



La Gaceta Jurídica

DE HISPACOLEM



La entrevista de La Gaceta

Francisco Escribano González-Carrascosa
Presidente de Cruz Roja en Granada

“El empleo es uno de los factores fundamentales para conseguir la plena integración social de las personas”

- ◆ La nueva Ley de Defensa de la Competencia.
- ◆ El Proceso de adopción internacional.
- ◆ La necesidad de un buen asesoramiento como prevención de los delitos societarios.
- ◆ La contratación de trabajadores extranjeros

Noticias HispaColem

HISPACOLEM recibe el certificado del IEFT *Prestige*



¿Quiere recibir por e-mail las últimas noticias legales que pueden afectar a su empresa?

Suscríbese gratuitamente a nuestro Boletín Electrónico en www.hispacolem.com

La firma granadina recibe el certificado IEFT *Prestige* por acreditar un nivel de excelencia en la formación continua de su personal dentro de la materia de Derecho Financiero y Tributario, así como su participación activa en la investigación en esta materia.



EDITA:
HISPACOLEM Servicios de
Asesoramiento Jurídico y
Empresarial S.L.
C/ Trajano, nº8 - 1ª Planta
Oficinas B, C, D, E y K.
18002 GRANADA.
e-mail: info@hispaColem.com

DIRECTOR: Javier López y
García de la Serrana

CREATIVIDAD Y DISEÑO:
Aeroprint Producciones S.L.

IMPRIME: Imprenta Chana

DEP. LEGAL: 1023/2006

SUMARIO

CARTA DEL DIRECTOR La inversión inmobiliaria internacional ante la falta de rentabilidad en España	2
LA CLAVE. La nueva Ley de Defensa de la Competencia	3
DE ACTUALIDAD. El proceso de adopción internacional	4
INVERTIR EN LA EMPRESA. La necesidad de un buen asesoramiento como prevención de los delitos societarios	6
LA ENTREVISTA. Francisco Escribano González-Carrascosa, presidente de Cruz Roja en Granada	8
A TENER EN CUENTA. La contratación de trabajadores extranjeros	11
NOTICIAS HISPACOLEM. Manuel Peragón, nuevo especialista en Urbanismo para la firma HispaColem en Jaén	14

CARTA DEL DIRECTOR

La inversión inmobiliaria internacional ante la falta de rentabilidad en España



Javier López y García de la Serrana
Director de HispaColem

Comprar un piso con el objetivo de recuperar la inversión por la vía de los ingresos derivados de alquilarlo no es una buena opción en España. Al menos eso es lo que reflejan los datos de un estudio elaborado por Global Property Guide, que, tras comparar la rentabilidad de esta operación en varios países, concluye que la rentabilidad anual en España es apenas un 2,87% de la inversión, mientras que en los países del Este supera el 8%.

Entre las razones de esta baja rentabilidad se encuentran, en el caso de España, factores como el encarecimiento de los pisos en los últimos años, en los que ha superado ampliamente el 10%, mientras que las rentas derivadas del alquiler nunca han superado el 5%. No obstante, los últimos datos oficiales revelan un acercamiento entre el avance de los alquileres (4,3%) y el de la vivienda libre (5,8%). Debe tenerse en cuenta que con una rentabilidad anual del 2,87% del precio de compra, como es el caso de España, sería necesario tener alquilado un piso durante 35 años para recuperar

la inversión. Por debajo de la barrera del 5%, o lo que es lo mismo, que hay que alquilar el piso más de 20 años para recuperar lo invertido, no sólo se encuentra España, sino países como Letonia (4,97%), Dinamarca (4,88%), Luxemburgo (4,88%), Austria (4,40%), Chipre (4,38%), Italia (4,27%), Lituania (4,04%), Francia (4,02%) e Irlanda (4%).

No obstante, hay países de la Unión Europea que presentan rentabilidades notablemente superiores. Es el caso de Eslovaquia, donde alcanza cada año el 9,09% de la inversión; u Holanda, uno de los países con un mercado del alquiler más potente, en el que el retorno es del 8,25%. Cifras también altas presentan Rumanía (8,17%), Hungría (8,09%), Bélgica (7,54%), Malta (6,94%), República Checa (6,93%), Eslovenia (6,81%), Estonia (6,13%), Suecia (6%), Polonia (5,95%), Bulgaria (5,87%), Portugal (5,72%), Alemania (5,39%), Reino Unido (5,36%) o Finlandia (5%). Pero es Moldavia el país donde más rápido se recupera la inversión, con una rentabilidad anual del 14,36%.

LA CLAVE

La nueva Ley de Defensa de la Competencia

El 4 de Julio de 2007 se publicó en el B.O.E. la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia. Esta norma viene a modificar los criterios sobre Defensa de la Competencia que habían sido desarrollados por la Ley anterior, de 17 de julio de 1989, la cual queda derogada. Al igual que con la normativa anterior, se parte de uno de los principios básicos de nuestra sistema económico, recogido en el artículo 38 de la Constitución, por el que se reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado y la garantía y protección de la misma por los poderes públicos. En este contexto, existe un acuerdo generalizado respecto a la creciente importancia de la defensa de la competencia; constituyendo un elemento de primer orden para promover la competitividad productiva de nuestra economía.

