

### Miguel Sebastián Gascon

Economista, exministro y profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid

**«LA IMPLANTACIÓN DEL COMPLIANCE PENAL EN LAS EMPRESAS ES IMPORTANTÍSIMO»**

#### LA CLAVE

La obligatoriedad del registro horario

#### DE ACTUALIDAD

Estrategia Nacional de Ciberseguridad: amenazas, nuevos retos y acciones concretas

#### INVERTIR EN LA EMPRESA

Compliance, la herramienta para prevenir delitos en la empresa

#### A TENER EN CUENTA

Plan de Igualdad, obligación y novedades

" Contar con un asesoramiento legal como el de HispaColex es vital para nosotros. Siempre nos dan solución ante cualquier problema "



**César Penalva**  
Helados Nordwik

hispa  
coléx

" Un equipo multidisciplinar de profesionales que te ofrece una solución rápida y eficaz "

**Clinica Sanabria**  
Oncología, Ginecología y Reproducción Asistida

**Carmen Sanabria**  
Clínica Sanabria

hispa  
coléx

# ESTRATEGIA

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

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

# Sumario



**3 CARTA DEL DIRECTOR**  
"Si vis pacem, para bellum".

**4 LA CLAVE**  
La obligatoriedad del registro horario.

**5 DE ACTUALIDAD**  
Estrategia Nacional de Ciberseguridad: amenazas, nuevos retos y acciones concretas.

**6 ENTREVISTA**  
Miguel Sebastián Gascón, economista, exministro y profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid.

**8 INVERTIR EN LA EMPRESA**  
Compliance, la herramienta para prevenir delitos en la empresa.

**9 A TENER EN CUENTA**  
Plan de Igualdad, obligación y novedades.

**10 EL ABOGADO RESPONDE**  
Dudas legales más habituales del emprendedor.

**11 NOTICIAS HISPACOLEX**  
HispaColex apuesta por la transformación tecnológica y la consultoría global.



## "Si vis pacem, para bellum"

No es la primera vez que escribo sobre los valores militares aplicados al ámbito empresarial. La integridad, lealtad, generosidad, perseverancia, humildad o valentía, son muchas de las virtudes asociadas –por mérito propio– a nuestras fuerzas armadas y que, en un ejercicio de extrapolación, se manifiestan en muchos de los líderes de nuestra sociedad empresarial.

De ahí que no me sorprenda haber visto que algunos campamentos militares españoles muestren escrito el lema que reza: "Cuanto más sudor en tiempos de paz, menos sangre en tiempos de guerra", frase atribuida al General Patton, pero que tiene su origen en un antiguo aforismo latino "Si vis pacem, para bellum" escrito por Flavio Vegecio a fines del siglo IV d.c. y que podemos traducir como «Si quieres la paz, prepárate para la guerra».

Y, coincidiendo con que nuestra economía está discurrendo por un ciclo más estable o –menos convulso– que hace una década, me pregunto si, como empresas, estamos preparándonos para resistir los avatares de las nuevas crisis que nos tocará vivir, ya sean éstas más cercanas o más lejanas en el tiempo, pues si hay algo seguro es que la economía se mueve por ciclos.

Ser empresario cuando la coyuntura económica es favorable puede ser complicado, pero serlo cuando se afrontan crisis importantes puede ser extremadamente difícil. No en vano, ya hemos experimentado cómo las crisis clarifican los mercados y hacen desaparecer sin piedad a todas las empresas menos competitivas... de la criba sólo se salvan las más preparadas y sólidas.

Trabajar duramente, esforzarse al máximo, "sudar", en tiempos de bonanza, marcará la resistencia de las empresas a las contienda que estén por venir. Es el momento de renovarse y mejorar nuestro posicionamiento, pero también es tiempo para diversificar, probar nuevos modelos de negocio y ampliar nuestro horizonte empresarial. Saber aprovechar las ventajas en tiempos de calma será fundamental.



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

Considero que permanecer inmóvil y estancado, haciendo siempre lo mismo, es el peor error que puede cometer un empresario. Innovar y apostar por nuevos productos, sectores y clientes generará resultados y fortalecerá la reputación empresarial. No en vano, de todos es bien conocido que... ¡no se deben poner todos los huevos en la misma cesta! Diversificar es, posiblemente, una de las estrategias empresariales más acertada para tiempos de paz.

