley Orgánica 3/2024, de 2 de agosto, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de reforma de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.
(BOE, 05-08-2024)

Representación paritaria entre hombres y mujeres

Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
(BOE, 02-08-2024)

Dominio público hidráulico

Real Decreto 662/2024, de 9 de julio, por el que se establece el régimen al que ha de estar sometida la instalación de las plantas fotovoltaicas flotantes en los embalses situados en el dominio público hidráulico en las cuencas hidrográficas cuya gestión corresponde a la Administración General del Estado, y por el que se modifica el Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el Real Decreto 849/1986, de 11 de abril.
(BOE, 01-08-2024)

Reglamento del Sistema Arbitral de Consumo

Real Decreto 713/2024, de 23 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que regula el Sistema Arbitral de Consumo.
(BOE, 24-07-2024)

Ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales

Real Decreto 664/2024, de 9 de julio, por el que se regulan las ayudas económicas a víctimas de violencias sexuales, y por el que se modifica el Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
(BOE, 10-07-2024)

Modificación del Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres

Real Decreto 613/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres.
(BOE, 03-07-2024)

Abstracts de sentencias



Ratificado el desahucio del arrendatario de un local que se retrasó en el pago del alquiler por la pandemia. (Sentencia del TS de 24 de julio de 2024. Sala de lo Civil. Recurso 6363/2023)

En esta sentencia se aborda la cuestión jurídica de si la pandemia de Covid-19 puede ser considerada como una fuerza mayor que justifique el incumplimiento del pago de la renta en un contrato de arrendamiento de un local de negocio. La finalidad es determinar si esta situación podría declarar improcedente la acción de desahucio por falta de pago y la reclamación de rentas por parte de la arrendadora.

La defensa de la arrendataria se fundamenta en que el evento de la pandemia es un suceso inevitable e imprevisible que alteró las condiciones originales del contrato, argumentando que esto equivale a un cambio de circunstancias que debería permitir la revisión judicial de la renta pactada. Esta posición, sin embargo, no es considerada un caso de fuerza mayor, sino que más bien se enmarca dentro de la doctrina de la cláusula "rebus sic stantibus". Según esta doctrina, se justifica la revisión de

las obligaciones contractuales cuando sobrevienen circunstancias extraordinarias que alteran fundamentalmente el equilibrio económico de las prestaciones acordadas.

La sentencia indica que, para que se considere la liberación del deudor de su obligación de pago por fuerza mayor, la prestación debe volverse objetivamente imposible, conforme a los artículos 1.182 y 1.184 del Código Civil. En este caso, la obligación de pagar una renta, al ser una deuda monetaria, sigue siendo posible, y de hecho, la misma arrendataria consignó las rentas adeudadas para poder apelar en el procedimiento de desahucio. Por lo tanto, no se puede afirmar que la arrendataria quede exonerada de su obligación de pagar la renta por causa de fuerza mayor.

En conclusión, el recurso de casación es desestimado porque no se puede considerar que el pago de la renta se haya hecho imposible debido a la pandemia. Las dificultades económicas argumentadas por la arrendataria no se consideran causa de imposibilidad sobrevinida que exima del cumplimiento de las obligaciones contractuales por fuerza mayor.

EL ANÁLISIS DE LA CUENTA DE RESULTADOS DE UNA EMPRESA

¿QUÉ DEBEMOS TENER EN CUENTA?

El análisis de una Cuenta de Resultados es esencial para evaluar la salud financiera de una empresa, especialmente cuando se está considerando su adquisición. Este proceso no solo implica revisar los ingresos y gastos declarados, sino también entender cómo diversas técnicas contables pueden influir en los resultados presentados.

Entre los aspectos más críticos se encuentran la valoración y depreciación de inventarios y activos, el reconocimiento de ingresos y gastos no recurrentes, la gestión de cuentas por cobrar y pagar, así como el análisis de márgenes de beneficio y flujo de caja operativo. Estos factores, junto con otros elementos contables y financieros, son fundamentales para obtener una visión completa y precisa de la situación económica de la empresa y tomar decisiones informadas.