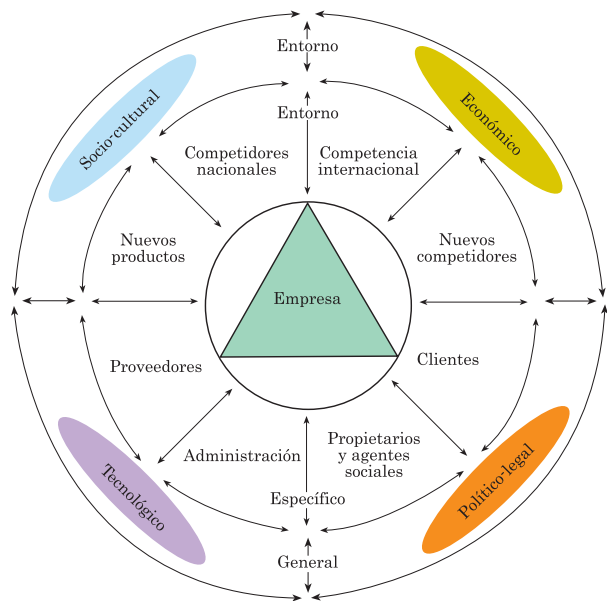
Ámbito de aplicación

En este marco, la Ley tiene por objeto reformar el sistema español de defensa de la competencia para reforzar los mecanismos ya existentes y dotarlos de los instrumentos y estructura institucional óptimos para proteger la competencia efectiva en los mercados, todo ello en coordinación con las Comunidades Autónomas que tienen atribuidas competencias ejecutivas y de promoción en esta materia.

Concentraciones económicas

Entre las novedades, destaca el procedimiento de control que se aplicará a las concentraciones económicas. Éstas se producen cuando ocurre un cambio en el control, total o parcial, de una o varias empresas, por motivo de una fusión, creación de una empresa en participación, etc., que propicia una concentración económica que da lugar a alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Que como consecuencia de la concentración se adquiera o se incremente una cuota igual o superior al 30 por ciento del mercado relevante de producto o servicio en el ámbito nacional.
- b) Que el volumen de negocios global supere en el último ejercicio contable la cantidad de 240 millones de euros, siempre que al menos dos de los partícipes realicen indivi-



dualmente en España un volumen de negocios superior a 60 millones de euros.

Régimen sancionador

En este aspecto, la reforma supone un avance en seguridad jurídica, pues realiza una graduación de las infracciones, aclara las sanciones máximas de cada tipo, se especifican los criterios que determinan la multa concreta en cada caso y prevé la publicidad de todas las sanciones impuestas en aplicación de la ley, lo que reforzará el poder disuasorio y ejemplar de las resoluciones que se adopten. Los órganos competentes podrán imponer a los agentes económicos, empresas o asociaciones, las siguientes sanciones, teniendo en cuenta para su fijación el volumen de negocios total de la empresa infractora en el ejercicio inmediatamente anterior al de la imposición de la multa. Además de la sanción prevista en el apartado anterior, cuando el infractor sea una persona jurídica, se podrá imponer una multa de hasta 60.000 euros a cada uno de sus representantes legales o a las personas que integran los órganos directivos que hayan intervenido en el acuerdo o decisión.



DE ACTUALIDAD

El proceso de **adopción** internacional



Irma Talavera Sánchez
Abogada. Dpto. Derecho de Familia de HispaColem

De todos es sabido que el número de adopciones internacionales crece cada año en nuestro país. El motivo fundamental de dicho incremento se debe al descenso de las adopciones nacionales como consecuencia, prioritariamente, de factores socioeconómicos: ha descendido la tasa de natalidad, hay una mayor aceptación de las familias monoparentales, existe un mayor desarrollo de las políticas y medidas de ayuda a la familia, etc.

En estos procesos de adopción internacional, al igual que en los de carácter nacional, el principio que rige los mismos es el de **el mayor interés y beneficio del menor**. Los Estados deben procurar que sus menores crezcan en un ambiente adecuado dentro de su propio medio familiar, ahora bien, si ello no fuera posible deben procurar que el menor se desarrolle convenientemente fuera de su origen ámbito familiar pero en su propio país. Cuando esto



tampoco es posible, habitualmente como consecuencia de la situación socioeconómica y política del país de origen, deben promover **la adopción internacional**, que por lo tanto **tiene un carácter subsidiario frente a la nacional** y que evita, en la medida de lo posible, la sustracción de menores, su tráfico o venta.

