



Jesús Caldera
Ministro de Trabajo
y Asuntos Sociales

Perú:
Sistema de Control Interno,
la empresa a examen (I)

México:
Actividad del Contador
Público en México

El accidente laboral
y el recargo en las
prestaciones de la
Seguridad Social

Las garantías en los
arrendamientos
urbanos III: sobre la
hipoteca

Estas empresas tienen algo en común



Son clientes de



25 años de experiencia en el asesoramiento a la empresa
Más de 40 oficinas en toda España
www.adade.es Telf.902 100 676 e-mail: adade@adade.es

ASESORES JURÍDICOS, LABORALES, FISCALES Y CONTABLES.
AUDITORÍAS. CONSULTORÍA. RECURSOS HUMANOS
PATENTES Y MARCAS. CORREDURÍA DE SEGUROS. FRANCHISING

SUMARIO

Noticias ADADE

- Asamblea General de ADADE 4
- ADADE en el Congreso Nacional de los Colegios de Titulados Mercantiles y Empresarial
- ADADE celebra su XVI encuentro anual en Santander 5
- Posicionamiento de ADADE en el ranking nacional de auditoras 6

ADADE Internacional

- Perú: Sistema de Control Interno, la empresa a examen (I) 7
- México: Actividad del Contador Público en México 9

Laboral

- El accidente laboral y el recargo en las prestaciones de la Seguridad Social por omisión de medidas de seguridad 11

Jurídico

- Nueva regulación del acceso y el ejercicio de la abogacía 14

Entrevista

- Jesús Caldera, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales 16

Laboral

- Apuntes sobre la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 23

Jurídico

- Las garantías en los arrendamientos urbanos III: sobre la hipoteca 26

Fiscal

- Hacienda se mete al negocio del fútbol 30
- Todos somos culpables de impago del IVA 32
- Hacienda nos "ayuda" 33

Navegando

34

Editorial



Mirando al futuro

El Grupo Asesor ADADE consciente de la relevancia que esta teniendo la implantación de las Nuevas Tecnologías en el día a día de sus despachos, esta desarrollando una serie de acciones conducentes a dar a sus oficinas un mayor nivel tecnológico.

Una de las acciones ha sido la firma de un Convenio de Colaboración con ANF Autoridad de Certificación, a nivel nacional, para convertir todas nuestras oficinas en autoridades de registro en la utilización y la expedición de certificados digitales (válidos para la Agencia Tributaria, Seguridad Social, etc.), firma electrónica, factura telemática, etc. Este convenio también nos permite la habilitación de nuevos servicios y protocolos basados en medios telemáticos por parte de la Administración y, de esta forma, aumentar la eficacia que aporta a la empresa la modernización de los medios tecnológicos.

Otra actuación importante realizada por el Grupo Asesor es la creación de Minisites personalizados para cada uno de sus despachos dentro de nuestra página web. Estos Minisites implementan una opción que adopta, precisamente, la utilización de la tecnología citada anteriormente, mediante un acceso personalizado por parte de la empresa a todos sus documentos laborales, fiscales y jurídicos, todos ellos verificados electrónicamente.

Por último, comentar que en el Grupo Asesor ADADE, estamos realizando los estudios previos para la puesta en funcionamiento de un portal de servicios online, con el fin de acercar, aún más si cabe, la asesoría a todos los clientes actuales y futuros.

El próximo mes de septiembre tendrán lugar en Santander las XVI Jornadas Anuales del Grupo Asesor ADADE, bajo el lema "Formación y Expansión". Este lema es el principal pilar de la competitividad y capacitación de sus profesionales y sirve de respaldo a todo el desarrollo tecnológico citado anteriormente y que nos convierte en un Grupo puntero a nivel nacional.



Edita: ADADE

Director ejecutivo: Pedro Toledano

Consejo de Redacción: Pedro Soler, Pedro Toledano, Elías del Val, Jesús Ramos, Carlos Artigas y José Gabriel Carrillo.

Contratación de publicidad: 685 674 199

C/ Balmes, 102 Pral. - Tel. 685 674 199 - Fax 93 487 57 00 - 08008 BARCELONA

E-mail: adade@adade.es - <http://www.adade.es>

Realiza: Salvia Comunicación, S.L.

Avenida de la Industria, 13 - 1ª planta, local 20 28108 Alcobendas (Madrid) - Tel. 91 657 42 81

E-mail: info@salviacomunicacion.com - <http://www.salviacomunicacion.com>

Imprime: Gráficas Ruíz Polo- Azuqueca de Henares (Guadalajara) - Tel. 949 34 85 65

Tirada: 30.000 ejemplares - Depósito legal: Z-1.506/93

ADADE no se identifica ni se responsabiliza de las opiniones de sus colaboradores

Asamblea General de ADADA

La firma reunió a sus asociados en Madrid el pasado 23 de marzo para hacer balance de 2006 y marcar futuros objetivos estratégicos para el año en curso

La Asamblea General Ordinaria del Grupo Asesor ADADA, convocada de acuerdo con lo especificado en sus estatutos, celebrada en Madrid en el mes de marzo, abordó como temas prioritarios la aprobación de las Cuentas del Ejercicio 2006 y la del Presupuesto para el año 2007.

Igualmente se aprobó el Informe de Gestión de la Junta Directiva sobre el ejercicio 2006, en el que cabe des-

car las siguientes acciones:

Los acuerdos firmados con ACAM (Asociación Comunitaria de Arbitraje y Mediación); con la AEAT (Agencia Estatal de Administración Tributaria); la incorporación de tres nuevos asociados, en concreto de Santander, Baleares y Venezuela; la presentación del Plan Formativo para el 2007 y re-

saltar positivamente la gestión de la agencia de medios.

Como conclusión final, es reseñable el buen funcionamiento del ejecutivo, lo que redunda en un óptimo posicionamiento y reconocimiento del Grupo Asesor ADADA en el ámbito nacional. 



ADADA en el Congreso Nacional de los Colegios de Titulados Mercantiles y Empresariales



Con motivo del patrocinio del mismo, ADADA estuvo presente en la decimoséptima edición de este congreso

El Congreso se celebró durante los días 25, 26 y 27 de abril en la ciudad de Santander. Los actos tuvieron lugar en el Paraninfo del Palacio de la Magdalena. El presidente de

Cantabria, Miguel Ángel Revilla, inauguró el Congreso, que reunió a más de 300 profesionales procedentes de toda España para analizar la competitividad en la empresa española y el papel que la Administración desempeña en su mejora.

Al acto también asistieron personalidades como el presidente del Parlamento de Cantabria, Miguel Ángel Palacio o el concejal de Transportes, Mercados y Comercio, Eduardo Arasti. En cuanto a los ponentes, destacaron el magistrado de la Audiencia Nacional, Fernando Grande -Marlaska, el Director General de Tributos del Ministerio de Economía y Hacienda, José Manuel Bunes Ibarra o el Presidente del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Javier Gómez-Navarro, entre otros. 

ADADA participó en el XVII Congreso Nacional de los Colegios de Titulados Mercantiles y Empresariales patrocinándolo, dado su contenido profesional y que un buen número de sus profesionales pertenecen a dichos Colegios.

ADADE celebra su XVI encuentro anual en Santander

Bajo el lema "Formación y expansión", ADADE celebrará sus jornadas los días 19, 20 y 21 de septiembre de 2007

Con el fin de analizar su actualidad y el futuro de la organización de acuerdo con sus objetivos, los miembros del Grupo intercambiarán impresiones y experiencias en este decimosexto encuentro que tendrá lugar en la capital de la Comunidad Cántabra.

Aquí, los asociados basarán sus reuniones en la "Formación" como principal pilar de la competitividad y capacitación de todos sus profesionales, debido a la gran cantidad de variaciones que se están produciendo en to-

das las áreas de la Asesoría, en especial en el laboral y fiscal.

Por otra parte, como punto principal del fortalecimiento, ascenso y afianzamiento de ADADE, se estudiarán y discutirán las mejores vías para la captación de asociados ya consolidados y con amplia experiencia profesional, lo que aportará al Grupo un mayor peso específico a nivel nacional.

Esta expansión conllevará obtener importantes acuerdos con diversos esta-



Congreso ADADE anual.

mentos -oficiales y privados-, que permitan a sus asociados ser punteros dentro de sus provincias, marcando así la diferencia con el resto de empresas del sector. 



Barclays Plan de Empleo de Promoción Conjunta

PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL (COMPROMISOS POR PENSIONES)
PLANES DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA (PYMES, GRUPOS
EMPRESARIALES, EMPRESARIOS INDIVIDUALES, ENTES Y ORGANISMOS DE LAS
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS)

CONSÚLTENOS:
CARMEN CABEZUDO Tfno. 91.336.16.84

Posicionamiento de ADADE en el ranking nacional de auditores y asesores

El diario económico Expansión realiza todos los años un "Balance de los asesores empresariales" del mercado español, del que elabora un estudio del sector y posteriormente lo refleja en diversos cuadros, como

son: ranking de auditoras en España, el reparto del sector y profesionales y oficinas en España, entre otros. En marzo de 2007 fue publicado el correspondiente al ejercicio 2006, en el que puede observarse que el Grupo

Asesor ADADE ha experimentado un incremento del 19,1% en su facturación con respecto al año anterior: de los cerca de 21 millones de euros en 2005 ha pasado a facturar más de 24 millones en 2006. 