A continuación, destacamos algunas de estas técnicas y lo que debe observar al analizar la Cuenta de Resultados de una empresa.

1. VALORACIÓN DE INVENTARIOS

La valoración de los inventarios es una práctica contable crucial que puede ajustarse para disminuir la carga fiscal del Impuesto sobre Sociedades o para incrementar el valor de los productos almacenados. Según el Plan General Contable (PGC), los inventarios pueden valorarse mediante métodos como el precio medio ponderado, LIFO (últimas entradas, primeras salidas) o FIFO (primeras entradas, primeras salidas). Mientras que estos métodos son comunes en empresas reguladas, las PYMES a menudo tienen la flexibilidad de elegir otras metodologías que se ajusten mejor a sus necesidades específicas. Por ejemplo, una empresa que maneja productos perecederos podría optar por el método FIFO para reflejar mejor la realidad de su rotación de inventarios.

2. DEPRECIACIÓN DE INVENTARIOS

La depreciación de inventarios consiste en reconocer que una parte del inventario ha perdido su valor de manera irreversible, debido a factores como la obsolescencia o una reducción real de valor. Según el PGC, esta práctica debe estar debidamente documentada y justificada para cumplir con las normativas fiscales.

3. DEPRECIACIÓN DE ACTIVOS

La depreciación de activos es una técnica mediante la cual una empresa puede ajustar el valor de sus activos para reflejar una pérdida de valor, lo que a su vez puede reducir su carga fiscal. Esta práctica debe ser realizada con cautela y en conformidad con el PGC. Por ejemplo, una empresa puede depreciar su maquinaria industrial debido al desgaste o la obsolescencia tecnológica, lo que permitirá introducir una pérdida en su balance que reducirá la factura fiscal. Esta depreciación debe ser evaluada y registrada con precisión para asegurar su aceptación fiscal.

4. AMORTIZACIONES

El régimen fiscal permite la amortización de activos (como equipos informáticos, mobiliario, maquinaria, etc.) dentro de un rango de años, permitiendo que las empresas ajusten sus gastos según sus objetivos financieros. Los métodos de amortización pueden variar, siendo los más comunes el método lineal y el de números decrecientes. Por ejemplo, una empresa puede amortizar un ordenador durante cinco años utilizando el método lineal, distribuyendo su coste de manera uniforme a lo largo de ese periodo. Alternativamente, puede optar por un método de números decrecientes, amortizando una mayor cantidad en los primeros años y menos en los posteriores.

5. PROVISIONES DE EMPLEADOS

Las provisiones para empleados permiten a las empresas reservar fondos para futuros pagos, como bonos o indemnizaciones. Sin embargo, según la normativa fiscal, la deducción por provisiones de indemnización solo se realiza si el despido se concreta en el futuro. Por ejemplo, una empresa puede dotar una provisión para futuros bonos de desempeño de sus empleados, pero las deducciones fiscales correspondientes se aplicarán solo cuando se efectúen los pagos.

6. PROVISIONES POR CRÉDITOS INCOBRABLES

Cuando una empresa tiene la certeza de que un cliente no pagará, puede dotar una provisión para reconocer esa pérdida, ajustando así sus cuentas para reflejar la realidad financiera. Esta práctica, regulada por el PGC y la normativa fiscal, tiene requisitos específicos. Por ejemplo, si una empresa de suministros industriales concluye que un cliente en quiebra no liquidará su deuda, puede dotar una provisión por el monto adeudado, siempre que cumpla con los criterios establecidos, como la existencia de procedimientos judiciales en curso.

7. OTROS ASPECTOS QUE TAMBIÉN DEBES TENER EN CUENTA

Ingresos no recurrentes

- Identifica si hay ingresos que no se generan de forma regular, como la venta de activos o ingresos extraordinarios. Estos pueden inflar temporalmente los resultados y no reflejan el rendimiento operativo real de la empresa.

