



Boletín Oficial

**Voluntariedad
Designación
Rapidez
Reducción Costes
Carácter Vinculante
Ejecutabilidad**

***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

**Resolución de Conflictos
Proceso Extrajudicial
Alternativa Libre de Actuación
Comunicación, Equilibrio, Empatía
Dialogadas Soluciones
Acuerdo Voluntario entre las Partes**

Año 2 Número 9

Julio/Agosto 2018



Sumario

Actualidad Corporativa págs.3-10

«Desde el GABINETE TRIBUTARIO-FISCAL-CONTABLE»:

- Principales Novedades Tributarias introducidas por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 pág.3

- La Tributación de los Alquileres Turísticos págs.4-10

Información General págs.11-14

- La mejor forma de resolver problemas entre autónomos pág.11

- La mediación y los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) págs.12-13

- "El peligro de la historia única" y la mediación pág.14

Formación Continuada págs.15-22

- El coste del conflicto en la empresa págs.15-21

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada pág.22

Consultorio Formativo pág.23

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada pág.23

La Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito

Recepción: Periódico

Edición: MECIMER

Imprime: Gráficas Alhorrí

Ángeles Carrillo Baeza

D.L.: En trámite

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com



Boletín Oficial
DE LA
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVILES Y MERCANTILES

Redacción y Administración

C/ Atocha nº 20-4º-Derecha

28012 MADRID

Tel. Corp.: 91 457 29 29



@atpcpes



@atpgroup_es



/in/atpcpes

Web: www.atp-mecimer.com



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde el **GABINETE TRIBUTARIO-FISCAL-CONTABLE**»

Principales Novedades Tributarias introducidas por la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018

El Boletín Oficial del Estado de 4 de julio, publica la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, entrando en vigor al día siguiente al de su publicación, salvo excepciones.

NOVEDADES PRESUPUESTO 2018

Esta ley introduce varias novedades en materia social-laboral y fiscal-tributario:

- **El incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad.**
- **Medidas para la incentivación del empleo autónomo en municipios con menos de 5.000 habitantes.**
- **El incremento salarial del personal al servicio público.**
- **Una subida en la cuota mínima de autónomos a partir de agosto.**
- **Y se reconoce un subsidio extraordinario por desempleo.**

OTRAS NOVEDADES

Junto con las anteriores, también destacamos las siguientes novedades:

- Se establece **el incremento de las pensiones de la Seguridad Social** que se aplicarán retroactivamente desde el pasado 1 de enero. Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social (en su **modalidad contributiva**), así como de Clases Pasivas del Estado, se verán incrementadas en el año 2018 en un **0,25%**.
- También se ha ampliado el permiso de paternidad a 5 semanas: Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, **se amplía en permiso de paternidad a 5 semanas**.
- Se reconoce **una ayuda económica de acompañamiento a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje**. (En vigor al mes siguiente al de su publicación en el BOE y se extenderá mientras esté vigente la Iniciativa de Empleo Juvenil).
- La cuantía de la ayuda económica será igual al 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (IPREM) vigente en cada momento, con una duración máxima de 18 meses ampliable a 36 meses para personas con discapacidad.
- Además, se reconoce una **bonificación por conversión en indefinidos de estos contratos, de 250 euros mensuales durante un periodo de 3 años** (3.000 euros/año).
- Se fijan las cuantías del interés legal del dinero, del interés de demora y del IPREM.
- Se reconocen nuevas reducciones en el IRPF y en el Impuesto de Sociedades.
- El tipo impositivo de las entradas de cine pasa del 21% al 10%.
- Se prorroga la exigencia del Impuesto sobre el Patrimonio para este año.

Enlace directo al texto íntegro «*Principales Novedades Tributarias LPGE 2018*»:

https://www.agenciatributaria.es/static_files/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Le_Interesa/2018/LPGE_2018.pdf

ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

INFORMA

«Desde el **GABINETE TRIBUTARIO-FISCAL-CONTABLE**»

La Tributación de los Alquileres Turísticos

ACTIVIDAD DE ALQUILER DE APARTAMENTOS TURÍSTICOS

Se considera arrendamiento para uso distinto de vivienda, aquel arrendamiento que, recayendo sobre una edificación, tenga como destino primordial uno distinto que el de satisfacer la necesidad permanente de vivienda del arrendatario.

Por tanto, cuando se produzca la cesión temporal de uso de la totalidad de una vivienda amueblada y equipada en condiciones de uso inmediato, comercializada o promocionada en canales de oferta turística y realizada con finalidad lucrativa se tratará de un alquiler turístico, que se someterá a un régimen específico, derivado de su normativa sectorial, según establece el art.5 e) de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.

En los últimos años se viene produciendo un aumento cada vez más significativo del uso del alojamiento privado para el turismo que es lo que se denomina alquiler turístico y hay que diferenciarlo de los servicios que presta la industria hotelera.

La Ley 37/1992 del Impuesto sobre el Valor Añadido (LIVA) pone como ejemplos de “servicios complementarios propios de la industria hotelera” los de restaurante, limpieza, lavado de ropa u otros análogos (art 20.uno.23º. b.º LIVA). En este sentido, **los servicios de hospedaje se caracterizan por extender la atención a los clientes más allá de la mera puesta a disposición de un inmueble o parte del mismo**. Es decir, la actividad de hospedaje se caracteriza, a diferencia de la actividad de alquiler de viviendas, porque normalmente comprende la prestación de una serie de servicios tales como recepción y atención permanente y continuada al cliente en un espacio destinado al efecto, limpieza periódica del inmueble y el alojamiento, cambio periódico de ropa de cama y baño, y puesta a disposición del cliente de otros servicios (lavandería, custodia de maletas, prensa, reservas etc.), y, a veces, prestación de servicios de alimentación y restauración. (Consultas DGT V0081.16 y V0575.15)

En particular, se consideran servicios complementarios propios de la industria hotelera, además de los citados, los servicios de limpieza del interior del apartamento, así como los servicios de cambio de ropa en el apartamento, ambos prestados con periodicidad.

Por el contrario, **no se consideran servicios complementarios propios de la industria hotelera** los que a continuación se citan:

- ▶ *Servicio de limpieza del apartamento prestado a la entrada y a la salida del periodo contratado por cada arrendatario.*
- ▶ *Servicio de cambio de ropa en el apartamento prestado a la entrada y a la salida del periodo contratado por cada arrendatario.*
- ▶ *Servicio de limpieza de las zonas comunes del edificio (portal, escaleras y ascensores) así como de la urbanización en que está situado (zonas verdes, puertas de acceso, aceras y calles).*
- ▶ *Servicios de asistencia técnica y mantenimiento para eventuales reparaciones de fontanería, electricidad, cristalería, persianas, cerrajería y electrodomésticos.*

IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

El artículo 78 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), define la naturaleza y hecho imponible del IAE, estableciendo que es un tributo directo de carácter real, cuyo hecho imponible está constituido por el mero ejercicio, en territorio nacional, de actividades empresariales, profesionales o

artísticas, se ejerzan o no en local determinado y se hallen o no especificadas en las tarifas del impuesto. Por su parte el artículo 79 TRLRHL regula la actividad económica gravada, señalando que se considera que una actividad se ejerce con carácter empresarial, profesional o artístico, cuando suponga la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.