Y en este proceso de diversificación empresarial, en HispaColex nos hemos adentrado en nuevos territorios con los que ampliar y complementar nuestros servicios –con un altísimo sentido de responsabilidad y manteniendo siempre nuestra esencia jurídica– mediante la puesta en marcha de HispaColex- Correduría de Seguros y de HispaColex-Tech Consulting.

Ambas han iniciado su camino al servicio de las empresas, trabajando con tesón para ofrecer las mejores soluciones de aseguramiento y digitalización a sus clientes, con integridad, lealtad, generosidad, perseverancia, humildad y valentía... preparadas para el futuro que nos toque vivir.

*"Me pregunto si, como  
empresas, estamos*

*preparándonos para resistir*

*los avatares de las nuevas*

*crisis que nos tocará vivir"*

hispacol3

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@hispacol3.com - hispacol3.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

# La obligatoriedad del registro horario

Ramón Herrera Serrano.  
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral.  
HispaColex Bufete Jurídico.

Desde la publicación del Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, se han aprobado varias medidas para luchar contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Sobre todo, hay que destacar la modificación del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, esto quiere decir que se va a exigir a las empresas realizar un control diario de entrada y salida de la jornada laboral de sus trabajadores.

Su entrada en vigor el pasado 12 de mayo de 2019, dos meses después, desde la publicación del Real Decreto Ley, ha creado una cascada de dudas, tanto al trabajador como al empresario. El registro horario garantiza que se cumplan los límites del horario de trabajo tanto de los contratos a tiempo parcial como a tiempo completo y de esta forma, que haya un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los registros deberán permanecer a disposición de los trabajadores, físicamente, para que sea posible el acceso a los mismos cuando sea necesario, en cuanto a la obligación de su entrega, nada señala la norma.

**¿Puede la empresa implantar un sistema de registro sin negociar o consultarlo con los representantes de los trabajadores?**

No, salvo que no exista representación legal de los trabajadores en el centro ni secciones sindicales. La empresa debe acordar: los momentos en los que deberá ficharse el inicio o fin de jornada, la gestión de aquellas situaciones que impidan o dificulten el registro, así como la responsabilidad del acto del fichaje, si lo deberá realizar el trabajador o la empresa.

Si la empresa dispone de un sistema de registro que implantó unilateralmente, deberá negociarlo de igual modo, a fin de cumplir el deber de negociar, para lo que bastará únicamente que recabe opinión de la representación sindical.

**¿Qué modelos han de utilizarse para el registro horario?**

Los modelos que se pueden utilizar pueden ser muy variados:

-Una plantilla donde aparezcan los datos del trabajador junto a su hora de entrada y salida teniendo que firmar dicho documento en cada uno de los días trabajados durante el mes.

-Otra forma de registro horario, son los medios electrónicos o informáticos, tales como un sistema de fichajes por medio de tarjeta magnética, huella dactilar o mediante un programa informático en el ordenador.

En definitiva, y así nos lo deja reflejado la guía emitida por el Ministerio de Trabajo, será válido cualquier sistema o medio, ya sea en papel o soporte telemático, apto para cum-

plir el objetivo legal, que proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori por el empresario o por el trabajador.

**¿Puede la empresa excusar la obligación de registro cuando existan situaciones de cierta dificultad en una jornada flexible?**

No, puesto que la norma señala que la obligación de garantizar el registro diario de la jornada debe ser de ese modo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se aplique en la empresa.

En relación con los trabajadores desplazados fuera del centro habitual de trabajo, con o sin pernocta, el registro diario de jornada no altera la aplicación de las reglas estatutarias generales, debiéndose registrar siempre, el tiempo de trabajo efectivo.