RANKING DE AUDITORAS EN ESPAÑA EN 2006 (POR FACTURACIÓN EN MILLONES DE EUROS)

FIRMAS	2006	2005	(%)
1. Deloitte	290,50	262,30	10,8
Auditoría	175,20	165,30	6,0
Consultoría	65,50	61,00	7,4
Fiscal/Legal	33,00	23,20	42,2
Asesoramiento Financiero	16,80	12,80	31,3
2. PricewaterhouseCoopers	270,70	239,40	13,1
Auditoría	128,70	115,10	11,8
Consultoría	58,00	48,30	20,1
Asesoram. legal (Landwell)	84,00	76,00	10,5
3. KPMG	213,08	175,85	21,2
Audit. y asesoram. empresas	121,40	104,87	15,8
KPMG Abogados	46,65	39,02	2,2
Asesoramiento financiero	45,03	31,97	40,9
4. Ernst & Young	198,00	168,50	17,5
Auditoría	124,50	103,00	20,9
Abogados	45,70	44,70	2,2
Asesoramiento financiero	23,30	17,40	33,9
Otros servicios	4,50	3,40	32,4
5. BDO Audiberia	53,06	42,68	24,3
Auditoría	27,40	22,64	21,0
Consultoría	3,86	2,72	41,9
Asesoría legal-tributaria	14,40	11,62	23,9
Asesoramiento financiero	7,40	5,69	30,0
6. Audihispana Grant Thomton	47,70	41,70	14,4
Auditoría	15,10	11,00	37,3
Consultoría	25,30	25,00	1,2
Asesoría legal	5,80	4,50	28,9
Asesoramiento financiero	1,50	1,20	25,0
7. Confeauditores	45,17	42,57	6,1
Auditoría	7,64	7,12	7,3
Consultoría	18,09	16,26	11,3
Asesoría legal-tributaria	10,52	10,36	1,5
Otros servicios	8,92	8,82	1,1
8. Auren	40,10	37,10	8,1
Auditoría	10,20	9,60	6,3
Consultoría	13,70	12,70	7,9
Asesoría legal-tributaria	14,70	13,90	5,8
Otros servicios	1,50	0,90	66,7
9. Gassó MRI	32,17	31,16	3,2
Auditoría	5,90	5,34	10,5
Consultoría	11,63	11,02	5,4
Asesoría legal-tributaria	8,26	8,72	-5,3
Otros servicios	6,38	6,07	5,1
10. Mazars	26,00	24,50	6,1
Auditoría	17,00	15,70	8,3
Asesoría tributaria	9,00	8,80	2,3
11. ADADE	24,63	20,68	19,1
Auditoría	1,01	0,75	34,6
Consultoría	1,72	1,19	44,8
Asesoría legal-tributaria	19,80	18,04	9,8
Otros servicios	2,10	0,71	196,9

"Ranking de auditoras en España 2006". Fuente: Diario Expansión (05-03-2007)



Sistema de Control Interno, la empresa a examen (I)



Ángel Agreda Vásquez
 Agreda & Asociados Contadores
 Públicos Sociedad Civil
 (ADADE Perú)

El diseño y fortalecimiento de un adecuado Sistema de Control Interno de un Estado, de toda organización pública, privada y/o mixta es una herramienta importante para el logro de las metas y objetivos programados; la utilización eficiente de los recursos humanos, materiales y finan-

generalmente aceptados, normas tributarias - contables y fiscales- y toda normativa aplicable a un ente en marcha bajo examen. Es decir, que un buen Sistema de Control Interno constituye un arma disuasiva contra el fraude, la corrupción y los escándalos financieros, así como un sistema de alerta temprano para evitar la corrupción en todos los niveles de la organización.

por todo el personal de la empresa. El Control Interno es previo, concurrente y posterior.

Un buen Sistema de Control Interno es un arma disuasiva contra el fraude, la corrupción y los escándalos financieros

Los miembros de la dirección de una organización tienen la responsabilidad de asegurar que existan Controles Internos adecuados. La gerencia es responsable de implantar y mantener el Control Interno. Cada empleado o trabajador es responsable del Control Interno dentro de las actividades que desarrolla diariamente de acuerdo con sus funciones establecidas en el "Manual de Organización y Funciones" de la entidad, debidamente aprobado.

cios y para la obtención de la productividad. Incluso sirve para prevenir fraudes, errores, violación y contravención a principios de contabilidad

La implementación de un adecuado Sistema de Control Interno es responsabilidad de todos los integrantes de la organización estatal y empresarial privada, esto es, por los funcionarios del más alto nivel del gobierno nacional, regional y local y, en el sector privado, por la dirección, la gerencia y

PROCEDIMIENTOS PARA MANTENER UN ADECUADO SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN UNA ORGANIZACIÓN:

- Delimitación de responsabilidades, de autorizaciones generales y específicas.
- Segregación de funciones de carácter incompatible
- Prácticas sanas en el desarrollo del ejercicio
- División del procesamiento de cada transacción
- Selección de funcionarios idóneos, hábiles, capaces y de moralidad
- Rotación de deberes
- Pólizas
- Instrucciones por escrito
- Cuentas de control
- Evaluación de sistemas computarizados
- Documentos prenumerados
- Evitar uso de efectivo
- Uso mínimo de cuentas bancarias
- Depósitos inmediatos e intactos de fondos
- Orden y aseo
- Identificación de puntos claves de control en cada actividad, proceso o ciclo
- Gráficas de control
- Inspecciones e inventarios físicos frecuentes
- Actualización de medidas de seguridad
- Registro adecuado de toda la información
- Conservación de documentos
- Uso de indicadores
- Prácticas de autocontrol
- Definición de metas y objetivos claros, verificar que el personal sepa por qué hace las cosas, etc.

PROCEDIMIENTOS GENERALES DE CONTROL INTERNO EN UNA INSTITUCIÓN BAJO EXAMEN:

- Arqueos periódicos de la Caja General, Fondo para Pagos en Efectivo y Fondo Fijo de Caja Chica para verificar que las transacciones hechas sean las correctas.
- Control de asistencia y permanencia de los funcionarios, trabajadores y personal contratados por Servicios no Personales.
- Al adquirir responsabilidad con terceros, las funciones se hagan solamente por personas autorizadas teniendo también un fundamento lógico.
- Delimitar funciones y responsabilidades en todos los estamentos de la entidad.
- Hacer un conteo físico de los bienes del Activo Fijo que existen en la empresa y cotejarlos con los que están registrados en los inventarios y libros de contabilidad.
- Analizar si las personas que realizan el trabajo dentro y fuera de la compañía es el adecuado y que se esté desarrollando de una manera eficaz.
- Asignar una numeración correlativa de los comprobantes de pago (*vouchers*) de contabilidad que permita su fácil manejo para las personas encargadas de obtener información.
- Controlar el acceso de personas no autorizadas a los diferentes departamentos de la empresa.
- Verificar que en el proceso de las operaciones se cumplan con todas las normas tanto tributarias como fiscales, civiles, etc.
- Analizar si los rendimientos financieros e inversiones efectuadas están dando los resultados esperados y planificados.

Los auditores externos e internos no tienen la responsabilidad del Control Interno, ya que su responsabilidad radica en la revisión del funcionamiento dicho sistema, señalar deficiencias y promover las mejoras respectivas a través de las recomendaciones, que es valor añadido de los mencionados profesionales.

La implementación de un adecuado Sistema de Control Interno es responsabilidad de todos los integrantes de la organización estatal y empresarial privada

El Control Interno es diseñado para proporcionar una seguridad razonable con miras a la consecución de metas y objetivos en las áreas de **a) Efectividad y eficiencia en las operaciones, b) Confiabilidad en la información financiera y c) Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a una entidad auditada.**

Este control comprende el plan de organización y el conjunto de métodos,

procedimientos y medidas adoptadas dentro de una entidad para salvaguardar sus recursos humanos -materiales y financieros-; verificar la exactitud y veracidad de su información financiera y administrativa; promover la eficiencia en las operaciones; estimular la observación de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados para el corto, medio y largo plazo.

Cabe subrayar que el Control Interno se basa en la protección a través de todos los instrumentos pertinentes, la cobertura adecuada de posibles contingencias y la constatación de los sistemas de preservación y registro.

Al terminar la implementación del Sistema de Control Interno debe reali-

zarse un análisis con una retroalimentación continua para encontrar posibles fallas y controlarlas lo más rápido posible y, así, evitar problemas de mayor magnitud.

La evaluación del Sistema de Control Interno de una entidad pública, privada y/o mixta, define las fortalezas y debilidades de la organización empresarial mediante una cuantificación de todos sus recursos humanos, materiales y financieros.

El auditor financiero debe asegurarse que en la evaluación del Control Interno se cumplan con todas las medidas adecuadas y necesarias para asegurar la integridad y exactitud de las operaciones realizadas por el ente económico materia de examen. 





Actividad del Contador Público en México



*Victor Manuel Antuna
(ADADÉ México)*

En el mes de mayo de 2007 se han cumplido cien años desde que se dio el título al primer Contador Público en México, al Sr. Fernando Díez Barroso. Esto fue gracias a que en 1905 se creó, por decreto del presidente Porfirio Díaz, la carrera de Contador de Comercio.

Desde esa época a la actual, la profesión ha tenido una evolución constante, tanto desde el punto de vista académico, como de los servicios profesionales que presta el Contador Público.

La profesión está agrupada en diversos colegios regionales que, en su conjunto se unen en una federación denominada Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Estas instituciones no sólo agrupan a los Contadores Públicos como tal, sino que su misión ha sido la de buscar la superación día a día con el fin de lograr un oficio que cumpla con su responsabilidad ante la sociedad.

En la actualidad el Contador Público lleva a cabo distintas actividades y es un gran apoyo para todas las empresas, realizando trabajos como auditor, consultor, asesor, etc. Pero, sin duda, la actividad que sobre todo desarrolla es la auditoría de estados financieros.

La auditoría es el conjunto de procedimientos que utiliza el Contador Público para efectuar la revisión de los estados financieros y así poder emitir una opinión o dictamen sobre los mismos. Igualmente,



te, se puede realizar una revisión o auditoría acerca del debido cumplimiento de las obligaciones fiscales a que está sujeta la empresa; en este caso se emite un dictamen para efectos fiscales, donde el Contador Público tiene que estar certificado por el colegio profesional al que pertenece.

A continuación se enumeran los diversos dictámenes que puede emitir un Contador Público Certificado en México:

DICTAMEN DE ESTADOS FINANCIEROS

Es el que se emite, al igual que en muchos países, a efecto de que los accionistas, inversionistas, etc., tengan seguridad de

que los estados financieros elaborados por la administración de la empresa cumplen con los requerimientos establecidos, tanto en las normas de elaboración, como de presentación y que la información es confiable para poder tomar decisiones.