Requisitos básicos exigidos a los adoptantes

El ciudadano español que tenga la intención de adoptar un niño extranjero debe cumplir los requisitos que exija la ley del país de origen del menor, con lo cual esos requisitos podrán variar en función del país elegido, así como los requisitos previstos en la legislación española, es decir:

- Ser mayor de veinticinco años.
- Tener, al menos, catorce años más que el adoptado.
- Declaración de Idoneidad emitida por la Entidad Pública competente en España (servicios de protección de menores de su ciudad de residencia).

Declaración de Idoneidad

Las personas interesadas en obtener dicha declaración, **imprescindible para iniciar un proceso de adopción tanto nacional como internacional**, deberán acudir a la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de su residencia para formalizar la solicitud junto a la oportuna documentación. La referida Declaración de Idoneidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía se resuelve en un periodo aproximado de 8 meses.

En primer lugar existe una etapa de información-formación que permite a los interesados solicitar y disponer de la información que precisen sobre el proceso de adopción y se impartirán sesiones formativas, de carácter obli-



gatorio, que tienen como objetivo preparar a los futuros padres adoptivos sobre el papel que van a ejercer y sus implicaciones y dificultades. En esta etapa de evaluación trabajan tanto psicólogos como trabajadores sociales que tratan de evaluar la capacidad de los solicitantes para ser padres adoptivos y si la adopción solicitada es adecuada a sus personales circunstancias, para ello realizarán una serie de entrevistas, visitas al domicilio familiar y pruebas de aptitud. Finalmente emitirán un informe social y psicológico completo, su conclusión sobre la idoneidad de los adoptantes, así como las características que debe reunir el menor a adoptar. Ese informe se remitirá al Servicio correspondiente de la Delegación Provincial para la Igualdad y Bienestar Social y este Servicio, a su vez, emitirá su propuesta correspondiente a la Comisión Provincial de Medidas de Protección. Si finalmente la resolución es positiva se procederá a la inscripción de los interesados en el Registro de Solicitantes de Acogimiento y Adopción de Andalucía.

Proceso de Adopción Internacional

Una vez obtenido el Certificado de Idoneidad, las siguientes etapas del proceso de adopción son las siguientes:

- Preparación del expediente según los requisitos del país en el que se decida adoptar.
- Selección de familias para la asignación de un/a menor en el Estado de origen.
- Viaje al Estado de origen para el proceso judicial de la adopción.
- Seguimientos sobre la adaptación del menor y la familia adoptiva exigidos por los Estados.

Adopción internacional en Ucrania

Actualmente, HispaColem centra su atención en la adopción internacional de menores de origen ucraniano, puesto que esta firma, perteneciente a la red de despachos Hispajuris, cuenta con la inestimable ayuda de **un despacho colaborador en Kiev (Ucrania), el despacho DEYCO, que tiene sus oficinas en el centro de la ciudad**, el cual se encargará de los trámites legales que tuvieran que realizarse en dicho país, así como asistir a la familia adoptante en todas las gestiones (siempre acompañado de un intérprete) que hay que realizar antes, durante, y tras el Juicio, en el Departamento de Adopción, en el Orfanato, en el juicio, y en la Embajada de España.

Como **características del proceso de adopción en Ucrania** destacaríamos que los solicitantes deben ser mayores de 21 años y la diferencia entre la edad del adoptante y el adoptado no puede ser superior a 45 años. Pueden adoptar los matrimonios (civiles y/o religiosos). Según la ley también pueden adoptar las familias monoparentales, pero en la práctica esas solicitudes están resultando denegadas, por lo que no se recomienda a los solteros o solteras solicitar una adopción en Ucrania (hay un proyecto de ley en trámite parlamentario que prohíbe las solicitudes de las familias monoparentales, si bien aún no está en vigor). No se admite la adopción por parejas de hecho.

La edad de los menores se corresponderá con lo dispuesto en los certificados de idoneidad. Según el Código de Familia Ucraniano en caso de estar inscritos los hermanos en el banco de datos de los menores susceptibles de adopción se prohíbe la separación de los mismos. Respecto a la duración del procedimiento, este oscilará entre los 12 y 24 meses y la estancia en el país de los adoptantes será de 30 días aproximadamente.



INVERTIR EN LA EMPRESA

La necesidad de un buen asesoramiento como prevención de los delitos societarios



Manuel Fernández Roldán

Abogado. Dpto. de Derecho Penal de HispaColem

Ante el complejo orden socioeconómico al que las empresas deben hacer frente a diario, emerge la necesidad de todo buen empresario, de dotar a su empresa de las medidas necesarias para evitar, tanto posibles e indeseables acciones irregulares de los órganos de gobierno y administración de la propia sociedad, como que estos puedan ser acusados de haber cometido estos hechos sin que ello sea cierto. Hablamos de adoptar medios de seguridad frente a los tradicionalmente conocidos como Delitos de Empresa.

