

Ángeles Orantes Zurita

Consejera Delegada de Industrias

Cárnicas Zurita

«LA CLAVE DE NUESTRA CONTINUIDAD HA SIDO EL DINAMISMO Y FLEXIBILIDAD PARA ADAPTARNOS A LOS CAMBIOS DEL MERCADO»

LA CLAVE

Autónomos, ¿cuáles son las principales novedades que se esperan en 2019?

DE ACTUALIDAD

Problemática con el pago fraccionado mínimo del Impuesto sobre Sociedades

INVERTIR EN LA EMPRESA

El delegado de Protección de Datos, ¿cuándo es obligatorio y qué funciones realiza?

A TENER EN CUENTA

Principales novedades de la reforma de la Ley de Marcas



ESTRATEGIA | Para cada movimiento, cuenta con **LEGAL PLAN EMPRESAS**

El servicio de **asesoramiento integral** que necesita tu empresa

Sumario



‘La era de la conexión’

Es un hecho que vivimos en la era de la conexión. Gracias a un estudio publicado recientemente por la Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC), sabemos que el 45% de los internautas asegura estar conectado a la red casi constantemente de manera activa y si sumamos a este colectivo a los usuarios que declaran acceder a internet “varias veces al día”, la cifra alcanza casi la totalidad de los encuestados, un 89,5%. Y ahora, con el uso de los nuevos sistemas tecnológicos como los asistentes del hogar o altavoces inteligentes (Alexa, Google Home, Mini...), la conexión permanente parece que alcanza nuevas cuotas. Una circunstancia que pone a prueba cualquier intento por separar los distintos ámbitos de la vida para conciliar las parcelas personal, laboral y familiar, que con tanto afán se ha sostenido como la panacea del equilibrio.

Precisamente, sobre la ineficacia de este intento de separación, ya hice referencia al escribir en su día sobre las actitudes que se esperan del profesional en este nuevo entorno, en el que la capacidad de estar conectado y localizable todo el día hacen que mezcle de forma frecuente la vida laboral y la vida personal, sin que ello suponga un detrimento del equilibrio entre ambas facetas.

Es en este contexto cuando cobra sentido la darwiniana adaptación al cambio apostando por la integración de todas las áreas que conforman nuestra naturaleza en lugar de seguir luchando por una conciliación de las mismas. No olvidemos que una de las acepciones del término conciliar significa hacer compatibles cosas opuestas entre sí, como si lo profesional fuera excluyente o contrario a lo familiar o personal.

Por ello, creo firmemente que cuando una persona está completamente comprometida con su trabajo, llevará a cabo



Javier López y García de la Serrana.
Socio-Fundador HispaColex Bufete Jurídico.

esta integración, prestando atención a cada área de su vida de forma flexible y dinámica. Que levante la mano quien no haya comprobado el correo por la noche, dedicado parte de su tiempo libre a leer artículos en internet para estar al día de las novedades de su actividad, además de para intercambiar experiencias en redes sociales y profesionales como es el caso de LinkedIn.

Por mucho que se haya reconocido legalmente el derecho a la desconexión digital laboral amparado en el respeto a la intimidad personal y familiar, no deja de ser una opción de cada cual, más personal que empresarial. Si sentimos que nuestra empresa, trabajo o profesión, es una prolongación de nosotros mismos, difícilmente querremos desconectar. Lo que sí buscaremos, y de manera individual, será la forma de aprovechar nuestro tiempo de modo que nos permita desarrollar cada una de las parcelas de nuestra vida. Eso sí, permaneciendo conectados, ya sea por un interés personal o profesional. Paradójico, pero real. Y muy gratificante.

- 3 CARTA DEL DIRECTOR**
“La era de la conexión”.
- 4 LA CLAVE**
Autónomos, ¿qué novedades se esperan en 2019?
- 5 DE ACTUALIDAD**
Problemática con el pago fraccionado mínimo del Impuesto sobre Sociedades.
- 6 ENTREVISTA**
Ángeles Orantes Zurita, consejera delegada de Industrias Cárnicas Zurita.
- 8 INVERTIR EN LA EMPRESA**
El delegado de Protección de Datos, ¿cuándo es obligatorio en la empresa y qué funciones realiza?
- 9 A TENER EN CUENTA**
Principales novedades de la reforma de la Ley de Marcas.
- 10 EL ABOGADO RESPONDE**
Nueva Ley de Secretos Empresariales, ¿qué tener en cuenta?
- 11 MEMORIA DE UN AÑO INTENSO**
Las oportunidades de negocio internacional en Portugal y México.



hispacólex

BUFETE JURÍDICO



Despacho socio de

HISPAJURIS

EDITA: HISPACOLEX Servicios Jurídicos S.L.P.
Trajano nº8-1ª Planta-18002 Granada. Teléf.: 958 200 335
e-mail: info@hispacolex.com - hispacolex.com
DIRECTOR: Javier López y García de la Serrana
COORDINADORA: Noelia Jurado Astorga
FOTOGRAFÍA DE LA ENTREVISTA: Pepe Villoslada
DISEÑO E IMPRESIÓN: Aeroprint Producciones S.L.
DEP. LEGAL: 1023/2006

Autónomos, ¿qué novedades se esperan en 2019?