En conclusión, la finalidad de regular el registro de la jornada diaria de trabajo no es otro que crear un marco de seguridad jurídica en las recíprocas relaciones de trabajadores y empresarios, así como posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por un lado saber la jornada real que cada trabajador desempeña en su empresa y por otro dejar constancia de las jornadas extraordinarias, asegurando su compensación en salario o descansos en los términos aplicables. El RDL mantiene el régimen jurídico de las horas extraordinarias del artículo 35 del E.T



Los registros son obligatorios para las empresas

# Estrategia Nacional de Ciberseguridad: amenazas, nuevos retos y acciones concretas

Pedro García Manzano.  
Ingeniero Informático-Socio Director de  
HispaColex Tech Consulting

Seguro que tu empresa está entre las aproximadamente 1,3 millones de empresas en España que están conectadas a Internet. Pensemos que cada vez que en nuestra organización enviamos o recibimos un correo electrónico, se registra un cliente en nuestra web, se fija una reunión en calendario, nos descargamos una app, nos comunicamos por chat, se hace una videollamada, se comparte un documento o una hoja de cálculo, nos rellena un proveedor un formulario se está generando información sensible. ¿Deberíamos preocuparnos por la información que manejamos en nuestra organización? La respuesta es que sí. Hay personas o entidades maliciosas conocidos genéricamente como "hackers" o ciberdelincuentes cuya intención es ganar dinero robando esa información para venderla en el mercado negro o utilizar la extorsión a cambio de no causar un daño en la organización.

Siguiendo el ejemplo de los países de nuestro entorno y a la vista del incremento de las amenazas y desa-

fíos a la ciberseguridad mediante nuevos método de ataque, resulta cada vez más urgente para la empresa privada, sector público y el resto de la sociedad civil dotarse de recursos económicos, humanos y materiales para hacer frente a los mismos. Por este motivo y con el objetivo general de garantizar el uso seguro y fiable de la red global o ciberespacio, protegiendo los derechos y libertades de los ciudadanos y promoviendo el progreso socio económico, se publica la Estrategia Nacional de Ciberseguridad (ENC) 2019, aprobada el 26 de abril por el Consejo de Seguridad Nacional.

En este sentido, la estrategia se concibe como un documento vivo que ha de adaptarse a la evolución continua del panorama digital y de la ciberseguridad. La ENC hace referencia que las empresas deben anticiparse e implantar procesos preventivos y no reactivos. Una buena medida de seguridad es contar con un entorno de trabajo y de gestión documental y de correo adecuado. Este sistema debe ser capaz de establecer los estándares más estrictos de privacidad, responsabilidad, transparencia, seguridad y uso de la información así como cumplir con las normativas

y regulaciones vigentes en materia de protección de datos. Este tipo de ecosistemas de productividad en la nube son fiables porque los datos son propiedad de la empresa y no del proveedor por lo que no son transferidos para uso comercial. También son seguros porque reducen drásticamente el riesgo de brechas de seguridad, vulnerabilidades y virus en las organizaciones.

El documento recién aprobado hace hincapié a la importancia que tiene consultar y asesorarse con el especialista adecuado para seguir fomentando la cultura de ciberseguridad y trabajando las medidas preventivas en la empresa. Particularmente, destacamos la importancia tanto del mediador de seguros, pieza clave a la hora de entender cómo transferir el riesgo cibernético de la empresa hacia el sector asegurador mediante el producto o póliza ciber como del abogado que nos debe asesorar jurídicamente en aspectos clave como la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), Responsabilidad Civil y lucro cesante o pérdida de beneficios sufrida por la empresa ante un ciberataque.

## Solución de ciberseguridad en la nube

**Protección de datos y cumplimiento:**  
Los datos son propiedad de la organización, el propietario elige donde almacenar los datos, cumple con la RGD y con los estándares de protección de datos, archivado y reglas automática de retención de datos



**Privacidad**



**Reduce Spam, phishing y brechas seguridad:**  
Reduce el spam al 95%, suplantación de identidad, caer en listas negras, envío de correo autenticado. Sistema de calendario, chat y videoconferencia propiedad de la organización. Protegido ante vulneración de datos



**Funcionalidad**



**G Suite**  
Solución de trabajo segura nube



**Responsabilidad**



**Administración y políticas de seguridad:**  
Sistema de verificación en dos pasos, llaves de seguridad, gestión y supervisión de políticas sobre contraseñas, procedimientos de verificación de identidad y control de duración y caducidad de sesión



**Control:**  
Sistema de alertas ante acciones sospechosas. Informe de auditoría y de control actividad, gestión de equipos y dispositivos móviles, bloqueo y control de cuentas en caso de pérdida o robo de dispositivos



**Seguridad**






## Miguel Sebastián Gascón

Economista, exministro y profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid

### «La implantación del Compliance Penal en las empresas es importantísimo»

Nacido en Madrid en 1957, Miguel Sebastián es economista, profesor universitario y desarrolló una faceta política que le llevó a ser ministro de Industria, Turismo y Comercio en el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero. Disciplinado en el trabajo, le gusta escribir. Fue columnista de El Mundo y ha escrito varios libros, el más reciente 'La falsa bonanza', donde habla de la época que precedió a la crisis económica.