El Código Penal Español de 1995, introduce en el capítulo XIII del título XIII de su libro II, los Delitos Societarios, es decir, aquellas acciones realizadas por distintos interlocutores sociales ya sean administradores de hecho o de derecho, socios o terceras personas en perjuicio de la sociedad, en el marco de la empresa, entendiendo esta no solo como las tradicionales figuras sociales, sino ampliando dicha esfera conforme al artículo 297 del Texto Legal, a Cooperativas, Cajas de Ahorro, Mutuas, Entidades Financieras o de Crédito, Fundaciones, Sociedad Mercantil, o cualquier otra entidad de análoga naturaleza que para el cumplimiento de sus fines participe de modo permanente en el mercado.

Tipos de Delitos Societarios

Dentro de la actividad de dirección y gestión empresarial, podemos encontrar diferentes acciones delictivas que podemos dividir en tres grandes grupos, atendiendo a los bienes jurídicos de la sociedad que el legislador pretende proteger:

- a) Por un lado encontramos Delitos que vulneran los principios de la transparencia en la gestión de la adminis-

tración de la sociedad, entre los que se encuentran los delitos de falsedad en balances, cuentas e informes previsto en el artículo 290 del Código Penal, así como las conductas tendentes a evitar las medidas de inspección administrativa del artículo 294 del mismo texto Legal.

- b) En segundo lugar podríamos hablar de Delitos que vulneran el deber de lealtad de los administradores hacia la propia sociedad y posibles terceros relacionados con la misma, como es el delito de Administración Desleal del artículo 295 del Código Penal, los delitos de Falsedad de Balances del artículo 290, o los delitos de obstrucción a la supervisión de la gestión dispuesto en el artículo 293 del Código Penal.
- c) Por últimos hemos de hacer referencia a los Delitos que vulneran los derechos de las mayorías, como los delitos de Imposición de acuerdos abusivos o lesivos para la sociedad, los socios o terceros obligados con la sociedad, a los que se hace referencia en los artículos 291 y 292 del Código Penal.

Cómo prevenir los mismos

Desde el punto de vista de la empresa, la **externalización de los servicios de secretaría jurídica y teneduría de libros de la sociedad**, puede dotar a esta de una garantía objetiva de control frente a las acusaciones por conductas supuestamente delictivas realizadas en el ámbito de su actividad, que aunque inicialmente aparecen como vías normales de actuación, terminan por realizarse con abuso de la legislación existente, en fraude de ley, o simplemente vulnerando de forma flagrante la legalidad vigente, con el



evidente perjuicio y responsabilidad para la empresa en cuestión. Nos estamos refiriendo a esas conductas, más habituales de lo que deberían, como certificar la realización de juntas universales inexistentes, acuerdos no adoptados o adoptados con otro sentido u otros matices, que al no ser recogidos correctamente en el libro de actas se tergiversa su contenido, etc.

Desde el punto de vista individual, el participe en una sociedad del tipo que sea, debe instar la solicitud de cuanta información considere necesaria a los órganos de gestión y administración de la empresa de cara al conocimiento de la situación real de la sociedad, sus cuentas anuales y demás documentación tendente a definir el estado jurídico y sobre todo económico de la misma, vigilando que la actuación de los administradores no obstaculice los derechos de los socios, debiendo consultar a **profesionales especializados en la materia** si la adopción de determinados acuerdos de los administradores sociales han sido realizados en abuso de sus funciones, disponiendo de los fondos sociales de forma fraudulenta o contrayendo obligaciones a cargo de la sociedad que perjudiquen a la misma, a sus socios o cuantas personas se encuentren relacionadas con la empresa.

La Administración Desleal como paradigma de los delitos societarios

El artículo 295 del Código Penal, sanciona a los administradores de hecho o de derecho o los socios de cualquier sociedad constituida o en formación, que en beneficio propio o de un tercero, con abuso de las funciones propias de su cargo, dispongan fraudulentamente de los bienes de la sociedad o contraigan obligaciones a cargo de ésta causando directamente un perjuicio económicamente evaluable a sus socios, depositarios, cuentaparticipes o titulares de bienes, valores o capital que administren. Estos serán castigados

con la pena de prisión de seis meses a cuatro años, o la multa del tanto al triplo del beneficio obtenido.

Ante la falta de un tipo penal genérico sobre la infidelidad o la gestión desleal del patrimonio ajeno, este artículo se presenta como una novedad en el Código Penal de 1995, que tipifica la referida actuación en el ámbito societario. Con la tipificación de la Administración Desleal se pretende proteger una pluralidad de derechos, por un lado los de la sociedad de cuyos bienes dispone fraudulentamente el administrador, o a cuyo cargo el mismo contrae obligaciones; y de otro lado se protegen derechos de los socios, depositarios, cuentaparticipes o titulares de bienes, valores o capital, también llamado patrimonio de afectación, es decir, aquella masa de bienes o valores en poder de la sociedad por cualquier título distinto al pleno dominio y que la empresa deba administrar, gestionar o custodiar.