Irene Perea García.
Graduado Social. Dpto. de Empresas.
HispaColey Bufete Jurídico.

El Real Decreto-Ley aprobado en el Consejo de Ministros trae consigo novedades para los trabajadores autónomos. Además de estar obligados a cotizar por la cobertura de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, estarán también obligados a hacerlo por la cobertura de contingencias profesionales y por el cese de actividad (opcionales hasta la fecha). Exceptuando a los autónomos con tarifa plana, que no estarán obligados a cotizar por el cese de actividad.

Autónomos, ¿qué voy a pagar durante 2019?

El tipo de cotización sube de un 29,8% en el que se encontraba en 2018 (que sólo incluía las contingencias comunes) a un tipo obligatorio del 30%. En este porcentaje se incluye la cotización por contingencias comunes, contingencias profesionales, cese de actividad y formación profesional. Además se prevé que este porcentaje se vaya incrementando escalonadamente en los próximos años. Con respecto a los autónomos societarios, su base mínima para 2019 se quedará en 1.214,08 euros suponiendo un aumento de 82 euros anuales en la cuota a pagar a la Seguridad Social.

Tarifa plana para autónomos

Se incrementa la Tarifa plana

hasta 60€ mensuales de los que 51,60 euros corresponde a la cotización por las contingencias comunes y 8,50 euros por contingencias profesionales. De esta manera, los autónomos acogidos a la tarifa plana que venían abonando un cuota de 50€ mensuales durante los 6 primeros meses, tras la fecha de alta en el RETA, la verán incrementada en 10€ más al mes, hasta alcanzar los 60€ y durante un periodo de 12 primeros meses.

Prestaciones

Otra novedad introducida para el año 2019, es que desde el 1 de enero y en un plazo máximo de 3 meses, todos los trabajadores autónomos que en la actualidad tengan cubiertas sus prestaciones con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, estarán obligados a tenerlas cubiertas con una Mutua de Accidentes de Trabajo, aunque con algunas excepciones.

- Prestación por accidente de trabajo y enfermedad profesional: se podrá cobrar la prestación desde el primer día de la baja.

- En los casos de incapacidad temporal con derecho a prestación económica, una vez transcurran los 60 primeros días desde el inicio de la baja médica, el obligado a realizar el pago de las cuotas de autónomo será la mutua colaboradora, la entidad gestora o el servicio público de empleo en su caso.

Paro de los autónomos

Se facilita el acceso al cobro de la prestación por cese de actividad, ade-

más de aumentar la duración de dicha prestación, pudiendo llegar hasta los 2 años (antes 12 meses como máximo) estableciendo una nueva escala con un periodo mínimo de cobro de la prestación de 4 meses si se ha cotizado entre 12 y 17 meses por cese de actividad y hasta un máximo de 24 meses de cobro si se ha cotizado un periodo de 48 meses en adelante.

Maternidad de trabajadoras autónomas

Se incluye una nueva modificación en la tarifa plana para madres autónomas. Además, ahora a partir del 1 de enero las madres autónomas no tendrán que cesar en su actividad previamente para acceder a la tarifa plana en un plazo máximo de dos años tras la baja por maternidad.

Control de los falsos autónomos

Se produce también un endurecimiento de las sanciones para el control de los falsos autónomos. Las empresas que contraten trabajadores como falsos autónomos, se enfrentarán a multas que irán de los 3.126 euros hasta los 10.000 por cada uno de los trabajadores que se contraten fraudulentamente.

	Base mínima	Cuota
Personas físicas	944,35 €	283,30 €
Autónomos Societarios	1.214,08 €	364,22 €

Problemática con el pago fraccionado mínimo del Impuesto sobre Sociedades

Cristina Ruiz Martín.

Socio-Economista. Dpto. de Empresas.

HispaColey Bufete Jurídico.

El sistema de pagos fraccionados por el Impuesto de Sociedades (IS) que se aplica a las empresas es similar a las retenciones practicadas en las nóminas de los trabajadores por IRPF. Son pagos a cuenta que se anticipan al tesoro público y que se regularizan con la liquidación anual de IS, dando como resultado cantidades a pagar o a devolver.

Con el Real Decreto-ley 2/2016, de 30 de septiembre se introdujeron medidas tributarias dirigidas a la reducción del déficit público y entre ellas una que actualmente está en tela de juicio: los contribuyentes cuyo importe neto de la cifra de negocios en los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie el período impositivo, sea al menos 10 millones de euros, están obligados a realizar pagos a cuenta no inferiores, en ningún caso, al importe que resulte de aplicar el porcentaje del 23% (25% para contribuyentes con tipo de

gravamen del 30%) al resultado positivo de la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio de los 3, 9 o 11 primeros meses de cada año natural.