DICTAMEN FISCAL PARA IMPUESTOS FEDERALES

Este dictamen se emite a partir de 1959, año en que se estableció la auditoría fiscal para investigar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones fiscales de los contribuyentes. Con esto se da reconocimiento al Contador Público al concederle crédito al dictamen que lanza en torno a estas obligaciones.

DICTAMEN FISCAL PARA IMPUESTOS LOCALES

En el Distrito Federal (Ciudad de México) existen una serie de contribuciones locales, como en otros estados (provincia), independientes a los impuestos federales. Estos impuestos gravan, entre otros, la propiedad inmobiliaria, el consumo de agua, la tenen-

La profesión ha tenido una evolución constante, tanto desde el punto de vista académico, como de los servicios profesionales que presta el Contador Público.

cia y uso del automóvil, los salarios y prestaciones pagadas a los trabajadores, etc.

En este caso el dictamen que se manifiesta es para determinar si fueron pagados dichos impuestos con base a las obligaciones establecidas en el Código Financiero del Distrito Federal.

DICTAMEN PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL

Se emite con relación al cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley del Seguro Social a las empresas (como patrones) y, principalmente, en cuanto a afiliación de los trabajadores, base sobre las cuales se calcula el pago de cuotas y determinación del pago de las cuotas obrero-patronal que tiene que cubrir la empresa.

DICTAMEN PARA EFECTOS DEL INFONAVIT

Este dictamen está muy relacionado al del seguro social, pero se refiere al debido cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley del Fondo Nacio-

nal de Vivienda para los trabajadores, así como sus reglamentos en cuanto a afiliación, pago, descuento que se debe de efectuar al trabajador cuando le fue concedido un crédito para la adquisición de vivienda.

Otros dictámenes u opiniones:

DICTAMEN POR COMPRA-VENTA DE ACCIONES

Éste se elabora para efectos de que una persona que vende sus acciones o parte social de una empresa cubra un pago provisional menor del 20% del impuesto.

INFORME DEL COMISARIO

El comisario, conforme a la Ley General de Sociedades Mercantiles, es la persona que vigila la marcha de la sociedad. En este caso, es práctica común que los accionistas de la empresa nombren a un Contador Público para que ejerza dicho cargo. Es importante señalar que no es requisito ser Contador Público para desempeñar la actividad como tal. La ley señala que el Comisario debe rendir un informe anual a la asamblea de accionistas que se conoce como "Dictamen del Comisario".

DECLARACIÓN PARA DEVOLUCIÓN DEL I.V.A.

Esta declaratoria la formula el Contador Público con objeto de agilizar el trámite de

devolución del Impuesto al Valor Añadido que un contribuyente determina a su favor.

Está ligada al dictamen que para efectos fiscales, de contribuciones federales, emite el Contador Público Certificado.

Además el Contador Público puede emitir una opinión o informes, que son dictámenes especiales y que se relacionan con peritajes judiciales sobre cumplimiento de contratos, ejercicios presupuestarios y gestión de entidades de gobierno, compra, venta, etc. 





El accidente laboral y el recargo en las prestaciones de la Seguridad Social por omisión de medidas de seguridad

Raquel Sivera
Abogada
ADADE Castellón

Tanto el accidente de trabajo como la enfermedad profesional se encuentran ampliamente protegidos por nuestro ordenamiento jurídico, máxime si tales hechos se producen como consecuencia del incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Así pues, de acuerdo con nuestra legislación vigente, el acaecimiento de un accidente laboral va a convertirse en una “puerta abierta” que podrá dar entrada a diversas responsabilidades a cargo del empresario:

- Una responsabilidad administrativa, que conllevará la correspondiente sanción (multa) administrativa por vulneración de la normativa de prevención de riesgos laborales o falta de medidas de seguridad.
- Una responsabilidad civil, que conllevará aparejada la correspondiente indemnización por daños y perjuicios causados.
- Una responsabilidad penal.
- La imposición de un recargo, de entre el 30% y 50%, sobre las prestaciones que se deri-

ven del accidente de trabajo, en virtud del artículo 123 de la *Ley General de la Seguridad Social (LGSS)*.

Cabe destacar que las responsabilidades a las que se hace mención, obedecen a procesos jurídicos distintos, con normas y perspectivas jurídicas diferentes. En este artículo, nos centraremos únicamente en el “**recargo**” de prestaciones, que se caracteriza por ser una responsabilidad **compatible** con las de todo orden (administrativo, civil, penal) que puedan derivarse de la infracción cometida. No obstante, el recargo es una responsabilidad in-

dependiente, que **podrá verse excluida** a pesar de haberse declarado una responsabilidad en cualquier otro orden.

Dicho cuanto antecede, a través del presente artículo y bajo distintos epígrafes, trataremos de dar respuesta a los principales aspectos que caracterizan el recargo.

QUIÉN PUEDE SOLICITAR EL RECARGO

El recargo puede ser impuesto de oficio por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, e incluso, si es dene-



gado por éste, puede ser solicitado por el propio trabajador accidentado o sus beneficiarios ante los tribunales.

La empresa declarada responsable puede solicitar al juzgador, bien la no imposición del recargo, bien la aminoración de su montante o bien la declaración de responsabilidad solidaria o directa de otra empresa (caso de contratas o subcontratas, ETT...).

BENEFICIARIOS DEL RECARGO

El recargo incrementa las prestaciones que se derivan del accidente de trabajo y, por tanto, los beneficiarios de éstas (trabajador, cónyuge, hijos) serán

El recargo es una responsabilidad independiente, que podrá verse excluida a pesar de haberse declarado una responsabilidad en cualquier otro orden.

los que tengan también la condición de beneficiarios del recargo. En este sentido, el recargo no procede cuando no existen beneficiarios de las prestaciones sobre las que deba imponerse.

QUÉ TRIBUNALES SON LOS COMPETENTES

Los Juzgados de lo Social son los que finalmente decidirán sobre la imposición o no del recargo al empresario y, en su caso, en qué porcentaje debe aplicarse.

CUANTÍA DEL RECARGO

Nuestra Ley determina como porcentaje aplicable al recargo, entre un 30% y un 50%, como límite mínimo y máximo del recargo que no puede variarse. No existe ninguna norma que siga unos criterios para la fijación de uno u otro porcentaje; no obstante, el recargo deberá ser proporcional a la gravedad de las infracciones, así como circunstancias concretas del caso.

NORMATIVA APLICABLE

Como hemos señalado el recargo encuentra su origen en el artículo 123 LGSS, según el cual todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condicio-

nes o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

A la vista de tal precepto, el recargo se aplicará a toda clase de incumplimientos empresariales, siempre que se den cuatro requisitos:

1. Que se produzca una **lesión** susceptible de ser calificada como accidente de trabajo o enfermedad profesional.
2. Que de tal lesión surja derecho a **prestación económica** de seguridad social.
3. Que la lesión derive del **incumplimiento o inobservancia** por parte del empresario.
4. Y que tal incumplimiento o inobservancia esté referida a reglas o medidas de **seguridad y salud concretas**.

Naturalmente, cada uno de estos grandes presupuestos puede presentar dificultades o dudas interpretativas, que los tribunales se han encargado de ir aclarando, y que nosotros trataremos de matizar a lo largo de este artículo, sobre todo en lo referente al "incumplimiento o inobservancia por parte del empresario de las medidas de seguridad", dado que no toda infracción o medida de seguridad significará la imposición del recargo.

EL RECARGO Y LAS PRESTACIONES

El recargo se aplica a todas las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que tengan causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional (incapacidad temporal, indemnización por lesiones permanentes no invalidantes, incapacidad per-



manente en cualquiera de sus grados, viudedad, orfandad, etc.).

PRESCRIPCIÓN

Debe tenerse en cuenta que el reconocimiento al derecho a percibir el recargo sólo procede si la responsabilidad empresarial no ha prescrito, siendo el plazo de prescripción para reclamar el recargo de cinco años a contar desde la fecha del accidente laboral.

NOTAS QUE CARACTERIZAN EL RECARGO. REQUISITOS PARA SU IMPOSICIÓN

El recargo no es una responsabilidad objetiva, es decir, no es una responsabilidad que debe imputarse a la empresa en todo caso de accidente o en todo caso de omisión de medidas de seguridad, sino que se trata de una responsabilidad subjetiva, esto es, que ha de ser imputada a la empresa por la vía de la culpabilidad. Dicho de otra forma, aunque exista infracción en materia de seguridad, **no habrá recargo si la infracción en materia de seguridad no es la causa directa del accidente.**

Esto nos lleva a que **pueda excluirse la imposición del recargo** en determinados supuestos, como pueden ser los siguientes:

- Cuando el accidente se produce sobre todo y como primera causa eficiente por la **conducta imprudente, temeraria del propio trabajador accidentado**, que asume un riesgo innecesario y que acabó en el accidente. Dicho de otra forma, el recargo no se impone si el accidente en cuestión no se hubiera producido pese a la falta de medidas de seguridad, de no haber concurrido el comportamiento en cuestión del accidentado.
- Supuestos de **distracción del trabajador, o descuido debido al ex-**



ceso de confianza, pues estos hechos rompen la relación de causalidad entre la infracción en materia de seguridad y el evento, de manera que el accidente ocurre, no por falta de medidas de seguridad, sino por la propia actuación imprudente del trabajador.

- Cuando el accidente se produce por el **comportamiento en cuestión de un tercero** (por ejemplo: de otro trabajador). En este caso, siempre que la actuación de este tercero sea causa relevante del siniestro, se excluirá la responsabilidad del empresario en la imposición del recargo.
- Cuando el accidente emerge por **caso fortuito o fuerza mayor**. En ambos supuestos se excluirá la imposición del recargo. Así pues, la fuerza mayor excluye la responsabilidad en aquellos supuestos que aún previstos no son posibles de evitar por intervenir elementos extraños a la actividad ejecutada que interfieren en el siniestro. En los hechos de “caso fortuito”, el evento se produce

de manera casual, de forma imprevista o imprevisible, sin constancia de incumplimiento por parte del empleador ni imprudencia por parte del trabajador accidentado.