La acción delictiva supone la disposición fraudulenta de los bienes de la sociedad o la contracción de obligaciones partiendo de la base del abuso de confianza del administrador, dado que el cargo de administrador se sustenta habitualmente en la relación de confianza y de lealtad frente a la sociedad y a sus órganos. En cualquier caso, y ante la no concurrencia de todos los elementos del tipo penal estudiado de Administración Desleal, lo que impediría la vía penal, sin embargo siempre quedaría abierta la vía civil en esos supuestos en los que sin llegar a cometer un ilícito penal el administrador de una sociedad actúa con un riesgo desproporcionado o de una forma totalmente indiligente, incumpliendo su gestión lo dispuesto en los artículos 127 de la Ley de Sociedades Anónimas y 61 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, pudiendo serle exigida su responsabilidad civil, tanto por la sociedad como por los perjudicados individualmente, por vía de la acción social dispuesta en los artículos 134 y 135 de la Ley de Sociedades Anónimas.



LA ENTREVISTA



Francisco Escribano y Javier López sellaron el principio de acuerdo de colaboración entre Cruz Roja e HispaColem.

Francisco Escribano González-Carrascosa | Presidente de Cruz Roja en Granada

“El empleo es uno de los factores fundamentales para conseguir la plena integración de las personas”

Francisco Escribano González-Carrascosa ha estado muy relacionado con Cruz Roja desde su juventud. Su padre fue presidente de la Asamblea comarcal de Motril e inculcó a todos sus hijos el amor por la institución. Comenzó en Motril como voluntario de Cruz Roja Juventud a las órdenes de su hermano menor, José Luis, ya fallecido. Forma parte del equipo directivo desde el año 1996, cuando fue nombrado vicepresidente. Más adelante, en 2.000, sustituyó como presidente provin-

cial a Ramsi Issa. Fue reelegido en 2003 y acaba de revalidar como presidente por otros cuatro años en las recientes elecciones. Por su parte, Cruz Roja Española comenzó su andadura en Granada en 1892. Actualmente dispone de 2.820 voluntarios en la provincia, además de un equipo multidisciplinar de psicólogos, trabajadores sociales, médicos, abogados, que aportan sus conocimientos y su trabajo a diario con un nivel de implicación ejemplar.



¿Cuáles son sus objetivos al frente de Cruz Roja?

El objetivo principal es mejorar la vida de personas que padecen dificultades sociales. Para ello contamos con distintos planes, como el de intervención social, que trabaja con distintos colectivos como personas mayores, inmigrantes, enfermos de sida, mujeres y menores, entre otros. También existe el plan de empleo, cuyo objetivo es encontrar ocupación a hombres y mujeres a los que les resulta complicado por distintos motivos entrar en el mercado laboral. No ignoramos que el trabajo es uno de los factores fundamentales para conseguir la plena integración social de las personas. El plan de formación facilita cursos para que nuestros voluntarios estén perfectamente preparados para realizar su actividad y organiza otros para que las personas de colectivos más necesitados puedan formarse para integrarse en la sociedad. Lograr una institución eficaz y eficiente para atender el compromiso humanitario es una tarea diaria a la que nos enfrentamos con pasión

“Nuestro objetivo es mejorar la vida de personas que padecen dificultades sociales”

¿Qué le supone presidir una organización como Cruz Roja?

Por una parte supone una gran responsabilidad. Piense que de la labor de Cruz Roja depende el bienestar y la mejora de vida de muchas personas. La institución está siempre al lado

de aquellos que necesitan más apoyo y es crucial ser capaz de llegar al mayor número de personas y que la asistencia se caracterice por la máxima calidad. Sin embargo, no le voy a negar que también supone un enorme orgullo pertenecer a una institución que desde su inicio se ha caracterizado por su carácter solidario y humanitario. En cualquier conflicto bélico que aparece en los informativos, siempre verá personal de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja; pero, sin irnos tan lejos, cuando paseo por la ciudad me cruzo con personas que gracias a Cruz Roja han mejorado su vida. Recuerdo a un chiquillo magrebi que atendimos siendo muy jovencito y hoy tiene su trabajo, su piso y su familia. ¿No cree que eso supone una satisfacción enorme para cualquier persona?

¿Qué proyectos se encuentran actualmente en su mesa de trabajo?

A día de hoy, nos encontramos inmersos en la promoción de un modelo de colaboración entre Cruz Roja y las empresas de nuestra provincia. Por un lado, se promueve entre un sector de la población la participación ciudadana a través de acciones organizadas, formando parte del Voluntariado de Cruz Roja. Por otro, se favorece el desarrollo de acciones llevadas a cabo por los empleados de la empresa, asumiendo la empresa las horas dedicadas a la acción de voluntariado.



¿Es Granada una ciudad solidaria?

Podemos sentirnos afortunados de ser una de las capitales con más voluntarios de nuestra Comunidad. Existe una creciente demanda de voluntariado en nuestra sociedad, igualmente, y debido a este auge altruista, se han ido identificando nuevos puestos de actividades que requieren un perfil técnico adecuado. La persona interesada en participar en nuestras actividades voluntarias debe saber que lo podrá llevar a cabo de dos formas: de manera presencial (en contacto directo con los usuarios del proyecto) o a distancia (mediante la libertad que nos otorga hoy día las nuevas tecnologías).

