

& NEWS 07



02

Soluciones

Afrontar el cambio en la organización.

06

Novedades

Prevenir la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

08

Actualidad empresarial

Reestructuración societaria: un aspecto a analizar.

12

Empresa

Energy Sistem: tecnología accesible.



” Afrontar el cambio de una organización.

Jordi Pardines

Estrategia y Organización en GALAN CONSULTORES

Las empresas tarde o temprano se ven obligadas a afrontar un cambio de calado en su proyecto, bien por razones internas o externas y generalmente motivadas por los ciclos vitales de crecimiento, maduración o declive por las que trascurren de forma natural.

La renovación del proyecto empresarial, es en definitiva una reacción evolutiva e inteligente para adaptarse a la cambiante nueva realidad que afecta a la validez de sus actuales modelos de negocio, que **son influidos** por factores como la globalización, las nuevas tecnologías y sus usos como la sociedad de la información o el “Internet of the Things”, la redefinición de los mercados, la reducción de márgenes, la sofisticación del marketing y comunicación, los procesos de sucesión y reconversión empresarial, etc.

El reto en esta transformación es **aprovechar el cambio para que** éste no sea meramente adaptativo, sino que **implique una mejora sustancial en el modelo de negocio y propuesta de valor, que permita la mejora de la posición competitiva** de la compañía. Es precisamente este carácter de examen general del modelo de negocio el que diferencia la revisión organizativa de la que hablamos, de cualquier otro cambio en la organización. La transformación de una organización empresarial, implica principalmente trabajar metodológicamente los siguientes elementos:

1. Estrategia
2. Organización
3. Estructura jurídica y fiscal
4. Sistemas de información
5. Marketing y comunicación



1.

Estrategia

Es uno de los fundamentos de cualquier organización, y aunque quizá se ha abusado en la literatura empresarial entorno a ella de una forma litúrgica, es indispensable expresar el cambio de cualquier organización en base a una **revisión de su estrategia**. Eso sí, en su definición bien entendida, como objetivo **hacia el que dirigir toda la organización y sus acciones**, materializando la apuesta de futuro formulada bajo unas ideas estables que orienten a la consecución de las metas.

”

Hay que hacer un ejercicio de definición de la estrategia para evitar la “no-estrategia”.



2.

Organización

Este apartado tiene una doble vertiente, **una relativa a las personas y una segunda referida a los procedimientos** o secuencia de pasos para ejercer las tareas que está llevando a cabo la organización.

Las personas en las organizaciones modernas son un factor diferencial y de competitividad, pero contar con un buen equipo no es suficiente si éste no se encuentra bien estructurado y organizado. En demasiadas ocasiones se pretende solucionar un problema organizativo a través de un cambio de personas, que finalmente termina por no funcionar precisamente porque el problema se encuentra no tanto en el perfil de la persona sino en la organización y los procesos.



Las personas en las organizaciones modernas son un factor diferencial y de competitividad.

La revisión de este capítulo debe permitir a la empresa **atacar el mercado con una calidad y organización de personas superior al de la competencia** en términos de capacidad, compromiso, y visión del negocio y mercado, junto con unos procesos operacionales optimizados que aporten eficiencia y valor.

3.

Estructura jurídica y fiscal

Cualquier planteamiento reorganizativo debe incluir la **evaluación de la estructura actual de la empresa para optimizarla fiscalmente**, así como la revisión en términos de **seguridad jurídica** en cuanto a minimizar las eventuales responsabilidades de la compañía, administradores y personal.

4.

Sistemas de información

Hoy en día los recursos tecnológicos y de información son necesarios y un factor determinante para cumplir con los objetivos empresariales, debiendo ser evaluados para conocer su grado de optimización, mejora, y orientación hacia la aportación de datos necesarios para la toma de decisiones.

5.

Marketing y comunicación.

Para completar la revisión del proyecto, es necesario evaluar los aspectos de marketing y comunicación de la compañía, contrastando si el posicionamiento y sus competencias están alineadas y son coherentes con la estrategia, estableciendo las prioridades y acciones en este ámbito en función de los objetivos y recursos disponibles.