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y doctor en economía por la Universidad de Minnesota y por la Universidad Complutense. Fue ministro de Industria, Comercio y Turismo desde 2008 hasta 2011. Actualmente, compagina su labor docente como profesor titular de Fundamentos del Análisis Económico con el cargo como consejero de la empresa multinacional de consultoría y tecnología Indra.

**¿Qué aspectos piensa que son vitales para el crecimiento de la economía local?** Cada provincia tiene que buscar cuáles son sus potencialidades y la mejor forma de hacerlo es que haya una gran libertad en la creación de empresas y que exista, por supuesto, una mayor conexión entre la Universidad de Granada con el tejido empresarial y entre la investigación pública y el desarrollo e innovación del sector privado.

**¿Qué opina sobre las políticas económicas que se están desarrollando? ¿Y cómo repercuten esas políticas en el ámbito laboral?** En general, lo que echo de menos desde hace muchos años es una agenda de reformas. España está claro que no tiene un mal modelo como país. Tiene buenas infraestructuras y un gran capital humano, pero le hace falta una serie de reformas en el modelo educativo, en el sistema de pensiones, en el modelo territorial y también reformas que mejoren la productividad de nuestra economía, que es la gran asignatura pendiente: sistema de innovación, sistema judicial, fiscal, energético, creación y tamaño de empresas, etc. En

el tema laboral, claramente una parte de la reforma del Partido Popular no ha funcionado, porque hemos vuelto al modelo antiguo de la temporalidad y de la precariedad. Por contra, hay otra parte de esta reforma que sí que ha servido, porque los salarios se han hecho más flexibles y más acordes con la evolución de las empresas. El problema es que la precariedad y la temporalidad laboral vuelven a rebrotar en cuanto la economía se recupera. Un modelo basado en la temporalidad no es un modelo de futuro.

**¿Qué le diría a aquellos que afirman que la precarización laboral y salarial de buena parte de la sociedad española se debe a la disrupción tecnológica y a la economía digital?** La tecnología no es enemiga del empleo. El avance tecnológico es un aliado del empleo de calidad, de los salarios dignos y de elevar la productividad. En definitiva, es un aliado de un modelo productivo mucho más sostenible y más competitivo. La precariedad no se debe a la tecnología, se debe al modelo laboral que tenemos en España, donde está completamente incentivado el contrato temporal y ahora, el falso tiempo parcial. Debemos apostar por un modelo de contratación indefinida con flexibilidad suficiente como para que las empresas puedan crear empleo y ajustar salarios cuando haya momentos de crisis. Es mucho mejor

ajustar salarios que ajustar empleo, y seguimos con un modelo en el que, cada vez que hay un problema económico, se ajusta por el lado del empleo, en vez de ajustarlo por los salarios.

**¿Cree que sería necesario replantearse alguna política económica y por el contrario, cuáles mantendría?** La opción de intentar mejorar el modelo productivo, la apuesta que se está haciendo por las energías renovables y la transición ecológica me parecen muy acertadas. Pero insisto, creo que nos faltan muchísimas reformas, sobre todo en el tejido empresarial donde sigue siendo muy difícil crear una empresa y las que lo hacen, están casi condenadas a tener un tamaño pequeño, ya que en cuanto se incrementa el tamaño se penaliza a la empresa fiscal y laboralmente. Es un modelo que hay que cambiar y queda mucho por hacer. La dificultad es que para llevarlo a cabo, hace falta un consenso político amplio que yo no veo posible a corto plazo.