La regla 2ª de la Instrucción para la aplicación de las Tarifas del IAE, aprobadas ambas (Instrucción y Tarifas) por Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, establece que el mero ejercicio de cualquier actividad económica especificada en las Tarifas, así como el mero ejercicio de cualquier otra actividad de carácter empresarial, profesional o artístico no especificada en aquéllas, dará lugar a la obligación de presentar la correspondiente declaración de alta y de contribuir por este impuesto, salvo que en la presente Instrucción se disponga otra cosa. La regla 4ª.1 de dicha Instrucción dispone que, con carácter general, el pago correspondiente a una actividad faculta, exclusivamente, para el ejercicio de esa actividad, salvo que, en la Ley reguladora de este Impuesto, en las Tarifas o en la presente Instrucción se disponga otra cosa.

Por tanto, de acuerdo con la regla 4ª.1 debemos analizar las diferentes posibilidades dentro de la actividad de alquiler de apartamentos turísticos con la finalidad de realizar una correcta clasificación en las Tarifas del IAE:

En primer lugar, cabe analizar la actividad por la que una persona o entidad cede, a cambio de un precio a arrendatarios, apartamentos por periodos de tiempo determinado prestando servicios de hospedaje. Entendiendo que la actividad de hospedaje se caracteriza porque normalmente comprende la prestación de una serie de servicios tales como limpieza de inmuebles, cambio de ropa, custodia de maletas, puesta a disposición del cliente de vajilla, enseres y aparatos de cocina, y a veces, prestación de servicios de alimentación. En este sentido, las Tarifas del IAE clasifican en la Agrupación 68 de la sección primera, el “Servicio de hospedaje”. Dentro de dicha Agrupación, se encuentra el grupo 685 “Alojamientos turísticos extrahoteleros”, en el que se clasificarán aquellas actividades que tengan la naturaleza de servicios de hospedaje, pero que se presten en establecimientos distintos a los hoteles y moteles, hostales y pensiones, fondas y casas de huéspedes, hoteles-apartamentos, empresas organizadas o agencias de explotación de apartamentos privados, y campamentos turísticos tipo camping. En particular, tienen su encuadre en dicho grupo 685 los servicios de hospedaje prestados en fincas rústicas, casas rurales y hospederías en el medio rural, así como albergues juveniles, pisos y similares que no tengan, objetivamente, la condición de ninguno de los establecimientos enumerados anteriormente.

Debe recordarse que, según señala la nota adjunta al grupo 685, si los establecimientos de hospedaje en él clasificados permanecen abiertos menos de ocho meses al año, la cuota de Tarifa será del 70 por 100 de la cuota señalada en el mismo.

Por otro lado, y conforme establece la letra F) del apartado 2 de la regla 4ª de la Instrucción, los sujetos pasivos que ejerzan la actividad de servicios de hospedaje podrán prestar, sin pago de cuota adicional alguna, servicios complementarios, tales como servicios de limpieza, cambio de sábanas, internet, televisión etc.

En consecuencia, el grupo 685 de la sección primera de las Tarifas del IAE clasifica la actividad de explotación de apartamentos turísticos extrahoteleros (DGT V0215-18, DGT V0731-17).

En segundo lugar, debemos analizar el supuesto en el que una persona o entidad propietaria de un apartamento turístico lo arrienda a una entidad mercantil o persona física que lo explota como establecimiento extrahotelero, contratando ésta, su ocupación con touroperadores y/o el personal necesario y asumiendo todos los riesgos de la explotación. La persona o entidad propietaria del apartamento turístico desarrolla la actividad de arrendamiento de inmuebles clasificada en el epígrafe 861.2 de la sección 1ª del IAE “Alquiler de locales industriales y otros alquileres NCOP” (DGT V2540-08, DGT 1160-02).

En tercer lugar, cabe estudiar el supuesto que dicha actividad consista, exclusivamente, en el arrendamiento por periodos de tiempo de casas o parte de las mismas, sin prestar ningún servicio propio de la actividad de hospedaje y limitándose a poner a disposición del arrendatario las instalaciones. Por tanto, en la medida en que esto sea así, estaremos ante una actividad propia del Epígrafe 861.1 “Alquiler de viviendas” de la Sección Primera de las Tarifas, debiendo el titular de la actividad, en principio, darse de alta y tributar por el mismo. No obstante, lo anterior, la Nota 2ª de dicho Epígrafe establece que “los sujetos pasivos cuyas cuotas por esta actividad sean inferiores a 601,01 euros tributarán por cuota cero”, en cuyo caso, de acuerdo con lo dispuesto en la Regla 15ª de la Instrucción, “los sujetos pasivos no satisfarán cuota alguna por el impuesto, ni estarán obligados a formular declaración alguna” (DGT 1821-02).

En conclusión, el simple alquiler de pisos o apartamentos para fines de semana o periodos determinados de tiempo, sin que el titular de la actividad de alquiler preste ningún otro tipo de servicio al inquilino, constituye una actividad propia del Epígrafe 861.1 de la Sección primera de las Tarifas, “Alquiler de viviendas” (DGT V0898-17, DGT V0931-11 DGT 1482-02)

No debemos olvidar, una vez clasificada la actividad en su grupo o epígrafe correctamente, el régimen de exenciones reguladas en el artículo 82.1 c) TRLRHL, conforma al cual están exentas del IAE las personas físicas residentes y los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, las sociedades civiles y las entidades del artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.

Dicha exención supone, a efectos de este impuesto, la no obligación de darse de alta en la matrícula del impuesto ni de tributar por el mismo, con independencia de las obligaciones de carácter censal que le pueda corresponder cumplimentar al sujeto pasivo en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, que regula en el capítulo I del título II del Reglamento, las obligaciones censales.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Con carácter general, los rendimientos derivados del alquiler de apartamentos turísticos tendrán la consideración de **rendimientos del capital inmobiliario**.

Para que proceda esa calificación, el alquiler se tiene que limitar a la mera puesta a disposición de un inmueble durante un periodo de tiempo, sin que vaya acompañado de la prestación de servicios propios de la industria hotelera. A modo de ejemplo, no se consideran como tales: los servicios de limpieza realizados antes de la llegada de los inquilinos o tras la salida de éstos o la entrega y recogida de llaves en el momento de la entrada y salida de los clientes.

Los rendimientos obtenidos por el arrendamiento se declararán por el titular del inmueble o del derecho que le habilita para la cesión (por ejemplo, en el caso de un usufructuario del inmueble que cede el mismo) por la diferencia entre los ingresos íntegros y los gastos fiscalmente deducibles.

Al rendimiento neto resultante de esa operación **no le resultará aplicable la reducción del 60%** prevista en el artículo 23.2 de la Ley de IRPF, ya que los apartamentos de uso turístico no tienen por finalidad satisfacer una necesidad permanente de vivienda sino cubrir una necesidad de carácter temporal.

Los periodos de tiempo en los que el inmueble no haya sido objeto de cesión, generan la correspondiente imputación de renta inmobiliaria, al igual que cualquier otro inmueble, cuya cuantía sería el resultado de aplicar el porcentaje de imputación que corresponda (1,1% ó 2%) al valor catastral del inmueble, y en función del número de días que no haya estado cedido con fines turísticos (o, en su caso, arrendado).