En definitiva, el proceso de cambio de la organización implica revisar el modelo de negocio, la organización y su propuesta de

valor, siendo recomendable para abordar esta tarea partir de una visión global y objetiva, desligada de los antecedentes y presunciones que permita generar y materializar nuevas soluciones que transformen y hagan evolucionar el negocio.



El proceso de cambio de la organización implica revisar el modelo de negocio, la organización y su propuesta de valor.

El futuro de las empresas está determinado por su capacidad de adaptación tanto interna como externa al proceso de cambio. Para lo cual en muchos casos es de gran utilidad la ayuda de profesionales externos a la compañía, que de una forma objetiva aporten una evaluación del punto de partida y ayuden a definir los cambios fundamentales para conseguir una organización consistente para afrontar el cambio con las máximas garantías de éxito.

En GALAN CONSULTORES contamos con un equipo multidisciplinar experto en cada una de las áreas que evalúa, acostumbrado a aportar soluciones para la gestión del cambio. El objetivo es guiar y ayudar en la implantación para que la empresa mejore su gestión y rentabilidad.



” Prevenir la responsabilidad Penal de las personas jurídicas

Jesús Navarro

Dpto. Jurídico GALAN CONSULTORES

La responsabilidad penal de la empresa hace responsable penalmente a las personas jurídicas por los delitos cometidos por sus directivos y empleados en los casos en los que la empresa no disponga de un modelo de prevención y detección de delitos.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, estableció en el Ordenamiento Jurídico español la responsabilidad penal directa de las personas jurídicas. Dicha regulación sufrió una modificación importante con la aprobación de la Ley Orgánica 1/2015 que propició la reforma del código penal que entró en vigor el pasado 1 de julio de 2015 y que tiene como finalidad poner fin a las dudas interpretativas que había planteado la regulación existente hasta la fecha (Ley Orgánica 5/2010).

La responsabilidad penal de la empresa hace **responsable penalmente a las personas jurídicas por los delitos cometidos por sus directivos y empleados en los casos en los que la empresa no disponga de un modelo de prevención y detección de delitos**, mediante el que se puede supervisar a directivos y empleados.

Por tanto, si los trabajadores, los directivos o administradores cometieran delitos, además de responder penalmente a título individual, también responderá la empresa por no haber hecho lo posible para evitarlo. Conforme hemos mencionado, el nuevo artículo 31 bis del Código Penal exime de responsabilidad a las sociedades que hubieran instalado y ejecutado un programa de prevención de delitos, que deberá contener los requisitos establecidos en el nuevo artículo 31 bis del Código Penal:

- Órgano de supervisión.
 - Análisis de riesgos jurídico – penales.
 - Formación de la voluntad de las personas jurídicas.
 - Gestión de recursos financieros.
 - Obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos.
 - Sistema disciplinario .
 - Verificación y modificación del modelo.
- Las empresas pueden responder, entre

otros, por estafas y fraudes, insolvencias punibles, daños informáticos, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, delitos contra el medio ambiente, corrupción entre particulares, falsedad en medios de pago, etc.

Las sanciones que se le pueden imponer a las empresas por las actuaciones de sus directivos y/o empleados van desde la **pena del pago de una multa económica hasta la disolución de la persona jurídica, suspensión de sus actividades o clausura de establecimientos por un plazo máximo de 5 años**, la intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores, entre otras.

Por último, como ha establecido la Fiscalía General del Estado en su circular 1/2016, para evitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas no es suficiente con establecer un sistema de prevención de riesgos penales sino que, además para eludir dicha responsabilidad de la empresa **es necesario que dicho programa sea efectivamente seguido, supervisado y ejecutado.**

Por todo ello, es de vital importancia establecer un sistema de prevención de riesgos penales en la empresa para salvaguardar los intereses de los socios y de la propia sociedad ya que ésta podría llegar incluso a desaparecer por los actos realizados por los trabajadores o directivos de la sociedad.

Es vital para ello rodearse de expertos que puedan realizar un trabajo profesional para asegurar las máximas garantías y evitar riesgos.



” Reestructuración societaria: un aspecto a analizar

Manuel Murcia

Dtor. Dpto. Fiscal GALAN CONSULTORES

Un análisis de la estructura de la empresa y el planteamiento de mejoras de la misma puede ser un aspecto de valor añadido en su desarrollo.