Gastos no recurrentes

- Revisa si existen gastos que no se repiten regularmente, como litigios legales, reestructuraciones o pérdidas por eventos extraordinarios. Estos gastos pueden distorsionar la percepción de los costos operativos reales.

Políticas de reconocimiento de ingresos

- Las empresas pueden reconocer ingresos en diferentes momentos. Asegúrate de entender cuándo y cómo la empresa reconoce sus ingresos, especialmente en proyectos a largo plazo o contratos con clientes.

Cuentas por cobrar y plazos de cobro

- Evalúa las cuentas por cobrar y los plazos de cobro. Plazos largos pueden indicar problemas de liquidez o dificultad para cobrar de los clientes, lo que puede afectar la solvencia de la empresa.

Cuentas por pagar y plazos de pago

- Examina las cuentas por pagar y los plazos de pago a proveedores. Plazos largos pueden ser una estrategia para mejorar la liquidez, pero también pueden indicar dificultades para cumplir con las obligaciones a corto plazo.

Estructura de costes

- Analiza la estructura de costes fijos y variables. Una alta proporción de costes fijos puede indicar mayor riesgo en períodos de baja actividad económica, mientras que

una alta proporción de costes variables puede ofrecer mayor flexibilidad.

Márgenes de beneficio

- Compara los márgenes de beneficio bruto, operativo y neto con los de la industria. Márgenes significativamente diferentes pueden señalar problemas o ventajas competitivas.

Apalancamiento financiero

- Revisa el nivel de endeudamiento de la empresa y su capacidad para cumplir con sus obligaciones de deuda. Un alto nivel de deuda puede indicar riesgo financiero, especialmente si la empresa no genera suficiente flujo de caja.

Flujo de caja operativo

- Más allá de los beneficios contables, el flujo de caja operativo es crucial para entender la liquidez y la capacidad de la empresa para financiar sus operaciones y crecimiento sin depender de financiamiento externo.

Proyectos en curso y compromisos futuros

- Evalúa los proyectos en curso y cualquier compromiso futuro que pueda requerir inversión adicional o afectar los resultados futuros de la empresa.

Impuestos diferidos

- Examina los activos y pasivos por impuestos diferidos, ya que pueden tener un impacto significativo en los resultados futuros y en la valoración de la empresa.

Capital humano y provisiones relacionadas

- Considera el estado y las provisiones relacionadas con el capital humano, como los planes de pensiones, beneficios a empleados y potenciales indemnizaciones.

Reestructuraciones pasadas

- Investiga cualquier reestructuración pasada, incluyendo cierres de plantas, despidos masivos o cambios significativos en la estrategia empresarial, ya que pueden tener efectos a largo plazo.

Cambios contables

- Revisa si ha habido cambios en las políticas contables en los últimos años, ya que estos cambios pueden afectar la comparabilidad de los resultados financieros.

RED INTERNACIONAL DE ASESORÍAS IUSTIME

SOCIOS NACIONALES

ANDALUCÍA

Almería

BUFETE FINANCIERO Y FISCAL

Almería
www.bufetefiscal.net

Cádiz

CAPITAL ASESORES

Cádiz
www.capitalasesores.com

CONTASULT

Soto Grande - Algeciras
www.contasult.com

Huelva

GAPYME

Cortegana - Zalamea La Real - Nerva -
Villablanca - Lepe - Cartaya - Bonares -
La Palma del Condado - Hinojos -
Huelva
www.gapyme.com

ASINCO ABOGADOS Y ASESORES, S.L.P.