La problemática surge en la determinación de la base imponible que se toma para el cálculo de dicho pago fraccionado. Se establece que la base se calcula de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Comercio y demás normativa contable de desarrollo, es decir sobre el resultado contable. Se permite minorado exclusivamente en los pagos fraccionados realizados con anterioridad correspondientes al mismo período impositivo, pero no se tienen en cuenta las bases imponibles negativas pendientes de compensar al tiempo de calcular el importe mínimo del pago fraccionado, ni las retenciones y otros ingresos a cuenta que haya soportado la entidad sobre los ingresos que integran el resultado contable positivo tomado como base de cálculo del pago fraccionado mínimo.

Como consecuencia, la mayoría de empresas obligadas a este pago mínimo, han adelantado a la AEAT cantidades muy superiores a lo que finalmente tienen que pagar, dejando de disponer de estos recursos monetarios durante un plazo aproximado de 15 meses, y sin percibir ningún tipo de compensación por ello.

Actualmente esta cuestión está en manos del Tribunal Constitucional, después de que la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional planteara que el pago fraccionado mínimo adolece de vicios de inconstitucionalidad. Básicamente por infracción de los límites al uso del decreto ley y por vulnerar el principio de capacidad económica.

Por el momento, es un gran paso para las grandes empresas que mantienen una dura lucha en contra de esta medida.

Agencia Tributaria
Teléfono: 901 33 55 33
www.agenciatributaria.es

Modelo 222
Pago fraccionado
Impuesto sobre Sociedades
Régimen consolidación fiscal

Identificación entidad representante/dominante (incluida en el grupo fiscal) (1)
Nombre o Razón social

Devengo (3)
Ejercicio
Período (*).....
(*) Consigne: "1P" (abril), "2P" (octubre y anual foral de Navarra), "3P" (diciembre) o "4P" (anual foral de Guipúzcoa, Vizcaya y Álava), según corresponda.

Agencia Tributaria
Teléfono: 901 33 55 33
www.agenciatributaria.es

Modelo 202
Pago fraccionado
Impuesto sobre la Renta de no Residentes
Entidades en régimen de atribución de rentas, contribuyentes en el extranjero con residencia de hecho en España

Identificación (1)
NIF
Apellidos y nombre o Razón social

Contribuyente sometido a normativa de Territorio Foral de Navarra.
Contribuyente sometido a normativa de Territorio Foral de Guipúzcoa.
Contribuyente sometido a normativa de Territorio Foral de Vizcaya.
Contribuyente sometido a normativa de Territorio Foral de Álava.

Devengo (2)
Ejercicio
Período (*).....
(*) Consigne: "1P" (abril), "2P" (octubre y anual foral de Navarra), "3P" (diciembre) o "4P" (anual foral de Guipúzcoa, Vizcaya y Álava), según corresponda.
CNAE actividad principal
Fecha inicio período impositivo

Datos adicionales (3)
Entidad que aplica la Ley 49/2002, de 23 de diciembre.
Entidad que aplica el régimen de la Ley 11/2009, de 26 de octubre.
Entidad de capital-riesgo que aplica el régimen fiscal especial del art. 50 LIS.
Entidad que aplica el régimen de las entidades navieras en función del tonelaje.
Importe neto de la cifra de negocios del art. 101 LIS y apliquen tipo gravamen art. 29.1, 1º párrafo LIS.
Cooperativa fiscalmente protegida.
Marque esta casilla:

Espacio reservado para el número de justificante

por a 6.000.000 euros.

Ángeles Orantes Zurita

Consejera Delegada de Industrias
Cárnicas Zurita

«La clave de nuestra continuidad ha sido el dinamismo y flexibilidad para adaptarnos a los cambios del mercado»

Premio AGEA 2017, en reconocimiento a su destacado papel como mujer empresaria y Premio Ideal 2018, como representante de una empresa familiar con casi 50 años de trayectoria que ha conseguido ser un referente en la industria alimentaria; Angeles Orantes Zurita se posiciona como una de las empresarias granadinas con mayor proyección.

Cárnicas Zurita es una empresa familiar granadina nacida en 1970 que se ha ido reinventando con el paso del tiempo de la mano de los hijos de sus fundadores y hoy, analizamos su evolución de la mano de Angeles Orantes, Consejera Delegada de la empresa.

Licenciada en Derecho por la Universidad de Granada, Ángeles Orantes Zurita tiene un máster en Dirección y Administración de Empresas por ESADE (Barcelona) y de Dirección Internacional de Empresas por la Escuela de Organización Industrial de Madrid. Cuando era pequeña, colaboraba en la carnicería que sus padres tenían en la calle San Jerónimo, donde aprendió el oficio, entrando de lleno en Cárnicas Zurita en 1993. Ha promovido la adaptación de la empresa a los momentos del mercado, abriendo su modelo de negocio a otras vías, como el desarrollo de una línea de restauración en plena expansión a través de los establecimientos conocidos como La Cueva de 1900, que ya son más de una decena y que se ubican en Granada, Málaga o Madrid.