No obstante, el arrendamiento se puede entender como una actividad empresarial y los rendimientos derivados de la misma tendrán la consideración de **rendimientos de actividades económicas** cuando, además de poner a disposición el inmueble, se ofrezcan, durante la estancia de los arrendatarios, servicios propios de la industria hotelera como pueden ser: servicios periódicos de limpieza, de cambio de ropa, de restauración, de ocio u otros de naturaleza análoga o cuando, sin prestar tales servicios, se disponga de una persona con contrato laboral y jornada completa para la ordenación de la actividad.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

Información general:

- ▶ *Quien realiza arrendamientos de alojamientos turísticos tiene, a efectos del IVA, la condición de empresario (art 5.uno.c LIVA).*
- ▶ *En tanto que realizados por empresarios los arrendamientos de alojamientos turísticos están sujetos al IVA (art 4.uno LIVA).*
- ▶ *La sujeción al IVA determina la no sujeción al concepto de Transmisiones Patrimoniales Onerosas del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales (ITP), salvo que sea de aplicación la exención en el IVA (art 4. cuatro LIVA).*
- ▶ *Conforme a la doctrina de la Dirección General de Tributos (consulta V0420-18 entre otras), están **exentos del IVA** y, por tanto, sujetos a Transmisiones Patrimoniales Onerosas del ITP aquellos arrendamientos de alojamientos turísticos en los que el arrendador NO presta servicios típicos de la industria hotelera. En estos casos, el arrendador no debe presentar ni ingresar el IVA.*

- ▶ *En caso de prestarse servicios propios de la industria hotelera, el arrendamiento de un apartamento turístico no estará exento del IVA y deberá tributar al tipo reducido del 10 por 100 como un establecimiento hotelero por aplicación del art 91.uno.2. 2º LIVA y de acuerdo con el criterio de la Dirección General de Tributos. Ver consulta V0714-15.*
- ▶ *En el ITP, concepto Transmisiones Patrimoniales Onerosas, la cuota tributaria de los arrendamientos se obtendrá aplicando sobre la base liquidable la tarifa que fije la Comunidad Autónoma.*

Si la Comunidad Autónoma no hubiese aprobado la tarifa a que se refiere el párrafo anterior, se aplicará la siguiente escala:

	Euros
Hasta 30,05 euros	0,09
De 30,06 a 60,10	0,18
De 60,11 a 120,20	0,39
De 120,21 a 240,40	0,78
De 240,41 a 480,81	1,68
De 480,82 a 961,62	3,37
De 961,63 a 1.923,24	7,21
De 1.923,25 a 3.846,48	14,42
De 3.846,49 a 7.692,95	30,77
De 7.692,96 en adelante, 0,024040 euros por cada 6,01 euros o fracción.	

(Artículo 12.1 del Real Decreto Legislativo 1/1993, de 24 de septiembre).

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES

Normativa interna

Conforme a la normativa interna, Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la renta de no Residentes (LIRNR), se consideran renta obtenida en territorio español los rendimientos derivados, directa o indirectamente, de bienes inmuebles situados en territorio español o de derechos relativos a los mismos.

Convenio

Los Convenios para evitar la doble imposición suscritos por España atribuyen potestad para gravar las rentas de los bienes inmuebles al Estado donde están situados los mismos. De acuerdo con los Convenios, las rentas de bienes inmuebles pueden someterse a imposición en el Estado de situación de los mismos, tanto si derivan de la utilización o disfrute directo como del arrendamiento o cualquier otra forma de explotación de los mismos. Por tanto, las rentas derivadas de bienes inmuebles situados en España pueden ser gravadas conforme a la Ley española.

Tributación

La forma de tributación será diferente dependiendo de si el arrendamiento del inmueble sito en España constituye o no una actividad económica. Si no constituye actividad económica sería calificado como rendimiento de capital inmobiliario.

a) Rendimiento de capital inmobiliario

En este supuesto, el alquiler se limita a la mera puesta a disposición de la vivienda, sin que se complemente con la prestación de servicios propios del sector de hostelería.

El rendimiento a declarar es el importe íntegro que se recibe del arrendatario, sin deducir ningún gasto.

No obstante, cuando se trate de contribuyentes residentes en otro Estado miembro de la Unión Europea y desde 1 de enero de 2015, también en Islandia y Noruega, para la determinación de la base imponible, podrán deducir los gastos previstos en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, si se trata de personas físicas, o los previstos en la Ley del Impuesto sobre Sociedades, si se trata de personas jurídicas, siempre que se acredite que están relacionados directamente con los rendimientos obtenidos en España y que tienen un vínculo económico directo e indisoluble con la actividad realizada en España.

Este rendimiento se entiende devengado cuando resulte exigible por el arrendador o en la fecha de cobro si es anterior.

El tipo de gravamen aplicable es el general, vigente según el año de devengo (ver cuadro).

Año de devengo	2011	2012-2014	2015		2016 y siguientes
			Residentes UE, Islandia y Noruega	Resto de contribuyentes	
Tipo impositivo	24%	24,75%	Hasta 11-07: 20%	Desde 12-07: 19,50%	Residentes UE, Islandia y Noruega: 19% Resto de contribuyentes: 24%

Modelo de declaración: modelo 210, consignando el tipo de renta 01 o 35.

Se utilizará tanto para declarar de forma separada cada devengo de renta como para declarar de forma agrupada varias rentas obtenidas en un periodo determinado.

Agrupación de rentas: podrán agruparse rentas del arrendamiento obtenidas por un mismo contribuyente, siempre que procedan del mismo pagador, sea aplicable el mismo tipo de gravamen y procedan del mismo inmueble (consignando como Tipo de renta: 01). No obstante, tratándose de rendimientos de inmuebles arrendados no sujetos a retención, devengados a partir de 1 de enero de 2018, podrán agruparse rentas del arrendamiento que procedan de varios pagadores siempre que sea aplicable el mismo tipo de gravamen y procedan del mismo inmueble (en este caso, consignando como Tipo de renta: 35). En ningún caso las rentas agrupadas pueden compensarse entre sí.

El periodo de agrupación será trimestral si se trata de autoliquidaciones con resultado a ingresar, o anual si se trata de autoliquidaciones de cuota cero o con resultado a devolver.

Formas de presentación:

- ▶ *En papel, imprimiendo el documento PDF que resulta de cumplimentar el formulario disponible en el portal de internet de la Agencia Tributaria.*
- ▶ *Ejemplo de cumplimentación: www.agenciatributaria.es/Fiscalidad de no residentes/IRNR/sin EP/Modelo 210/Información y Ayuda/Información general*
- ▶ *Telemática, por Internet.*

Plazo de presentación: depende del resultado de la autoliquidación:

- ▶ *Con resultado a ingresar: los veinte primeros días naturales de los meses de abril, julio, octubre y enero, en relación con las rentas cuya fecha de devengo esté comprendida en el trimestre natural anterior.*
- ▶ *Domiciliación del pago de la deuda tributaria: en el caso de presentación telemática podrá domiciliarse el pago entre el 1 y el 15 de los meses de abril, julio, octubre y enero.*
- ▶ *Con resultado de cuota cero: del 1 al 20 de enero del año siguiente al de devengo de las rentas declaradas.*
- ▶ *Con resultado a devolver: a partir del 1 de febrero del año siguiente al de devengo de las rentas declaradas y dentro del plazo de cuatro años contados desde el término del periodo de declaración e ingreso de la retención. Se entenderá concluido el plazo para la presentación de la autoliquidación en la fecha de su presentación.*

b) Rendimiento de actividad económica obtenido por medio de establecimiento permanente (EP).

Existirá actividad económica realizada a través de EP si se cumple alguna de las siguientes condiciones:

- ▶ *que se disponga en España para la ordenación de la actividad de al menos una persona empleada con contrato laboral y a jornada completa,*
- ▶ *si el alquiler de la vivienda de uso turístico se complementase con la prestación de servicios propios de la industria hostelera tales como restaurante, limpieza, lavado de ropa y otros análogos. Estos servicios podrán prestarse de forma directa o a través de la subcontratación a terceros.*

Los EP deberán presentar declaración por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes (IRNR) en los mismos modelos y en los mismos plazos que las entidades residentes sujetas al Impuesto sobre Sociedades.