Palos de la Frontera
www.asinco.net

Jaén

ASESORÍA GARCÍA-PLATA

Úbeda - Baeza - Cazoria
www.asesoriagarcia-plata.es

Málaga

ROMERO & ROLDÁN ASESORES

Málaga
www.asesores-consultores.com

OTEM ASESORES

Málaga-Marbella
www.otem.es

Granada

GESTYCLOUD ONLINE

Granada
www.gestycloudonline.es

Sevilla

SABORIDO ASESORES

Sanlúcar La Mayor - Sevilla
www.saboridoasesores.com

ARAGÓN

Huesca

TEJERA CONSULTORES

Fraga
www.tejeraconsultores.com

Zaragoza

POVEDA CONSULTORES

Zaragoza (Sagasta)
www.povedaconsultores.es

GASCÓN ASESORES

Zaragoza (Independencia)
www.gascónasesores.es

RAIMUNDO LAFUENTE ASESORES

Zaragoza (Morera)
www.raimundolafuente.com

ASTURIAS

ASESORES TURÓN

Oviedo-Mieres
www.asesorlasturon.com
GESPASA TELENTI, S.A.
Oviedo
www.bktl.es

BALEARES

CORTÉS LABORAL

Pollensa
www.corteslaboral.com

MARIMÓN Y ASOCIADOS

Palma de Mallorca (Bisbe Perelló)
www.asesoriamarimon.com

PENTA ASESORES

Palma de Mallorca (Pare Bartomeu)
www.pentaasesores.es

CANARIAS

Santa Cruz de Tenerife

MARTINEZ NO

Santa Cruz de Tenerife
www.martinezno.com

Las Palmas de Gran Canaria

GRUPO JOSÉ DÁMASO ASESORES Y

CONSULTORES
Las Palmas de Gran Canaria (Telde)
www.grupojd.es

CANTABRIA

ASESORÍA ORGO

Renedo de Piélagos - Santander
www.asesoriaorgo.es

LA RIOJA

BUJARRABAL ASESORES

Logroño
www.bujarrabal.com

CASTILLA Y LEÓN

Ávila

ABM GESTIÓN ASESORES

Ávila - La Alfrada - El Barraco
www.abmgestionasesores.es

Burgos

AFIDE ASESORÍA INTEGRAL

Burgos
www.afidesa.com

Palencia

AFYSE EXPERTOS EN LABORAL

Palencia
www.afyse.com

Salamanca

CONSULTORIA ASOCIADOS SAN JULIÁN, S.L.

Salamanca
www.consultoriaasociados.com

Segovia

TORQUEMADA ASESORES

Segovia
www.torquemada-asesores.com

León

GESLEÓN

León
www.gesleon.es
Valladolid

DEFERRE CONSULTING, SL

Valladolid
www.deferre.es

CASTILLA LA MANCHA

Albacete

ALFYR

Albacete - Munera
www.alfyr.es

Ciudad Real

APLAGES

Campo de Criptana - Madrid
www.aplages.com

Cuenca

GLOBAL 5 JURÍDICO LABORAL

Cuenca
www.globalcinco.net

Guadalajara

ASESORIA TOLEDO

Guadalajara
www.asesoriatoledo.com

CATALUNA

Barcelona

AF TAX & LEGAL, S.L.

Barcelona (Sans)
www.af-taxlegal.com

ASESORÍA GARCÍA LÓPEZ

Barcelona (Les Corts)
www.asesoriagarcialopez.es

ASSESSORIA PÉREZ SARDÀ

Granollers
www.peresarda.com

FENÓY & ASSOCIATS

Terrasa - Barcelona - Hospitalet de Llobregat -

Molins de Rey - Santa Coloma de Gramenet
www.fenoy.es

GEMAP

Viladecans - Barcelona
www.gemap.es

GREGORI ASESORES

Barcelona - Granollers
www.gregoriassessors.com

GREMICAT

Barcelona (Gracia)
www.gremicat.es

BETA LEGAL ASSESSORS, S.L.

Sabadell
www.betalegal.com

ASESORÍA CARNIAGO, S.L.

