# CONSEJOS DE SU ASESOR mayo 2023

## En Este Boletín

- Ayudas para pymes y autónomos que contraten jóvenes.
- ¿Tienes alguna moneda digital? A partir de 2024 será obligatorio declararlas.
- Cómo entender la nómina de tu trabajador.
- El registro de la jornada es obligatorio.

## Ayudas para pymes y autónomos que contraten jóvenes.

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) y autónomos que contraten a jóvenes menores de 30 años sin cualificación obtendrán una bonificación de 275 euros durante tres años.

Este es uno de los incentivos al empleo que se incluyen en el decreto ley aprobado recientemente por el Gobierno y que simplifica las bonificaciones y elimina las reducciones existentes hasta ahora.

Cabe recordar que para acceder a la bonificación de los 275 euros al mes durante tres años, los jóvenes deben estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, las empresas deberán mantener su contratación durante al menos 3 años y podrán beneficiarse de esta bonificación los menores de 30 años sin cualificación.

**¿Qué beneficios ofrece esta bonificación para los autónomos?**

Esta iniciativa ofrece una **bonificación de 275 euros al mes durante tres años**.

Además, se contemplan otras ayudas:

• Reducción en la cotización de 138 euros al mes durante tres años o durante la vigencia del contrato para personas con discapacidad que sean contratadas de forma indefinida o se incorporen como socios en cooperativas o sociedades laborales.

• Bonificación de 55 euros al mes para empresas que transformen contratos temporales en fijos discontinuos dentro del sistema especial agrario por cuenta ajena.

**¿Qué jóvenes pueden participar en esta iniciativa?**

Los requisitos básicos que deben cumplir los jóvenes, además de tener ganas de formar parte del mercado laboral, son los siguientes:

• Contar con la nacionalidad española o ser ciudadano de la Unión Europea.

• Estar empadronado en una localidad del territorio español.

• Tener más de 16 años y menos de 30 años.

A nivel formativo y laboral se exige lo siguiente:

• No haber trabajado o recibido acciones educativas y formativas en el día natural anterior a la fecha de presentar la solicitud.

Por tanto, esta medida no excluye a jóvenes que hayan trabajado con anterioridad o que tengan estudios.  Está enfocada a facilitar la empleabilidad de los jóvenes que se encuentren, a fecha de la solicitud, en paro y que además tampoco formen parte de un programa de estudios o formación.

**Requisitos**

Para acceder a esta bonificación, los jóvenes deben estar inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Por su parte, las empresas y los autónomos interesados en acogerse a esta ayuda deberán mantener a los jóvenes contratados durante al menos tres años desde el inicio del contrato incentivado.

Se trata de una oportunidad para que autónomos y pymes amplíen y mejoren sus equipos de trabajo al tiempo que se potencia la empleabilidad de un sector vulnerable.

**A partir de septiembre**

Esta norma entrará en vigor a partir del mes de septiembre y solo incentivará los contratos indefinidos. Además de eso, el empresario deberá cumplir una serie de requisitos cuando se trate de contratos financiados mediante bonificaciones a la Seguridad Social. Así, se establece que el empleador deba mantener a la persona trabajadora en situación de alta al menos tres años desde el inicio del contrato incentivado.

A partir de esa fecha los jóvenes comenzarán a sumarse al portal de Garantía Juvenil y tanto las empresas como los autónomos podrán realizar los trámites necesarios para su contratación aprovechando las correspondientes ayudas.

De acuerdo con la normativa, aquellas empresas que trasladen su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte de la Unión Europea o del de Espacio Económico Europeo (EEE) deberán devolver todas las bonificaciones que hayan percibido.

## ¿Tienes alguna moneda digital? A partir de 2024 será obligatorio declararlas.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 5 de abril el Real Decreto 249/2023, que incluye modificaciones en la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal.

En concreto, se indican nuevas obligaciones con Hacienda: a partir de enero de 2024 será obligatorio declarar las criptomonedas y resto de monedas virtuales que se tengan en el extranjero.

Las criptomonedas son una forma de moneda virtual que usan la criptografía para verificar las transacciones.