A día de hoy, Cárnicas Zurita es una empresa que cuenta con una dilatada trayectoria y ocupa un destacado lugar en el segmento de la charcutería y platos preparados a nivel nacional e internacional, pero ¿cuáles fueron sus orígenes?

Nuestros orígenes se remontan al año 1970 cuando al matrimonio formado por Antonio Orantes Zurita y Angeles López Palomo les ofrecen la explotación de una tienda de comestibles situada en la Calle San Jerónimo 15 de Granada, muy bien ubicada, cerca del mercado de San Agustín. Angeles que era una gran comercial y Antonio, de gran iniciativa, consiguen transformar una modesta tienda de comestibles en uno de los comercios emblemáticos de la ciudad. Famosas eran sus colas de clientes esperando en la puerta a que abriera el comercio, clientes verdaderamente fieles y adeptos a los productos y atención de Angeles y Antonio. En 1975 construye su primera fábrica de embutidos y jamones en la Carretera Antigua de Málaga, fue la primera experiencia de fabricación de forma profesional, y donde aprendieron técnicas, procesos, y se fue fraguando lo que más tarde sería la introducción en el mercado de gran consumo. En 1986 se construyen las instalaciones actuales de Juncaril, que significó el despegue de la compañía.

Se encuentra al frente de una empresa con cerca de 50 años de trayectoria, ¿en qué cree que radica su éxito? ¿Qué factores les diferencian de otras compañías del sector? Creo que la clave de nuestra continuidad ha sido el dinamismo y flexibilidad para adaptarnos a los cambios del mercado. Nuestra estrategia ha sido la diferenciación e innovación, entendida como una forma diferente de hacer las cosas. A esto le añadimos que el tándem empresa-familia ha funcionado, un equipo directivo unido y muy dinámico, con separación clara de los roles de los miembros de la familia, y pensar en grande, arriesgar y perseverar. Todo ello con la honestidad como eje. Nuestro padre nos inculcó el respeto a los compromisos adquiridos como la mejor forma de hacer una carrera larga. Esta reinención continua ha sido lo que nos ha permitido diferenciarnos de la competencia. Nuestro modelo de negocio ha ido cambiando a lo largo de los años, siempre en el cárnico pero con diferentes propuestas de productos incluso de canales de venta.

Dejamos atrás un año en el que el empoderamiento femenino y la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres ha sido protagonista de numerosos movimientos sociales. Según su visión y experiencia como Directora de una importante compañía, ¿qué aspectos piensa que se deben impulsar en el tejido empresarial para que esta igualdad sea efectiva?

Distinguiría dos aspectos, uno más relativo al ámbito personal de la mujer y otros factores externos. Con respecto al primero, creo que existe un esfuerzo tan grande para conciliar las esferas familiar y laboral que a veces, la parcela personal se pierde por el camino, es lo que puede llamarse la conciliación interna, con uno mismo, o lo que la profesora Nuria Chinchilla llama "los techos de cemento" que son aquellos techos que las mujeres nos autoimponemos (son más difíciles de romper), tales como la propia autoexigencia, querer ir a todo, no saber decir que no, demasiado control, hacer las cosas como nosotras queremos,

pensar que somos imprescindibles, miedo al fracaso por encima de todo, etc. Esto es un freno que debemos de superar. Y por otro lado, ¿qué hace falta para poder conciliar más y hacer posible una política de natalidad en este país, conseguir que no se pierda el talento femenino en el camino y tener familias más felices? Concienciación desde todos los ámbitos: el entorno de la educación (colegios, familias, medios de comunicación, etc.), educación a nuestros hijos en el reparto de tareas, parejas corresponsables, ayuda de la administraciones: apoyar a las familias independientemente del color político, pensar en un pacto de estado para apoyo a las familias, sería un sueño, políticas en las empresas: conciliar es rentable, tendremos un personal más motivado, menos rotación, menos absentismo, mayor atracción para talento, en definitiva es un cambio cultural.

Según datos publicados por Telefónica Open Future el porcentaje de startups fallidas es de media un 14% más bajo si las compañías cuentan con liderazgo femenino ¿a qué cree que puede ser debido?

Hombres y mujeres somos diferentes, nacemos diferentes, nuestro cerebro funciona de forma diferente. Durante muchos años la mujer ha relegado la visión femenina de la realidad. Nos incorporamos al mercado de trabajo asumiendo un rol masculino, creo que es un prejuicio que la mujer ha ido arrastrando durante mucho tiempo. Afortunadamente esto está cambiando. Por supuesto, hay diferencias entre el comportamiento masculino y femenino en un puesto directivo. Las mujeres tendemos a estar más orientadas a las personas y a las relaciones, más inteligencia emocional, mayor facilidad para ponerse en la piel del otro, flexibles en la toma de decisiones, pendientes de los detalles de cualquier tema o proyecto y si a esto le añadimos la magnífica preparación académica de la mujer, su perseverancia y capacidad de planificación, no me extraña estas estadísticas. Es un liderazgo más transformador, que estimula el crecimiento

de los colaboradores. Es verdad que en España existe una industria muy concreta, la tecnológica, que está experimentando una transformación bien interesante, siguen predominando los hombres, pero cada vez hay más compañías lideradas por mujeres, que van impulsando la atracción del talento femenino.