“El bienestar y la mejora de vida de muchas personas dependen de Cruz Roja”

¿Encuentra apoyo de nuestras instituciones?

Las instituciones públicas son excelentes aliados de Cruz Roja. La Junta de Andalucía, el Ayuntamiento, la Diputación, la Subdelegación de Gobierno, nos apoyan mediante subvenciones, a poner en funcionamiento y a mantener muchos de los programas de ayuda social que llevamos a cabo. En definitiva, las instituciones entienden que nuestro afán es mejorar la calidad de vida de los ciudadanos más desfavorecidos y con su generosa contribución ayudan a que lo consigamos.

Uno de los objetivos principales de Cruz Roja consiste en promover y fomentar la cooperación entre empresas y particulares para la consecución de sus fines

benéficos. ¿Qué balance nos hace de las empresas granadinas?

Actualmente existen corporaciones que demandan la realización de acciones de voluntariado corporativo con Cruz Roja dentro de las iniciativas de responsabilidad social de cada entidad. Ello supone una vía innovadora en la captación de voluntariado, generando alianzas con el sector empresarial y ayudando a un mejor cumplimiento de los objetivos de la Institución. El voluntariado corporativo puede convertirse en potenciales socios o ser intermediarios ante la empresa en la financiación de nuevos proyectos.

¿Cómo pueden concretarse esas formas de colaboración entre la empresa y Cruz Roja?

Pues bajo alguna de las siguientes formas de colaboración: La que denominamos como “*Empresa Donante*”, en la que su participación esta basada en una donación filantrópica, principalmente en campañas de emergencia, mediante una aportación esporádica y puntual, no creándose ningún vínculo a largo plazo con la Institución. La que llamamos “*Empresa Colaboradora*” en la que la empresa desarrolla a través de Cruz Roja su estrategia corporativa de Responsabilidad Social, vinculándose a medio y largo plazo, desarrollando proyectos de colaboración en el marco del empleo, voluntariado, nuevas tecnologías aplicadas a proyectos sociales, etc. Y por último la “*Empresa Socio*”, en la que esta forma parte de Cruz Roja, comparte sus valores y principios, realiza aportaciones.



A TENER EN CUENTA

La contratación de trabajadores extranjeros



Nani García Fernández
 Graduado Social. Área Empresarial de HispaColem



En el mercado laboral actual, nos encontramos ante un momento de globalización de la mano de obra, que puede ser ventajosa hacia el empresario por las cualidades que los trabajadores extranjeros pueden aportar (gran motivación, implicación, disposición para el aprendizaje, afán de superación,...).

Tras la amplitud de legislación aplicable en este ámbito, el empresario debe conocer los principales aspectos de la misma para saber a qué trabajadores extranjeros puede realizarles un contrato laboral y cuáles son los pasos a seguir.

En términos generales, tienen derecho a la libre circulación por territorio español los ciudadanos de los países miembros de la Unión Europea, así como Islandia, Noruega y Liechtenstein. Del mismo modo, están autorizados para trabajar, con la excepción de los nacionales de la República de Bulgaria y Rumania.



Qué personas inmigrantes pueden ser contratadas

- **Trabajadores intracomunitarios:** Son los ciudadanos de los países miembros de la Unión Europea, así como Islandia, Noruega y Liechtenstein, con la excepción de los nacionales de la República de Bulgaria y Rumania. Tienen derecho a acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, en las mismas condiciones que los españoles. Se regulan principalmente por el real Decreto 240/2007 de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- **Trabajadores extracomunitarios:** Son los inmigrantes extracomunitarios, denominados trabajadores extranjeros, que estén en alguna de las siguientes situaciones: Titulares de autorización de trabajo en vigor, Residentes en España por estudios y autorización de trabajo, Solicitantes de asilo (tras 6 meses desde la presentación de solicitud de asilo), Titulares de permiso de residencia permanente, Refugiados, Apátridas, Titulares de permiso de trabajo temporal por circunstancias excepcionales y cónyuges de nacionales comunitarios. Su regulación se establece básicamente en el Real Decreto 2393/2004 de 30 de diciembre, por el que se aprue-

ba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Tipos de permisos de trabajo

- **Autorización de trabajo por cuenta ajena "inicial":** Es aquella que posibilita a un extracomunitario poder inicial una relación laboral por cuenta ajena. Tendrá una duración de un año y podrá limitarse a un ámbito geográfico y/o sector determinado, por ejemplo, limitado al sector de la construcción dentro de la provincia de Jaén.
- **Autorización de trabajo por cuenta propia:** Aquellos trabajadores que dispongan de un permiso de trabajo para actuar como autónomos, podrían ser contratados en Régimen General solicitando un cambio de modalidad de permiso.
- **Autorización de trabajo para residentes por estudios:** Podrán solicitar un permiso de trabajo y demostrar que dicha actividad laboral es compatible con la realización de sus estudios así como que el contrato que se formalice sea por escrito en la modalidad de tiempo parcial (o en caso de ser a tiempo completo, no podría ser superior a 3 meses ni coincidir con periodo lectivo de estudios).