Para su uso, las criptomonedas se integran en la tecnología conocida como blockchain. Se trata de un registro descentralizado que permite realizar las transacciones de manera segura.

Existen muchos tipos de criptomonedas, ya que en los últimos años ha aumentado su uso, aunque la más habitual es el Bitcoin.

### ¿Por qué es necesario declarar las criptomonedas en 2024?

A partir del 1 de enero de 2024 será obligatorio declarar las criptomonedas y resto de monedas virtuales. Esta obligación nace con el fin de mejorar el control fiscal y tributario.

Así, toda entidad o persona jurídica establecida en España tendrá que informar de manera anual a Hacienda sobre las operaciones de criptomonedas que maneje en el territorio o en un país extranjero.

Esto es con independencia de que sean criptomonedas propias o de terceros.

### ¿Quiénes deben informar sobre operaciones con criptomonedas a partir de 2024?

El Real Decreto 249/2023 incluye modificaciones en 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, aprobado por Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio.

En concreto, recoge el artículo 39 bis y el artículo 39 ter que indica que deberán informar sobre operaciones con criptomonedas:

• Personas residentes en España.

• Personas y entidades que ofrezcan servicios para salvaguardar claves criptográficas privadas en nombre de terceros con el fin de almacenar y transferir esas monedas.

• Establecimientos permanentes ubicados en territorio español de residentes extranjeros que ofrezcan servicios para el intercambio de criptomonedas.

• Establecimientos que hayan sido propietarios, hayan estado autorizados o hayan resultado beneficiarios de las operaciones con criptomonedas.

• También, establecimientos que hayan tenido poderes de disposición sobre las criptomonedas o hayan sido los verdaderos propietarios en cualquier momento del año.

**¿Se deberá informar sobre saldos en monedas virtuales?**

¡Así es! Las personas y entidades residentes en España, así como los establecimientos permanentes en territorio español de personas o entidades residentes en el extranjero, que ofrezcan servicios para almacenar o transferir monedas virtuales o criptomonedas deberán realizar una declaración informativa anual.

En esta declaración deberán incluirse las monedas virtuales que se mantengan custodiadas.

En el caso de las personas o entidades residentes en España y los establecimientos en territorios español de personas o entidades residentes en el extranjero, que intermedien de alguna manera en la realización de operaciones con criptomonedas también tendrán que presentar la declaración.

Se tendrán que incluir la adquisición, transmisión, transferencias, cobros y pagos de monedas virtuales.

**¿Se tendrá que informar sobre monedas virtuales en el extranjero?**

También será necesario informar sobre monedas virtuales en el extranjero.

Es decir, personas físicas y jurídicas residentes en territorio español y establecimientos permanentes en el territorio de personas o entidades no residentes estarán obligados a presentar una declaración informativa anual.

En esta declaración se deberán incluir la totalidad de las monedas virtuales situadas en el extranjero

de las que se sea titular o, en su caso de las que tenga la condición de persona beneficiaria.

**Hacienda incluye un apartado dedicado a Monedas virtuales**

Para declarar las criptomonedas Hacienda ha incluido un apartado (1800) dedicado a las monedas virtuales.

En este apartado habrá que incluir todas las operaciones de compraventa, con un límite máximo de 25 ganancias y pérdidas patrimoniales.

Además, para el año 2024 se incluirá el Modelo 721, que sustituirá al Modelo 720, para informar sobre monedas virtuales en el extranjero.

En este caso, no tendrán obligación de informar sobre criptomonedas aquellos saldos que a 31 de diciembre no superen de manera conjunta los 50.000 euros.

Por su parte, los modelos 172 y 173 se van a centrar en empresas con residencia fiscal en España que participen en el mercado de las criptomonedas, ya sea como agencias de intercambio o monederos virtuales.

Será necesario presentar los modelos informando de las operaciones realizadas en España y en el extranjero.

**¿Cuáles son los tramos para declarar las ganancias con criptomonedas?**

Todo apunta a que los tramos para tributar las ganancias con criptomonedas y resto de monedas virtuales serían:

• De 0 a 6.000 euros: 19%.