Las empresas están en continuo desarrollo, no son estáticas, y se van **adaptando a los distintos cambios** que se producen en los mercados. Esa evolución les permite mantener y asentar su negocio, así como crecer y expandir su actividad.

Hay muchos aspectos que las empresas, sus empresarios y trabajadores tienen que tener en cuenta en su día a día. Por una parte, podemos poner algunos ejemplos que afectan a su **actividad interna** como la mejora de los productos o servicios que comercializan, su diseño, la investigación y desarrollo de los mismos, los recursos propios y ajenos de los que disponen, la creación de una marca y una reputación, la red comercial y la apertura a nuevos mercados, la logística, la atención a los clientes, y así un largo etcétera.

También hay **factores externos** que deben tenerse en consideración, como la competencia o la situación económica y financiera de los proveedores y clientes.

O **factores organizativos** que parten de un plan estratégico, unos objetivos, un equipo directivo que los desarrolle, controle y gestione, y unos trabajadores preparados y motivados que realicen sus funciones y tareas de forma adecuada.

”

Las empresas se encuentran en continuo cambio motivados por factores internos, externos y organizativos.

Pero, además, existen aspectos jurídicos y fiscales que son fundamentales para el éxito de las empresas, y que deben tenerse en cuenta en cada uno de los pasos que la empresa realiza, como a la hora de plantear:

- **La internacionalización.**
- **Proteger los productos y servicios que se comercializan.**
- **Evitar responsabilidades penales** (como comentamos en el artículo anterior).
- **Firmar acuerdos comerciales.**
- **La fiscalidad recurrente que afecta a las retenciones de impuestos o el pago de IVA.**

”

Los aspectos jurídicos y fiscales son fundamentales para el éxito de la empresa. La estructura societaria debe adecuarse a la dimensión empresarial y los retos de futuro.

Uno de estos **aspectos jurídicos y fiscales** que cada vez más empresas se vienen planteando es el que concierne a su **estructura societaria**, y sobre todo, a **si la misma actualmente es la más adecuada a su dimensión empresarial y los retos de futuro que pretende llevar a cabo.**

Como he indicado al inicio de este artículo las empresas están en **continuo cambio**, y esto también ocurre con su **estructura**, por muchos motivos, como puede ser:

- La **creación de varias empresas**.
- El **incremento de la inversión** empresarial.
- La **entrada de nuevas generaciones** en la empresa y la consecuente sucesión.

Estos entre otros motivos, llevan a una revisión de una estructura que ha funcionado hasta la fecha pero que tiene que adaptarse a las nuevas circunstancias de la empresa y de sus socios.

Es conveniente plantearse y analizar si hubiera que realizar algún tipo de reestructuración en la empresa para que la forma de afrontar los retos futuros no quede condicionada por la misma y sea una carga para el desarrollo del negocio.

”

Y una vez analizada la situación actual, puede ser necesario plantear distintas operaciones de reestructuración.

Y una vez analizada la situación actual, **puede ser necesario plantear distintas operaciones de reestructuración**, como:

- El establecimiento de una **estructura holding** de empresas.

- Una **estructura de segundo nivel** para alguna rama concreta de actividad.

- La **fusión con una o varias empresas**.

- La **escisión total o parcial** de una sociedad del grupo, o la **disolución** de alguna sociedad que está inactiva.

Estas son algunas de las operaciones que pueden ser necesarias afrontar.

”

Es importante analizar la estructura actual y definir si es recomendable plantear alguna operación de reestructuración, para que la forma de afrontar los retos futuros no quede condicionada por la misma, y sea una carga para el desarrollo del negocio.



Para realizarlas hay que tener en cuenta no sólo aspectos estratégicos u operativos del negocio, sino también las cuestiones jurídicas y fiscales para su ejecución. Así, cabe considerar si es necesario realizar un proyecto, la elaboración de un informe por experto independiente, cuáles son los puntos o modificaciones a introducir en los estatutos sociales, o qué tipos de acuerdos deben tomarse. Y también, cuál es la tributación que puede afectar a estas operaciones, si se cumplen los requisitos para aplicar el régimen fiscal especial de las operaciones de reestructuración, o si tras estas operaciones, puede ser interesante aplicar el régimen de consolidación fiscal, así como el efecto que puedan tener en el patrimonio de los socios o en la futura sucesión de la empresa.