- Autorización de trabajo para solicitantes de asilo: Podrán trabajar pasados seis meses desde la solicitud de asilo y al tener la "tarjeta amarilla" de solicitud de asilo.
- Autorización de trabajo para titulares de permiso de residencia por circunstancias excepcionales: La concesión de autorización de residencia por arraigo o por razones humanitarias, da derecho automático a la autorización para trabajar.

Casos especiales en que se tiene derecho a permiso de trabajo

- Extranjeros con permiso de residencia permanente. Se concede a quienes hayan residido durante 5 años en España; nacidos en España y residentes durante los 3 años anteriores; apátridas...
- Extranjeros refugiados. Tienen los mismos derechos que un nacional español.
- Extranjeros casados con ciudadanos comunitarios. Solicitará la tarjeta de familiar residente que le permitirá trabajar en las mismas condiciones que cualquier comunitario.

La contratación de extranjeros en situación irregular y sus consecuencias

Un trabajador extranjero en situación irregular (sin permiso de trabajo) que preste servicios para una empresa, tendrá los mismos derechos laborales que un trabajador con documentación en regla.

El empresario estará, en dicho caso, cometiendo una infracción que será sancionable según la Ley Orgánica de Extranjería. Dicha conducta se califica de **infracción muy grave** sancionable con multa que puede ir desde los 6.251 euros a los 187.515 euros. Sin embargo el trabajador tendrá derecho a:

- Derecho a la extinción de la relación laboral.
- Derecho a indemnización por despido improcedente.
- Reconocimiento del derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

El Código Penal en su artículo 312 establece que serán castigados con penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses a los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra, así como quienes recluten trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Servicios HispaColem

SERVICIOS DE RECURSOS HUMANOS

El Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM, es un departamento integral que abarca la totalidad de la gestión laboral de una empresa, desde el asesoramiento hasta la gestión y defensa de los intereses de la empresa ante los Tribunales. El Departamento está integrado por Graduados Sociales, Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales, y Abogados, formando así un equipo multidisciplinar que abarca la totalidad de los especialistas relacionados en el ámbito de la gestión laboral de las empresas.

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

Los servicios del Departamento de Recursos Humanos puede prestarse en tres modalidades:

- Consulta o gestión Individualizada
- Servicio Permanente.
- Outsourcing Laboral.

Consulta o gestión Individualizada

Aquellas empresas interesadas en un servicio o consulta concreta formulan a nuestro departamento el tema de su interés, siendo atendidos por el profesional cualificado.

Servicio Permanente

Mediante una cuota fija mensual, personal cualificado realiza los servicios que nuestro cliente contrate de manera continuada.

Outsourcing Laboral

Está diseñado para externalizar su departamento de Recursos Humanos confiando la gestión y el asesoramiento en materia laboral a nuestros profesionales.

Todos los servicios prestados por el Departamento tienen la característica de un Servicio Personal y Directo, ya que HISPACOLEM desde la incorporación del nuevo cliente le asigna un responsable personal.

SERVICIOS

- Altas y Bajas.
- Cotización (seguros sociales).
- Cálculo Nóminas (Aplicación Convenios,
- Regularización IRPF, etc.)
- Cálculo y tramitación Pensiones
- Jubilación.
- Tramitación Prestaciones, Pensiones, etc.
- Contratación y Registro a través de Internet.
- Estudio de Costes Laborales.
- Asesoramiento laboral.
- Inspección Trabajo.
- Declaración IRPF (110, 111 y 190).
- Auditorías laborales.
- Elaboración de Informes de Personal.
- Despidos y Conciliaciones.
- Demandas Judiciales.
- Convenios Colectivos.

Si desea información más detallada, rogamos se ponga en contacto con nosotros al correo info@hispacolem.com y especialistas del Departamento de Recursos Humanos de HISPACOLEM se pondrán en contacto con usted, informándole más ampliamente de nuestros servicios

Visite www.hispacolem.com
para más información



NOTICIAS HISPACOLEM

Manuel Peragón Ocaña, nuevo especialista en Urbanismo para la firma HispaColem en Jaén

HispaColem ha incorporado a su oficina de Jaén, como director jurídico de nuestra firma en dicha ciudad, al letrado Manuel Peragón Ocaña, el cual ejerce la profesión de abogado desde 1993, estando colegiado desde entonces en el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Jaén, habiendo mantenido abierto despacho profesional desde enero de 1994 hasta su incorporación a nuestra firma, tratando principalmente materias de Derecho Administrativo y Urbanístico.