El Prat de Llobregat, Barcelona
www.carniago.com

MIQUEL SEGÚ I ASSOCIATS, SL

Barcelona
www.seguassessors.com

SOLFICO

Vilanova i La Geltrú
www.solfico.es

Girona

NOUS TRÀMITS GRUP

Girona
www.noustramits.com

Lleida

MARTÍNEZ & CASTELLVÍ LABORALISTAS

Lleida
www.assessoria.com

Tarragona

SEBASTIÀ ASSESSORS

Tortosa - La Senia - Amposta
www.sebastia.info

COMUNIDAD VALENCIANA

Alicante

ASTEM

Alcoy - Santa Anna
www.astemsa.com

SALA COLA

Novelda - Elche - Ciudad Quesada
www.salacola.com

Castellón

TUDÓN & ASOCIADOS ABOGADOS

Castellón
www.tudonabogados.com

Valencia

ESTUDIO JURÍDICO 4

Valencia (La Zaldia)
www.estudiojuridico4.es

UNIGRUP ASESORES

Valencia (Ciutat Vella)
www.unigrupasesores.com

EXTREMADURA

Badajoz

ASESORES EMPRESARIALES ASOCIADOS

Mérida
www.asesoresempresariales.com

JUSTO GALLARDO ASESORES

Badajoz
www.justogallardoasesores.com

Cáceres

CEBALLOS ASESORES JURÍDICO-LABORALES

Cáceres
www.asesoriaceballos.com

GAUCIA

A Coruña

MOURENTAN MENTORES DE EMPRESAS

Santiago de Compostela
www.mourentan.es

SUNAIM

A Coruña
www.sunaim.es

Lugo

MARGARITA ASESORES

Monforte de Lemos
www.margaritasesores.com

CENTRO CONSULTOR DE LUGO

Lugo
carlosarlasotero@cconsultor.com

Ourense

ASESORES VILA CASTRO

Ourense
www.vilacastro.com
Pontevedra

ASESORES VILA CASTRO

Vigo
www.vilacastro-grupoconsultor.com

NOGUEIRA & VIDAL CONSULTING

Cangas de Morrazo - Vigo
www.nogueiravidal.com

MADRID

ACTIUM CONSULTING

Pozuelo de Alarcón
www.actiumconsulting.es

ANFEIN ASESORES

Getafe
www.anfein.es

ALCOR CONSULTING

Alcorcón
www.alcorconsulting.es

AFIANZA CSF

Coslada - Madrid - Alcalá de Henares
www.csfconsulting.es

ASETRA

Villaverde - Madrid
www.asetra.net

GESTEM CONSULTING

San Sebastián de los Reyes - Alcobendas

FACTUM ASESORES

Torrejón de la Calzada
www.factumasesores.com

INICIATIVA FISCAL

Madrid - Fuenlabrada
www.iniciativafiscal.com

JOSÉ LUIS GONZÁLEZ MARTÍN

Madrid (Aluche)
www.asesoria-juridica.net

MEDINA LABORAL ASESORES AUDITORES

Madrid (Centro)
www.medinalaboral.com

SECONTA

Rivas
www.seconta.es

REGIÓN DE MURCIA

CARLOS GONZÁLEZ SAMPER

Cartagena
www.cgsamper.es

CERDÁ-VIVES

Murcia - Molina del Segura
www.cerdavives.com

347 ASESORES

San Javier
www.347asesores.com

NAVARRA

OFICO RRRH OUTSOURCING

Pamplona (Calatayud)
www.ofico.es

ASESORÍA TILOS

Pamplona (Batallador)
www.tilos.es

PAIS VASCO

Álava

ASEVI ASESORES VICTORIA

Vitoria - Gasteiz (Madre Vedruna)
www.asevi.com

Guipúzcoa

ASEMARCE CONSULTING

San Sebastián
www.asemarce.com

Vizcaya

AXERROTA CONSULTING