Tipo de gravamen:

Para períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2015 se aplicará el tipo de gravamen que corresponda de entre los previstos en la normativa del Impuesto de Sociedades. El tipo general de gravamen será el 25%. No obstante, será aplicable el 28% en el período impositivo 2015.

Deducciones y bonificaciones:

Los EP podrán aplicar a su cuota íntegra, las mismas deducciones y bonificaciones que los contribuyentes por el Impuesto sobre Sociedades.

Periodo impositivo y devengo:

El período impositivo coincide con el ejercicio económico que declare, sin que pueda exceder de doce meses. El impuesto se devenga el último día del período impositivo.

Retenciones e ingresos a cuenta:

Los EP están sometidos al mismo régimen de retenciones que las entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades por las rentas que perciban.

Pagos fraccionados:

Los EP están obligados a efectuar pagos fraccionados a cuenta del impuesto en los mismos términos que las entidades sujetas al IS. Las obligaciones formales relativas a los pagos fraccionados son:

- ▶ *Plazos: 20 primeros días naturales de los meses de abril, octubre y diciembre.*
- ▶ *Modelo: 202*
Cuando no deba efectuarse ingreso alguno en concepto de pago fraccionado, no será obligatoria la presentación del modelo 202, salvo para aquellos EP que tengan la consideración de Gran Empresa, que deberán presentar el modelo, aún cuando no deba efectuar ingreso alguno, lo que originará la existencia de autoliquidaciones negativas.

Declaración:

- ▶ *Plazo: 25 días naturales siguientes a los seis meses posteriores a la conclusión del período impositivo.*
- ▶ *Modelo: 200*

Obligaciones formales:

Los EP están obligados al cumplimiento de las mismas obligaciones de índole contable, registral o formal que son exigibles a las entidades residentes.

Deben solicitar, antes del inicio, su inscripción en el Censo de Empresarios a través del modelo 036.

Esta declaración también servirá para solicitar, en el caso de contribuyente persona jurídica, la asignación del número de identificación fiscal del establecimiento permanente.

También existe la obligación de nombrar un representante con domicilio en España.

OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN

Desde 2018 se establece una nueva obligación de suministro de información relativo a las cesiones de viviendas con fines turísticos a través del modelo 179, que deben presentar las personas o entidades que intermedien en la cesión de uso de viviendas con fines turísticos (ya sean analógicos o digitales); y, en particular, las denominadas “plataformas colaborativas” que intermedien en dichas cesiones.

IMPORTANTE: Esta nueva obligación de información tendrá pleno efecto en la campaña de la declaración de Renta 2018, a presentar en 2019, sin perjuicio de la obligación de declarar las rentas percibidas por la cesión de estas viviendas con fines turísticos en el ejercicio en que se devenguen, al igual que el resto de rendimientos de capital inmobiliario.

Los intermediarios de estas operaciones informarán a la AEAT a partir del ejercicio 2018 de cada una de las cesiones de inmuebles con fines turísticos situadas en territorio español. Se incluyen las cesiones de viviendas turísticas (art. 5.e) de la LAU y el alquiler de temporada (art. 3 de dicha Ley).

La información a suministrar en el nuevo modelo 179 comprende:

- Titular de la vivienda.
- Titular del derecho en virtud del cual se cede la vivienda (si es distinta del titular de la vivienda).
- Identificación de las personas o entidades cesionarias.
- Inmueble objeto de cesión.
- Número de días de disfrute de la vivienda con fines turísticos.
- Importe percibido por el titular cedente del derecho.
- Número de contrato asignado por el intermediario.
- Fecha de inicio de la cesión.
- Fecha de intermediación.
- Identificación del medio de pago utilizado.

ALQUILER TURÍSTICO		
SI SE PRESTAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PROPIOS INDUSTRIA HOTELERA (limpieza, lavandería, restauración, etc.)	IAE	GRUPO 685: ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS EXTRAHOTELEROS
	IRPF	RENDIMIENTOS ACTIVIDAD ECONÓMICA
	IVA	SUJETO Y NO EXENTO 10%
	ITP	NO SUJETO
	IRNR	RENDIMIENTO ACTIVIDAD ECONÓMICA OBTENIDO MEDIANTE EP
	D. INFORMATIVAS	MODELO 179: A PRESENTAR POR LOS INTERMEDIARIOS (EN PARTICULAR, POR PLATAFORMAS COLABORATIVAS)
SI NO SE PRESTAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS PROPIOS INDUSTRIA HOTELERA (sólo alquiler)	IAE	EPÍGRAFE 861.1: ALQUILER DE VIVIENDAS
	IRPF	RENDIMIENTOS CAPITAL INMOBILIARIO (sin reducción)
	IVA	EXENTO
	ITP	Tarifa fijada por la CC.AA. En su defecto escala prevista en el art. 12.1 RDL 1/1993
	IRNR	RENDIMIENTO DE CAPITAL INMOBILIARIO
	D. INFORMATIVAS	MODELO 179: A PRESENTAR POR LOS INTERMEDIARIOS (EN PARTICULAR, POR PLATAFORMAS COLABORATIVAS)



Información General

La mejor forma de resolver problemas entre autónomos

La mediación es el sistema extrajudicial más eficaz, según los expertos.

La mediación se erige para los expertos como la alternativa más eficaz a la hora de solucionar problemas entre profesionales autónomos. Y es que nadie está exento de conflictos, ni de tipo económico ni de índole personal.

De hecho, algunas de las últimas medidas anunciadas en la Ley de Emprendedores, como el acuerdo extrajudicial de pagos o, cómo se conoce más coloquialmente, “la Segunda oportunidad del emprendedor“, están claramente marcadas por la figura del mediador y la posibilidad de poder resolver ciertos incidentes sin necesidad de acudir a un Tribunal.

Para la Comisión Europea existen tres formas de resolverlos extrajudicialmente: mediante arbitraje, mediante conciliación y a través de la mediación. En común tienen que todas deben emplear la negociación, aunque la mediación ha demostrado ser la más eficaz de ellas. Según los expertos, los acuerdos privados entre los autónomos en conflicto no se suelen incumplir.

La mediación es un proceso por el cual las partes implicadas en un conflicto (bien sea de carácter civil o empresarial) intentan llegar a su resolución mediante la negociación antes que tener que emprender acciones judiciales. Lo que hace característico a éste proceso de resolución de conflictos es la presencia del mediador, una figura imparcial que coordina y “media” en la negociación de las partes.

La mediación es una técnica útil para resolver conflictos en todos los sentidos y para todas las situaciones, pero aún más para el emprendedor.

Proporciona una mente flexible, propia de la creatividad, muy dinámica y que se basa en la autogestión, como hacen los autónomos.

Consejos cuando se entra en conflicto

Lo primero cuando surge un conflicto es dudar sobre la versión o la intención, y llegar a desbordar racionalmente lo que nos dificulte para pensar con objetividad y tomar decisiones coherentes. Muchas veces, añaden los expertos, la dicotomía es “conseguir nuestro objetivo” con un socio, un cliente, o un proveedor “o perder la relación” con esta persona. En la mediación se consiguen unir los dos aspectos.

La mediación, además, también supone un ahorro de recursos y se resuelve con una economía personal por la rapidez y la buena gestión de los recursos al alcance de los profesionales por cuenta propia.

“Más vale un acuerdo que un pleito. Y ese acuerdo es muy importante, por escrito. Todos los convenios, los contratos profesionales que lleven una cláusula en la que ponga que si hay diferencias con el tiempo que se acuda a un mediador y no se utilice la vía judicial a la primera de cambio tienen más posibilidades de ser fructíferos”.