**¿Cómo cree que puede afectar el nuevo entorno socioeconómico a la pequeña y mediana empresa?** Hay que cambiar la mentalidad del sistema financiero. Tenemos un sistema financiero muy antiguo que sigue financiando básicamente al mercado hipotecario y a las grandes empresas, ayudando muy poco a los proyectos innovadores

**«A PESAR DE QUE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA ESTÉ YENDO MEJOR QUE EN EL RESTO DE EUROPA, TIENE UNOS PROBLEMAS ESTRUCTURALES POR ABORDAR. NO DEBEMOS CAER EN LA AUTOCOMPLACENCIA»**

**«HACE FALTA UN ESFUERZO EN LO QUE SE DENOMINA LA FORMACIÓN DUAL, UNA FORMACIÓN DIRIGIDA A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS. TIENE QUE HABER MUCHA MÁS CONEXIÓN ENTRE LA EMPRESA Y LA UNIVERSIDAD O LA FORMACIÓN PROFESIONAL»**

y por consiguiente, ayudando muy poco al crecimiento empresarial. Creo que lo primero que hay que hacer es cambiar la mentalidad del sector financiero y que sea un sector mucho más volcado en el tejido empresarial y no en la construcción, las hipotecas y las grandes empresas.

¿En qué medida piensa que la ralentización de Europa puede afectar a la economía española? Por supuesto afecta y ya se está notando en las exportaciones. Aunque es verdad que la economía española está sustituyendo parte de esa debilidad externa por una mayor fortaleza de la demanda interna. Esto se va a traducir en que tengamos buenos resultados económicos a corto plazo, pero lamentablemente, es un modelo que no me gusta porque supone, de alguna forma, perpetuar un modelo de baja productividad. A pesar de que la economía española esté yendo mejor que en el resto de Europa, tiene unos problemas estructurales por abordar. No debemos caer en la autocomplacencia

¿Qué medidas preventivas aconsejaría para evitar el blanqueo de capitales a nivel empresarial? La normativa europea está funcionando bastante bien, aunque creo que debe haber más mecanismos de control para asegurarse que estas prácticas desaparecen completamente. No obstante, en mi opinión, hemos avanzado en la buena dirección en los últimos años gracias a la normativa internacional.

¿Qué tipos de impedimentos piensa que existe para la internacionalización de las empresas? Cuando era Ministro de Comercio, para nosotros esto era una obsesión. A través del ICEX desarrollamos un programa de apoyo a las pequeñas empresas que quisieran internacionalizarse. La dificultad radica mayoritariamente en el tamaño empresarial con el que contamos. Al tener un tamaño empresarial pequeño, es difícil hacer inversión en I+D, en formación y pensar en internacionalizarse. El tamaño empresarial impide aplicar los poquitos recursos que tiene la empresa en una tarea de internacionalización y no solo pensando en Europa, si no fuera de ella. Las Cámaras de Comercio deben seguir haciendo un papel muy importante en este ámbito y también desde el sector público, tanto autonómico como estatal. Hay que seguir ayudando a que las empresas vayan más allá de Europa, donde está el crecimiento

económico. Lamentablemente el crecimiento económico no se encuentra en Europa. Lo era hace 20 años, pero ahora eso ha quedado atrás.

De cara al inversor, ¿qué consejos le daría antes de lanzarse a un nuevo proyecto empresarial? Lo primero es que tiene que tener un buen Business Case, una buena idea. Y capacidad de desarrollarla. Ahí sí que es importante que cuente con el apoyo tanto de asesores financieros como de asesores legales, para esbozar un buen Business Plan y conseguir apoyo financiero. La llamada financiación del capital riesgo tendría que estar mucho más extendida en España de lo que actualmente está. El apoyo financiero de los proyectos innovadores en España es mucho más pequeño comparado con otros países.

¿Cree que es importante la implantación del Compliance en las empresas? Es importantísimo. Las reformas que hay que hacer en el gobierno corporativo tienen que estar dirigidas a mejorar el compliance de las empresas, con el establecimiento de comisiones de cumplimiento. En España hemos ido con bastante retraso, y pienso que es un área de mejora muy importante. Como actual Consejero de Indra, es un tema que vigilamos muy de cerca y somos conscientes de que el conjunto de las entidades está haciendo ahora grandes esfuerzos para mejorar la identificación y

control de los riesgos legales y establecer objetivos éticos en las empresas.

“El seguro es el antídoto del riesgo”, ¿qué opinión le merece esta afirmación de Joaquín Garrigues? Que la gente entienda lo que hace un seguro es muy necesario y positivo. Muchas personas solamente se acuerdan de las carencias de su seguro cuando le ocurre algo y yo creo que la idea del seguro, que de alguna forma está también ligada a la idea del ahorro, no está muy presente en nuestro país. Creo que en general debemos mejorar la cultura del ahorro y de la prevención y dentro de esta cultura, explicar la función que cumplen los seguros.