- Por último, no podrá aplicarse la responsabilidad derivada del recargo cuando **se desconocen las causas** por las que se produjo el accidente, dado que no debe olvidarse que para la imposición del recargo se exige no sólo la prueba fehaciente del incumplimiento de la medida de seguridad, sino también que dicho incumplimiento fuera el causante del accidente.

EL ASEGURAMIENTO DEL RECARGO

El carácter “sancionador” del recargo, al igual que el hecho de no ser una verdadera prestación de la Seguridad Social, impide que pueda ser objeto de aseguramiento público o privado, siendo nulo cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. 



Nueva regulación del acceso y el ejercicio de la abogacía



Santiago Lozano Zahonero
Abogado
ADADE Toledo

A finales del pasado año 2006 se aprobaron dos normas de gran repercusión para el mundo de la abogacía, la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales y el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. Ambas han provocado un gran número de reacciones en el mundo de la abogacía, sobre todo el R.D. puesto que afecta directamente a la relación laboral de los abogados.

NUEVOS REQUISITOS PARA ACCEDER A LAS PROFESIONES DE ABOGADO Y PROCURADOR

Por orden de promulgación pasaremos a dar unas breves notas de la nueva Ley 34/2006, de 30 de octubre, que regula el acceso de los licenciados en Derecho o título de grado que lo sustituya, a la profesión de abogado y procurador de los tribunales. Esta Ley entrará en vigor en 2011.

Las condiciones que determina para el acceso a estas profesiones son las siguientes:

- La obtención de los títulos profesionales de abogado o procurador, será requisito imprescindible para la colegiación en los correspondientes colegios profesionales.
- La formación conducente a la obtención de estos títulos es una formación reglada y de carácter oficial que se adquirirá a través de la realización de cursos de formación acreditados conjuntamente por el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Educación y Ciencia a través del procedimiento que reglamentariamente se establezca.
- Constituirán requisitos indispensables para la acreditación de los referidos cursos que éstos comprendan la realización de un período de prácticas externas.
- Las prácticas externas en actividades propias del ejercicio de la abogacía o en actividades propias de la procura, con los requisitos que reglamentariamente se determinen, deberán constituir la mitad del contenido formativo de los cursos.
- La evaluación de la aptitud profesional, que culmina el proceso de capacitación profesional, tiene por objeto acreditar, de modo objeti-

La nueva normativa entorno al ejercicio del derecho ha provocado gran cantidad de reacciones en el mundo de la abogacía, sobre todo por el R.D. 1331/2006

vo, formación práctica suficiente para el ejercicio de la profesión de abogado o de la profesión de procurador, así como el conocimiento de las respectivas normas deontológicas y profesionales.

REGULACION LABORAL DE LOS ABOGADOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN DESPACHOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS

En cuanto al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, hemos de destacar los siguientes puntos comenzando por las relaciones excluidas del ámbito de aplicación del Real Decreto:

- Los abogados por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en Derecho.
- Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.
- El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico.
- Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados.



- Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos.
- Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos, por dicha actividad profesional, esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la misma.
- Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren

los honorarios devengados directamente de los mismos.

- Las actividades profesionales derivadas del turno de oficio.
- Los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos.

Cabe señalar que es preciso que los contratos se formalicen obligatoriamente por escrito, si bien podrán concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente; asimismo podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. El período de prueba no podrá exceder de seis meses para contratos indefinidos y de dos para los de duración determinada.

También contempla la realización del “contrato en prácticas” a aquellos que estén habilitados para ejercer la profesión, por un tiempo máximo de dos años que se formalizará en los cuatro siguientes a la obtención del título.

El Real Decreto establece la siguiente organización del trabajo:

- Los abogados prestarán sus servicios en régimen de dedicación exclusiva, por lo que tendrán derecho a percibir una compensación económica. En todo caso será compatible con la prestación del turno de oficio, la que afecte a familiares y otras actividades como la docente, las representativas u otras de similar naturaleza (Art. 10).
- Podrán adoptar un pacto de permanencia durante cierto tiempo, no podrá ser superior a dos años, cuando hubieran recibido una formación o especialización profesional durante un tiempo y un coste determinado, en caso de incumplimiento el despacho tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios (Art. 11).
- También se podrá realizar un pacto de no competencia postcontractual, con objeto de restringir o limitar futuras actuaciones de los abogados en relación a sus clientes, se exceptúan los clientes aportados por el abogado. Este pacto no podrá exceder de dos años y solo será válido si se pacta una indemnización a favor del abogado. (Art. 12).

[social]



Cubrimos
todos los
sectores y todas
las situaciones
laborales

social al completo

- La solución a todas las necesidades del profesional en materia **laboral y de la Seguridad Social**.
- Todos los convenios, legislación, jurisprudencia, modelos...
- Contenidos plenamente interrelacionados y actualizados.
- **NOVEDAD: ahora con ALERTAS personalizadas.**

Quantor social, la solución
más completa en Internet

902 44 11 88
www.quantor.net



“El Sistema de Seguridad Social atraviesa por uno de los mejores momentos de su historia”

Jesús Caldera, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

“Cuando en los próximos meses entre en vigor el Estatuto, los trabajadores autónomos dispondrán de un régimen de protección social similar al del resto de los trabajadores”. Es uno de los mensajes que formula Jesús Caldera, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con respecto al Estatuto del Trabajo autónomo. El titular de Trabajo y Asuntos Sociales recuerda a su vez que “el Sistema de Seguridad Social atraviesa por uno de los mejores momentos de su historia”.

Jesús Caldera Sánchez-Capitán, nacido en Béjar (Salamanca) el 31 de octubre de 1957, está casado y tiene tres hijas.

Licenciado en Ciencias Políticas, Derecho y Sociología, es Secretario de Administración Local (categoría superior) y diputado por Salamanca desde la segunda legislatura.

Ha sido portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Comisión de Régimen de las Administraciones Públicas (1986-1989). Acto seguido, de 1989 a 1993, fue portavoz en la Comisión de Relaciones con la Comunidad Europea, tras lo cual fue nombrado Secretario General del Grupo Parlamentario Socialista –portavoz adjunto– (1993-1998).

Desde 1998 y hasta el año 2000 tuvo el cargo de portavoz de la Comisión de Infraestructuras del Congreso de los Diputados.

En julio de 2000 ganó la calidad de miembro de la Comisión Ejecutiva Federal y del Comité Federal del PSOE.

En 2004 actuó como coordinador del programa electoral del PSOE para las elecciones generales de ese mismo año. El 18 de abril 2004 fue elegido Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.



El Ministerio está inmerso en una campaña para fomentar el empleo fijo. ¿Cómo califica los resultados de la misma hasta la fecha?

Creo que sólo puedo calificarlos de extraordinarios. Las cifras de creación de empleo, en general, son muy buenas, pero especialmente lo son las referidas a trabajo estable. Desde que se puso en marcha la reforma laboral, en julio de 2006, se han firmado 2.100.000 contratos indefinidos, de los cuales un millón eran temporales que se han convertido en fijos. Creamos empleo estable a una media de 7.000 contratos por día.

Sólo en el primer trimestre de 2007 se han creado 340.000 nuevos puestos fijos, lo que sitúa la tasa de temporalidad por debajo del 32%, su nivel más bajo desde 1989. El número de contratos indefinidos registrados en el mes de

abril, unos 169.000, es el mayor de la serie histórica y supone más de un 12% del total de contratos.

La Encuesta de Población Activa corrobora que se está creando empleo a buen ritmo, con una tasa de crecimiento del 3,4% y un aumento de 67.000 personas con trabajo en el primer trimestre de este año. En definitiva, el empleo sigue creciendo con gran fortaleza, al tiempo que mejora su calidad. Si sigue así la tendencia, como esperamos, se producirá a medio plazo una notable reducción de la precariedad en nuestro país.

¿En qué medida están contribuyendo los inmigrantes al desarrollo de la economía española?

Sus aportaciones son positivas y de muy diversa índole: sociales, demográficas, económicas. Por citar algunos datos, recordaré que los trabajadores extranjeros han aportado el 4,9% al Producto Interior Bruto español y suponen el 10% del consumo nacional.

En el plano laboral, los trabajadores inmigrantes han ocupado el 30% de los 6,4 millones de nuevos empleos que se han creado en España entre 1995 y 2005 y su presencia, evidente en sectores como construcción, hostelería o servicio doméstico, ha contribuido a ralentizar el proceso de destrucción de puestos de trabajo en sectores como agricultura o industria. Su incorporación al mercado laboral, a trabajos que ya no son ocupados por españoles, ha contribuido también al superávit de las cuentas públicas, pues cotizan a la Seguridad Social por valor de 8.000 millones de euros y sólo perciben 400 millones en concepto de prestaciones.

Los trabajadores inmigrantes son los que han roto la tendencia demográfica de envejecimiento y de reducción de la población española, que entre 2000 y



“Este Gobierno tiene el compromiso de elevar el Salario Mínimo Interprofesional a los 600 euros mensuales al término de la legislatura”

2005 aumentó en más de 3 millones de personas, más que en los 20 años anteriores. No hay que perder de vista que aportan 15 de cada 100 nacimientos.

¿Qué se puede hacer para combatir la economía sumergida?

En primer lugar, facilitar al máximo posible la incorporación a la economía formal. Ese era uno de los objetivos de la reforma laboral, persuadir a los empresarios de que es más rentable, también desde el punto de vista económico, contratar legalmente a los trabajadores que tenerlos en situación ilegal.

En el caso concreto de los inmigrantes, el Gobierno, a petición de los agen-

tes sociales y de acuerdo con ellos, abrió un proceso de regularización de aquellos trabajadores que llevaban un tiempo trabajando en nuestro país en situación irregular, con lo que se consiguió incorporar a la legalidad a más de 600.000 trabajadores que, de esta forma, han visto reconocidos sus derechos y han podido cumplir sus obligaciones de ciudadanía, entre otras, la de pagar impuestos y cotizar a la Seguridad Social.