La Mediación y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En septiembre del año 2015, en la cumbre de Naciones Unidas, 193 países aprobaron los **17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** para toda la Comunidad Internacional y los incluyeron en su Agenda para el año 2030.

Estos 17 objetivos constituyen "**un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad**" (Naciones Unidas), como compromiso para luchar contra la pobreza, la desigualdad, la injusticia y el cambio climático. Entre ellos podemos citar: el fin de la pobreza (objetivo 1), el hambre cero (objetivo 2), la salud y bienestar (objetivo 3), la educación de calidad (objetivo 4), la igualdad de género (objetivo 5), la reducción de las desigualdades (objetivo 10) o la paz, justicia e instituciones sólidas (objetivo 16).

La principal finalidad de esta cumbre fue la de generar un espacio permanente de reflexión y seguimiento sobre la implementación de políticas de promoción y fortalecimiento de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y para efectos de adoptar recomendaciones, acuerdos o convenios de cooperación en la materia.



Para la consecución de los objetivos anteriormente enumerados se detallan 169 metas o áreas de acción más concretas, cuyo detalle animamos a consultar en la web de Naciones Unidas para profundizar en cada uno de ellos:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Conviene precisar que la consecución de estos 17 objetivos ODS compromete no solo a gobiernos, estados, organizaciones internacionales e instituciones públicas, sino también interpela a la sociedad civil y a todos sus actores.

¿Qué puede aportar la mediación en este contexto?

La mediación, como metodología y proceso colaborativo para la resolución de conflictos supone una herramienta fundamental en el desarrollo de la cultura de paz. Asimismo, los profesionales de la mediación, como actores relevantes para generar un diálogo pacífico entre las partes y construir espacios facilitadores de acuerdos, estamos en un lugar óptimo para promover actuaciones de un alto impacto en la consecución de la mayoría de los objetivos mencionados, pero sin duda, es en la consecución del objetivo 16 de "construcción de la paz", donde la mediación puede desplegar toda su capacidad para transformar y mejorar la vida de las personas.

Concretamente el ODS 16 propone "Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y construir instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas", y pone el foco en colaborar en la búsqueda de soluciones para por un lado reducir la violencia y la corrupción, y por otro lado promover el acceso a la justicia, garantizando en todo momento una colaboración social inclusiva.

Partiendo de su propia fundamentación teórica, la mediación tiene diferentes funciones a través de las que puede colaborar en la consecución del mencionado objetivo 16 y en la consiguiente transformación social.

De ellos, destacamos tres:

- ▶ ***Función de prevención de conflictos y construcción de una dinámica relacional no confrontativa.***
- ▶ ***Función de resolución de conflictos mediante el diálogo, la búsqueda de intereses comunes y la consecución de acuerdos satisfactorios para todas las partes implicadas.***
- ▶ ***Función educativa para las personas, organizaciones y la sociedad en general, en la cultura de respeto por los diferentes puntos de vista, comunicación no violenta, colaboración y construcción de la paz.***

Una vez identificado el objetivo general y las funciones que puede aportar la mediación, la tarea de los mediadores, desde ahora y para los próximos años, será reflexionar cómo poder llevar a cabo las acciones que, poco a poco, nos permitan alcanzar este más que necesario reto.



"El peligro de la historia única" y la mediación

"El peligro de la historia única" es el título de una conocida TED Talk (que son conferencias anuales de divulgación científica que se emiten por internet y cuyas siglas provienen de Tecnología, Entretenimiento y Diseño), de la novelista *Chimamanda Ngozi Adichie*, en la que a través de su narración nos va mostrando, de manera sencilla, cómo a veces las personas somos prisioneras de una historia única, en el sentido de historia incompleta y parcial en la comprensión y explicación de la realidad. Para esta autora necesitamos completar estas narraciones únicas para tener un mayor conocimiento de casi todas las situaciones, y **como mediadores, desde la perspectiva de la resolución de conflictos, es imprescindible completar las historias únicas en las situaciones de conflicto.**

En la mayoría de los conflictos, cada una de las partes que se encuentran inmersas en el mismo defiende una "historia única", que **el proceso de mediación ayudará a reformular, completar y resolver.**

Desde este enfoque, los conflictos se pueden abordar desde la perspectiva de las narraciones de las partes en la disputa. Estos relatos constituyen unas verdaderas narraciones "únicas" del conflicto en el sentido ya mencionado de incompletos, que cierran posibilidades de solución, y al ser reiteradas una y otra vez por los protagonistas, estructuran y determinan la interacción entre los mismos, y "proveen de una arquitectura para el odio y la desconfianza en todos los niveles de las relaciones sociales".

Estas narrativas iniciales del conflicto constituyen el punto de partida de la intervención mediadora. A través del proceso de mediación, los profesionales mediadores, tras la escucha y comprensión inicial del caso en los relatos "únicos", tratarán de ir deconstruyendo las narraciones conflictivas de las partes para construir con ellas una nueva narración, que en palabras de la propia autora "generen relaciones sostenibles y legitimidad a todas las partes", a través de lo que denomina "el giro narrativo", o punto de inflexión que permite la construcción por las partes de una nueva narrativa en la que el acuerdo sea posible. A estas nuevas narrativas que abren la resolución de los conflictos, las denomina "historias con mejor forma".

Además, **introduce en la estructura del proceso de mediación la necesidad de entrevistas individuales con cada una de las partes, para poder entender sus narrativas conflictivas por separado e intervenir en los relatos**, sin que ello conlleve la pérdida de la neutralidad, al contrario, esta entrevista es una pieza clave del proceso.

Podemos destacar asimismo como herramientas características, para poder intervenir en el proceso de mediación, entre otras:

- *El reencuadre*
- *La connotación positiva*
- *La legitimación*
- *Las preguntas circulares*

Nos gustaría finalizar este artículo con la escritora con la que comenzamos, Chimamanda Ngozi Adichie, y sus elocuentes y poéticas palabras: **"Las historias importan. Muchas historias importan. Las historias se han utilizado para desposeer y calumniar, pero también pueden usarse para facultar y humanizar"**. En esto último consiste nuestro trabajo como mediadores.

Formación Continuada

El coste del conflicto en la empresa

Las empresas huyen de determinados lugares, se paralizan las inversiones, se frena la actividad económica, la insatisfacción de los clientes es notoria, la imagen ya no es la que era, el ambiente de trabajo se deteriora... En definitiva “los números no cuadran”.

Muchas veces el **coste del conflicto** puede ser el determinante del cierre de empresas y, sobre todo, para el tejido de negocios familiares, no olvidemos que en España hay 2,8 millones de empresas de este tipo y que su facturación equivale al 70% del PIB español, dando trabajo a 10,13 millones de empleados.

No obstante, sería difícil cuantificar lo que puede suponer cualquier pleito o reclamación en el tiempo como detonante de algún conflicto en el ámbito empresarial. Algunos pueden ser más o menos visibles, como las huelgas y despidos en el ámbito de recursos humanos, incluso el margen de ventas o las deudas de proveedores en la esfera mercantil. En cambio muchos otros, como situaciones de ansiedad o depresión de los trabajadores, el coste emocional, la pérdida de la imagen corporativa de cara al cliente o la inaplicación del actual “manual de buenas prácticas”, que tienen las empresas, son difíciles de cuantificar.