¿Cómo se podría conjugar el sistema educativo universitario a las necesidades económicas y laborales actuales del mercado? El sistema educativo, no solo el universitario, tiene que dar una formación básica y enseñar a reaccionar ante determinadas situaciones, pero eso no es suficiente para preparar a la gente joven en la inserción del modelo productivo. Hace falta un esfuerzo en lo que se denomina la formación dual, una formación dirigida a las necesidades de las empresas. Tiene que haber mucha más conexión entre la empresa y la universidad o la formación profesional. Aunque se ha avanzado algo en los últimos años, siguen estando aún muy separadas. Hay que favorecer la integración de la empresa en la universidad y viceversa. Por motivos profesionales he acudido hace poco a la Universidad de Aquisgrán en Alemania y me impactó cómo está integrado el tejido universitario con el industrial de Aquisgrán. Hay una conexión muy directa y eso, desgraciadamente, no lo tenemos en España.



Miguel Sebastián y José María O’Kean durante el evento ‘Diálogos para el Desarrollo’ de Granada

# Compliance, la herramienta para prevenir delitos en la empresa

Rocío Fernández Vilchez.  
Socio - Abogada. Dpto. de Derecho Penal.  
HispaColey Bufete Jurídico.

Es común dentro de los empresarios la típica frase: "¿A ver con qué sorpresa nos encontramos hoy?"

Todas las pymes se encuentran expuestas diariamente a riesgos en su desarrollo empresarial, pudiendo provocar un impacto enorme, y a veces, irreversible para la imagen y/o sostenibilidad de la propia entidad. Por lo que resulta imprudente no contar con programas de Compliance que ayuden a evitar estos riesgos o por lo menos, nos permitan limitar las consecuencias derivadas de los mismos.

En este sentido, hay que tener en cuenta los múltiples beneficios de tener instaurado un programa de cumplimiento normativo o Compliance, como:

- Evitar sanciones pecuniarias, derivadas de acciones de cualquiera de los componentes de la organización.
- Condición necesaria para contratar con la Administración del Estado (cuando los contratos superen una cantidad de dinero determinada).

- Posibilidad de poder licitar en concursos públicos.

- Evitación de comisión de delitos, o al menos detección de las acciones ilícitas a tiempo.

- Posibilidad de auto denunciarse y con ello posibilidad de eximir o atenuar la responsabilidad penal.

- Optimización de procesos.

- Traslado de la transparencia de la organización.

- Mantenimiento de la reputación corporativa.

Los programas de Compliance deben ser un "pret-a-porter" para la empresa. Deben adaptarse a su actividad, facturación, estructura y ámbito de actuación. Por ello, es comprensible que haya que evitar a toda costa programas de Compliance "modelos" o "copias" de otras entidades, por muy ideales y completos que parezcan, no tienen nada que ver con la estructura y necesidades de tu negocio, no ayudando en nada a evitar esos riesgos derivados de cada actividad.

Cada compañía debe diseñar su propio programa e ir actualizándolo cada vez que haya una modificación en su organización o actividad. Es necesario cumplir con el ciclo del Compliance: Identificar, Analizar, Evaluar Riesgos y Comprobar. Con

ello damos cumplimiento a los estándares de la Norma ISO 19600 y al propio Código Penal.

Aquellas pymes que no cuenten con un programa de cumplimiento normativo, además de estar quedándose atrás en la actualidad empresarial, corren el peligro de tener que afrontar responsabilidades civiles y penales, sanciones económicas, clausura de locales o actividad, eliminación de privilegios fiscales y un grave daño reputacional.

La empresa moderna requiere que tengamos un escrupuloso cuidado con el conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de la misma, donde evitemos actuaciones no éticas e ilícitas.

El cumplimiento normativo es una nueva conciencia en el mundo empresarial donde ya, todo no vale. Con el Compliance se deja prueba de que la organización no es un instrumento o medio de fraudes o comisión de delitos, y por tanto, se ofrece mayores garantías y transparencia a nuestros clientes y proveedores. La imagen de una empresa respaldada por un Compliance "ad hoc" se verá recompensada con un buen posicionamiento en el mundo empresarial y por supuesto evitará los problemas que no se tenían previstos, las "sorpresas indeseadas".