Bilbao (Gran Vía)
www.axerrotaconsulting.es

HERAS GABINETE JURÍDICO Y DE GESTIÓN

Bilbao (Abando)
www.asesoriaheras.com

RED INTERNACIONAL DE ASESORÍAS IUSTIME

EUROPA

ALEMANIA

SESEMANN CONSULTING
Alemania
www.SesemannConsulting.com

BULGARIA

SAVOV & PARTNERS
Sofía
www.law-tax.bg

FRANCIA

UNEXCO
París
www.unexco-corrail.com

ITALIA

ESTUDIO LEGALE TOSATO
Roma
www.estudiotosato.eu

PAISES BAJOS

ACTIVADOS INTERNATIONAL
Holanda
www.activabds.nl

PORTUGAL

CARLOS PINTO DE ABREU
Lisboa - Oporto
www.carlospintodeabreu.com

VILA CASTRO GRUPO ASESOR Y CONSULTOR
Lousada (Cristelos)
www.asesoresvilacastro.com

REINO UNIDO

COLMAN COYLE
Londres
www.colmancoyle.com

TAX & ADVISE
Londres - Dublín - Ahmedabad
www.colmancoyle.com

RUMANIA

ASESORIA RO
Cluj - Napoca
www.asesoria.ro

AMÉRICA

ARGENTINA

BARRERO & ASOCIADOS
CABA - Trenque Lauquen - Tres Lomas - Río Gallegos
www.barreroasoc.com

IVM CONSULTING-CONTADORES PÚBLICOS
CABA
www.ivmconsulting.com.ar

CHILE

FUENZALIDA AUDITORES Y CONTADORES
Santiago de Chile
www.fuenzalidacontadores.cl

COLOMBIA

HERRAMIENTA GERENCIAL
Bogotá
www.herramientagerencial.com

COSTA RICA, NICARAGUA, HONDURAS, EL SALVADOR Y GUATEMALA

LEGALPRINT
San José - Managua - Tegucigalpa - San Salvador - Guatemala
www.legalprintcr.com

ECUADOR

BARZALLO ABOGADOS
Quito
www.barzallo.com

ESTADOS UNIDOS

BECKER GLYNN MUFFLY CHASSIN & HOSINSKI LLP
Nueva York
www.beckerglynn.com

CFO STARTUP
Miami (Florida)
www.barreroasoc.com

MONTEBLANCO & ASOCIADOS
Nueva York
www.peruvianlaw.com

MEXICO

SANCHÉZ MEJÍA ABOGADOS ASOCIADOS
Ciudad de México
www.sanchezmejiaabogados.com

PERU

CRUZ Y ALVARADO CONSULTORES
Trujillo
www.cruzyalvaradoconsultores.com

MONTEBLANCO & ASOCIADOS
Barranco - Lima - Perú
www.peruvianlaw.com

URUGUAY

VIGNOLI LAFFITTE Y LUBLINERMAN
Montevideo
www.vfl.com.uy

ÁFRICA

EGIPTO

RUBERT & PARTNERS
Egipto (El Cairo)
www.rubertpartners.com

MARRUECOS

RODRÍGUEZ ASESORES
Casablanca
www.cabinet-rodriguez.com

ÁSIA

CHINA

A&Z LAW FIRM
Shanghai - Beijing - Wuhan - Dalian (Liaoning) - Tianjin - Xiamen
www.a-zlf.com.cn

DUBAI - EMIRATOS ÁRABES UNIDOS

RUBERT & PARTNERS
Dubái
www.rubertpartners.com

INDIA

TAX & ADVISE
Ahmedabad
www.colmancoyle.com

JAPÓN

A&Z LAW FIRM
Tokyo
www.a-zlf.com.cn

OFICO
ASESORÍA LABORAL
RECURSOS HUMANOS



IUSTIME 20 años
red internacional de asesorías

Calle María de Molina 39 8º
28006 Madrid
Tel.: (+34) 915 245 745
info@iustime.net
www.iustime.net



**Comprometidos
con tu éxito**



IUSTIME
red internacional de asesorías

OFICO
ASESORÍA LABORAL
RECURSOS HUMANOS