Este punto es difícil porque sería cuantificar cuestiones tales como:

- **Costes del tiempo** que suelen invertir el empresario en resolver los conflictos internos y toma de decisiones.
- **Costes por pérdida en la calidad de las decisiones**, se tiene menos tiempo para ocuparse de asuntos que requieren mayor importancia.
- **Costes surgidos por el descenso de la productividad**, debido a que un personal desmotivado.
- **Costes relacionados con el personal** formado y cualificado en la empresa que se marcha a causa del conflicto.
- **Costes**, cada día más usuales, **por el aumento de enfermedades** derivadas del conflicto, con ausencia, bajas laborales, etc.

Y así hay una larga lista de cuestiones que quizás aumenta cuando hablamos de cara al exterior: clientes, imagen, publicidad, relaciones con bancos para créditos...



Una adecuada **valoración del coste** de los conflictos en las organizaciones, debe realizarse de una manera que integre verazmente el coste real de todos los aspectos del conflicto en la institución:

Se puede reflejar la mayor cantidad posible de aspectos del conflicto que se puedan cuantificar en dinero (concreción) y su facilidad de implementación (tanto en recopilación de datos como en su cuantificación).

Los costes por tiempo invertido (o perdido):

Son aquellos **derivados del tiempo empleado por la empresa para hacer frente al conflicto**. Aquí se incluye el tiempo de todos los actores relevantes dentro de la empresa, como por ejemplo el CEO, gerentes, abogados, etc.

Cálculo del coste de tiempo invertido: se obtiene calculando el tiempo dedicado por cada uno de ellos a la resolución del conflicto en relación a sus respectivos salarios. Esta relación permite medir el coste del tiempo invertido a lo largo del tiempo, diferenciando los distintos costes en función a la duración de los procesos de resolución de controversias.

Para ello deberíamos dividir el salario mensual entre 30 (días del mes) para conocer el salario diario y esto multiplicarlo por el número de días empleados en resolver el conflicto. Para el cálculo del salario mensual han de tomarse en cuenta aquellas partidas asociadas a él, como por ejemplo, las vacaciones, bonos de fin de año, retribuciones en especie, costes sociales e impuestos a cargo de la empresa...

	AREAS DE CONFLICTO	SOLUCION CLASICA	CONSECUENCIAS	PIRCE	BENEFICIOS
N I V E L I N T E R N O	TRABAJADOR VS TRABAJADOR	a) No intervención b) Intervención del directivo c) Intervenciones sindicales d) Intervención judicial e) Despidos	<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de las relaciones • Pérdida de tiempo del directivo y del trabajador • Desmotivación • Recurrencia del conflicto • Costes de despido en su caso • Bloqueo de la iniciativa • Aparente agilidad 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del clima laboral • Aumento de la confianza • Colaboración
	TRABAJADOR VS DIRECCION	a) Intervenciones sindicales b) Intervención judicial c) Despidos	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de costes • Incremento de la conflictividad laboral • Desmotivación • Desconfianza • Fuga de cerebros 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro de tiempo y costes • Mantenimiento de puestos • Aumento de confianza, iniciativa y creatividad
	DIRECTIVO VS DIRECTIVO SOCIO VS SOCIO	a) Intervención Consejo de administración b) Despidos c) Retrasos en la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Corte del flujo de comunicación • Desmotivación • Fuga de cerebros • Espionaje industrial • Incremento de costes • Incumplimiento de objetivos 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación más fluida • Políticas colaborativas
	DEPARTAMENTO VS ... DEPARTAMENTO	a) No intervención b) Intervención directivo c) Intervenciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de rendimiento • Desmotivación, venganzas • Menores iniciativas de trabajo • Aumento de costes • Falta de coordinación • Incumplimientos de objetivos 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación más fluida • Políticas colaborativas • Incremento del rendimiento • Visión y comprensión integral de la organización. • Cohesión de equipos

	AREAS DE CONFLICTO	SOLUCION CLASICA	CONSECUENCIAS	PIRCE	BENEFICIOS
N I V E L E X T E R N O	PROVEEDORES	a) No intervención b) Negociación c) Intervención judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Ruptura de las relaciones comerciales • Deterioro de la imagen de marca • Pérdida de tiempo • Pérdida de oportunidades de negocio • Desconfianza del mercado 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las relaciones comerciales • Ventajas comerciales • Ahorro de tiempo
	ACREEDORES	a) No intervención b) Negociación c) Intervención judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Ruptura de relaciones financieras • Pérdida de oportunidades de negocio • Pérdida de crédito • Desconfianza del Mercado 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las relaciones comerciales • Ventajas comerciales • Ahorro de tiempo
	CLIENTES	a) No intervención b) Negociación c) Intervención judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Ruptura de relaciones comerciales • Deterioro de la imagen de marca • Incremento de costes • Desconfianza del mercado • Pérdida de oportunidades de negocio 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento y mejora de las relaciones comerciales • Ahorro de tiempo • Diminución de costes • Fortalecimiento de la imagen de marca
	INSTITUCIONES	a) No intervención b) Negociación c) Intervención judicial	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de resultados • Incremento de costes 	Herramientas del programa PIRCE	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las relaciones institucionales

El coste de oportunidad

Es el **beneficio que se sacrifica al no seguir un curso alternativo de acción**. Cuando una empresa no percibe el dinero que debe abonarle un cliente se genera un coste derivado de la imposibilidad de disponer de aquél. Es decir, los posibles beneficios que se han dejado de obtener por disponer los recursos para otros fines.

Cálculo del coste de oportunidad: Para determinar el coste oportunidad es primero necesario identificar la cantidad exacta en dinero del litigio (o su estimación económica para las prestaciones no dinerarias) y la tasa de rentabilidad de la empresa.

Así, si la empresa en 2015 tuvo 100.000,00 € congelados por litigios y la rentabilidad de dicha empresa fue del 20% anual, el coste de oportunidad para este ejercicio asciende a 20.000,00 €.

Los costes legales

Son todos los **gastos relacionados con el tratamiento legal del conflicto**, tales como honorarios de abogados, procuradores y peritos, costas judiciales, honorarios de gestores, etc... También entran dentro de esta categoría los pagos de honorarios de árbitros y mediadores, cuando se trate de conflictos resueltos en centros de arbitraje o mediación.

Cálculo de los costes legales: Al valor final resultante de la suma de todos los ítems descritos, debe agregársele una cantidad de seguridad del 50% para prevenir la posibilidad de perder el proceso.

Los otros costes

A la vez es de resaltar que uno de los puntos más importantes de esta propuesta son esos **costes aparentemente intangibles y transversales** a toda la actividad de la organización, que son de vital importancia para conocer cual es el verdadero alcance económico del conflicto:

1 - La pérdida de calidad de las decisiones empresariales por parte de los responsables de optimizar recursos, causada por emplear ese tiempo en gestionar conflictos. Aproximadamente un 30% del tiempo de los directivos se emplea en gestionar conflictos.

. La pérdida de eficiencia en la consecución de objetivos y compromisos genera dificultades económicas.

. Muchas situaciones complicadas escalan hasta convertirse en conflicto por falta de análisis y gestión de conflictos de sus responsables.

. Pérdida progresiva de confianza en el plano horizontal y vertical de la organización.

2 - El deterioro de salud de las personas de la empresa a causa de los conflictos.

3 - La falta de motivación y de compromiso de los trabajadores.

4 - En el caso de despidos:

. Fuga de talento.

. Mal clima laboral, incertidumbre, falta de confianza, de motivación y compromiso.

. Tiempo y recursos económicos dedicados a la búsqueda, capacitación y formación de nuevo personal.

5 - Mala imagen hacia los clientes. Deterioro de la imagen de marca.

6 - Peligro de la confidencialidad ya que los asuntos sustanciados en los tribunales son públicos.

7 - Los costes asociados por el deterioro de las relaciones comerciales entre las empresas en conflicto.