En Cárnicas Zurita confluye la experiencia de tres generaciones de profesionales. Un relevo generacional que en vez de suponer un período de incertidumbre para la compañía, ha permitido un desarrollo exponencial de la empresa, abriendo incluso, nuevas líneas de negocio. ¿Qué supuso para usted tomar el mando, liderando el relevo generacional como Directora General?

El relevo generacional en nuestra empresa se hizo de forma progresiva, y las claves del éxito radicaron en el papel que mi padre jugó y el de mis hermanos. Para un hito así en una empresa familiar hay que prepararse, planificar, y ser muy generosos, y de todo ello hubo una buena dosis en nuestro caso. Yo he tenido varios maestros en mi carrera profesional, personas que la vida ha puesto en mi camino y que han sido mi fuente de aprendizaje. El secreto es estar abierta a las lecciones. Elegimos un camino largo, pero sólido, que nos ha llevado a lo que nuestra empresa es hoy.

Los “Premios Ideales 2018”, que cada año reconocen la contribución a la sociedad de profesionales y entidades arraigadas en Granada, le han otorgado su galardón en reconocimiento a su labor al frente de Industrias Cárnicas Zurita. ¿Qué ha significado para usted este premio?

Ha sido un premio realmente especial, primero por quien lo otorgaba, un periódico baluarte de nuestra sociedad, tan presente en la vida de los granadinos, también porque ya tengo cierta historia en mi carrera profesional y es para mí un honor que nuestro trabajo tenga valor

para otras personas, a mi como mujer directiva aún más, este tipo de actos dan mucha visibilidad a nuestro trabajo diario, y por último era una forma de agradecer ante toda Granada la labor de mi padre, que a sus 86 pudo verlo, y una lección a mis hijos, a los que cada día les explico que el esfuerzo y trabajo son la única vía para llegar a conseguir lo que nos proponemos, y como los hijos “nos aprenden” más vale una imagen.

Una de las acciones desarrolladas por la compañía bajo su dirección fue la de expandir Cárnicas Zurita a otra línea de negocio con la apertura de La Cueva de 1900. ¿Qué les llevó a dar el salto a la restauración?

En 2003, y de nuevo por una casualidad del destino llega a nuestras manos un establecimiento de hostelería, La Cueva, ubicado en Peligros, hasta ese momento había sido explotado por la familia que fundó el negocio de La Cueva en el año 1900. A pesar de que era una actividad completamente diferente a la que la empresa Zurita había venido desarrollando desde 1970, se decidió abordar este nuevo proyecto dada la gran relación que guardaba con el negocio matriz de Zurita: se trataba de comercializar a través de un establecimiento de hostelería las chacinas y jamones que de forma tradicional se fabricaban. Decidimos mantener la marca La Cueva como marca de embutidos y jamones de gran notoriedad en la provincia y se abordó la compra de dicha marca. Es el germen de la cadena de restauración organizada La Cueva de 1900, presente con 12 establecimientos en 3 ciudades: Granada, Málaga y Madrid, y en plena expansión. Este año la cadena crecerá en Andalucía con tres establecimientos ya firmados en Córdoba, Sevilla y Jaén. Este crecimiento siempre es con establecimientos propios, no franquicia.

En la actualidad, cuentan con doce establecimientos repartidos entre las provincias de Granada, Málaga y Madrid, ¿cuáles han sido las claves del éxito de sus restaurantes?

Yo diría que el éxito de La Cueva es que tiene una propuesta muy clara y sencilla. El cliente cuando entra en La Cueva sabe lo que va a recibir y el resultado no frustra sus expectativas. Las chacinas (embutidos y jamones producidos como siempre en Granada): el tipo y su frescura, entre su producción y consumo transcurre muy poco tiempo. La tapa servida con la consumición y su forma de servirla, desayunos diferentes porque las tostadas y montaditos más consumidos son los de jamón y chacinas, propuestas de menús para compartir que recogen platos tradicionales aunque con propuestas diferentes y con una buena relación calidad precio, cocina central que nos aporta homogeneidad, flexibilidad y dinamismo: desde la concepción de un plato hasta su desarrollo transcurre muy poco tiempo. La ubicación de nuestros establecimientos también es clave, suelen ser en sitios premium del centro de las ciudades o bien centros comerciales. Y por último el equipo humano de La Cueva de 1900 es excelente, desde los que están en contacto con el cliente, hasta los que no se ven, que son muchos.

Nos consta que en sus empresas existe un compromiso muy riguroso con la calidad y el medio ambiente. ¿Qué nos puede contar de aspectos tan necesarios para las compañías como la innovación para ser competitivas?