Todas las pymes están expuestas a riesgos



# Plan de Igualdad, obligación y novedades

*Azucena Rivero Rodríguez. Socio-Abogada.  
Directora Dpto. de Derecho Laboral.  
HispaColex Bufete Jurídico.*

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras y las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. En el artículo de hoy analizamos la obligación de la implantación por parte de las empresas y las novedades del Plan de Igualdad.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la situación de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y además deben existir las condiciones necesarias para que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva en el empleo y la ocupación.

## Obligación del Plan de Igualdad

Con la idea de completar un marco jurídico que permita dar

un paso adelante hacia la plena igualdad, se publicó el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el pasado 8 de marzo del presente año, extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores del siguiente modo:

- Las que tienen más de 150 trabajadores tienen un año para aprobarlo.
- Las que tienen más de 100 y hasta 150 trabajadores tienen 2 años para aprobarlo.
- Las que tienen entre 50 y 100 trabajadores tienen 3 años para su aprobación.

## Novedades del Plan de Igualdad

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer,

en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## Registros de los Planes de Igualdad

Otra de las novedades que plantea el Real Decreto Ley, es que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, pero quizás la novedad que más llama la atención es que el empresario está obligado a llevar un registro salarial desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial mencionado.

No debemos olvidar que el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad podrá ser sancionado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



# Dudas legales más habituales del emprendedor

Ángel Navarro Castellón. Socio-Abogado.  
Dpto. de Derecho Civil-Mercantil.  
HispaColex Bufete Jurídico

Una vez tomada la valiente decisión de iniciar un nuevo proyecto empresarial, son numerosas las dudas y preguntas que se le presentan a cualquier emprendedor. En esta sección trataremos algunas de las principales cuestiones jurídicas que entendemos pueden resultar útiles a cualquier proyecto empresarial que empiece su recorrido.

## ¿Constitución de sociedad o autónomo individual?

Tan importante es la idea de negocio que vamos a desarrollar, como la forma jurídica que queramos darle a nuestro proyecto, por lo que resulta esencial elegir la modalidad jurídica que más se adapte al mismo. De este modo nos encontramos con varias alternativas para llevar a cabo una actividad

empresarial, siendo las principales la figura del autónomo individual, o bien, las formas societarias previstas en la Ley tales como: la Sociedad de Responsabilidad Limitada, la Sociedad Anónima, la Sociedad Civil y la Comunidad de Bienes, entre otras.

Por tanto, es fundamental que el emprendedor analice, antes de iniciar su actividad, las ventajas y riesgos de cada una de las opciones posibles, ya que esta decisión influirá en aspectos tan importantes como las personas que van a constituir la empresa, la actividad que se va a desarrollar, la responsabilidad, la fiscalidad, el régimen de la Seguridad Social, etc. De este modo, ésta debe ser una de las primeras cuestiones que debe plantearse toda persona que inicia un proyecto empresarial, siendo imprescindible para tomar esta decisión contar con un asesoramiento jurídico adecuado.

## ¿Es recomendable contar con un pacto de socios?

En el caso de constituir una sociedad con varios socios es fundamental suscribir un pacto de socios adicional a los estatutos de la sociedad. El pacto de socios detalla las normas y obligaciones que regirán el funcionamiento interno de la empresa en lo que se refiere a toma de decisiones, entrada de inversores, compraventa de participaciones por otros socios, salida de los mismos, cómo prevenir y solucionar conflictos, además de regular todo lo que pudiera considerarse relevante en cada caso concreto. Se trata por tanto de un documento esencial en el día a día de toda mercantil.

## ¿Cómo contratar con terceros?

Cuando realizamos un negocio jurídico con terceros, con independencia de la parte contratante que seamos, es recomendable firmar el correspondiente contrato en el que se regule de forma clara y precisa los aspectos fundamentales del negocio que se va a llevar a cabo, tales como: definir el objeto del contrato, la duración, el precio, las penalizaciones por incumplimiento, la legislación aplicable y jurisdicción competente, etc.