Todo ello sin perder de vista, naturalmente, la labor de la inspección de trabajo, responsable de velar por el cumplimiento de la legalidad en el ámbito laboral. En estos tres años hemos reforzado los medios humanos y mate-

riales de los que disponía y emprendido varias actuaciones para facilitar su tarea. No obstante, aunque creo que ésta es esencial, es mejor convencer antes que imponer.

¿De qué modo se puede conciliar la vida laboral y familiar en nuestro país?

Para empezar, hay que romper la concepción paternalista que presupone que el ámbito familiar es responsabilidad exclusiva de las mujeres, y asumir que compatibilizar ambas concierne por igual a mujeres y hombres, sin diferencia de ningún tipo. Ese es el principio que debe incorporarse al imaginario colectivo y hacer posible que nuestra sociedad pase de una igualdad legal a una igualdad real.

Para contribuir a ello, el Gobierno ha elaborado la Ley de Igualdad de Hombres y Mujeres, ya en vigor tras el

“La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia (Ley de Dependencia) es una verdadera revolución social”, señala Jesús Caldera.



voto mayoritario del Parlamento, que establece medidas en prácticamente todos los órdenes de la vida social y laboral: educación, salud, acceso a las nuevas tecnologías, bienes y servicios, vivienda, cultura, deporte, creación artística y cooperación al desarrollo, etc.

Por otra parte, para ir abriendo camino, la Administración de Estado ha puesto en marcha el Plan Concilia, que fija medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados públicos. Ésta, aunque es una medida limitada a un campo sobre el que el Gobierno puede actuar directamente, puede servir de referencia en otros sectores, como de hecho está ocurriendo.

En definitiva, pretendemos que la sociedad en general y los empresarios en particular, entiendan que es rentable, también económicamente, tener empleados que disfrutan de una vida personal equilibrada y satisfactoria, que no se trata de estar muchas horas en el trabajo, sino de hacer rentable y productivo su tiempo de permanencia.

Sobre el futuro de la situación financiera del sistema de pensiones español planean todavía algunas sombras. ¿Está garantizado el Sistema de Seguridad Social?

El Sistema de Seguridad Social atraviesa por uno de los mejores momentos de su historia, con unos niveles de afiliación históricos que rondan los 19,5 millones de afiliados y un superávit de más de 40.000 millones de euros en su fondo de reserva. Aprovechando esta coyuntura favorable, el Gobierno y los agentes sociales alcanzaron un acuerdo de reforma del Sistema cuyo objetivo es compatibilizar el incremento de las prestaciones con su consolidación financiera y su futuro sostenimiento.

Estamos ante una reforma global adecuada a la nueva realidad social que,

Ley de Dependencia

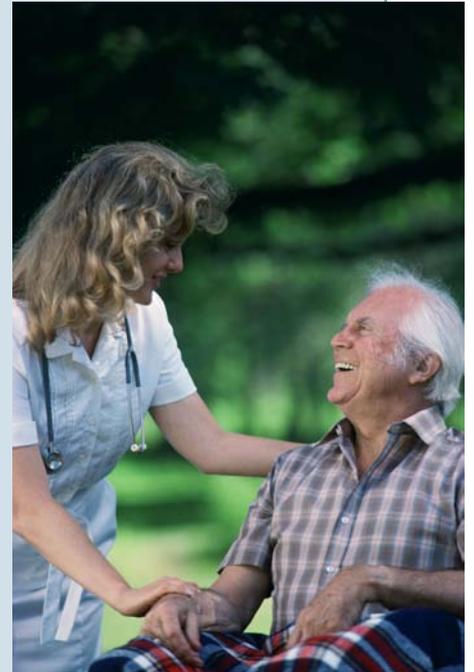
La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia (Ley de Dependencia) entró en vigor el pasado uno de enero. ¿Qué ha cambiado con su aplicación?

El cambio fundamental, lo que hace de esta Ley una verdadera revolución social, es que reconoce un nuevo derecho de ciudadanía: la asistencia y cuidados de todos los españoles que no pueden valerse por sí mismos, fundamentalmente personas con discapacidad y mayores. Con la Ley de Dependencia, el Estado garantiza un nivel mínimo e igual para todo el territorio español de prestaciones económicas y sociales que hasta ahora estaban al alcance de unos pocos (teleasistencia y ayuda a domicilio, ingreso en residencia o en centros de día o prestación económica por cuidado familiar), como un derecho que podrá ser exigido administrativa y judicialmente.

Tras su entrada en vigor, el 1 de enero de 2007, el Gobierno y las Comunidades Autónomas ya han aprobado su desarrollo: baremo, servicios y prestaciones. En concreto, el Gobierno ha establecido, mediante sendos reales decretos, el nivel mínimo de protección del Sistema y la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los cuidadores familiares de las personas que no pueden valerse por sí mismas.

Este año se podrán beneficiar directamente de la Ley más de 200.000 personas, los dependientes más graves. El resto, en función de su nivel y grado de dependencia, se irán incorporando al Sistema de forma gradual y progresiva hasta su total puesta en marcha en 2015.

El reconocimiento de la situación de dependencia se iniciará a instancia de los interesados, será gestionado por la Comunidad Autónoma correspondiente y tendrá validez en todo el Estado español. Los ciudadanos pueden informarse ya sobre los derechos que les asisten y sobre los procedimientos a seguir en el teléfono gratuito que ha dispuesto el Ministerio: el 900 40 60 80.



por ejemplo, reconoce la pensión de viudedad para las parejas de hecho con convivencia acreditada o hijos comunes y extiende la pensión de orfandad a todos los huérfanos, independientemente de la relación afectiva que una a los padres. Además, contempla incentivos a la prolongación de la vida laboral, con un incremento de la pensión del 2% por cada año trabajado o del

3% para quienes se jubilen después de los 65 años con 40 cotizados.

No es ésta la única reforma de la Seguridad que hemos afrontado. Los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario se van a integrar en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, atendiendo así a una demanda de agricultores y ganaderos.

En opinión del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, “los trabajadores inmigrantes son los que han roto la tendencia demográfica de envejecimiento y de reducción de la población española”.



Asimismo, estamos trabajando en la reforma del Régimen Especial de Empleados de Hogar, con la filosofía de dignificar la actividad del servicio doméstico, corregir las disfunciones de su régimen y adaptarlo a los requerimientos de la Ley de Dependencia.

Son mejoras, abordadas con el respaldo unánime de todos los agentes sociales, que garantizan el futuro de la Seguridad Social, sin olvidar que nuestro Sistema está sometido a permanente revisión, según se establece en el Pacto de Toledo.

¿Qué va a cambiar para los autónomos con la llegada del Estatuto del Trabajo autónomo? ¿Para cuándo está prevista su aplicación efectiva?

El Estatuto del Trabajo autónomo, cuyo proyecto de ley ha pasado ya con nota por el Congreso de los Diputados, establece, por primera vez, un catálogo de derechos y deberes para los trabajadores autónomos.

Entre las novedades que registra el proyecto, que salda una deuda histórica con un colectivo de más de tres millones de trabajadores, podemos destacar la regulación del régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente o el establecimiento de medidas para la protección de sus riesgos laborales.

Cuando en los próximos meses entre en vigor el Estatuto, los trabajadores autónomos dispondrán de un régimen de protección social similar al del resto de los trabajadores que, incluso, contemplará la posibilidad de contar con un sistema específico de protección por cese de actividad, lo que hasta ahora era impensable.

¿Queda margen para una nueva subida del Salario Mínimo Interprofesional en esta legislatura?

No sólo es que quede margen, es que este Gobierno tiene el compromiso de

elevant el Salario Mínimo Interprofesional a los 600 euros mensuales al término de la legislatura, y así será en 2008.

Quiero recordar que una de las primeras iniciativas del Gobierno, en junio de 2004, fue aprobar un aumento que compensaba la pérdida de poder adquisitivo acumulada en el período 1996-2004, durante los gobiernos del Partido Popular. Partiendo de los 460 euros vigentes entonces, después de tres años de incrementos por encima del Índice de Precios al Consumo, se ha pasado a los 570,6 euros/mes actuales.

La Ley de Igualdad ya está en marcha. ¿Está España peor, igual o mejor que otros países comunitarios en este aspecto?

España, como otros países de su entorno, arrastra las consecuencias de un sistema de organización social basado en el predominio de los intereses de los hombres, a quienes se encomendaban las actividades en el ámbito de lo público: el trabajo, la representatividad y la actividad política, en tanto que a las mujeres se les reservaba el ámbito de lo privado, el cuidado de los hijos y del hogar.

Es evidente que la vida actual tiene poco que ver con esa distribución de roles y hoy mujeres y hombres acceden por igual a la educación y a la formación académica y profesional, de manera que nos encontramos con personas muy capacitadas para desenvolverse en cualquier actividad social a las que, sin embargo, se les coloca una serie de barreras por pura inercia, por el sólo hecho de ser mujeres.

En España las leyes eran muy restrictivas para las mujeres hasta que, tras la llegada de la democracia, se modi-



número de siniestros que se producen en nuestro país durante la jornada laboral?

La siniestralidad laboral es una de las prioridades de este Gobierno y a ella se han dirigido no pocos esfuerzos. Desde el Ministerio se elaboró un plan de choque contra los accidentes en el trabajo que, entre otras medidas, contemplaba un fortalecimiento de la Inspección de Trabajo, de la que he hablado antes, que llevaba aparejado un aumento presupuestario del 11%. Ya en 2005, en el primer año de gobierno, se contrataron un centenar de inspectores y la inspección en materia de prevención de riesgos laborales se reforzó con 300 técnicos de las comunidades autónomas. Así, se han podido desarrollar programas en sectores de alta siniestralidad, lo que ha permitido, por ejemplo, que aumentaran un 227% las inspecciones realizadas.

ficaron radicalmente y hoy tenemos una legislación modélica por lo igualitaria. No obstante, la igualdad legal no siempre se corresponde con la igualdad real. Es preciso impulsar actuaciones específicas que promuevan cambios en las pautas sociales y en esa dirección se inscribe la Ley de Igualdad, cuyo objetivo es eliminar toda discriminación contra las mujeres.