El Plan Integral de Gestión de Conflictos en la empresa (PIRCE)

Frente a esta realidad, un grupo de profesionales de la gestión de conflictos, propone una perspectiva eficiente y realista: afrontar los cambios de manera proactiva, de manera colaborativa y desde la realidad de la organización, confiando en su parte más valiosa: las personas.

Las personas que conforman la organización marcan la diferencia entre ella y sus competidores, crean confianza en los mercados, fidelizan clientes, ayudan con sus ideas y creatividad a la innovación y desarrollo... En definitiva consiguen el éxito y la excelencia de la empresa.

El cambio siempre lleva aparejadas dificultades porque supone incertidumbre, ruptura de lo conocido en mayor o menor grado. Como se entienda por las personas a las que afecta será determinante del resultado. Es posible conseguir un avance creativo y generador de posibilidades y compromiso, o bien estancamiento o, en el peor de los casos, ruptura.

Una organización inteligente hará uso de la valiosa información que muestran los cambios o conflictos para reforzar las relaciones en vez de llevar a cabo imposiciones, quebrantos o sanciones que debiliten el cuerpo de la organización.

Y mucho más allá de los obvios ahorros en costes judiciales y tiempo, de tener control absoluto sobre el proceso y su resultado, el **Plan Integral de Resolución de Conflictos en la Empresa (PIRCE)** supone fomentar la adaptabilidad al cambio, la autorresponsabilidad y el respeto; incentiva la facultad de análisis, resolución, imaginación y confianza.

La confianza se refuerza con un sistema que no identifica a las personas con sus actos, que es capaz de fomentar la honestidad, el sentido de pertenencia y de identificación con el proyecto común.

Facilitando herramientas que incentivan la capacidad de comunicación, elemento fundamental en las relaciones interpersonales y poniendo ésta al servicio de la organización, comprobamos la trascendencia cualitativa en el ámbito organizacional y hacia el exterior, con clientes, proveedores, apostando claramente por el sistema, con la competencia, pasando de la competición a la colaboración, algo esencial en épocas de crisis que precisan soluciones creativas.

Romper con el modelo decimonónico de la revolución industrial y crecer con un nuevo modelo para el siglo XXI, para el cambio y la diversidad, en el que necesitamos de todas las personas que forman la empresa, de su creatividad y compromiso. Adaptar la cultura empresarial y los estilos de gestión a la variable del entorno del sistema

Los métodos alternativos de resolución de conflictos proporcionan a la empresa, en definitiva, una competitividad más ligada a la economía y menos a lo jurídico, más a la ética y al compromiso, un Ambiente de confianza para los negocios, la inversión y la producción.



La formación en análisis y gestión de conflictos

Una opción muy efectiva es formar a personas estratégicas para la organización en análisis y gestión de conflictos.

La elección de estas personas variará de una institución a otra, pues el liderazgo de un departamento o de unas personas en concreto pueden devenir de diferentes circunstancias, pero si éstas cuentan con el apoyo de la dirección y con la adecuada tutorización, podrán trabajar para que se inicie un cambio sólido hacia una gestión eficiente e inteligente de los retos que toda organización enfrentará en este siglo.

La gestión de la crisis, los cambio, la diversidad, al ritmo que la era de la conectividad e información requieren exige el compromiso de todos los miembros de la organización, sin una adecuada gestión de conflictos estos retos pueden dejar fuera de competencia a muchas empresas.



Es necesario analizar y manejar los conflictos, entendiendo este proceso como **la transformación positiva o constructiva de los conflictos que es tanto una ciencia como un arte.**

Ventajas de la mediación en la empresa

Se debe llamar la atención hacia la intervención desde la **mediación en la empresa** para la **gestión de conflictos**. ¿Cuánto nos podemos ahorrar recurriendo a este método?.

Podemos decir, que está demostrado, que aquellas empresas donde se establecido la mediación como método alternativo para gestionar sus conflictos han reducido en un 75% sus costes en gastos de abogados, costas, demoras de tiempo en tribunales y expedientes internos e incluso malas decisiones.

Teniendo en cuenta este dato, se puede indicar cuáles son las **principales ventajas** de recurrir a la mediación en la empresa.

La principal característica de la mediación empresarial, y que puede interesar mucho a los empresarios, es que:

- Sus costes son bastante más bajos que un proceso judicial, algo muy beneficioso en la situación actual en que vivimos.
- No es necesario que intervengan abogados, cosa que hace que las partes puedan llegar a acuerdos.
- El laudo arbitral (sentencia) se obtiene en menos de seis meses, cosa que agiliza mucho los procesos, sobre todo si estamos ante deudas impagadas.
- Gracias a esta agilidad casi podemos asegurar el cobro de facturas impagadas.
- Una ventaja muy importante para las empresas es que se permite no pagar impuestos por las facturas no cobradas.
- La mediación empresarial facilita el crédito de las empresas hacia sus clientes, proveedores y acreedores.

La clave de la mediación empresarial es el **convenio arbitral**, que es el **acuerdo voluntario entre las partes para solucionar sus diferencias**, que surgen de la relación entre ellos, gracias a este convenio un empresario tiene en mano un documento con fuerza totalmente vinculante para poder ejercer sus derechos.



La mediación empresarial se aplica en cuestiones muy variadas, como los temas de financiación o bancarios, la interpretación de contratos, los alquileres, la aplicación de seguros, las franquicias y los relacionados con la propiedad intelectual y el aprovechamiento de marcas y patentes registradas. Existe una buena fórmula de prevenir conflictos: consiste en incluir en los contratos que vayamos a firmar una cláusula para la aplicación voluntaria de la mediación como vía para resolver diferencias que puedan surgir a lo largo del tiempo.

Procedimiento de mediación en la empresa

A la empresa no sólo le afectan los conflictos de carácter vertical, sindicales o sociales, sino también los de carácter horizontal, es decir, los generados por problemas entre los empleados y directivos con otras empresas, clientes, proveedores, con la Administración Pública o con el entorno social. La Mediación mercantil es especialmente útil para la empresa ya que le permite ahorrar tiempo y dinero.

Inicio:

El procedimiento podrá iniciarse mediante la presentación de una solicitud, de común acuerdo entre las partes; de una de las partes en cumplimiento de un pacto de sometimiento a mediación; de una de las partes, con el fin de invitar a la otra parte a someterse a mediación, sin existencia previa de pacto en este sentido. En el caso de mediación intrajudicial se estará a lo dispuesto en los convenios y acuerdos firmados con las instituciones correspondientes. Tras la aceptación de la solicitud por la Cámara se designará un mediador, comunicándolo a las partes para que puedan hacer uso de su derecho a recusarlos justificadamente. Las partes podrán llegar a un acuerdo sobre la persona que actuará como mediador, siempre que el elegido forme parte de la lista oficial de mediadores de la Cámara.

Sesión Informativa:

Se cita a las partes para la sesión informativa que podrá celebrarse de forma individual o conjunta. El mediador propuesto informará a las partes de las causas que puedan afectar a su imparcialidad, de su profesión, formación, experiencia, de las características de la mediación, del coste, de la organización del procedimiento, de las consecuencias jurídicas del acuerdo, del plazo para firmar el acta constitutiva, y de los posibles efectos e incidencias en el procedimiento judicial. En caso de inasistencia injustificada de cualquiera de las partes se entenderá que desiste de la mediación solicitada.