• De 6.001 a 50.000: 21%.

• De 50.001 a 200.000: 23%

• A partir de 200.001: 26%.

## Cómo entender la nómina de tu trabajador.

La nómina es un documento que la empresa tiene que entregar obligatoriamente a cada trabajador. En ella, aparecen reflejados una serie de datos sobre la compañía, el tipo de trabajo que has realizado, el periodo trabajado, así como diferentes cantidades económicas. Es el recibo del pago de tu salario, pero también el justificante de lo que, como trabajador, has pagado a la Seguridad Social, así como de las retenciones que te han practicado a cuenta del Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF). Además, al ir completada y firmada por la empresa, es un documento que tiene valor legal en caso de que haya algún problema relacionado con la misma.

La nómina actúa como un justificante de los pagos realizados a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF pero también como un recibo de salarios, y como tal, debe contener información relativa al tipo de trabajo realizado y a las cantidades percibidas por diferentes conceptos.

### PARTES DE UNA NÓMINA

Las partes básicas de una nómina son:

- **Encabezado**
- **Devengos**
- **Deducciones**
- **Líquido a percibir**
- **Bloque de sello y firmas**

En cada una de las partes encontrarás datos diferentes que debes conocer para interpretar correctamente este documento.

### ENCABEZADO

La normativa obliga a incluir una serie de datos en la nómina, que sirven para identificar la empresa y a ti como trabajador, ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la Seguridad Social y la Agencia Tributaria. ¿Qué información debe constar en el encabezado de una nómina?

En la parte de la empresa aparecerá:

• Denominación social
• Dirección
• CIF
• Código de la cuenta de cotización de la Seguridad Social

En la parte del trabajador figurará:

• Nombre y apellidos
• DNI
• Número de afiliación a la Seguridad Social
• Categoría profesional o el puesto de trabajo
• Antigüedad en la empresa

El periodo de liquidación de la nómina también debe aparecer en este apartado.

Estos datos se pueden ampliar con otras especificaciones, como el convenio del cual depende el trabajador, la cuenta corriente (tanto del pagador como del cobrador) y algún otro dato.

**DEVENGOS**

Los devengos son los ingresos que recibes. Se distribuyen en dos categorías:

**Percepciones salariales**

Las percepciones salariales de la nómina son las cantidades que te entregan como retribución a tu trabajo. Normalmente, se distinguen varias partidas, cuya suma es lo que se denomina salario bruto. Dentro de estos conceptos se pueden encontrar:

• Salario base: es el salario mínimo que marca tu convenio colectivo, según tu categoría y grupo profesional, o la cantidad pactada en tu contrato. Es el grueso principal de tu sueldo y la parte más importante de tu nómina.

• Complementos salariales, que pueden ser:

- De carácter personal: en función de tu antigüedad, tu cargo, tu formación o cualquier complemento que haga referencia a tus condiciones personales. Es el caso del complemento por antigüedad, por responsabilidad o por tus conocimientos.

- Por el tipo de puesto de trabajo: en este punto lo que retribuyen la singularidad del mismo. Los más habituales y conocidos son el de nocturnidad, el de peligrosidad o el de turnos.

- Primas de productividad: son aquellas retribuciones que te abonan en función de la cantidad o calidad del trabajo que has realizado.

- Horas extraordinarias: este concepto corresponde al pago de las horas trabajadas más allá de tu horario laboral marcado por contrato.

- Gratificaciones extraordinarias: los trabajadores tienen derecho a dos pagas extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo. En el caso de que estén prorrateadas, es decir, que te paguen mes a mes la parte correspondiente al total de esas dos pagas, aparecerá en este apartado.

- Salario en especie: es la percepción no monetaria que recibes en forma de bienes o servicios y que forma parte de tu salario. Es el caso de la utilización de un coche de empresa, de la contratación de un seguro o de vales restaurante, entre otros.

**Percepciones no salariales**

Son esos bienes y servicios que recibes de la empresa pero que no tributan como salario. No tienen deducción de IRPF y, algunas de ellas, tampoco cotizan a la Seguridad Social.