España, que durante décadas ha padecido unas leyes claramente discriminatorias, es hoy uno de los países con la legislación más avanzada. Gracias a las iniciativas de este Gobierno nos hemos convertido en un referente, incluso, para nuestros socios comunitarios.

La siniestralidad laboral sigue siendo muy elevada. ¿No cree usted que hace falta incrementar la presencia de Inspectores para evitar el elevado

Simultáneamente, además de reforzarse el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ha estrechado la colaboración del Gobierno con las Comunidades Autónomas, se han emprendido campañas específicas en sectores de mayor siniestralidad y, sobre todo, se ha elaborado una Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene por objeto reducir la siniestralidad laboral, para acercarse a los valores medios de la Unión Europea y mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo. 

Pedro Toledano
ADADE





En GLOBALIUS tenemos todo lo que necesita

GLOBALIUS[®]
by DATADIAR.COM

Una única búsqueda
Todo el derecho



Más información en
902 092 888
<http://www.datadiar.com>

datadiar**com**
www.datadiar.com



Apuntes sobre la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Ángel de la Llave
Graduado social
ADADE Barcelona

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha introducido importantes novedades en el ámbito sociolaboral, al modificarse aspectos importantes de la legislación laboral: del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley General de la Seguridad Social, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la Ley de Procedimiento Laboral. Debido a la complejidad y amplitud de las modificaciones, pasamos a destacar aquellas que pueden incidir más en el día a día de la empresa.

Planes de igualdad

- Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Son obligatorios en empresas de más de 250 trabajadores. También en empresas de plantilla inferior, si así lo establece el convenio colectivo.

Permiso retribuido

- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de con-



Entre otras finalidades, la nueva ley pretende evitar que las mujeres sigan siendo las que acaparen casi en exclusiva la responsabilidad en el cuidado de los hijos.

sanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a dos días de permiso retribuido, o cuatro días en caso de que sea necesario un desplazamiento.

Esta Ley para la igualdad conlleva cambios en el ámbito sociolaboral al modificarse aspectos importantes de la legislación laboral

Lactancia

- Se incrementa proporcionalmente la duración del permiso por lactancia en caso de parto múltiple.
- Se posibilita la acumulación de la media hora de reducción de jornada por lactancia, si así lo establece el convenio colectivo o hay acuerdo con la empresa.

Reducción de jornada por guarda legal

- Se amplía de seis a ocho años la edad del menor que posibilita la reducción de jornada.

- Se reduce el mínimo de reducción de un tercio a un octavo de la jornada por este motivo.

Vacaciones

- Cuando el período de vacaciones fijado en la empresa coincida en el tiempo con una baja derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad, aunque haya terminado el año natural.

Excedencias

- Se reduce de dos años a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria.
- Se amplía de uno a dos años la excedencia por cuidado de familiares.
- La excedencia por cuidado de hijo o familiares se podrá disfrutar de forma fraccionada.

Maternidad

- Se amplía en dos semanas la duración del permiso en el supuesto de discapacidad del hijo o del menos adoptado o acogido.
- En casos de partos prematuros o en los que el nacido debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de sus-

Con relación a la paternidad, una de las novedades es que se establece un permiso de 13 días, ampliable en dos más

pensión por maternidad se podrá computar a partir del alta hospitalaria, excluyendo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria.

- En casos de partos prematuros con falta de peso, o que se precise por condición clínica la hospitalización del nacido por un período superior a siete días, se ampliará la duración del permiso en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con el límite de trece semanas adicionales.
- Se modifica el tiempo de cotización previo para tener derecho a esta prestación de maternidad, en función de la edad del beneficiario:
 - menor de 21 años: no se exige período cotizado.
 - entre 21 y 26 años: tener 90 días cotizados en los 7 años anteriores al inicio del descanso, o 180 días a lo largo de toda su vida laboral.
 - mayor de 26 años: 180 días

cotizados en los 7 años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

- En caso de parto, si la madre no tiene el período de cotización necesario, según la edad, se tendrá derecho a una prestación por maternidad de 42 días de duración a partir del parto. El importe de la prestación será del 100 % del IPREM (499,20 €), salvo que le correspondiera un importe inferior por sus cotizaciones.

Paternidad

- Se establece un permiso por paternidad de 13 días de duración, ampliable en dos días más por cada hijo nacido, adoptado o acogido, a partir del segundo.
- Se podrá disfrutar dentro del período comprendido entre el fin del permiso ordinario por nacimiento de hijo (normalmente 2 días) hasta el fin del permiso por maternidad o inmediatamente después terminado el mismo.
- Previo acuerdo con el empresario, se puede disfrutar a tiempo parcial del 50% como mínimo.
- En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor.
- Progresivamente, en un período de seis años, se ampliará el período del permiso hasta llegar a una duración de cuatro semanas.
- Para tener derecho a esta prestación se deben tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, o 360 días a lo largo de la vida laboral.
- La prestación es igual que en la maternidad, el 100 % de la base reguladora del trabajador.

Desempleo

- No se reduce la duración de la prestación por desempleo en caso de maternidad o paternidad coincidente en el mismo período.



Nulidad de despidos

- Será nulo el despido de los trabajadores que estén disfrutando de la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, enfermedades por el embarazo, parto o lactancia natural; o por paternidad. También el de los que hayan solicitado permiso por nacimiento de hijos prematuros o que deban ser hospitalizados, o cuando por ese motivo el trabajador reduzca su jornada. También el de los que se hayan reincorporado tras los períodos de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, o paternidad, si no han pasado nueve meses desde el hecho causante que produjo la suspensión.

Nulidad de la extinción de contratos por causas objetivas

- Será nula la extinción del contrato por causas objetivas durante la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o paternidad, y la de los reincorporados al trabajo tras finalizar la suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, o paternidad, siempre que no hubieran



En materia de desempleo, no se reduce la duración de la prestación en caso de maternidad o paternidad coincidente en el mismo período

transcurrido más de nueve meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Bonificación de cuotas

- Bonificación del 100% de cotización en caso de contratos de interinidad celebrados con desempleados para sustituir a trabajadores

de baja por riesgo durante la lactancia natural o por paternidad.

- Bonificación del 100% de cotización de la cuota sobre la base mínima para los trabajadores autónomos sustituidos por contratos de interinidad en los supuestos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

Dada la gran variedad de casos y situaciones que pueden plantearse, es recomendable que consulten con su asesor laboral ante las posibles dudas que le puedan surgir. 

[contable]

Tan seguro como que
dos y dos son cuatro



La respuesta segura para:
**contabilidad, auditoría
y sociedades mercantiles**

- Máxima exhaustividad e interrelación de contenidos.
- Práctica, eficaz y permanentemente actualizada.
- Avalada por el CGPJ y la AEAT, y considerada de utilidad profesional por AECA.
- NOVEDAD: ahora con ALERTAS personalizadas.

Quantor contable,
la solución más completa
en Internet

902 44 11 88
www.quantor.net





Las garantías en los arrendamientos urbanos III: sobre la hipoteca



Antonio Hernández Tejedor
Abogado
ADADE Madrid

Como venimos diciendo, la Ley de Arrendamientos Urbanos en el apartado 5 del artículo 36 señala que “las partes podrán pactar cualquier tipo de garantía del cumplimiento por el arrendatario de sus obligaciones arrendaticias, adicional a la fianza en metálico”. En esta tercera parte, trataremos de la hipoteca.

La hipoteca, en garantía de pago de rentas o prestaciones periódicas se recoge en diversos artículos de la Ley Hipotecaria, Reglamento Hipotecario y Código Civil, dado que se garantiza el cumplimiento de la obligación para cuya seguridad fue constituida. En base a ello, vamos a pasar a su análisis.

Podíamos definirla como un derecho real de garantía que se constituye sobre un inmueble propiedad del hipotecante (en nuestro caso del arrendatario) para asegurar el cumplimiento de una obligación (en nuestro caso, la totalidad o parte de los alquileres) deberá guardar una relación directa con el contrato de arrendamiento, y es susceptible de inscripción en la forma y condiciones recogidas en la legislación hipotecaria.

Los artículos precitados confieren al acreedor, de manera directa, un poder de realización sobre los bienes hipotecados para la satisfacción del crédito que le garantizan cualquiera que sea el poseedor de los mismos, con efecto “erga omnes”, es decir frente a todos, quedando sujeto quien fuera el poseedor de ellos, a la eficacia ejecutiva sobre las fincas (S. TS. 26. febrero 2001).

Como tal negocio jurídico, la hipoteca se puede constituir de forma bilateral o unilateral exigiendo siempre, que se rodee de los elementos esenciales de todo contrato, es decir, consentimiento (declaración de voluntad unilateral o bilateral), objeto y causa, siendo en este caso la causa la garantía de la obligación.

Para que el contrato de hipoteca se pueda formalizar, se exige por los artículos 1857 y 1858 del Código Civil:

- a)** Que se constituya para asegurar el cumplimiento de una obligación principal.
- b)** Que la cosa hipotecada pertenezca en propiedad al que la hipoteca.
- c)** Que la persona que la constituya tenga la libre disposición de los bienes.

d) Que vencida la obligación, puedan ser enajenadas las cosas hipotecadas para pagar al acreedor.

• **Podrán ser hipotecados:** (art. 106 Ley Hipotecaria)

1º Los bienes inmuebles susceptibles de inscripción.

2º Los derechos reales enajenables, con arreglo a las leyes aplicables.

• **Podrán también hipotecarse:** (art. 107 Ley Hipotecaria):



1° El derecho de usufructo, sujeto a determinados requisitos legales.

2° La mera propiedad.

3° Los bienes anteriormente hipotecados, aunque lo estén con el pacto de no volverlos a hipotecar.

4° El derecho de hipoteca voluntaria, pero quedando pendiente la que se constituya sobre él, de la resolución del mismo derecho.

5° Los derechos de superficie, pastos, aguas, leñas y otros semejantes de naturaleza real.