## Exigencias de Protección Jurídica de la Web

Si decidimos operar a través de una página web, ésta deberá respetar en todo caso la normativa vigente en materia de protección de datos, defensa de los consumidores y usuarios, así como la normativa relacionada con el comercio electrónico y sociedad de la información. Adicionalmente, y para el supuesto de que dicha web ofrezca compraventa de productos y/o prestación de servicios online, deberá incluirse las correspondientes condiciones generales de la contratación que vendrán a regular el negocio jurídico que se suscribe



Son muchas las dudas que pueden plantearse

# HispaColex apuesta por la transformación tecnológica y la consultoría global

## Nacen HispaColex Correduría de Seguros e HispaColex Tech Consulting

Que el mercado y las necesidades que éste nos plantea están cambiando, no es ninguna novedad. Somos conscientes de que la transformación digital es inevitable, también en los despachos de abogados. Por ello, desde HispaColex Bufete Jurídico nos hemos sumergido en una inminente evolución hacia la consultoría global, con la constitución de nuevas líneas de negocio que amplían la cobertura en el asesoramiento preventivo que ofrecemos a nuestros clientes con la constitución de HispaColex Correduría de Seguros e HispaColex Tech Consulting.

La especialización en nuestros servicios es un atractivo al alza y gracias a este paso hacia una consultoría integral, nuestro equipo de profesionales puede dar respuesta a asuntos cada vez más complejos con dimensiones que no son estrictamente jurídicas. De este modo, logramos centrarnos en lo que verdaderamente aporta valor añadido: asesorar al cliente para evitar que éste tenga que auto-asesorarse.

Al igual que las grandes firmas de consultoría legal, conocidas de forma generalizada como las 'Big Four' (Deloitte, PwC, Ernst & Young y KPMG), los clientes de HispaColex podrán beneficiarse de contar con un asesoramiento verdaderamente global, en el que todos los estamentos de sus empresas puedan sentirse

respaldados. Ya no solo contarán con un equipo de abogados y economistas especializados en cada una de las áreas del derecho y la economía que afectan a su empresa, sino que también, dispondrán de consultores de máxima confianza y profesionalidad que guiarán los pasos de su actividad de forma segura, a través de auditorías de riesgos, productividad e innovación tecnológica. En definitiva, lograr desarrollar su actividad con la tranquilidad de contar con un respaldo legal, asegurador y tecnológico.

### HispaColex Correduría de Seguros

Al frente de esta rama de la firma se encuentra Adrián Crovetto, licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Corredor de Seguros y Asesor en Servicios Financieros con más de nueve años de experiencia en la gerencia de riesgos a empresas. Desde su constitución, HispaColex ha orientado sus esfuerzos y pasión por el Derecho de Seguros y Responsabilidad Civil, convirtiéndose casi 30 años después en una firma de reconocida trayectoria y prestigio en materia de seguros a nivel nacional.

HispaColex Correduría de Seguros es un paso más y la evolución natural en nuestra vocación por la protección preventiva. Y en este sentido, nuestra misión es recoger y trasladar la ventaja

que supone ese conocimiento jurídico y asegurador, poniéndolo al servicio de nuestros clientes en el análisis preciso de riesgos y contratación de sus pólizas de seguro.

### HispaColex Tech Consulting

Entre las entidades tecnológicas y los despachos de abogados no sólo puede haber sinergias. Se trata de una ventaja competitiva la habilidad de colaborar juntos en proyectos, cada uno especializándose en su ámbito. Por ello, en la dirección de HispaColex Tech Consulting contamos con Pedro García, ingeniero informático con ocho años de experiencia en la industria tecnológica creciendo en firmas de consultoría de primer nivel (PwC, EY, Indra), tanto en el ámbito nacional (Madrid, Barcelona, Granada) como internacional (Ciudad de México, Londres, Milton Keynes, Boston).

Gracias a esta implementación tecnológica en nuestros servicios podemos seguir adaptando la organización a la nueva realidad del mercado, marcada en gran parte por la digitalización y la necesidad de nuestros clientes de subirse al avance tecnológico a través del uso de herramientas digitales que les permitan optimizar sus procesos, alcanzar una mayor productividad e incrementar la seguridad de su información.



# ESTRATEGIA

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

El servicio de asesoramiento integral que necesita tu empresa



hispacolex

BUFETE JURÍDICO

*Más de 600 empresas andaluzas ya confían en nosotros*

SOCIO DE

 HISPAJURIS

**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](http://hispacolex.com)