- Indemnizaciones y suplidos: los suplidos son gastos que el trabajador ha tenido que adelantar en el desarrollo de su actividad laboral, por ejemplo, el pago de un peaje o la compra unos folios. Las indemnizaciones, por su parte, no son cantidades que el trabajador haya tenido que adelantar sino reparaciones por algún perjuicio económico que el trabajador haya soportado en su actividad para la empresa.

- Plus de transporte: que compensa los gastos de desplazamiento de tu residencia al lugar de trabajo.

- Dietas, que incluyen aquellos gastos de manutención y alojamiento. Una parte de los mismos está exenta de cotización a la Seguridad Social, pero no toda. El importe máximo excluido de cotización es el previsto en la Ley y el Reglamento del IRPF. Está fijado, si se producen en España, en 26,67 €/día sin pernocta, y 53,34 €/día con pernocta. Si se producen en el extranjero, en 48,08 €/día sin pernocta, y 91,35 €/día con pernocta.

- Gastos de locomoción: son los gastos que realizas cuando te tienes que desplazar de tu centro de trabajo a otro para el desarrollo de tu actividad. En el caso de uso de transporte público estará exento de cotizar a la Seguridad Social el total justificado con la factura, pero en caso de utilización de vehículo propio, solo estará exenta la cuantía que no exceda de 0,19 €/km. Por, lo tanto cotizará y tributará el pago que supere esos 0,19 €/km.

- Gastos de material, etc.

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: son las cantidades que recibes cuando estás en situación de incapacidad temporal o desempleo parcial. Estas cuantías ni tributan ni cotizan.

- El pago delegado de las prestaciones económicas por incapacidad temporal y desempleo parcial.

- Las mejoras voluntarias por parte del empresario o por convenio colectivo de aplicación, de la acción protectora de la Seguridad Social, como por ejemplo, complementos de las prestaciones por incapacidad temporal o desempleo parcial hasta el importe del salario efectivo que el trabajador tendría derecho a percibir en una situación de normalidad laboral.

- Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos: estas cuantías están exentas de cotizar a la Seguridad Social y de retenciones para el IRPF.

**DEDUCCIONES**

Las deducciones en una nómina comprenden los pagos que hace el empresario a la Seguridad Social para cubrir una eventual baja por incapacidad, tu futura pensión o tu seguro de desempleo y que se restan de tus ingresos. También te deducirá una retención que corresponde a un adelanto del impuesto sobre la renta, cuyo importe final se concretará cuando hagas tu declaración. Las principales deducciones que podrás ver en tu nómina son:

**• Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social**

- Contingencias comunes, que cubren las contingencias derivadas de accidente no laboral, enfermedad común y maternidad. Se calcula como el 4,7% de la retribución total, excepto aquellos conceptos que hemos señalado que estaban exentos y la cuantía de horas extraordinarias (que computan por otro lado), más las retribuciones mensuales correspondientes al prorrateo de las pagas extraordinarias, en el caso de que así fuera.

- Desempleo: este concepto es el que te garantiza que puedas acceder a una prestación contributiva, es decir, al paro, en caso de que pierdas el trabajo. Se calcula con respecto a la base de cotización por contingencias profesionales, que se obtiene sumando a la base de cotización por contingencias comunes las horas extras. La deducción será el 1,55% si el contrato es indefinido, en prácticas, de relevo, de interinidad o celebrado con un discapacitado. Si el contrato es de duración determinada, la deducción será del 1,60%.

- Formación Profesional: corresponde al 0,1%, sobre la base de cotización por contingencias profesionales.

- Horas extraordinarias: se calculará como el 2% sobre el importe total por las horas extraordinarias debidas a fuerza mayor y el 4,7% sobre el importe total de las horas extra estructurales y no estructurales o voluntarias.

**• Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**

Es un adelanto de lo que te corresponde contribuir a este impuesto en la Declaración de la Renta, en la que se concretará la cifra exacta. El porcentaje de esta retención no es fijo, ya que dependerá de lo que ganes (ya que es un gravamen progresivo), de tus circunstancias personales y familiares (estado civil, número de hijos, personas a tu cargo, grado de discapacidad…). El mínimo que se debe retener es un 2%, pero se puede ajustar.

