



**NUEVO PLAN
CONTABLE**

**LEY DE
IGUALDAD**

**LEY DE SOCIEDADES
PROFESIONALES**

**LA FUNCIÓN
DE RECURSOS
HUMANOS**

NUEVAS APERTURAS



José Francisco Martín Fernández

BILBAO // *Gran Vía*

C/ Ramón Bastera, 1 Esq. Gran Vía
48011 Bilbao • Bilbao
Teléfono: 94 442 11 84 • Fax: 94 441 82 74
e-mail: bilbao@ceconsulting.es



Jordi Altimira Sans

MATARO // *Centro*

C/ Sant Josep, 4 bis - Entresuelo
08302 Mataró - Barcelona
Teléfono: 937 90 71 46 • Fax: 937 55 14 09
e-mail: mataro@ceconsulting.es



Domingo José Vincent Font

VILA-REAL // *Castellón*

C/ Joanot Martorell, 9 A - Entlo. 3
12540 VILA-real • Castellón
Teléfono: 964 53 65 16 • Fax: 964 53 65 18
e-mail: vila-real@ceconsulting.es



José Ramón Huertas

MADRID // *Hortaleza*

C/ López de Hoyos, 351
28043 Madrid • Madrid
Teléfono: 91 383 95 53 • Fax: 91 383 56 23
e-mail: hortaleza@ceconsulting.es

Sumario

FISCAL

4. Aportaciones a planes de pensiones en el ejercicio 2007.

6. Renta 2007 VS Renta 2006.

8. Nuevas normas de contabilidad.

JURIDICO

11. Capitulaciones matrimoniales y separación de bienes.

12. Ley de sociedades profesionales.

LABORAL

13. Medidas para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

RRHH

16. La función de los Recursos Humanos.

OTROS

17. C.E. Corporate.

LEY DE SOCIEDADES PROFESIONALES

La Ley de Sociedades Profesionales que ahora se promulga tiene por objeto posibilitar la aparición de una nueva clase de profesional colegiado, la propia sociedad profesional.

El régimen que se establece tiende a asegurar la flexibilidad organizativa solo modulado por cuanto pretende constituirse como un régimen o norma de garantías.

Esta ley entró en vigor el pasado 15 de junio e impone plazos para su ejecución con importantes consecuencias.



ce consulting
empresarial

» Edita:
C.E. Consulting Empresarial

» Diseño, maquetación e impresión:
EUROGRAFICAS 2000 S.L.

Depósito legal: M-12781-2006
Fecha de edición Julio de 2007. Ejemplar gratuito.

Nota Importante

No está permitida la reproducción total o parcial de este boletín, ni su almacenamiento o transmisión por ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, por grabación, por fotocopia o por otros medios, sin permiso previo del editor.

C.E. Consulting Empresarial no acepta responsabilidad por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información de este boletín, o por errores en el contenido.



C.E. Consulting Empresarial

Acreditado su sistema de calidad según norma UNE EN ISO 9001 en las áreas Fiscal-Contable, Laboral, Jurídico-Tramitaciones, Gestión y Administración de Fincas para su Delegación MADRID - Centro

APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES EN EL EJERCICIO 2007

Con efectos **desde 1 de enero de 2007**, es de aplicación la nueva normativa de Renta, desarrollada por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre de 2006. Con relación a los beneficios fiscales de los Planes de Pensiones, es donde más cambios se pueden notar respecto a las ventajas fiscales de los mismos en la declaración de la Renta del ejercicio 2006.

Así, en **el ejercicio 2006** las aportaciones realizadas por los partícipes a planes de pensiones, incluidas las contribuciones del promotor que han tributado como rendimiento del trabajo, han reducido la base imponible del contribuyente en las aportaciones realizadas, las cuales no han podido superar:

a) el importe de **8.000 euros anuales**, si la edad del contribuyente es menor o igual a 52 años,

b) el importe anual reflejado en la siguiente tabla, si la edad del contribuyente es superior a 52 años:

EDAD	APORTACIÓN MAXIMA
52	8.000 €
53	9.250 €
54	10.500 €
55	11.750 €
56	13.000 €
57	14.250 €
58	15.500 €
59	16.750 €
60	18.000 €
61	19.250 €
62	20.500 €
63	21.750 €
64	23.000 €
65 ó más	24.250 €

Además, es independiente el límite fijado para la aportación individual del contribuyente, de la aportación a realizar por el empleador del mismo. Así **un trabajador menor de 52 años** ha podido reducir la base imponible de su renta del año 2006, en un importe máximo de 16.000 euros (entre su aportación individual de 8.000 euros anuales más la aportación que la empresa para la que trabaja, ha realizado a su favor como promotor, de otros 8.000 euros anuales).

Igualmente, **un contribuyente cuyos ingresos en el año 2006 proceden exclusivamente de dividendos de acciones y ventas de fondos de inversión**, y con edad de 63 años a fecha 31 de diciembre de 2006, ha podido reducir la base imponible de su renta en el 2006, en la aportación de 21.750 euros que realizó a su plan de pensiones, aprovechando el límite fiscal máximo que tenía por edad.

Pues bien, estos dos contribuyentes se van a ver afectados por la nueva Ley de Renta en el 2007, en la medida en que la aportación máxima anual que va a reducir la base imponible será la menor de las siguientes cantidades:

- la aportación realmente realizada al plan,
- la cantidad de **10.000 euros anuales**, o
- el **30%** de los rendimientos netos de trabajo más actividades económicas.

Inversión y éxito
asegurados.

tinotrevi
peluqueros

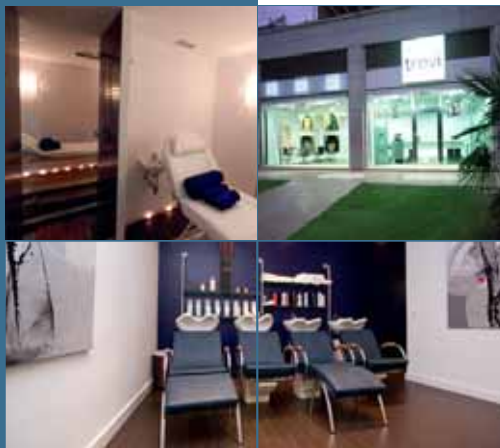
Buscamos nuevos franquiciados:

Inversores.

Profesionales del sector con o sin salín.

www.tinotrevi.com
central@tinotrevi.com

91 541 00 00



El know-how de una franquicia es fundamental y por ello **tt** le ofrece:

Explotar un negocio sobradamente acreditado,

Formación inicial y constante de los conocimientos. Contamos con el apoyo de L'ORÉAL, líder mundial del sector de la cosmética.

Facilitamos la contratación de un equipo técnico para el proyecto y la dirección técnica de la obra.

Apoyo en los procesos de búsqueda, selección y formación del personal.

La consecución de precios de compra mejores a los del mercado, contando para ello con una exclusividad con L'ORÉAL PROFESSIONNEL Y KÉRASTASE.

Un proyecto llave en mano incluyendo el equipo profesional.

Ofrecemos un concepto de negocio basado en muchos años de experiencia en franquicias y peluquerías, garantizando la rentabilidad del negocio.

Entre en el mundo de la peluquería de la mano de Tino Trevi.

En el caso de contribuyentes con edad superior a **50 años** estos límites se elevan a **12.500 euros anuales** y al **50%** de los rendimientos netos de trabajo más actividades económicas. Además, ya no es independiente el límite que opera para la contribución individual del partícipe y la aportación realizada al plan por el empleador, de manera que el límite cuantitativo máximo anual para ambas aportaciones es de 10.000 euros anuales (12.500 euros para mayores de 50 años).

Por tanto, en renta 2007 el **contribuyente trabajador podrá reducir su base imponible en un máximo de 10.000 euros**, (si su aportación individual más la que realice la empresa como promotor a su favor suman este importe), frente a los 16.000 euros del año 2006, y todo ello siempre que tenga unos rendimientos netos del trabajo en el 2007 (ingresos brutos menos gastos deducibles) por importe superior a 33.000 euros (tal que el 30% de los mismos no resulta inferior a 10.000 euros).

Así, este contribuyente si obtiene unos rendimientos netos del trabajo inferiores a 33.000 euros, no le interesará (fiscalmente hablando) realizar una aportación al plan de pensiones de 10.000 euros anuales, debiendo realizar una aportación inferior tal que no se supere el 30% de sus rendimientos netos del trabajo.

Por su parte **el contribuyente que sólo obtiene rendimientos de capital mobiliario (dividendos) y ganancias patrimoniales (ventas de fondos)**, no va a poder reducir su base imponible en la aportación que realice a su plan de pensiones en el 2007, ya que al no tener rentas de trabajo ni de actividades económicas, el menor de las tres cantidades que reducen su base imponible es

cero (el 30% de sus rendimientos netos del trabajo y actividades). Todo ello sin perjuicio de que pueda compensar la aportación del plan de pensiones del 2007 en los cinco años siguientes si en los mismos obtiene rentas del trabajo y/o de actividades económicas.