6° Las concesiones administrativas de minas, ferrocarriles, canales, puentes y otras obras destinadas al servicio público, y los edificios o terrenos que, no estando directa y exclusivamente destinados al referido servicio, pertenezcan al dominio particular, si bien se

hallen agregados a aquellas obras, quedando pendiente la hipoteca, en el primer caso, de la resolución del derecho del concesionario.

7° Los bienes vendidos con pacto de retro o a carta de gracia, con determinados requisitos.

8° El derecho de retracto convencional.

9° Los bienes litigiosos, si la demanda origen del pleito se ha anotado preventivamente, o si se hace constar en la inscripción que el acreedor tenía conocimiento del litigio, pero en cualquiera de los dos casos la hipoteca quedará pendiente de la resolución del pleito.

10° Los bienes sujetos a condiciones resolutorias expresas, quedando extinguida la hipoteca al resolverse el derecho del hipotecante.

11° Los pisos o locales de un edificio en régimen de propiedad horizontal inscritos conforme a lo que determina el artículo 8 de la Ley.

12° El derecho del rematante sobre los inmuebles subastados en un procedimiento judicial.

• **No podrán ser hipotecados:** (art. 108 Ley Hipotecaria):

1° Las servidumbres a menos que se hipotequen juntamente con el predio dominante, y exceptuándose, en todo caso, la de aguas, la cual podrá ser hipotecada.

2° Los usufructos legales, excepto el concedido al cónyuge viudo por el Código Civil.

3° El uso y la habitación. La razón es que se tratan de derechos personalísimos e intransferibles (art. 525 Cc).

• **No se pueden comprender en la hipoteca:**

Salvo pacto expreso o disposición legal en contrario, la hipoteca, cualquiera que sea la naturaleza y forma de la obligación que garantice, no comprenderá:

1° Los objetos muebles que se hallen colocados permanentemente en la finca hipotecada, bien para su adorno, comodidad o explotación, o bien para el servicio de alguna industria, a no ser que no puedan separarse sin quebranto de la materia o deterioro del objeto.

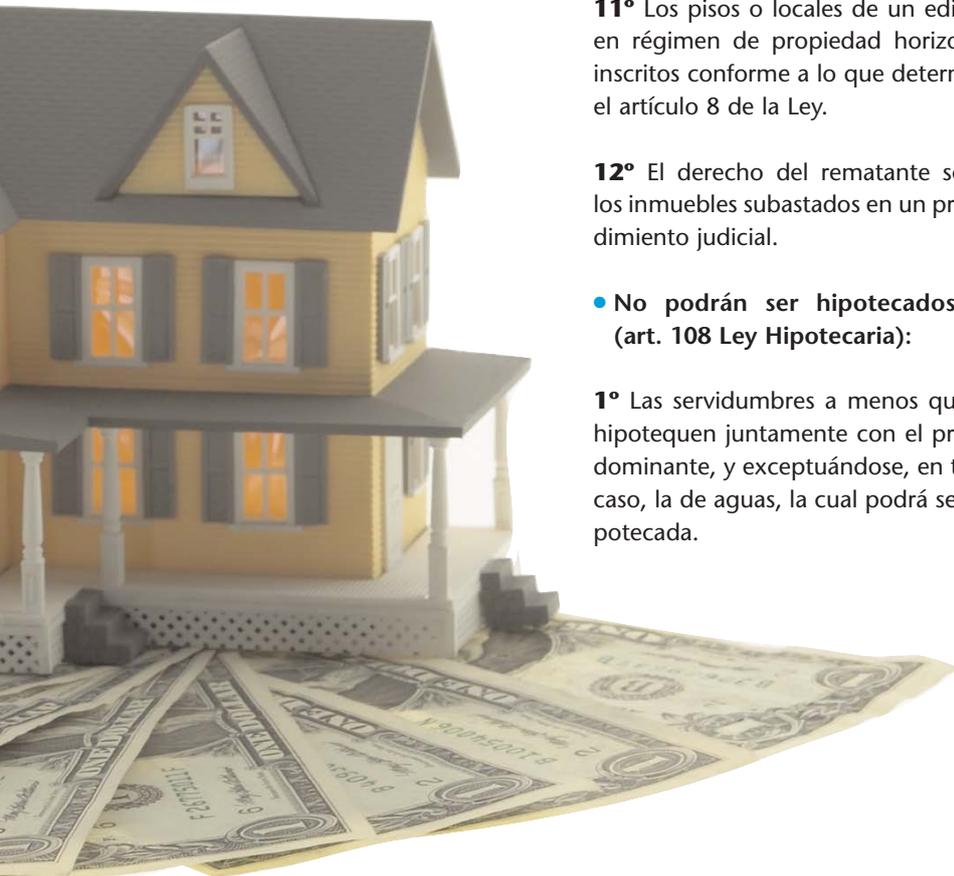
2° Los frutos, cualquiera que sea la situación en que se encuentren.

3° Las rentas vencidas y no satisfechas al tiempo de exigirse el cumplimiento de la obligación garantizada.

Los sujetos que intervienen en el contrato de hipoteca son el deudor, que deberá tener capacidad bastante para formalizarlo o poder suficiente, y el acreedor que necesite tener la capacidad general necesaria para contratar.

El contrato deberá contener el importe del préstamo, la forma de entrega del importe del préstamo y la forma en que se llevará a cabo la amortización. Estos requisitos entendemos, deben en su caso adaptarse cuando de una garantía arrendaticia se trate.

Los caracteres de este contrato son la **accesoriedad**, es decir la hipoteca se vincula a la obligación que garantiza y asegura; la **constitución registral** que recae sobre inmuebles ajenos, permaneciendo la posesión del mismo en





poder de su propietario; el **carácter real** teniendo efecto frente a todos; **su función garantizadora y oponible frente a terceros** y su contenido es la adquisición por el acreedor del derecho de realizar el valor del bien hipotecado para el supuesto de que el deudor hipotecario no cumpla la obligación contraída; **indivisible**, es decir la hipoteca subsistirá mientras no se cancele íntegramente la obligación.

Las hipotecas pueden ser, según sea su origen, voluntarias y legales; por su forma, expresas y tácitas; generales y especiales en atención a su objeto; ordinarias y de seguridad por su contenido; de capital y renta en función de lo que garanticen; comunes y privilegiadas teniendo en cuenta su prioridad registral; normales y excepcionales si se adaptan totalmente a las condiciones típicas legales o modifican ésta en todo o en parte.

GARANTE DE RENTA

Este tipo de hipoteca, como hemos dicho más arriba, garantiza al arren-

dador del pago de la renta o cantidad periódica y temporal. Por tanto, la diferencia con la hipoteca “tradicional”, es que mientras la simple hipoteca garantiza la devolución de una cantidad recibida previamente, la hipoteca garante de rentas, garantiza una cantidad que va a pagarse.

A las hipotecas en garantía de rentas o prestaciones periódicas, se refiere el artículo 157 de la Ley Hipotecaria y 248 de su Reglamento, donde se señala que podrán constituirse por acto unilateral del dueño de la finca hipotecada, en cuyo caso la aceptación de la persona a cuyo favor se constituya se regulará por lo dispuesto en el artículo 141 de dicha Ley (RCL 1946, 886).

Cuando estas hipotecas se constituyeren en actos de última voluntad, será título suficiente para inscribirlas el testamento, acompañado de los certificados de defunción del testador y del Registro General de Actos de Última Voluntad, y la aceptación del pensionista o beneficiario de la pres-

tación podrá otorgarse en la escritura particional de la herencia o en otra escritura.

En la inscripción se hará constar necesariamente el acto o contrato por el cual se hubieran constituido las rentas y el plazo, modo y forma en que deben ser satisfechas, así como la fecha en que deba satisfacerse la última pensión o prestación, o, en otro caso, el evento o condición que determine su extinción. Caso de producirse intereses vencidos y no satisfechos, el acreedor podrá exigir del deudor ampliación de la hipoteca constituida.

El pacto en contrario que autoriza el último párrafo del artículo 157 de la Ley (RCL 1946, 886) no podrá exceder, en ningún caso, de cinco años. Caso de incumplimiento del pago de la renta o de las prestaciones periódicas, el acreedor podrá ejecutar estas hipotecas mediante el procedimiento judicial sumario, asumiendo las obligaciones contenidas en la misma el adjudicatario de la subasta, por lo que la hipoteca subsistirá hasta que se abone la última renta. El remate de la subasta no supone extinción de la obligación.

Vencida y pagada la última renta garantizada, la cancelación la podrá hacer a su instancia el propio arrendatario (propietario del inmueble gravado), sin que para ello se precise el consentimiento del arrendador (acreedor hipotecario), dentro de los seis meses siguientes contados a partir del vencimiento de la última renta, salvo anotaciones registrales que consten indicando haberse modificado el contrato o haberse formulado reclamación contra el arrendatario (deudor hipotecario) sobre el pago de alguna renta pendiente.

Las partes podrán establecer pactos en contrario, pero nunca con una duración superior a cinco años.

Forme parte de uno de los principales grupos asesores a nivel nacional

ADADA le ofrece un grupo empresarial capaz de prestar servicios de asesoría integral en cualquier punto del País, contando con una marca que cada día tiene más prestigio.

ADADA le ofrece la utilización de reconocidas bases de datos de legislación y jurisprudencia, instaladas en el servidor y red de Intranet propios.

ADADA cuenta con un manual de calidad realizado por sus profesionales para optimizar los métodos de trabajo, e incrementar los resultados.

ADADA le posibilita el ofertar un mayor número de servicios con una gran calidad.

ADADA dispone de planes de formación para todos los niveles profesionales del despacho.

ADADA dispone de una red de profesionales distribuidos por toda la geografía nacional para solventar los problemas planteados por los clientes.

ADADA dispone de una central de compras, así como preferencias en las negociaciones con entidades.

ADADA le ofrece el poder beneficiarse de las campañas de comunicación y de los soportes publicitarios editados.

ADADA le permite aprovechar la redacción de boletines informativos, que los distintos departamentos, emiten para sus clientes.