**• Anticipos**

Tienes derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes de que llegue el día de pago. En ese caso, la deducción correspondiente al dinero solicitado se recogerá en este apartado.

• Valor de los productos recibidos en especie

Este valor es correspondiente a la cuantía en que se valoraron los productos en especie que ya se habían incluido en el apartado de devengos como “complemento salarial”.

**• Otras deducciones**

Aquí se pueden incluir las cuotas sindicales.

**• Líquido a percibir**

Conocida la suma de los devengos y de las deducciones, por fin sabrás cuanto te va a ingresar la empresa en tu cuenta.  El líquido a percibir es el salario neto, el que realmente va a llegar a tu bolsillo. Se calcula restando del total devengado la cantidad que hay que deducir.

**BLOQUE DE SELLOS Y FIRMAS**

En la parte de debajo de tu nómina tiene que aparecer también un bloque en el que la empresa, el pagador, incluya su firma y/o sello, que vendrá acompañado por la fecha de entrega de la nómina y un espacio para el llamado ´recibí´, donde el trabajador tiene que firmar y poner la fecha en la que lo ha recibido (en caso de que la empresa se quede con una copia). De manera opcional, puede aparecer también el número de cuenta en el que se hace el ingreso.

## El registro de la jornada es obligatorio.

El pasado 12 de marzo, se publicó en el BOE cómo será el registro de horario. Te contamos algunos requerimientos básicos del registro de horario de los empleados:

• Todas las empresas deberán llevar el registro de horario de sus empleados independientemente de la jornada que estos tengan.

• La empresa estará obligada a guardar el registro de horario de los empleados durante cuatro años.

• Así mismo, deberá estar disponible para los empleados y los sindicatos.

• Los empleados deben conocer la distribución y duración de la jornada laboral ordinaria.

• Los sindicatos deben conocer mensualmente las horas extras realizadas por los empleados.

**¿Qué obligaciones existen sobre la ley del control horario de los trabajadores publicada en 2019 en el BOE?**

Desde la publicación en el BOE, las empresas tendrán dos meses para poner en marcha el registro de los empleados. Es decir, el12 de mayo de 2019 todas las empresas deberán registrar la jornada laboral de los empleados.

Además, las empresas deben garantizar el registro horario de la jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que establece en propio precepto estatutario.

**¿Cuál es el objetivo del registro de la jornada laboral de los trabajadores?**

Esta medida lo que busca es asegurar el cumplimiento de los horarios en el trabajo, además de evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar las horas extras. Es sin dudas un aspecto fundamental para garantizar el funcionamiento de las empresas y lo que, en gran medida, define que estas alcancen o no, sus objetivos de negocio en el mediano y largo plazo.

El control horario de empleados es simplemente el hecho de registrar el ingreso y salida de los trabajadores a sus puestos de trabajo o bien, el inicio y final de la jornada laboral cuando se implementa el teletrabajo. El control horario en empresas es un aspecto fundamental que tiene como finalidad combatir la precarización, regular el registro de horas extras y, recientemente, cumplir con

la ley actual y reciente que tiene vigencia nacional.

El control horario de empleados, es además una herramienta fundamental para lograr organizar los diferentes departamentos que integran una compañía, al tiempo que fomenta la autodisciplina y la optimización del recurso intangible más valioso de cualquier trabajador.

**Cómo se hace el control horario a empleados durante el teletrabajo?**

Como quiera tienen que registrar su jornada diaria. Los empleados que trabajan en remoto también deben continuar cumpliendo con el resto de peculiaridades como el detalle de los bienes entregados, el trabajo realizado, y adoptar las correspondientes medidas de prevención de riesgos laborales y protección de datos.