Hoy en día, la innovación es condición para poder sobrevivir en el mercado. Innovación en sentido amplio, entendida como desarrollo de nuevos productos, tecnologías, etc; Pero también como otra forma de entender los negocios tradicionales: “hacer la cosas de otro modo”. Además hoy tenemos infinitas posibilidades de aplicar las nuevas formas de relacionarnos a los negocios tradicionales, lo más importante es tener la mente abierta a esto, a ser muy creativos, flexibles y rápidos a los cambios y los directivos a rodearnos de personas que sepan liderar los cambios.

¿Cuáles son los objetivos de Cárnicas Zurita para los próximos años? Ahora la actividad de la línea de cárnicos se centra en el consumidor final con el desarrollo de sus cash & carry (2) para ofrecerles directamente el producto de la sala de despiece y de la fábrica, con la versatilidad, frescura y ventaja en precio que ello suponía. Hemos acometido la reforma de nuestro cash de Albolote, con un nuevo cambio de imagen de la compañía, para celebrar que nos acercamos a nuestro 50 aniversario. Una nueva imagen moderna y cercana que nos prepara para el nuevo mercado. La venta digital es nuestro proyecto actual. Seguir desarrollando productos para la cadena de hostelería, acompañándola en su crecimiento y por supuesto buscando siempre la diferenciación en lo que hacemos. En La Cueva de 1900 los objetivos son continuar con el crecimiento que nos consolide con una cadena de restauración organizada andaluza de referencia. Con 15 establecimientos que cerraremos este 2019, en 6 ciudades, creando empleos de forma intensa y centrándonos en las personas que son la clave del éxito de nuestra compañía. Nuestra historia es la historia de una continua reinversión, la inquietud y el dinamismo permanente, el crecimiento no tanto en volumen como en hacer cada vez las cosas mejor, y en consolidar nuestro nombre, este que Antonio y Ángeles iniciaron y que se convirtió en nuestra bandera, la implicación absoluta en todo lo que hemos emprendido y la humildad como actitud. Todo ello con el compromiso y la responsabilidad como herramientas, una carrera de fondo que forma parte de nuestro ADN.

La familia Zurita es una compañía muy comprometida con la sociedad granadina. ¿Qué nos puede contar de su responsabilidad social corporativa? ¿Participan en algún proyecto social en la provincia?

Realizamos una intensa labor social desde hace muchos años, desde colaboración mensual con el Banco de Alimentos, aportando cantidades muy significativas de alimentos, Centros de rehabilitación, Asociación de Síndrome de Down, Inserción laboral de la mano de Cáritas, Cruz Roja, Fundación Inserta, Adra, Fundación la Caixa, etc.. Además de mi labor social como patrona de varias fundaciones (Caja Granada, Fray Leopoldo).



Ángeles Orantes Zurita, consejera delegada de Industrias Cárnicas Zurita

El delegado de Protección de Datos, ¿cuándo es obligatorio en la empresa y qué funciones realiza?

Plácido Ladrón de Guevara Hernández.
Socio - Abogado. Dpto. Derecho Administrativo.
HispaColey Bufete Jurídico.

Con la entrada en aplicación del Reglamento Europeo 679/2016 de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD) el pasado 25 de mayo de 2018 fue creada una nueva figura en el campo de la Protección de Datos, el Delegado de Protección de Datos (DPD).

Con esta nueva figura las Autoridades de Control de Datos Personales de la Unión Europea han querido dar un paso más en la implicación de entidades públicas y privadas hacia la autorregulación y el autocontrol en protección de datos. El RGPD dispone que los responsables y encargados de tratamiento deberán designar un DPD en los supuestos que el propio RGPD establece (art. 37.1.a RGPD), así como en otros casos en que la legislación de los Estados Miembros lo considere también obligatorio.

¿Cuándo es obligatorio contar con un DPD en la empresa?

Según el RGPD los supuestos esenciales en los que es obligatoria la designación de los DPD tanto para los responsables como para los encargados del tratamiento en el sector privado son:

- Si las actividades y operaciones principales del responsable de datos exigen seguimiento regular y sistemático a gran escala.

- Si las actividades y operaciones principales del responsable requieren tratamientos a gran escala de datos personales que tienen que ver con delitos y condenas.

No obstante, el pasado el día 7 de diciembre de 2018, se dio un paso más con aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) que precisaba nuevos supuestos en los que debe de designarse un DPD (art. 34). La obligatoriedad de tener un Delegado de Protección de Datos se amplía a 16 supuesto más entre los que se encuentran los Colegios Profesionales y Centros Docentes, los Centros Médicos, las Federaciones Deportivas, las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras, las Entidades Financieras y Prestatarias, las distribuidoras de Gas y Electricidad y las Empresas de Seguridad Privada entre otros. ¿Debe ser una figura interna o externa a la empresa? Las entidades obligadas a tener un DPD pueden designar a esta figura internamente o mediante un técnico externo, lo que supone la creación de una nueva profesión con expectativas de futuro.

Funciones del DPD

Las funciones que tiene asignada esta figura, son parecidas a las que puede desempeñar un auditor y tiene prerrogativas específicas para el desempeño de sus funciones

como la independencia, autoridad y el blindaje de su puesto en el desempeño de sus obligaciones, que son:

- Informar y asesorar al Encargado o Responsable del tratamiento.