El compañero Manuel Peragón es Diplomado en Urbanismo y Desarrollos Inmobiliarios por el Instituto de Práctica Empresarial, Centro asociado de la Universidad de Deusto, Cluster Inmobiliario, 21ª Promoción. Asimismo nuestro compañero a ostentado los siguientes cargos públicos: Teniente-Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Jaén. Concejal Delegado de las Áreas de Urbanismo, Contratación, Medio Ambiente, Personal y Recursos Humanos. Legislatura 2003-2007. Concejal Delegado de Seguridad Ciudadana, Policía Local, Tráfico, Transportes, Bomberos y Protección Civil del Excmo. Ayuntamiento de Jaén. Legislatura 1999-2003. Concejal Delegado de Sanidad y Consumo del Excmo. Ayuntamiento de Jaén. Legislatura 1995-1999. Presidente y miembro del Consejo de Administración de la Sociedad Municipal de la Vivienda de Jaén, Somuvisa. 2003-2007. Presidente y miembro del Consejo de Administración de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Jaén. 2003-2007. Presidente y miembro del Consejo de Administración del Plan Urbano de la ciudad de Jaén. 2003-2007. Consejero del Consejo de Administración de la Sociedad Mixta, Parque Empresarial, "Nuevo Jaén". 2003-2007. Consejero del Consejo de Administración de la Sociedad, "Ferias Jaén". Consorcio de Ferias y Congresos de la Provincia de Jaén. 2003-2007. Consejero del Consejo de Administración de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, "Epassa". 1999-2003. Consejero del Consejo Rector de la Universidad Popular Municipal de Jaén. 2003-2007. Consejero del Consejo Rector del Centro Especial de Empleo de Jaén. 2003-2007.

ieft Instituto de Estudios Financieros y Tributarios

Javier López, presidente del Instituto de Estudios Financieros y Tributarios

El pasado 29 de Julio fue ratificado por la asamblea de socios el nombramiento realizado por el Consejo de Dirección, el día 30 de mayo de 2007, de **Don Javier López y García de la Serrana** como nuevo presidente del Instituto de Estudios Financieros y Tributarios, con sede en Madrid, y altamente especializado en la formación de profesionales en Derecho Fiscal, especialmente a través de sus conocidos cursos de Master y Experto en Gestión y Planificación Fiscal de la Empresa.

Javier López, abogado granadino de 42 años, es socio director y fundador de la firma jurídica HispaColem. Está especializado en Derecho Mercantil y en Derecho Fiscal, entre otras disciplinas jurídicas, habiendo sido fundador en su día, junto a otros compañeros, del Grupo de Abogados Financieros y Tributarios del Ilustre Colegio de Abogados de Granada, siendo autor de numerosos artículos doctrinales y publicaciones sobre Derecho Fiscal. Asimismo, es Presidente del Comité de Dirección de la Fundación de Estudios y Prácticas Jurídicas de Granada, perteneciente a la Universidad de Granada y al Colegio de Abogados de Granada, y director de la Escuela de Práctica Jurídica de Granada.

El Instituto de Estudios Financieros y Tributarios acoge cada año una media de 200 alumnos, en seminarios y jornadas monográficas sobre diversos aspectos del Derecho Fiscal. Esta entidad académica concede anualmente el **Certificado IEFT PRESTIGE** a aquellos despachos o consultoras de todo el territorio nacional, que han acreditado haber alcanzado un nivel de excelencia en la formación continua de su personal dentro de la materia de Derecho Financiero y Tributario, y que hayan participado activamente en la investigación en esta materia (a través de artículos doctrinales, comunicaciones y colaboraciones con revistas especializadas, así como con la de este Instituto).



HispaColem recibe el certificado IEFT Prestige

El Instituto de Estudios Financieros y Tributarios otorgó el pasado 6 de junio el **Certificado IEFT PRESTIGE** a diversos bufetes o consultoras de todo el territorio nacional, entre las que se encontraba la firma **HispaColem** al haber acreditado ésta un nivel de excelencia en la formación continua de su personal dentro de la materia de Derecho Financiero y Tributario (dicha concesión del Certificado IEFT PRESTIGE a la firma HispaColem se realizó con la abstención del recién nombrado presidente del Instituto, D. Javier López y García de la Serrana, que excusó su presencia en la votación al ser director de esta firma jurídica).





HISPACOLEM

Si no prevé el futuro,
la tranquilidad de su familia
y su empresa
pueden estar en juego



Somos Especialistas en
Protocolos Familiares
para la empresa



HispaColem

HISPACOLEM Servicios de Asesoramiento Jurídico y Empresarial S.L.,
es una firma de abogados de Granada, integrada por profesionales del derecho y la economía.
Forma parte de HISPAJURIS, la más importante red nacional de despachos de abogados
y de JURISNET, la mayor red internacional de abogados con presencia en 26 países.

C/ Trajano, nº 8 18002 Granada 958 200 335
C/ Extremadura, nº 8 23009 Jaén 953 870 417
Av/ de la Estación, nº 8 04005 Almería 950 281 161
Centralita 902 361 350 /25 líneas) • Móvil de Urgencias 620 85 75 35

www.hispacolem.com



HISPAJURIS

JURISNET
INTERNATIONAL NETWORK OF LAWYERS