De hecho es justamente con el teletrabajo que tenemos no solamente mayor flexibilidad para el trabajador sino también mayor cantidad de herramientas y creatividad para registrar su actividad. En este caso, y como siempre, lo más recomendable es volcar toda esta responsabilidad a un software de gestión de RR.HH. y su versión móvil. Sin embargo también pueden tener en cuenta otras posibilidades:

• Si el trabajador utiliza herramientas proporcionadas por la empresa, estas pueden tener un software que tome como parámetros el horario de encendido y apagado.

• Fichar desde el smartphone utilizando apps de control horario con geolocalización es también una posibilidad, aunque se dependerá en gran medida de la precisión del GPS de cada dispositivo. A menos que la empresa dedique un presupuesto especial a brindar un equipo móvil a cada empleado, con todo lo que esto implica.

• Algunos programas (sobre todo para ordenadores) que se encargan de hacer un rastreo exhaustivo del uso del ratón y el teclado. Como también hay otras que se utilizan para registrar y cronometrar cada tarea que realiza el trabajador.

Sin embargo esto muy probablemente no esté contemplado por la ley de teletrabajo que debería sancionarse dentro de poco. Además, afecta sensiblemente la productividad del empleado por generar demasiado estrés.

**¿Y cómo se rellenan las hojas para el control horario de trabajadores a tiempo parcial?**

El control horario también es obligatorio para empleados que trabajen a tiempo parcial, y la única diferencia para estos trabajadores es que la empresa tendrá que especificar claramente las horas

que se han hecho a final de mes, junto a la nómina del empleado.

Por todo lo demás, el trabajador deberá rellenar la misma hoja que los demás trabajadores, y de la misma manera y con la misma información.

**¿Quiénes están exentos de la ley de control horario?**

Los profesionales exentos de la ley se dividen en tres grupos principales. En primer lugar, las relaciones de carácter especial. Algunas de las relaciones de carácter especial más relevantes, recogidas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, incluyen:

• El personal de alta dirección.

• Las trabajadoras domésticas.

• Los penados en instituciones penitenciarias.

• Los deportistas profesionales.

• Los artistas en espectáculos públicos.

• Los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo.

• Los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

• Cualquier otro tipo de trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Para estas relaciones especiales, de manera general no se aplica el mandato del registro de jornada, excepto si tuvieran una normativa específica que así lo indicara.

En segundo lugar, los trabajadores con un régimen específico sobre el registro de jornada. Por un lado, los trabajadores a tiempo parcial, sobre los que ya existía la obligación de registrar su jornada día a día y entregar una copia al trabajador con el resumen mensual.

Por otro lado, otros supuestos con una normativa específica de registro del trabajo, como determinados transportes por carretera, trabajadores de la marina mercante y que realizan servicios transfronterizos en el transporte ferroviario (recogidos en el real decreto 1561/1995).
En tercer y último lugar, se mencionan a los trabajadores autónomos y los asociados a cooperativas, sobre los que no hay obligación de registro horario.

**¿Nos pueden sancionar por no cumplir con la normativa del control horario?**

Desde que se aprobara la ley, cada vez son más las empresas inspeccionadas y sancionadas. Cualquier empresa, independientemente de su tamaño y sector está obligada a llevar a cabo el control horario de sus trabajadores. El inspector podrá solicitar en cualquier momento un informe de asistencia de cada empleado desde el mes en curso y con carácter retroactivo para los empleados a tiempo completo hasta la fecha de vigencia de la ley, el 12 de mayo de 2019.

El empresario o gestor de recursos humanos podrá escoger el software o método de control horario que estime conveniente. Con el software de Factorial podrás crear informes de control horario automáticamente válidos ante una inspección.

La ley de infracciones del Orden Social establece dos tipos de sanciones por incumplimiento:

• Si el incumplimiento es debido a una cuestión formal de registro se contempla una multa de entre 60€ a 625€.

• Si el incumplimiento viene dado por la ausencia de registro la multa asciende hasta los 6.250€.

ALQUIMIA empresarial

Audyse
Auditoria y
Servicios Empresariales, S.L.P.

GIMENO GESFISUR

**GIMENO AUDITORES**
**C/ Doce De Octubre, 5 28009 - Madrid / Tel. 91 574 28 03 - www.gimenoauditores.es**