Otra de las **novedades en planes de pensiones** es que la prestación que se cobre en **forma de capital no tendrá derecho a reducción del 40%**. Si bien se establece un régimen transitorio que permite reducir en un 40% las prestaciones que se perciban en forma de capital derivadas de aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2006, aunque la contingencia (el rescate del plan) tenga lugar en el 2007 o años siguientes.

Se amplían los productos con derecho a reducción de la base imponible. Además de los planes de pensiones, mutualidades y planes de previsión asegurados, reducirán las aportaciones realizadas a **planes de previsión social empresarial**, así como las primas pagadas a **seguros privados** que cubran *exclusivamente* el riesgo de **dependencia severa o gran dependencia**.

Respecto a la **reducción de la base imponible en la aportación que el cónyuge** ha realizado a su propio plan de pensiones, no hay cambios. Se mantiene por tanto para renta 2007, la posibilidad de que el cónyuge con mayores rentas reduzca su base imponible en la aportación (hasta un máximo de **2.000 euros anuales**), que ha realizado el otro cónyuge a su propio plan y que no puede aprovechar fiscalmente por no hacer renta (o haciéndola opta por no reducir su base imponible). Se exige que el cónyuge que "cede" su aportación no tenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas por importe igual o superior a **8.000 euros anuales**.



RENTA 2007 VS RENTA 2006

Con efectos desde **1 de enero de 2007** ha entrado en vigor la nueva Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. ¿Qué principales diferencias se barajan para la declaración de la renta del ejercicio 2007?. A continuación se indica de manera esquemática y centrándonos en las rentas o ingresos más habituales a percibir, las principales novedades y cambios en el Impuesto sobre la Renta comparando renta 2006 con renta 2007.

	RENTA 2006	RENTA 2007
Esquema de liquidación	<p>BI general (rendimientos trabajo, capital inmobiliario, capital mobiliario, actividades económicas, rentas imputadas, ganancias y pérdidas patrimoniales a menos de 1 año).</p> <p>BI especial: ganancias y pérdidas patrimoniales a más de 1 año.</p>	<p>BI general (rendimientos trabajo, capital inmobiliario, capital mobiliario (exclusivamente "otros rendimientos de capital mobiliario", "intereses de operaciones vinculadas"), activ. económicas, rentas imputadas, ganancias generadas sin precio de adquisición (ej, un premio).</p> <p>BI del ahorro: capital mobiliario en general, ganancias patrimoniales a + ó - 1 año (es decir cualquiera que sea su periodo de generación).</p>
Tipo impositivo	<p>BL general: Escala de gravamen del 15% al 45%</p> <p>BL especial: tipo fijo 15%</p>	<p>BL general: Escala de gravamen del 24% al 43%</p> <p>BL del ahorro: tipo fijo 18%</p>
Rendimientos irregulares (generados en más de 2 años)	<p>Reducción general del 40% cualquiera que sea el tipo de renta generada en más de 2 años.</p> <p><u>Reducciones específicas</u> para rendimientos de seguros.</p>	<p>Desaparece la reducción general del 40% cualquiera que sea el tipo de renta generada en más de 2 años. Desaparecen las reducciones específicas para productos de seguros.</p> <p>Se mantiene la <u>reducción del 40%</u> para determinados <u>rendimientos irregulares del capital mobiliario</u> (los que tributan en la BI general, como son propiedad intelectual, prestación asistencia técnica, arrendam de bienes muebles, negocios o minas, cesión de derecho a la explotación de la imagen).</p>
Alquiler de inmuebles	<p>La suma de los intereses de préstamo más reparaciones más conservación más el resto de gastos deducibles tienen como límite de deducción el importe de los ingresos. <u>La limitación se calcula en conjunto de todos los inmuebles arrendados.</u></p> <p>El exceso de gastos no será deducible en los 4 años siguientes.</p> <p>Rendimiento neto total por alquileres NO puede ser negativo.</p> <p>La reducción del 50% sólo se aplica sobre los rendimientos declarados y no sobre los regularizados por Hacienda (<u>por criterio de la AEAT</u>).</p> <p>No hay reducción específica en función de la edad del inquilino.</p>	<p>La suma de los intereses de préstamo más reparaciones más conservación tienen como límite de deducción el importe de los ingresos. <u>La limitación se calcula inmueble por inmueble.</u></p> <p>El resto de gastos deducibles no tienen límite cuantitativo de deducción.</p> <p>El exceso de los gastos no deducidos se traslada a los 4 años siguientes.</p> <p>Rendimiento neto total a declarar por alquileres SI puede ser negativo.</p> <p>La reducción del 50% sólo se aplica sobre los rendimientos declarados y no sobre los regularizados por Hacienda (<u>recogido en el texto normativo</u>).</p> <p>Nueva reducción del 100% cuando se trate de alquileres a inquilinos de 18 a 35 años.</p>
Dividendos	<p>Se integran en la BI general al 140% con deducción en cuota del 40% (como regla general).</p> <p>No hay importe exento de tributación de los dividendos</p>	<p>Se integran en la BI del ahorro al 100%. Desaparece en cuota la deducción por dividendos.</p> <p>Se fija una exención, tal que los primeros 1.500 euros brutos de dividendos no tributan.</p>
Intereses de préstamos	<p>Tributación según escala progresiva de gravamen en todo caso</p> <p>Es indiferente la vinculación entre prestamista y prestatario para el tratamiento fiscal de los intereses.</p> <p>Si el devengo de los intereses es mayor a 2 años se aplica reducción del 40%.</p> <p>Si el devengo de los intereses es menor ó igual a 2 años no hay reducción</p>	<p>Como <u>regla general</u> los intereses tributan al tipo fijo del 18%.</p> <p><u>Excepción:</u> Si hay vinculación entre las partes (prestamista y prestador), los intereses tributan a escala progresiva.</p> <p>No hay reducción del 40% en caso de devengo de intereses mayor a 2 años</p>

Ganancias y pérdidas patrimoniales	Tributan según periodo de generación: - <u>A menos ó igual a 1 año: a escala progresiva</u> - <u>A más de 1 año: a tipo fijo del 15%</u>	<u>Cualquiera que sea el periodo de generación</u> (a menos ó más de 1 año) tributa a tipo fijo del 18% <u>Excepción:</u> ganancias sin precio de adquisición (ej: premios) tributan a escala progresiva.
Coefficientes aplicables por años de antigüedad a las ganancias patrimoniales	Para ventas realizadas hasta el 19 de enero de 2006: - Se aplican los coeficientes reductores sobre la totalidad de la ganancia, de manera que no quedan sujetas las ganancias por <u>acciones que cotizan</u> (adquiridas antes de 31-12-91), por <u>bienes inmuebles</u> (adquiridos antes de 31-12-1986), por <u>resto de bienes y derechos</u> (adquiridos antes de 31-12-1988). Para ventas realizadas a partir de 20 de enero de 2006: - Se aplican los coeficientes reductores sólo sobre la parte de la ganancia correspondiente a los días que transcurren desde fecha de compra <u>hasta 19 de enero de 2006</u> . De tal forma que la ganancia proporcional a los días que transcurren desde 20 de enero de 2006 a fecha de venta, tributa en todo caso al 15% . - <u>En la venta de valores que cotizan y participaciones en Instituc de Invers Colectiva</u> , se aplican los coeficientes reductores sobre la ganancia calculada por diferencia entre precio de adquisición y el valor de cotización media del último trimestre de 2005 (o valor liquidativo a 31/12/05 según proceda). Por tanto, la ganancia correspondiente a la diferencia entre precio de venta y valor de cotización media del último trimestre de 2005, tributa en su totalidad al 15% .	Para ventas realizadas a partir de 1 de enero de 2007: - Se aplican los coeficientes reductores sólo sobre la parte de la ganancia correspondiente a los días que transcurren desde fecha de compra <u>hasta 19 de enero de 2006</u> . De tal forma que la ganancia proporcional a los días que transcurren desde 20 de enero de 2006 a fecha de venta, tributa en todo caso al 18% . - <u>En la venta de valores que cotizan y participaciones en Instituc de Invers Colectiva</u> , se aplican los coeficientes reductores sobre la ganancia calculada por diferencia entre precio de adquisición y el valor de cotización media del último trimestre de 2005 (o valor liquidativo a 31/12/05 según proceda). Por tanto, la ganancia correspondiente a la diferencia entre precio de venta y valor de cotización media del último trimestre de 2005, tributa en su totalidad al 18% .
Actividades económicas	No hay minoración del rendimiento neto en función de su importe. <u>Módulos:</u> los límites de exclusión por volumen de ingresos y de compras se calculan teniendo en cuenta sólo las actividades realizadas por el contribuyente.	Nueva minoración del rendimiento neto (como en los rendimientos del trabajo) si se cumplen determinados requisitos. <u>Módulos:</u> aplicación límites de exclusión por ingresos y compras se tendrán en cuenta el volumen de los ingresos y de las compras de las activ. desarrolladas por cónyuge, ascendientes o descendientes, siempre que sean actividades idénticas o similares (clasificadas en el mismo grupo de IAE), y exista una dirección común, compartiéndose medios materiales y personales.
Planes de Pensiones	El límite máximo de aportación que reduce la base imponible es de 8.000 euros anuales por contribuyente. Para <u>mayores de 52 años</u> , este importe se incrementa a razón de 1.250 euros por año de exceso de 52, llegando a un máximo de 24.250 euros anuales para contribuyentes con 65 años o más.	Se fijan dos límites para la reducción de la base imponible por planes de pensiones. Se tomará el menor de: - la cantidad de 10.000 euros anuales (12.500 euros para mayores de 50 años, - el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y actividades económicas percibidos en el año (50% para mayores de 50 años).
Mínimo por descendiente	Además de los requisitos de edad, convivencia y rentas obtenidas, se exige que <u>el hijo no haga declaración de la renta</u> ni solicite devolución rápida ni suscriba el borrador, para que los padres puedan aplicar en su renta el mínimo por descendientes.	Los padres no perderán la aplicación del mínimo por descendiente, <u>aunque el hijo presente declaración de la renta o suscriba el borrador</u> . Se mantienen el resto de requisitos de edad, convivencia y rentas obtenidas.
No obligación de declarar	Si se tiene <u>más de un pagador por trabajo</u> , tal que el segundo y siguientes pagadores suman más de 1.000 euros anuales , el conjunto de ingresos de todos los pagadores no puede superar los 8.000 euros , para no estar obligado a declarar. Si el total de rentas anuales no supera los 1.000 euros, no hay obligación de declarar. <u>Esta regla NO se aplica</u> en el caso de obtener rendimientos de actividad empresarial , ni en el caso de obtener pérdidas patrimoniales (cualquiera que sea su importe).	Si se tiene <u>más de un pagador por trabajo</u> , tal que el segundo y siguientes pagadores suman más de 1.500 euros anuales , el conjunto de ingresos de todos los pagadores no puede superar los 10.000 euros , para no estar obligado a declarar. Si el total de rentas anuales no supera los 1.000 euros, no hay obligación de declarar. <u>Esta regla SI se aplica</u> en el caso de obtener rendimientos de actividad empresarial , así como pérdidas patrimoniales (por importe no superior a 500 euros).