”

Es recomendable valorar previamente las cuestiones fiscales y jurídicas antes de la ejecución de la operación de reestructuración.

Todas estas cuestiones, y otras muchas, son analizadas en GALAN CONSULTORES por nuestros profesionales para ayudar a nuestros clientes a la consecución de sus éxitos, a la mejora constante de las empresas y a su continuidad en el tiempo.



” Energy Sistem: tecnología accesible

Dpto. Comunicación Energy Sistem

Una empresa española con más de 20 años de trayectoria dedicada al diseño y desarrollo de electrónica de consumo, compitiendo directamente con marcas consolidadas en el sector.



Todo empezó hace más de 20 años cuando cuatro jóvenes profesionales se dieron cuenta de la importancia que la tecnología tendría dentro del ocio de las personas en un futuro no muy lejano. Como consecuencia, nació el primer producto con el nombre de la marca: un sistema de alimentación ininterrumpida para luchar contra la inestabilidad eléctrica de la época. A través de la **innovación constante**, la marca ha sabido hacerse un hueco, **haciendo posible que cualquier persona pueda acceder a las últimas novedades tecnológicas** sin necesidad de tener que pagar un elevado importe por ellas.

A finales de los años 90 se empezaron a construir las instalaciones en las que hoy se asienta el corazón de Energy Sistem. Un **complejo tecnológico de 9.000 m²** que está situado en **Finestrat, Alicante, y que a lo largo de los años se ha consolidado como centro de I+D+i de la marca**. En aquel momento no se llegaban a 40 trabajadores y en la actualidad alberga a **200 personas** de 16 diferentes nacionalidades unidas por un proyecto empresarial que hace posible que **la marca esté presente en los 5 continentes**.

Además, Energy Sistem se encuentra inmerso en un **plan de expansión de tiendas propias** con las que pretende llevar su filosofía y valores de marca a cualquier ciudad del país **centrando su atención en la experiencia que reciben los usuarios desde la primera toma de contacto con la marca**. En todas ellas ofrecen servicios a sus clientes como smartphome de sustitución, productos con hasta 36 meses de garantía, servicio de Extra Battery y cursos de formación, entre otros.

Energy Sistem posee una **amplia gama de productos** con los que ofrece tantas alternativas como necesidades tengan sus clientes. Si bien es cierto que la trayectoria de la empresa ha evolucionado de la

mano de los productos del sector audio: reproductores mp3, altavoces portátiles y torres de sonido; donde es líder en ventas del mercado español, hace más de siete años que se inició en otros mercados como eReaders y tablets.

Pero esto no es todo, pues a pesar de que hace poco más de dos años que lanzó al mercado sus primeros smartphones, su reto por acercar la tecnología a cualquier persona, ha hecho posible que la empresa compita directamente con marcas consolidadas del sector.

Con el objetivo de enriquecer la experiencia con la marca y bajo el reto de desarrollar grandes productos a precios asequibles, Energy Sistem pone especial énfasis en el contacto con sus clientes. Para ello **destina un porcentaje de su facturación total a I+D+i** con el fin de diseñar productos que se adelanten a las últimas tendencias para que sus clientes disfruten de la exclusividad tecnológica.

Para lograr éxitos como los planteados, es necesario un buen asesoramiento en todas las áreas de la empresa. Por ello, GALAN CONSULTORES a través del análisis de riesgos así como del estudio de las posibles áreas de mejora y optimización en cuanto al funcionamiento interno de la compañía, proporciona a Energy Sistem el servicio de auditoría legal necesario para que la empresa pueda desarrollar satisfactoriamente todos sus proyectos de cara al futuro.

”

*El éxito de nuestros clientes,
es nuestro éxito.*



www.galanconsultores.com

Alicante

Maisonnave, 18 - 2º - 03003
T. 965 920 877

Albacete

C. Marqués de Molins, 13 - 5º A - 02001
T. 967 630 003 / 967520842

Murcia

Avd. Juan Carlos I, 43 - 5ª planta. - 30151
T. 968 930 390