- Supervisar la implementación del RGPD por parte del Encargado o Responsable del Tratamiento, así como las políticas en materia de protección de datos.

- Conservar los documentos pertinentes.

- Supervisar y comunicar las violaciones de seguridad.
- Supervisión de la evaluación de impacto que llevan a cabo el Encargado o Responsable del tratamiento, en cuanto a protección de datos se refiere.

- Colaborar con la autoridad local que controla la protección de datos.

- Hacer de enlace entre la autoridad correspondiente y la/s empresas a la/s que representa, en este caso es el receptor de todas las peticiones de derechos en protección de datos.

Por ello podemos concluir que es esta una nueva profesión de futuro, creada al amparo de las nuevas tecnologías y que reafirma el compromiso de las empresas con la protección de los datos personales.



La figura del Delegado de Protección de Datos es una profesión de futuro

Principales novedades de la reforma de la Ley de Marcas

Javier Maldonado Molina.
Profesor Titular de Derecho Mercantil.
Consejo Académico.
HispaColey Bufete Jurídico.

El pasado 14 de enero, entró en vigor la última reforma de la Ley 17/2001, de 7 de diciembre, de Marcas, operada mediante el Real Decreto-ley 23/2018, de 21 de diciembre, con la que se ha transpuesto la Directiva (UE) 2015/2436. Esta reforma nos trae varias novedades:

La ampliación del concepto de marca al dejar de exigirse que el signo distintivo solicitado sea susceptible de representación gráfica, lo que permite la inscripción de marcas no tradicionales, como las olfativas.

La desaparición de la distinción entre marca o nombre comercial notorio y renombrado, previéndose una sola categoría, la del renombre en España, si es una marca española.

La nueva facultad del solicitante de registro contra quien se plantee oposición a la inscripción, de exigir

al oponente que acredite el uso de los registros anteriores en base a los cuales se fundamente la oposición, si ese uso ya era legalmente exigible en dicho momento por haber transcurrido más de cinco años desde el registro de la marca oponente. Con ello se refuerzan los mecanismos para la purga del registro de marcas que no van seguidas de un uso efectivo, sin tener que recurrir a la declaración de caducidad.

Esa purga del registro de marcas se facilita enormemente también al posibilitar que las declaraciones de caducidad y de nulidad de las marcas ya registradas, se insten ante la propia Oficina Española de Patentes y Marcas, sin tener que recurrir a los tribunales de justicia (salvo que se aleguen a raíz de una demanda, vía reconventional), si bien en cuanto a las declaraciones de nulidad, aquella posibilidad se pospone hasta el 14 de enero de 2023.

Se refuerza la protección de las marcas frente a las denominaciones sociales, y la protección de las denominaciones de origen

frente a las marcas. Respecto a las primeras, interesa subrayar dos cuestiones:

Por un lado, se modifica la limitación del derecho de prohibición del titular de un derecho de marca, que hasta la reforma no podía prohibir a los terceros que usaran su nombre en el tráfico económico, siempre que ese uso se hiciera conforme a las prácticas leales en materia industrial o comercial, habiendo interpretado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que la expresión "nombre" no se limitaba a las personas físicas, extendiéndose por tanto a los nombres o denominaciones sociales de las sociedades. Sin embargo, tras la reforma, se advierte que la expresión nombre sólo se refiere al nombre de las personas físicas.

Y por otro lado, se incluye una referencia expresa a que el titular de la marca tiene derecho a prohibir que se utilice el signo como denominación social, o como parte de una denominación social, si ello genera riesgo de confusión.



Nueva Ley de Secretos Empresariales, ¿qué tener en cuenta?

Beatriz Plaza Martínez.
Abogada. Dpto. Derecho Civil-Mercantil.
HispaColey Bufete Jurídico.

El pasado mes de febrero se aprobó la Ley de Secretos Empresariales. Está compuesta por 25 artículos destinados a dar seguridad jurídica, proteger y reforzar la innovación empresarial. Se trata de evitar la apropiación indebida de cualquier información relativa a la empresa susceptible de ser considerada como secreto profesional. Esta ley persigue proteger a las empresas de las prácticas desleales. Como por ejemplo, la revelación o divulgación de secretos empresariales, el robo o copia de información empresarial o de ficheros informáticos no autorizada, y en general, información que concede a las empresas ventajas competitivas en el mercado.

¿Qué se considerará secreto empresarial?

De acuerdo con lo recogido en la normativa, se considerará secreto empresarial toda aquella información que por su transcendencia haya sido objeto de especial recelo y protección

por parte de su titular. De este modo, se obligará a las empresas a que adopten todas las medidas necesarias para proteger la información. Entre otras, las empresas podrán adoptar medidas tales como:

- Realizar un estudio y selección de aquella información que consideran de especial relevancia.
- Establecer mecanismos informáticos de protección destinados a evitar o controlar el acceso a la misma.
- Examinar los contratos laborales ya existentes y en caso de ser necesario, redactar acuerdos con los trabajadores que impidan la salida de información vital para la empresa.
- Dar formación a los altos cargos de la empresa sobre el control y el uso de los secretos empresariales.
- Establecer sanciones para el caso de que se produzca una vulneración del secreto empresarial.