NUEVAS NORMAS DE CONTABILIDAD

La inminencia de un cambio normativo en materia contable y la incertidumbre suscitada por la falta de legislación en firme para regularla, conlleva una preocupación creciente a medida que transcurren los días entre empresarios, contables, asesores, inversores y demás colectivos vinculados a la contabilidad. Ciertamente no es cuestión sencilla aventurarse acerca de las nuevas normas de contabilidad, sin asumir hipótesis no contrastadas, al menos a la fecha de este texto. Sin embargo desde este artículo intentaremos aclarar determinadas cuestiones básicas y resolver aquellas preguntas que se nos plantean a menudo y que son necesarias para comprender la filosofía última de los próximos cambios.

¿Por qué asumir cambios en materia contable cuando nuestro Plan ha alcanzado un alto estado de madurez?

La razón fundamental y origen de los cambios radica en dos ideas básicas: lograr la transparencia y la comparabilidad entre cuentas de diferentes entidades. Así es, en busca de un funcionamiento eficiente del mercado de capitales europeo, la Comunidad Europea adopta las Normas Internacionales de Contabilidad y de interpretación de las mismas, elaboradas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB)

¿Qué son las NIC/NIIF? Es una normativa contable adoptada por la UE (Reglamento CE N° 1606/2002), esto implica que a nivel nacional se deben adoptar nuevos criterios para no entrar en conflicto con dicha normativa europea. Por tanto será necesario introducir

modificaciones en la legislación española, fundamentalmente serán modificados el Código de Comercio, Ley de Sociedades Anónimas y Sociedades Limitadas y a nivel de desarrollo reglamentario el Plan General de Contabilidad del cual existe ya un borrador publicado el pasado 19/02/2007 por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (www.icac.meh.es)

¿Cuándo y quién? La entrada en vigor de las nuevas normas contables deberá producirse el próximo **1 de enero de 2008** y su ámbito de aplicación se extenderá a las cuentas individuales de todas las sociedades, cotizadas o no cotizadas. Hasta ahora era de aplicación para cuentas consolidadas y para sociedades que cotizasen en el mercado de valores.

En base al texto del borrador publicado por el ICAC, el nuevo Plan General de Contabilidad (PGC) quedará estructurado en cinco partes:

- Marco conceptual (recoge los principios contables de obligado cumplimiento)
- Normas de registro y valoración (de obligado cumplimiento)
- Cuentas Anuales (de obligado cumplimiento)
- Definiciones y relaciones contables (voluntarias en su cumplimiento)
- Cuadro de cuentas contables (voluntario en su utilización)

MADRID
Casino de Madrid
Jorge Juan
La Moraleja
Conde de Orgaz
El Viso
Pozuelo

LAS PALMAS
LEÓN
VALENCIA
BOLOGNIA
CAPRI
FIDENZA
FORTE DEI MARMI
LA SPEZIA
MANTOVA
MILANO
MIRÁNDOLA
PARMA
ROMA
VERONA
CANCÚN



M E T O D O
ROSSANO
FERRETTI
H A I R & S P A

Los Salones de Belleza y Moda **Método Rossano Ferretti** se constituyen como el primer negocio **franquiciado**, dentro del sector de las peluquerías de **alto standing**. Un mercado en constante crecimiento que ofrece amplias posibilidades de negocio.

www.metodorossanoferretti.com
central@metodorossanoferretti.com
T e l . : 9 1 5 4 1 5 8 4 2

1.- MARCO CONCEPTUAL:

Es el armazón del nuevo derecho contable. Además de indicar qué componen las cuentas anuales y qué información deben incluir éstas (como más adelante se expone), es donde se recogen también los principios contables.

Los principios contables obligatorios son:

- Empresa en funcionamiento
- Devengo
- Uniformidad
- Prudencia
- No compensación
- Importancia relativa

Estos principios no cambian con respecto a la regulación actual. La novedad está en que se modifica la jerarquía de los mismos. Dado que en caso de conflictos entre ellos, debe prevalecer el que mejor refleje la imagen fiel de la empresa. Por lo tanto, la principal **novedad** es que **desaparece la preferencia o prioridad del principio de prudencia**.

A partir del nuevo PGC, la dotación de una pérdida en la contabilidad será mucho más flexible que en la actualidad.

En la contabilización de las operaciones, se atenderá a su realidad económica y no sólo a su forma jurídica, esto es, prevalecerá el fondo sobre la forma.

2.- NOVEDADES EN CUANTO A CRITERIOS DE VALORACIÓN. NUEVOS CONCEPTOS:

- **Valor razonable (VR):** importe por el que puede ser adquirido un activo o liquidado un pasivo, entre partes interesadas y debidamente informadas, que realicen una transacción en condiciones de independencia mutua.
- **Valor neto realizable (VNR):** importe que se puede obtener por la enajenación de un bien o derecho en el mercado, deduciendo los costes estimados para llevarla a cabo.
- **Valor en uso y valor actual (VA):** el valor actual de los flujos de efectivo esperados, utilizándolo en el curso normal del negocio a un tipo adecuado de descuento.
- **Coste amortizado:** importe al que inicialmente fue valorado un activo o pasivo financiero, menos los reembolsos del principal que se hubieran producido, más o menos la parte imputada a la cuenta de P y G, mediante el método de interés efectivo, de la diferencia entre el importe inicial y el valor de reembolso en el vencimiento y, para el caso de los activos financieros, menos cualquier reducción por deterioro que hubiera sido reconocida.