Sesión Constitutiva:

Si las partes acuerdan el inicio de la mediación y el mediador considera el asunto como mediable, citará a la sesión constitutiva. Las partes firmarán el Acta Inicial, que expresará la voluntad de participación y la aceptación del deber de confidencialidad. En el Acta Inicial constará expresamente, la identificación de las partes, la designación de la Cámara como institución de mediación, el objeto del conflicto que se somete a mediación, el programa de actuaciones y duración máxima prevista, el coste, la declaración de aceptación voluntaria de la mediación y de sus obligaciones derivadas, el lugar de celebración y lengua del procedimiento, el plazo para firmar el acta constitutiva.

Sesiones de mediación:

Consistirán en entrevistas conjuntas o individuales de las partes con el mediador.

Finalización de la mediación:

La mediación puede concluir en acuerdo total o parcial o finalizar sin alcanzar acuerdo. En cualquier caso, el mediador redactará el Acta final, acreditativa del número de sesiones y otros aspectos fundamentales tales como las partes intervinientes, los asistentes y de forma concisa los acuerdos totales o parciales alcanzados o la causa de finalización. Se firmará por todas las partes, por el mediador y los asesores que hayan intervenido.

En el acuerdo de mediación deberá constar:

Identidad de las partes

Lugar y fecha en que se suscribe

Las obligaciones que cada parte asume

Que se ha seguido un procedimiento de mediación

Identificación del mediador

Identificación de la Cámara como institución de mediación en la que se ha desarrollado el procedimiento.

Debe firmarse por todas las partes y por el mediador

La misión del mediador en la empresa

Así, la misión del mediador en la empresa es la de **planificar una estrategia** para conseguir que las partes continúen su relación comercial y obtengan beneficios mutuos, de modo que:

- Entiendan el objetivo de la mediación dentro de su organización como un proceso eficaz para alcanzar un acuerdo.
- Sepan abordar los problemas fundamentales con una actitud comprensiva hacia las necesidades e intereses legítimos de cada parte.
- Presenten nuevas ideas para desbloquear situaciones.

Vista la situación actual es necesario analizar seriamente la posibilidad de contar con una figura estratégica en la función de Recursos Humanos, personas con alta capacidad negociadora, empatía y creatividad que sean capaces de mediar entre las partes, incluso antes de que el conflicto llegue a aflorar. Una figura que observe las relaciones laborales de forma minuciosa y capte las posibilidades de conflicto desde un punto de vista preventivo para, de este modo, comenzar a actuar directa e indirectamente llegando a impedir que se desate la tormenta y conservando la primacía de un clima laboral favorable.

El efecto de conseguir minimizar la aparición de conflictos y poder solucionarlos internamente repercutirá directamente sobre la reducción de costes, la mejora de la visión social de la empresa de cara al exterior, la mejora del clima laboral e, indudablemente, la mejora del desempeño.



Cuestionario Formativo

A continuación facilitamos algunas preguntas específicas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la última página de nuestro Boletín Oficial.

1.-El coste del conflicto puede ser el determinante del cierre de empresas, entre los principales costes del conflicto empresarial podemos encontrar el coste por tiempo invertido, que es:

- a) El beneficio que se sacrifica al no seguir un curso alternativo de acción.
- b) El gasto relacionado con el tratamiento legal del conflicto.
- c) El derivado del tiempo empleado por la empresa para hacer frente al conflicto.

2.- El Plan Integral de Resolución de Conflictos en la Empresa (PIRCE) supone:

- a) Fomentar la adaptabilidad al cambio, la autorresponsabilidad y el respeto; incentiva la facultad de análisis, resolución, imaginación y confianza.
- b) La pérdida de calidad de las decisiones empresariales por parte de los responsables de optimizar recursos, causada por emplear ese tiempo en gestionar conflictos.
- c) Incluir en los contratos que vayamos a firmar una cláusula para la aplicación voluntaria de la mediación como vía para resolver diferencias que puedan surgir a lo largo del tiempo.

3.- Entre las principales ventajas de recurrir a la mediación en la empresa encontramos:

- a) Las obligaciones que cada parte asume.
- b) Sus costes son bastante más bajos que un proceso judicial, algo muy beneficioso en la situación actual en que vivimos.
- c) La pérdida de eficiencia en la consecución de objetivos y compromisos.

4.- En la sesión informativa del procedimiento de mediación en la empresa:

- a) Las partes firmarán el Acta Inicial, que expresará la voluntad de participación y la aceptación del deber de confidencialidad.
- b) Las partes podrán llegar a un acuerdo sobre la persona que actuará como mediador.
- c) Se cita a las partes para la sesión informativa que podrá celebrarse de forma individual o conjunta.

5.- En el acuerdo de mediación deberá constar:

- a) Las obligaciones que cada parte asume.
- b) La mayor cantidad posible de aspectos del conflicto.
- c) Los métodos alternativos de resolución de conflictos que se proporcionan a la empresa.

Consultorio *Formativo*



PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

PREGUNTA

¿Por qué las luchas de poder en la pareja se resuelven en Mediación?:

RESPUESTA

Uno de los denominadores comunes de muchas parejas que vienen a mediación son las luchas de poder. Y es que, al comenzar una relación, es fácil caer en el error de descuidar las propias necesidades cegados por el enamoramiento del principio. Luego, pasado el tiempo, cuando ya no se teme ser rechazado, surgen las luchas por autoafirmarse. En lugar de asumir el propio error inicial, se echa la culpa al otro.

La falta de madurez y autoestima suelen ser lo que empuja a buscar la seguridad que no se tiene en uno mismo, a través del poder. Frases como “siempre quiere que hagamos lo que él/ella dice” indican que la guerra para demostrar quien tiene el poder, está servida. Síntomas de esta lucha son querer llevar sistemáticamente la razón, buscar los propios intereses sin contar con el otro, no asumir los propios errores ni hacer autocrítica o pretender que la pareja sea “ideal” hasta rozar lo imposible.

La mediación ayuda a resolver los problemas de comunicación con amabilidad y enfocándose en lo que sí se está de acuerdo. La necesidad de cuidar del otro desde el respeto, de recuperar el contacto físico desde el cariño o darse espacio con naturalidad y desde la confianza, son cuestiones que se tocan en una mediación de pareja.

PREGUNTA

¿Qué factores convivenciales negativos para la menor aconsejan un cambio en su custodia?:

RESPUESTA

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto contra una sentencia en la que se concedió al padre la guarda y custodia de su hija menor que anteriormente ostentaba la madre, siendo la patria potestad compartida por ambos progenitores, señalando que el resto de medidas relativas al régimen de visitas, pensión alimenticia y gastos extraordinarios sigan vigentes respecto de la madre.

Si bien la parte recurrente sostiene que la decisión vulnera el principio de interés del menor al ser contraria a los deseos manifestados por ella y no haber tenido en cuenta el alto riesgo que le supone el cambio radical en su entorno de vida diario, *la modificación en la atribución de la guarda y custodia se fundamenta en el informe del Equipo Técnico que pone de relieve que la menor está severamente influenciada por la actitud de la progenitora que cuestiona y critica de forma absoluta la figura paterna, afectando dicha situación a su desarrollo psicoevolutivo y con posibles secuelas en su vida posterior.*

Tal y como señala el Ministerio Fiscal, un análisis preciso, exhaustivo y acertado del interés superior del menor deriva en la decisión de transferir la guarda y custodia de la menor de la madre al padre, con el fin de evitarle perjuicios que serían irreparables, dada la mala influencia que sobre la menor ejerce la madre y que se pueden evitar estando al cuidado del padre.

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada

- 1.- c
- 2.- a
- 3.- b
- 4.- c
- 5.- a



***Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -***

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

***Miembro Colectivo de la
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL***

C./ Atocha nº 20-4º-Derecha 28012 MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Web: www.atp-mecimer.com