En definitiva, se trata de que las empresas creen un protocolo de actuación destinado

a proteger el llamado secreto empresarial. Otro aspecto que se regula es la transmisibilidad del secreto profesional, previéndose expresamente su cotitularidad, así como la posibilidad de que el mismo sea objeto de cesión y de licencia. También se establecen acciones que el perjudicado puede realizar en caso de que se produzca una violación de secretos empresariales:

- La declaración de la violación del secreto empresarial.
- La prohibición de los actos que suponen una violación empresarial.
- La prohibición de fabricar o la aprehensión de mercancías infractoras.
- La remoción de la documentación de los documentos, objetos o material sustraído.

Estas acciones deberán ser proporcionadas según las circunstancias de cada supuesto.

Medidas cautelares

Asimismo, en la nueva normativa se recogen una serie de medidas cautelares destinadas a garantizar que las acciones que se vayan a llevar cabo sean eficaces. Un tipo de medidas cautelares son la prohibición de comercializar mercancías infractoras o el embargo de bienes, entre otras.

Posibles indemnizaciones

En caso de vulneración de esta Ley, se prevé que el empresario podrá recibir una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, para cuyo cálculo se tendrán en cuenta, de acuerdo con el tenor literal de la Ley "...factores tales como los perjuicios económicos, incluido el lucro cesante, que haya sufrido el titular del secreto empresarial, el enriquecimiento injusto obtenido por el infractor y, cuando proceda, otros elementos que no sean de orden económico...".



Las empresas se protegen ante prácticas desleales

Las oportunidades de negocio internacional en Portugal y México

En HispaColey hemos comenzado este 2019 apostando por las jornadas empresariales a través de la organización de varias ponencias en Granada y Málaga destinadas a empresas andaluzas que aspiran a invertir en el mercado exterior, teniendo esta vez el foco en los mercados emergentes de Portugal y México.

En total cerca de 80 empresas de Granada y Málaga han podido conocer de primera mano los principales factores a tener en cuenta a la hora de invertir en estos interesantes mercados, así como las claves en materia de legislación, oportunidades de negocio, e idiosincrasia de cada país.

Las primeras jornadas versaron sobre la inversión en Portugal y contaron con la participación de la firma Telles que cuenta con sedes en Oporto y Lisboa. Por su parte, las segundas jornadas se centraron en la inversión mexicana y tuvieron como protagonista al despacho mexicano Rivadeneira Treviño & Campo Abogados. Ambos despachos como colaboradores de

la red Hispajuris Abogados, a la que también pertenece HispaColey Bufete Jurídico.

La Cámara de Comercio de Granada y la Confederación de Empresarios de Málaga apoyaron ambas jornadas, siendo sus sedes el lugar elegido para congregarse a todos los ponentes y asistentes de cada jornada. También participaron otras entidades colaboradoras como son el caso de ICEX, la consultora Implicatum, la Compañía Española de Seguros de Crédito a la Exportación (CESCE), Unicaja e HispaColey Correduría de Seguros.

HispaColey estuvo representada por José Manuel Castellano, Socio-Abogado especializado en derecho internacional, quien habló sobre los Contratos de Agencia Comercial y Distribución a nivel internacional, y destacó "la importancia de asesorarse previamente a realizar la inversión sobre los contratos de este tipo", como consecuencia de las singularidades en materia de legislación que se pueden encontrar los inversores.

La oportunidad que ofrece el país vecino

Portugal es considerado por los expertos como un mercado muy interesante para los empresarios e inversores españoles y no solo por su cercanía, sino por contar con una legislación y una normativa armonizada con la española.

México, un crecimiento económico destacado

Por su parte, México presenta un crecimiento destacado de su nivel económico. Su PIB en 2017 se posicionó en décimo quinto lugar a nivel mundial y en el ámbito Iberoamericano ocupa el segundo puesto. Su situación estratégica entre Estados Unidos y América Latina y su red de tratados comerciales hacen posible que se haya producido un aumento del 30% con respecto al año anterior, el número de empresas granadinas con presencia en México.



Imagen de las jornadas empresariales organizadas por HispaColey Bufete Jurídico en Granada (izquierda) y Málaga (derecha) sobre inversión exterior

ESTRATEGIA

Para cada movimiento, cuenta con
LEGAL PLAN EMPRESAS

El servicio de asesoramiento integral que necesita tu empresa



hispacólex

BUFETE JURÍDICO

Más de 600 empresas andaluzas ya confían en nosotros

SOCIO DE



Málaga

Fiscal Luis Portero, 7 - 2ª Pl
29010 Málaga
Te.: 952 070 793

Granada

Trajano, 8 - 1ª Pl
18002 Granada
Te.: 958 200 335

Jaén

Paseo de la Estación, 13 - 3ª Pl
23007 Jaén
Te.: 953 870 417

hispacolex.com