3.- NORMAS DE REGISTRO Y VALORACIÓN:

A continuación se enumeran las partidas contables que mayores cambios van a registrar. El estudio más detallado de las mismas se desarrollará próximamente en otro artículo:



- Inmovilizado material (IM).
- **Inmovilizado intangible (II) (nueva denominación), a destacar el tratamiento del Fondo de Comercio (no amortizable).**
- Arrendamiento financiero.
- Instrumentos financieros: son contratos que dan lugar a un activo financiero en una empresa y simultáneamente, a un pasivo financiero o a un instrumento de patrimonio en otra empresa. Resulta aplicable a activos financieros, pasivos financieros e instrumentos de patrimonio propio.
- Existencias.
- Moneda extranjera.
- **Impuesto sobre Beneficios. Nuevos conceptos.**
- Ingresos por ventas y prestación de servicios.
- Provisiones y contingencias.
- Transacciones con pagos basados en instrumentos de patrimonio.
- Subvenciones, donaciones y legados recibidos.
- Combinaciones de negocios.
- Negocios conjuntos.
- Operaciones entre empresas del grupo.
- **Cambios en criterios contables, errores y estimaciones contables.**
- **Hechos posteriores al cierre del ejercicio.**

4.- NOVEDADES CON RELACIÓN A LAS CUENTAS ANUALES:

Los requisitos de la información a incluir en las Cuentas Anuales son:

- **Información relevante:** útil para tomar decisiones económicas.
- **Fiable:** libre de errores materiales o sesgos. Supone integridad, sin omisiones.

Además, la información debe ser comparable y clara.

Comprenderán las Cuentas Anuales los siguientes documentos:

- Balance (Activo: activo corriente y no corriente ; Pasivo: pasivo corriente y no corriente; Patrimonio Neto),
- Cuenta de Pérdidas y Ganancias (P y G),
- Memoria (completa, amplía y comenta la información contenida en los otros documentos).

Además también formarán parte de las Cuentas Anuales:

- **El Estado de cambios en el Patrimonio Neto.** Que se divide a su vez en:

-Estado de Ingresos y Gastos Reconocidos que recoge los cambios generados por: el resultado de P y G, los ingresos y gastos que deben ir directamente al Patrimonio Neto y las transferencias que se deban realizar a P y G

- Estado Total de Cambios en el Patrimonio Neto que informa de los cambios en el Patrimonio Neto que se deriven de: la totalidad de ingresos y gastos reconocidos, las variaciones en el Patrimonio Neto producidas por operaciones con los socios, resto de variaciones en Patrimonio Neto y los ajustes debidos a cambios contables y corrección de errores



- **El Estado de Flujos de Efectivo** (no obligatorio para empresas que puedan formular Balance, Estado de cambios y memoria abreviados). Informa sobre el origen y la utilización de los activos monetarios representativos de efectivo y otros activos líquidos equivalentes, clasificando los movimientos por actividades e indicando la variación neta de dicha magnitud en el ejercicio.

4.a) CUENTAS ANUALES ABREVIADAS:

Podrán utilizarse los siguientes modelos de cuentas abreviados:

- **Balance abreviado, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto y Memoria abreviados** cuando, a la fecha de cierre del ejercicio, concurren, al menos, 2 de las 3 circunstancias siguientes:

- Suma de las partidas de Activo $\leq 3.080.000\text{€}$
- Importe neto cifra de negocios (INCN) $\leq 6.160.000\text{€}$
- Media de empleados ≤ 50

Por tanto si se puede formular Balance abreviado no es obligatoria la presentación del Estado de Flujos de Efectivo.

- **Cuenta de P y G abreviada** si, a la fecha de cierre del ejercicio, concurren, al menos, 2 de las 3 circunstancias siguientes:

- Suma de las partidas de Activo $\leq 12.320.000\text{€}$
- Importe neto cifra de negocios INCN $\leq 24.640.000\text{€}$
- Media de empleados ≤ 250

- Si durante dos ejercicios consecutivos, a fecha de cierre de cada uno de ellos, se reúnen al menos 2 de las 3 circunstancias requeridas para presentar el modelo abreviado que proceda (Balance o cuenta de pérdidas y ganancias), será en ese segundo año en el que procede presentar el modelo abreviado correspondiente.

5.- DEFINICIONES, RELACIONES CONTABLES Y CUADRO DE CUENTAS CONTABLES (no son de obligado cumplimiento):

- Se incorporan nuevas cuentas para el registro de operaciones que no se contemplan en el PGC vigente.

- Se incorporan dos nuevos grupos contables: el 8 y el 9. Al cierre sus saldos se llevarán a las cuentas correspondientes del subgrupo 1.3 "Subvenciones, donaciones y ajustes por cambios de valor", quedando este último recogido en el balance.

- Grupo 8: se utilizará para recoger los gastos imputados directamente al Patrimonio Neto.

- Grupo 9: se utilizará para recoger los ingresos imputados directamente al Patrimonio Neto.

Los próximos meses serán cruciales para determinar el alcance de estos cambios, asumirlos, asimilarlos y adaptar las herramientas necesarias para aplicarlos.

CAPITULACIONES MATRIMONIALES Y SEPARACIÓN DE BIENES

Se entiende por Capitulaciones Matrimoniales el documento notarial en el que los cónyuges o los futuros cónyuges establecen o modifican el régimen económico por el que se rige su matrimonio, pues éste también establece los efectos de la relación patrimonial que surge entre los esposos, en relación con sus bienes presentes y futuros, en orden a la satisfacción de las necesidades de la familia. Por ello, tal como establece la Ley, se puede modificar el régimen económico del matrimonio tantas veces como se desee, lógicamente con el consentimiento de ambos cónyuges.

Para que las Capitulaciones Matrimoniales surtan efectos frente a terceros, deberán inscribirse en el Registro Civil. Además de ello, también quedarán afectadas por la publicidad registral a través del Registro de la Propiedad y del Registro Mercantil.

Si no se pacta entre los cónyuges el régimen económico que va regir su matrimonio, éste se regirá por el de gananciales, que supone que se hacen comunes para ambos esposos los bienes generados por el trabajo personal y las rentas generadas por los bienes de ambos, permaneciendo privativos los bienes adquiridos con anterioridad al matrimonio y los adquiridos con posterioridad a título de herencia o donación. Sólo en Cataluña, salvo que se diga lo contrario, el régimen es el de separación de bienes.

Sin embargo, parece más adaptado a las circunstancias existentes en la actualidad, tanto personales y familiares como económicas, el régimen de separación de bienes, que supone que todos los bienes, rentas o productos pertenecientes a cada uno de los esposos con anterioridad al matrimonio o adquiridos durante éste, siguen siendo de su exclusiva propiedad, reteniendo el cónyuge propietario la administración y disfrute de los mismos, contribuyendo ambos esposos al levantamiento de las cargas del matrimonio en la forma pactada. De todas formas este régimen no obliga a que todo sea de propiedad individual y que no se pueda compartir nada en el matrimonio. Los cónyuges pueden decidir compartir ciertos bienes, por ejemplo la propiedad de la vivienda, lo que no serían bienes gananciales, sino que se estaría compartiendo una copropiedad. Estos casos donde se comparten ciertos bienes se denominan separación de bienes parcial y cuando no hay ningún bien compartido se llama separación de bienes absoluta. Las obligaciones que contrae cada uno de los cónyuges bajo este régimen económico matrimonial son de su exclusiva responsa-

bilidad, y, si no es posible determinar a quien pertenecen un bien, derecho u obligación se entiende que pertenece a ambos por mitad.

El régimen de separación de bienes también resulta el caso más adecuado en caso de ruptura del matrimonio o de situación de responsabilidad por deudas de uno de los cónyuges o concurso. Así:

a) En caso de ruptura conyugal: debido a que el reparto del patrimonio conyugal suele ser una causa importante de enfrentamiento en caso de separación o divorcio, optar por este régimen simplifica mucho las cosas, toda vez que cada cónyuge conserva la propiedad de sus bienes, tanto los que aporta al matrimonio, como los adquiridos con posterioridad. Pero ello no eximirá de otras obligaciones derivadas del deber de sostenimiento a las cargas familiares, como es, por ejemplo, el abono de una pensión por alimentos para los hijos.

b) En caso de contraer deudas: otra de las ventajas que supone optar por este régimen económico-matrimonial es que la totalidad del patrimonio familiar no se pone en riesgo en el caso de responsabilidad por deudas de uno de los cónyuges, toda vez que los bienes del otro quedarán a salvo de posibles acciones. Es, por tanto, beneficioso para los matrimonios donde uno de los dos cónyuges es empresario con trabajadores a su cargo, pues las obligaciones contraídas por cada cónyuge son suyos, y responde sólo con su patrimonio.

A este respecto debe realizarse la salvedad que, si durante el matrimonio se decide pactar este régimen en previsión de deudas reales o de más que probable aparición, aprovechando para transmitir al otro cónyuge ciertos bienes, esta modificación no perjudica los derechos ya adquiridos por terceros.

Además, si se da la circunstancia de que uno de los dos esposos es declarado en concurso, hay que tener en cuenta que la ley establece que, salvo que pueda probarse lo contrario, se presume que la mitad de los bienes adquiridos durante el año anterior a la declaración de concurso, fue donada por el concursado a su cónyuge.

Por último, debe indicarse que el Tribunal Supremo admite la rescisión de las capitulaciones por fraude de acreedores, pudiendo ejercitar cualquier interesado la acción de nulidad de las mismas. Declarada la ineficacia de las capitulaciones matrimoniales, el régimen económico que regirá el matrimonio será el de gananciales.

LEY DE SOCIEDADES PROFESIONALES

La evolución de las actividades profesionales ha dado lugar a que la actuación aislada del profesional se vea sustituida por una labor en equipo, adquiriendo una creciente difusión las organizaciones colectivas que consiguen dentro de la profesión las ventajas de la especialización y división del trabajo.

Ese principio de libertad organizativa se ve ahora modulado y regulado por la **Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales**, que, entre otras obligaciones, establece que:

Las sociedades que tengan por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional deberán constituirse como sociedades profesionales. Entendiendo que:

- **Es actividad profesional** aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria o titulación profesional e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional (abogados, arquitectos, farmacéuticos, economistas, etc.)

- **Hay ejercicio en común** cuando los actos propios de la actividad se ejecutan directamente bajo la razón o denominación social y le son atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad con titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

La Ley establece una serie cerrada de **supuestos que quedarían excluidos** del ámbito de la misma. Estos son:

- Los supuestos de ejercicio individual de la actividad profesional.
- Las sociedades o uniones de medios, que tienen por único objeto compartir infraestructura y distribuir sus costes, desarrollando la actividad cada profesional de forma independiente al resto.
- Las sociedades de comunicación de ganancias.
- Y las sociedades de intermediación, que sirven de canalización o comunicación entre el cliente y el profesional persona física que, vinculado a la sociedad por cualquier título (socio, asalariado, etc.), desarrolla efectivamente la actividad profesional.

Se concede cierta **flexibilidad organizativa**, en cuanto que, la nueva sociedad profesional puede acoger cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes (sociedad limitada, anónima, civil, etc.), ahora bien, se imponen ciertas premisas:

- Tienen que tener como **objeto social exclusivo** las actividades profesionales, aunque pueden ser multidisciplinarias.
- Se permite la adopción de una **denominación objetiva o subjetiva**, pero si es subjetiva deberá incluir necesariamente el nombre de todos, varios o alguno de los socios profesionales. Siempre deberá figurar la expresión "profesional".
- Se exige que la constitución se lleve a cabo en **escritura pública**.

- Es obligatoria su **inscripción** en:

- El Registro Mercantil aunque la forma societaria elegida no lo exija (sociedad civil).

- El Registro de Sociedades Profesionales del Colegio o Colegios Profesionales.

Tipos de Socios: Los socios pueden ser profesionales (personas físicas o sociedades profesionales) o no, pero estos últimos, los no profesionales, no podrán exceder de una cuarta parte del capital social. Es decir, el 75% del capital social y de los derechos de voto debe pertenecer, en todo momento, no solo en el acto constitutivo, a socios profesionales.

Organo de Administración: Se debe respetar la misma proporción establecida para los socios, es decir, las tres cuartas partes del órgano de administración deben ser socios profesionales. En el caso de nombrar un administrador único o un consejero delegado se exige que éste necesariamente ostente tal condición. La ley establece también, un régimen de responsabilidad patrimonial, un régimen económico de participación en beneficios y pérdidas, formulas de transmisión de participaciones y exclusión de socios, propios para este tipo de sociedades, que deberán aparecer en título o contrato fundacional.

Si el ejercicio colectivo profesional no adoptará forma societaria, todos los profesionales que lo desarrollen responderán solidariamente de las deudas y responsabilidades que encuentren su origen en el ejercicio de la actividad profesional.

Las sociedades ya constituidas con anterioridad a esta Ley, que desarrollen actividades profesionales, deberán adaptarse a ella e inscribirse en el Registro Mercantil correspondiente en el transcurso de un año desde su entrada en vigor, transcurrido tal periodo se cerrará su hoja registral y **transcurridos dieciocho meses, sin haberse adaptado, la sociedad quedará disuelta de pleno derecho.**

Durante el plazo de un año, contado desde la entrada en vigor de la Ley, los actos y documentos precisos para que las sociedades se adapten, quedarán **exentos del Impuesto** de Transmisiones Patrimoniales, en sus modalidades de operaciones societarias y de actos jurídicos documentos y dispondrán de una reducción en los derechos arancelarios de Notarios y Registradores.

Aunque aún queden muchos temas pendientes de desarrollo (como la creación de los Registros de Sociedades Profesionales, la creación de un portal en Internet, que el Consejo de Ministros acuerde la reducción de los derechos arancelarios de Notarios y Registradores, etc.) la **Ley entrará en vigor**, siendo por tanto, de obligado cumplimiento en el plazo de tres meses, es decir, **el 16 de junio de 2007**.

Es por todo lo anterior, por lo que todas las entidades afectadas deberán realizar un importante y minucioso análisis de su actividad a fin de adoptar una de estas dos decisiones posibles:

- Adaptar sus estatutos a la nueva y restrictiva regulación.
- Adaptar sus estatutos y organización a fin de **QUEDAR AL MARGEN** del ámbito de aplicación de la Ley, pudiendo seguir normalmente con su actividad.

MEDIDAS PARA LOGRAR LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Con fecha 23 de marzo se ha publicado la Ley de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres cuyo espíritu supone un paso más en la consecución de la igualdad plena, efectiva entre mujeres y hombres, ya que, a pesar del pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley, se dice en la Exposición de motivos que la igualdad plena es una tarea que precisa de nuevos instrumentos jurídicos ante fenómenos como la violencia de género, la discriminación salarial y en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, etc...

Sus **principales aspectos** en materia laboral son:

- Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en acceso al empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo
- Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que se considerarán, en todo caso, discriminatorios. Asimismo será considerado acto de discriminación por razón de sexo el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.
- Negociación de **planes de igualdad** en las empresas: se establecen con carácter obligatorio para las empresas de más de 250 trabajadores o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo de aplicación. La elaboración y aplicación de estos planes de igualdad podrán sustituir, según decisión de la autoridad laboral, a las sanciones accesorias en un procedimiento sancionador. Asimismo se establece la posibilidad de la suscripción voluntaria de estos planes de igualdad por las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. Estos planes de igualdad consisten en un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por



razón de sexo. Fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar, sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos. En principio, se realizan a nivel de empresa, aunque pueden establecerse medidas específicas a nivel de centro de trabajo.

Deberá existir absoluta transparencia y acceso a la información de los planes de igualdad así como a la consecución de sus objetivos por parte de los representantes legales de los trabajadores o de los propios trabajadores, en defecto de representación. Asimismo, podrán realizar seguimiento de los planes de igualdad las comisiones paritarias de los convenios colectivos que los hubieran pactado como obligatorios para las empresas a las que afectan

- Establecimiento de **distintivo para las empresas en materia de igualdad** para uso en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios: será concedido por el Ministerio de Trabajo que controlará los criterios para la concesión y el mantenimiento permanente de la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades.
- Objetivo de mejora del acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo
- Se establece el derecho de todo trabajador de adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en Convenio Colectivo o según acuerdo con el empresario que respete el Convenio.
- Serie de **medidas sociales y laborales concretas**, recogidas en las disposiciones adicionales de la Ley, especialmente en materia de Seguridad Social como:
 - **Flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad:**
 - Si el trabajador es menor de 21 en la fecha del parto no se exigirá periodo mínimo de cotización
 - Entre 21 y 26 años, se exigirán 90 días cotizados en los 7 años anteriores o 180 días en toda la vida laboral
 - Mayor de 26, 180 días cotizados en los 7 años anteriores o 360 días en toda la vida laboral
 - **Reconocimiento de un nuevo subsidio de maternidad** para trabajadoras que no acrediten el periodo de cotización exigido: 100 % del IPREM durante 42 días naturales
 - Se **amplían las bonificaciones de cuotas** a los contratos de interinidad por sustitución de contratos suspendidos por riesgo durante la lactancia natural y paternidad, y los realizados para sustituir a autónomos que se encuentren en situación de descanso por maternidad,

adopción y acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, así como para los contratos sustituidos, aunque sean trabajadores por cuenta propia o autónomos.

- Consideración de la prestación de riesgo en el embarazo como prestación derivada de contingencias profesionales, elevándose su importe al 100 % de la base de cotización.

- Creación de la **prestación de riesgo durante la lactancia natural**, cuando la trabajadora debe cambiar de puesto de trabajo por ser incompatible con la lactancia. Dura hasta que el hijo cumpla 9 meses y se concede en los mismos términos que la prestación de riesgo durante el embarazo.

- Mejoras en cuanto a la consideración como periodos efectivamente cotizados de los periodos transcurridos en baja por excedencia y en los cálculos de las bases cotizadas durante reducción de jornada por cuidado de menor, hospitalización de neonato, guarda legal y violencia de género.

- Si el contrato se extingue durante maternidad o paternidad no se inicia el desempleo hasta que finalicen sin que computen del periodo de percepción de la prestación por desempleo. Lo mismo sucederá si pasa a situación de maternidad o paternidad durante el desempleo, pero no así en incapacidad temporal.

- Si la trabajadora en maternidad no ha cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o el tiempo correspondiente si fuese parto múltiple, a efectos de jubilación y de incapacidad permanente se computarán 112 días por cada parto de un hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo si el parto fuera múltiple.

- **Permiso de paternidad de 13 días de duración**, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Este permiso es independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad. Se puede disfrutar desde la terminación del disfrute del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después. Puede disfrutarse de manera parcial con el límite del 50 % de la jornada. Cuando hay parto le corresponde en exclusiva al otro progenitor. Cuando

hay adopción o acogimiento a alguno de los progenitores a su elección, salvo disfrute total por parte de uno de ellos del descanso por maternidad. Su importe es igual que la de maternidad (100 % de la base de cotización del mes anterior) pero por 13 días exigiéndose una cotización de 180 días en los 7 años anteriores o 360 días en toda la vida laboral.

• **Mejoras en el actual permiso de maternidad** que se introducen también para trabajadores autónomos y otros regímenes especiales de la Seguridad Social:

- En caso de **fallecimiento de la madre**, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que restara del descanso por maternidad, con independencia de que la madre realizara o no algún trabajo, sin que se descuenta del mismo la parte del descanso que pudiera haber disfrutado la madre antes del parto

- En caso de **fallecimiento del hijo**, no se reducirá el periodo de descanso por maternidad, salvo que, transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

- En caso de disfrute por parte del otro progenitor de parte determinada del descanso por maternidad éste podrá seguir con su disfrute, aunque en el momento de la reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor podrá suspender su contrato de trabajo por el tiempo que le hubiera correspondido a la madre.

- **En partos prematuros** con falta de peso y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por un periodo superior a 7 días, se ampliará la suspensión del contrato en tantos días como se encuentre el niño hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales,

- Ampliación de dos semanas para los supuestos de **hijo con discapacidad**, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores de forma simultánea o sucesiva.



- Inclusión dentro de los permisos retribuidos de las intervenciones quirúrgicas de familiares sin hospitalización que precisen de reposo domiciliario

- **Permiso por lactancia:** se amplía de forma proporcional en los casos de parto múltiple y se incorporan al Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de disfrute del permiso de lactancia indistintamente por el padre o la madre, en caso de que los dos trabajen, y la posibilidad (ya recogida jurisprudencialmente) de acumular este permiso en jornadas completas según lo previsto en la negociación colectiva o en acuerdo con el empresario

- Ampliación de la edad máxima del menor que da derecho a la reducción de 6 a 8 años en la reducción de jornada por guarda legal

- Reducción a 1/8 de la jornada el límite mínimo de la reducción de jornada por guarda legal

- **Vacaciones:** cuando el periodo fijado en el calendario de vacaciones coincida con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el descanso por maternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta, una vez terminada la incapacidad temporal o el descanso por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

- Posibilidad de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural

- Reducción a 4 meses de la duración mínima de la excedencia voluntaria

- Ampliación de 1 a 2 años de la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares

- Reconocimiento de la posibilidad de disfrute de forma fraccionada tanto de la excedencia por cuidado de hijo como de la de por cuidado de familiares.

- Serán **nulos** los siguientes **despidos**, lógicamente salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva fundada en motivos distintos al disfrute de los permisos y excedencias:

- Los producidos durante riesgo durante la lactancia natural y permiso por paternidad

- Los de los trabajadores que hayan solicitado excedencia por guarda legal o cuidado de hijos, reducción de la jornada por guarda legal y permiso por lactancia o por neonatos hospitalizados,

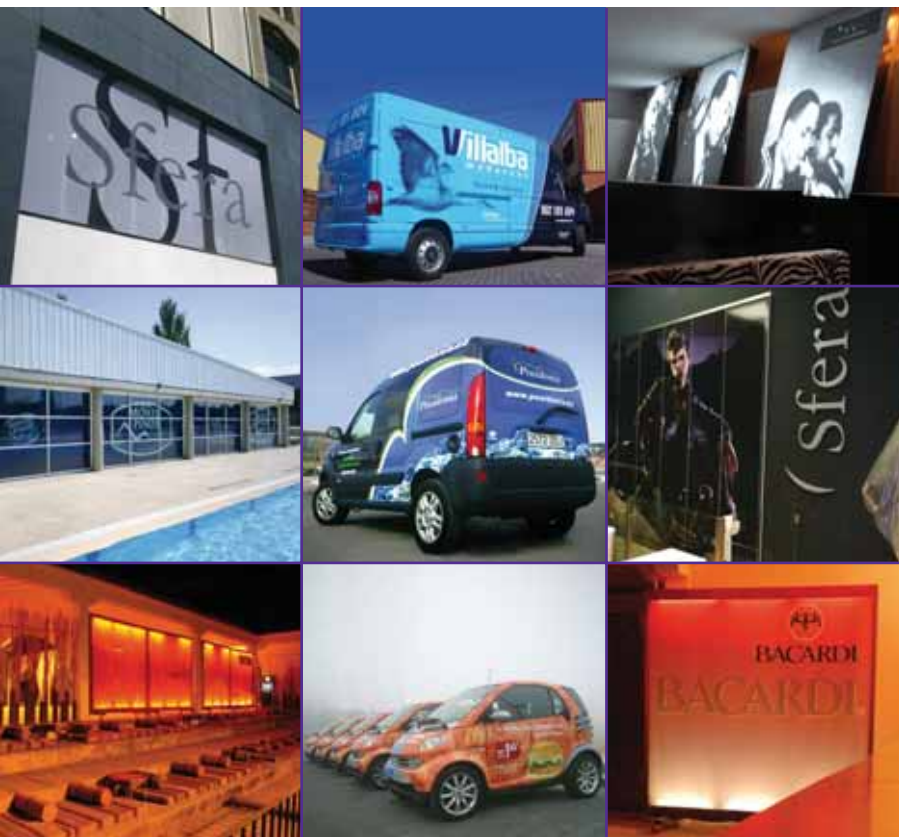
- Los de los trabajadores reintegrados al trabajo tras finalizar descanso por maternidad o paternidad en los 9 meses posteriores al nacimiento o adopción.

- Las indemnizaciones en los supuestos de reducción de jornada por hospitalización de neonatos, guarda legal o por violencia de género serán computados sin considerar la reducción de jornada.

- Se establece un cauce en la Ley de Procedimiento Laboral para que la Inspección de Trabajo pueda iniciar de oficio, es decir, por iniciativa del órgano judicial correspondiente, estableciéndose expresamente que se podrá imponer una indemnización como reparación de las consecuencias derivadas del acto discriminatorio que será compatible con la indemnización que legalmente corresponda al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo.

- Adaptación de las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo

- Se consideran discriminatorias las ofertas en los servicios públicos de empleo referidas a uno de los sexos, salvo que sea requisito esencial y determinante de la actividad a desarrollar, considerándose discriminatoria en todo caso la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.



Calidad sobre vidrio.
Calidad sobre cemento.
Calidad sobre metal.
¡Calidad sobre todo!



Diseño, producción y aplicación de lonas y vinilos decorativos sobre cualquier superficie.

91 851 96 75
www.proimagen.eu

LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Hoy en día nadie discute la importancia que tiene en toda organización la adecuada gestión de los Recursos Humanos. Y cada vez esta función será más importante, pues **ya no vale sólo con intercambiar dinero a cambio de trabajo**. Las personas buscan satisfacer un conjunto de necesidades durante el desempeño de su actividad profesional y el salario, aún siendo un factor de máxima importancia, sólo permite cubrir las necesidades de tipo económico.

Toda empresa debiera hacer un diagnóstico para saber cómo está “la moral de la tropa” y establecer un Plan de Acción con un conjunto de acciones grupales e individuales dirigidas a mejorar tanto la motivación de la plantilla, como su nivel de implicación y cualificación. Desde luego, es un objetivo muy ambicioso y al que se le dedica poco tiempo y esfuerzo.

Lo primero que debe cambiar en la función de Recursos Humanos, con independencia de quien la desarrolle (un departamento especializado o el conjunto de mandos de la organización), es **actuar con mayor proactividad y planificación**. Existe una cultura de “estar en la retaguardia” y esperar acontecimientos, de manera que se actúa sólo cuando los problemas son ya muy evidentes y llevan tiempo encima de la mesa (altas tasas de rotación de personal, elevado absentismo, conflictos serios entre varios departamentos o mandos, actos de indisciplina o de incumplimiento de normas, ...).

Y llegados a este punto, es ciertamente difícil encontrar “varitas mágicas”. Toda solución se ve como un “parche” que no resuelve el conjunto y a base de ir poniendo parches, uno va perdiendo la confianza en la utilidad real de los mismos.

“Las personas, al igual que las plantas, lo que más necesitan es atención”

¿Cómo se puede “tomar las riendas” en el ejercicio de la función de recursos humanos?

1. El primer paso es **identificar el estado actual de las cosas**, para lo cual es necesario buscar información, mantener entrevistas con personas especialmente representativas dentro de la casa y “cruzar información” para hacer el dibujo completo. Este análisis de la realidad debe ser completo y para ello lo mejor es

disponer de un check list completo: fijación de objetivos, planificación del trabajo, formación y desarrollo, relaciones entre las diferentes áreas, etc.

“Leemos mal el mundo y luego nos quejamos que nos engaña”

2. Fijar el objetivo al que se quiere llegar. Esta labor es clave, porque el objetivo no es sólo superar ciertos problemas detectados en el punto anterior, sino que debe ser más ambicioso y debe servir para **clarificar la visión de la empresa** en todo lo relacionado con la gestión de las personas. Es decir, debe ser una declaración de intenciones en toda regla.

3. Elaborar el Plan de Acción que haga viable el objetivo definido en el punto anterior. Las acciones deben abarcar diversos frentes:

- *Diseño de políticas de recursos humanos (como, por ejemplo, introducir cambios en la política retributiva incluyendo un modelo de retribución flexible)*
- *Elaboración de planes (como, por ejemplo, el plan de formación para los diferentes colectivos que forman parte de la empresa)*
- *Acciones de comunicación, para potenciar todos los flujos de comunicación internos, ya sean inter o intra-departamentales*
- *Acciones “especiales”, que contribuyan a crear equipo y favorezcan la identificación del trabajador con la empresa (como, por ejemplo, una convención o una jornada de convivencia)*

4. Comunicar este Plan a todos aquellos que vayan a participar en su puesta en marcha. Cuantas más personas participen del mismo, tanto mejor será el resultado que se obtenga.

5. Llevarlo a la práctica con ilusión y sacar conclusiones de las diferentes experiencias que se vayan teniendo (aciertos, errores, valoración por parte del personal, ...)

Si el Plan se ha hecho “**con cabeza** (lógica) **y corazón** (cuidado y atención de las personas)”, **el resultado sólo puede ser bueno o mejor**. Sólo hace falta no equivocarse demasiadas veces durante la puesta en práctica de las diferentes acciones establecidas y que los trabajadores se den cuenta de la intención y cuidado que hay detrás de dichas acciones.

C.E. CORPORATE

Vamos a ir exponiendo conceptos relacionados con la actividad de nuestra empresa.

No pretendemos ser exhaustivos en cuanto a las exposiciones, sino dar una serie de ideas que es conveniente que manejen someramente.

Dentro de todos estos conceptos hemos creído conveniente empezar por uno que está en boca de todos:

No tiene el peligro de ser manipulado, es la herramienta con más rigor financiero.

El Cash - Flow

El cash - flow se puede definir como los cobros menos los pagos generados por una empresa durante un periodo determinado de tiempo. Con respecto a la contabilidad, el estado de cash - flow como cuenta anual o estado contable será por tanto el sumatorio de los cobros menos los pagos en un periodo contable, normalmente un año. Actualmente no es de obligatoria presentación en el Registro Mercantil, aunque si lo es el Estado de Origen y Aplicación de Fondos o cuadro de financiación de las empresas.

Lo primero que hay que resaltar, es el hecho de que el cash - flow es la herramienta con mas rigor financiero existente en el mundo de la empresa actual. El cash - flow no tiene el peligro de ser manipulado, por el contrario existen magnitudes de la talla e importancia financiera como los gastos, el beneficio o la rentabilidad que si son objeto de de alteración y maquillaje al gusto de quien las prepara. En muchas ocasiones se ha dicho que el cash - flow es un hecho y el beneficio una opinión, esto es debido a que el cash - flow tiene rigor por si mismo; con esto no se pretende decir que, como primer paso, no se deban usar herramientas como el Bº, ROI, ROE o todo los ratios que se usan en la vida cotidiana de una empresa, sino que cuando hay que profundizar tendremos que utilizar herramientas contable - financieras mas fiables.

El hecho de que el cash - flow no tenga la posibilidad de ser modificado viene de que en la contabilidad no nos podemos inventar un cobro o un pago realizado, ya que si ha habido un pago tiene que haber habido una salida de efectivo, sin embargo, en el caso, por ejemplo, del beneficio, una empresa puede incrementar los gastos o los ingresos según el beneficio que se quiera dar.

*Fondos generados por las operaciones.
Cash - flow operativo.
Cash flow libre.
Equity cash - flow.
Cash - flow neto.*

Tipos de cash - flow

No existe un solo tipo de cash - flow. Por ello para poderlo definir tenemos que seguir un proceso lógico, partiendo del beneficio e ir definiendo distintas tipologías, según el desglose al que lleguemos.

Partiendo de la definición de Beneficio como los ingresos menos los gastos realizados en un periodo de tiempo, para llegar al cash - flow deberemos por sistema quitar a ese beneficio los ingresos que no son cobros y los gastos que no son pagos.

Así tendremos en un primer paso, los **Fondos generados en las operaciones (FGO)**, definido como el Bº neto más las amortizaciones y provisiones y menos las subvenciones llevadas como ingresos que no han sido cobradas.

Si eliminamos del FGO el efecto de los intereses y su efecto sobre el pago de impuestos llegaremos al **cash - flow operativo (CFO)**.

Si a este le restamos (sumamos) la inversión producida por el incremento (disminución) de "Necesidades operativas de fondos" y el incremento (disminución) de activo fijo y se le quita el pago de dividendos, tendremos el **cash - flow libre (CFL)**. Será el dinero que queda en la empresa para retribuir tanto a accionistas como a obligacionistas, es decir, préstamos o recursos ajenos.

Si al CFL le sumamos el incremento de financiación ajena y le restamos el decremento por la devolución de financiación ajena estaremos utilizando el **equity cash - flow (CFE)**, dinero que queda para retribuir a los accionistas o dueños de la empresa.

Por último si al CFE le sumamos el incremento de financiación propia y le restamos el decremento de financiación propia obtendremos el **cash - flow neto (CFN)** o tesorería generada total, que sería igual a la diferencia entre el saldo final y el saldo inicial. (FUENTE: INSTITUTO DE EMPRESA) (1992).

“La compañía de referencia en ofrecer soluciones innovadoras de gestión de flotas de vehículos”

ING Car Lease España, filial española de la unidad de negocio de renting de vehículos del Grupo financiero holandés ING, es una de las compañías especializadas en renting y administración de flotas con más proyección dentro del panorama nacional. En tan sólo ocho años, y comenzando desde cero, se ha consolidado como una de las compañías más importantes de nuestro país.

Desde el inicio de su actividad en España, la compañía se ha ido posicionando como la referencia en ofrecer soluciones innovadoras de gestión de flotas y calidad de servicio al cliente. Actualmente y gracias a su apuesta por una política de valor añadido y calidad de servicio, gestiona una flota que supera los 14.000 vehículos y presta sus servicios en todo el territorio nacional desde sus oficinas propias en Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao, y su delegación externa de Canarias.

En línea con este posicionamiento, cuatro de sus servicios diferenciales han merecido el reconocimiento de Actualidad Económica como algunas de las mejores ideas de 2003, 2004, 2005 y 2006 por su carácter innovador: **en 2003 se premió La Plataforma de Atención al Usuario; en 2004 se premió su sistema de gestión de solicitudes de clientes bautizado como “La Fábrica”; en 2005 se premió el Club de Conductores y en 2006 fue la Oficina Virtual la galardonada.**

Según Jorge Bautista, Consejero Delegado de ING Car Lease España, la misión de la compañía es: *“Incrementar la movilidad de nuestros conductores y optimizar los costes y el esfuerzo de nuestros clientes en la gestión de su flota de vehículos, ofreciendo a nuestros empleados un lugar estimulante para trabajar y a nuestro accionista un retorno de la inversión superior a la media. Para conseguirlo, nuestra estrategia se basa en desarrollar una organización orientada al cliente que ofrezca un servicio innovador y de valor añadido en la gestión de flotas de vehículos, de forma ágil, eficiente y pro-activa para conseguir un crecimiento equilibrado con una gestión de riesgos responsable.”*

ING Car Lease no sólo gestiona el alquiler y la administración de los vehículos, sino que también integra los riesgos económicos asociados a los mismos y los servicios adicionales necesarios. Por ello, todos los contratos incluyen los servicios de

seguro a todo riesgo, mantenimiento, asistencia en carretera, sustitución de neumáticos y pago del IMC. Todo esto es muy interesante para el cliente, porque no tiene que preocuparse de destinar recursos humanos para atender su flota de vehículos, ya que ING Car Lease se ocupa de todo de una forma eficiente. Los servicios que diferencian claramente a ING Car Lease España del resto de sus competidores son:

- **Cuota cerrada**, a través de un seguro a todo riesgo cerrado y un Impuesto Municipal de Circulación también cerrado, y que por tanto, no sufren ninguna variación durante la vida del contrato. La mayor parte de las compañías de renting ofrecen estos servicios de forma abierta, y por tanto sujeta a revisión anualmente en función de la siniestralidad, etc.
- **Cambio ilimitado de neumáticos** en función del desgaste, en lugar de ofrecer un número máximo de neumáticos a cambiar durante el contrato, tal y como es habitual en otras compañías del sector.
- **Plataforma de atención al conductor** (PAU: 902DRIVER=902374837), 24 horas al día y 365 días al año, a la que se accede a través de un número de teléfono único para cualquier consulta o servicio.
- **Centro de Relación con el Cliente** (CRC: 902CLIENT=902254368), en horario de oficina, al que se accede mediante un número de teléfono único para cualquier consulta o servicio.
- **Recurso ilimitado de todas las multas** que tenga el conductor con su vehículo durante el contrato.
- **Club de Conductores virtual** (www.ingdriversclub.com), a través del que se ofrecen información y descuentos especiales a los conductores de todos los vehículos de la compañía.
- **“La Fábrica”**, concepto utilizado en la gestión de proyectos. Cualquier solicitud relacionada con la gestión de flota de vehículos se gestiona a través de “La Fábrica”, que pretende “industrializar” el cumplimiento de cualquier solicitud recibida (hasta 180 distintas), mediante la creación de una “cadena de montaje” donde cada departamento implicado en la resolución de una solicitud concreta lleva a cabo la actividad que le corresponda en el tiempo previamente acordado para ello.
- **Oficina Virtual** (www.oficinavirtual-ingcarlease.com), una herramienta on-line revolucionaria que permite al cliente realizar y monitorizar todas sus solicitudes a través de Internet las 24 horas del día y los 365 días al año, y recibir la respuesta por el mismo medio, se haya realizado a través de la oficina virtual o no, y finalmente conocer el nivel de cumplimiento de la compañía de renting con respecto al tiempo de resolución estimado para cada solicitud.

A CORUÑA - Centro.....	981-14.80.00	MADRID - Leganés	91-687.05.96
ALICANTE - Elche	96-667.18.78	MADRID - Majadahonda.....	91-351.02.01
ALICANTE - Elda.....	96-539.14.77	MADRID - Móstoles	91-614.41.09
ALICANTE - Gran Vía.....	96-614.78.10	MADRID - Pozuelo	91-351.02.01
ALMERÍA - Mojácar/Turre	950-61.87.02	MADRID - Retiro	91-557.06.90
ASTURIAS - Llanes	985-40.03.71	MADRID - Ríos Rosas.....	91-395.23.58
ASTURIAS - Luarca.....	985-64.21.09	MADRID - Rivas.....	91-499.44.98
BADAJOS - Don Benito.....	924-80.32.12	MADRID - S.S. de los Reyes	91-623.80.18
BALEARES - Mahón	971-35.10.77	MADRID - Torrejón	91-656.99.87
BARCELONA - Sarriá.....	93-241.16.00	MADRID - Usera.....	91-476.19.61
BILBAO - Gran Vía.....	94-442.11.84	MADRID - Villaviciosa de Odón.....	91-665.94.14
BURGOS - Centro	947-26.05.73	MÁLAGA - Torremolinos.....	952-05.18.81
CASTELLÓN - Centro	964-34.19.96	MÁTARO - Centro	93-790.71.46
CIUDAD REAL - Centro	926-21.69.13	MURCIA - Lorca	968-47.14.31
CUENCA - Tarancón	969-32.50.35	MURCIA - San Pedro	968-19.31.43
DONOSTIA - Centro.....	943-29.09.88	OURENSE - El Barco Valdeorras.....	988-34.74.39
GRANADA - Centro.....	958-20.44.97	PAMPLONA - Pío XII.....	948-19.86.90
JAÉN - Martos	953-55.36.80	PONTEVEDRA - Vigo.....	986-48.41.33
LANZAROTE - Arrecife	928-80.22.92	SALAMANCA - Alba de Tormes.....	923-37.03.35
LA RIOJA - Haro	941-31.20.94	SALAMANCA - Béjar	923-40.80.44
LAS PALMAS - Fuerteventura	928-85.50.06	SANTANDER - Centro	942-05.52.52
LAS PALMAS - Triana	928-33.53.64	SEVILLA - Nervión.....	954-57.72.77
LEÓN - Centro	987-87.59.19	TENERIFE - La Gomera.....	922-89.59.42
LUGO - Ribadeo	982-13.02.28	TENERIFE - Los Cristianos	922-77.77.57
MADRID - Alcalá.....	91-406.12.72	TENERIFE - Santa Cruz	922-28-89-49
MADRID - Alcalá de Henares	91-882.27.44	TERUEL - Alcañiz.....	978-87.07.34
MADRID - Alcobendas.....	91-623.80.18	TOLEDO - Puebla de Almoradiel	925-17.84.52
MADRID - Alcorcón	91-488.02.42	VALENCIA - Benifaio.....	96-179.58.60
MADRID - Boadilla del Monte.....	91-351.57.59	VALENCIA - C. De las Ciencias.....	96-330.49.79
MADRID - Castellana.....	91-561.24.25	VALENCIA - Norte	96-339.07.79
MADRID - Centro.....	91-540.17.20	VALLADOLID - Centro	983-37.84.24
MADRID - Chamartín	91-415.03.11	VALLADOLID - Medina del Campo	983-83.76.76
MADRID - Coslada / San Fernando.....	91-674.31.36	VALLADOLID - Parquesol	983-13.42.04
MADRID - Fuenlabrada.....	91-492.28.16	VILA-REAL - Centro	964-53.65.16
MADRID - El Escorial	91-890.65.61	ZAMORA - Benavente	980-63.45.02
MADRID - Getafe.....	91-601.11.63	ZAMORA - Centro	980-50.90.91
MADRID - Hortaleza	91-383.95.53	ZARAGOZA - Actur	976-06-02-20
MADRID - Las Rozas	91-636.03.05	ZARAGOZA - Centro	976-55-05-10

DEUSTO *XPERTIA* OMNIA *XPERTIA*

GLOBALIUS®
by DATADIAR.COM

La vanguardia tecnológica en Bases de Datos Jurídicas

VENTAJAS DE LAS BASES DE DATOS DEUSTO *Jurídico*

- ✓ Actualizadas diariamente
- ✓ Accesibles desde cualquier lugar con conexión a internet: su despacho, la oficina del cliente, el Tribunal, el aeropuerto...
- ✓ Todos los contenidos están interrelacionados
- ✓ Todos los documentos, listos para copiar, pegar, editar e imprimir.
- ✓ Buscador inteligente, por texto libre. Además, con un sólo clic ampliará o acotará los resultados tanto como precise.

Invierta 20 minutos de su tiempo: llame ahora al 934 920 829
y descubrirá los beneficios de estas bases de datos jurídicas

Con la garantía
DEUSTO
Jurídico
www.deustojuridico.com

FORMACIÓN INTERNA

En **C.E. CONSULTING EMPRESARIAL** la formación constante de nuestros profesionales es un compromiso de calidad. Con el objetivo de mejorar la formación teórica y práctica de los asesores que forman parte de nuestra organización, se ha puesto en marcha un nuevo proyecto formativo que pretende:

1. Dar un nuevo enfoque y proyección al contenido de la formación interna.
2. Profesionalizar el método utilizado hasta la fecha, externalizando su desarrollo, tratando de aprovechar, mediante la firma de convenios de colaboración, las virtudes de las más destacadas empresas que cuentan con una contrastada y reconocida experiencia en este campo.

En esta línea, se ha suscrito un reciente acuerdo de colaboración entre C.E. Consulting Empresarial y el Centro de Estudios Financieros (CEF) para la puesta en marcha de la **I Edición del Master Fiscal C.E. – CEF.**



EDG Escuela de Negocios y C.E. Consulting Empresarial, en su afán por impartir una formación de calidad orientada al profesional, va a realizar unas jornadas formativas a partir del próximo mes de septiembre en colaboración con miembros del I.C.A.C, (Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas), que ha sido el organismo encargado de la reforma de la normativa contable que entrará en vigor en enero del próximo año y que afecta tanto a las grandes empresas como a las pymes.

Delegación MADRID - Centro

Princesa, 24 • 28008 Madrid
Teléfono: 91 540 17 20 • Fax: 91 540 17 28
e-mail: centro@ceconsulting.es
www.cemadridcentro.com

ce consulting
empresarial

Atención al cliente: 902 262 263