ADADA le ofrece en definitiva una Imagen de Marca de reconocido prestigio.

Solicitud de Información

Nombre y apellidos:

Empresa:

Cargo: E-mail:

Dirección:

Cód. Postal y Población: Provincia:

Teléfono: Móvil: Fax:

Estoy interesado en recibir información sobre la incorporación al grupo ADADA como:

Asociado Franquiciado Colaborador/Partner

Deseo recibir de forma periódica y gratuita la revista **Actualidad Empresarial**.

Deseo recibir presupuesto, sin compromiso alguno de su servicio de

Remitir la presente solicitud a ADADA, al nº fax 925 214 619

En cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, ADADA, S.A. le informa que los datos recogidos serán incluidos en las bases de datos de las cuales es responsable, para las finalidades arriba expresadas. Podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito al "Departamento de Protección de Datos" de ADADA, en la Calle Fernando Garrorena, nº 6 of. 5 06011 Badajoz



Hacienda se mete en el negocio del fútbol



Antonio J. Pérez Madrid
Economista
ADADE Murcia

El papel que desempeña el futbolista profesional excede muchas veces del ámbito deportivo. La economía que surge alrededor de este deportista puede superar sus previsiones y su control, ya que sus retribuciones se generan en un período de vida deportiva corto, aunque a veces los futbolistas no valoran adecuadamente esta circunstancia, dándose cuenta de esta situación cerca del final de su carrera. Sin embargo, el "Fisco" sí aprovecha estos ingresos que perciben los futbolistas para requerir su parte.

Las retribuciones que percibe el futbolista, normalmente están vinculadas con la relación contractual que mantiene con el club por el que está contratado, obteniendo rentas en relación a dicho contrato, pero no menos importantes de las que perciben por otras negociaciones como traspasos, cesiones, gestión de sus derechos de imagen, explotación comercial de marcas, patrocinio deportivo, retribuciones irregulares y en especie, retribuciones de inversio-

nes mobiliarias e inmobiliarias...

La gran relevancia mediática y económica que tiene este deporte conlleva operaciones complejas y sustanciales, que acarrearán una tributación muy alta por parte de la Agencia Tributaria y que necesitan de una buena gestión para evitar esta excesiva tributación. De ahí que Hacienda mire con tanta atención todas las actuaciones económicas derivadas del denominado "negocio del fútbol", como la oleada de actuaciones de inspección a determinados futbolistas que obtuvo

El "Fisco" sí aprovecha los ingresos que perciben los futbolistas para requerir su parte

tanta repercusión en los medios de comunicación en el año 2000.

DEPORTISTAS CONVERTIDOS EN SOCIEDADES

El tipo de tributación para los futbolistas de élite, por sus ingresos relativos a rentas regulares de su relación contractual con el club, se sitúa actualmente en el 45% (tipo máximo en IRPF). Para el próximo año, con la reforma del I.R.P.F., será del 43%.

A todo esto hay que sumar la tributación por la cesión de los derechos de imagen, que puede venir gravada también al tipo máximo, ya que es el tipo por el que se cargan todas las rentas generadas en el período



La gran relevancia mediática y económica que tiene este deporte conlleva operaciones que implican una tributación muy alta por parte de la Agencia Tributaria.

Para intentar evitar esta tributación excesiva el futbolista se ve en la necesidad de delegar los asuntos empresariales y de marketing

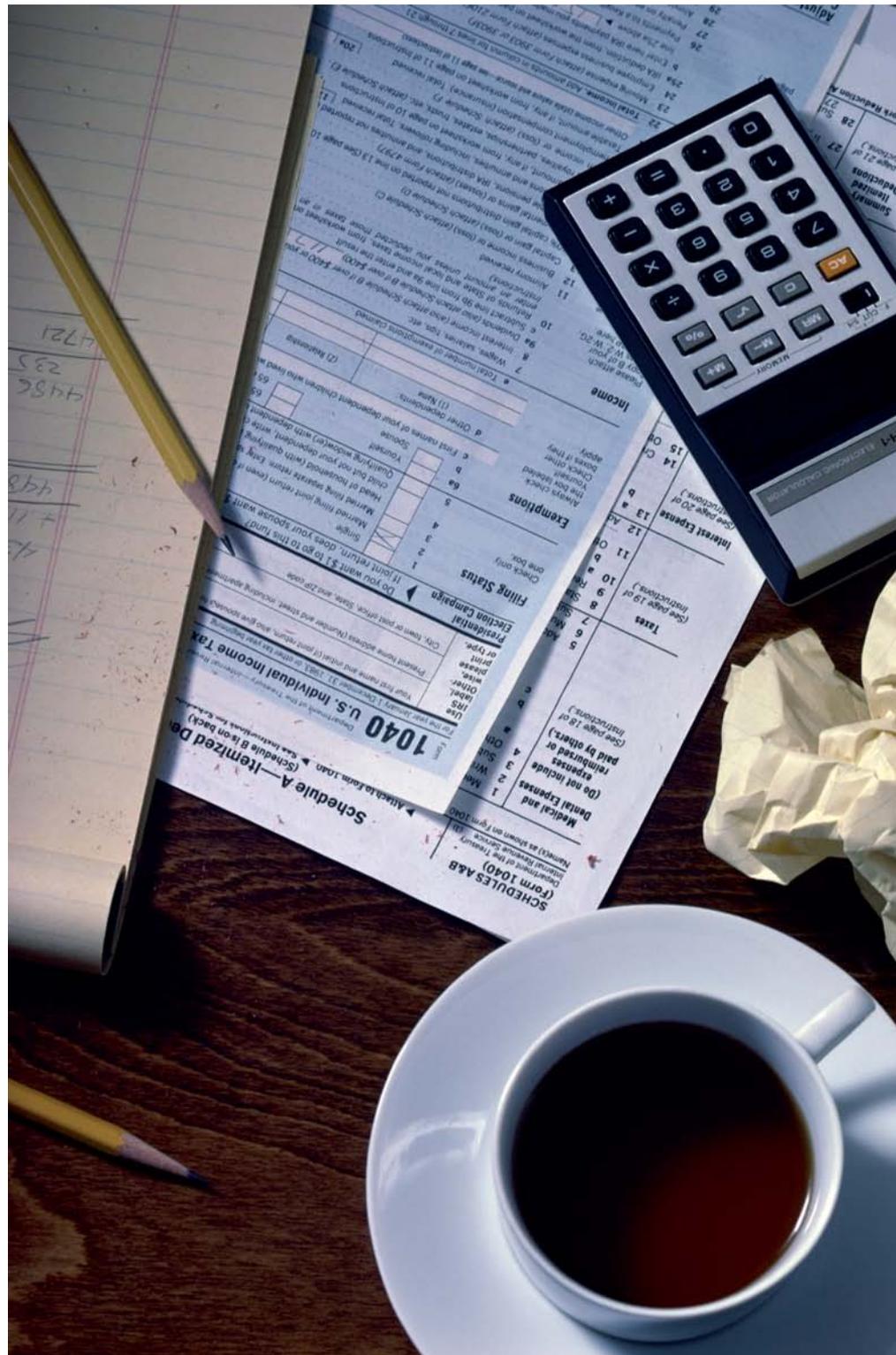
impositivo (normalmente el año natural).

Para intentar evitar esta tributación excesiva, el futbolista profesional, tras alcanzar un determinado estatus y centrarse en su carrera profesional, en su rendimiento personal y en lograr los más altos éxitos deportivos, se ve en la necesidad de delegar esos asuntos empresariales y de marketing, con el fin de que profesionales le representen en esta gestión extradeportiva, tan importante, que puede condicionar su vida después de su paso por la élite del deporte rey.

Gestionar tantos asuntos, y en un período de vida deportiva corto, requiere la presencia de expertos asesores, ya que la fiscalidad se convierte en uno de los factores claves en la optimización de rendimientos. Por ello, existen mecanismos de planificación que, convenientemente estructurados e implantados, permiten optimizar los rendimientos de los jugadores.

Pese a no existir un marco regulador del régimen fiscal para los deportistas, el régimen general contempla mecanismos que permiten modular la tributación final de éstos, permitiendo crear sociedades interpuestas a las que se ceden los derechos de imagen y que actúan como gestoras de dichos derechos, cediéndoselos a su vez a patrocinadores y/o al propio club.

También se suele gestionar el patrimonio personal a través de sociedades, las llama-



das "sociedades patrimoniales", que cumpliendo unos determinados requisitos pueden reducir considerablemente la tributación, ya sea en el Impuesto sobre la Renta o en el tan importante Impuesto sobre el Patrimonio.

Es necesario por tanto que el futbolista profesional se involucre en una gestión integral de su carrera que, con el debido asesoramiento, le permita tributar menos de lo necesario. 

Todos somos culpables de impago del IVA



Arabella Carrillo
Economista
ADADE Murcia

La nueva Ley contra el Fraude Fiscal responsabiliza por igual ahora del impago del impuesto a todas las personas y empresas que hayan intervenido en la cadena de comercialización donde se detecte la estafa.

A raíz de la aprobación de esta nueva ley, a partir de ahora serán responsables subsidiarios del pago del IVA todos aquellos sujetos que hayan intervenido en una operación de compra/venta y que, en cualquier momento de la cadena de comercialización, hayan dejado de ingresar alguna cuota del IVA y por lo que, además, exista presunción de que sabían que no se había producido este ingreso al "Fisco".

Desde ADADE Murcia hemos organizado estas charlas para concienciar a los empresarios sobre la importancia de esta medida y el riesgo que conlleva realizar operaciones cuyos valores de transacción sean inferiores al valor establecido en el mercado.

Con la ley en la mano, se entiende que, presumiblemente, no se ha realizado el ingreso cuando, como conse-

cuencia de la operación, se haya satisfecho un precio notoriamente anómalo; es decir, sea sensiblemente inferior al valor de mercado o al precio de adquisición de dichos bienes por parte de quién ha efectuado la entrega.

La misma ley también establece rigurosamente que será la Administración la que fijará el precio de mercado estudiando los datos aportados y el sector de referencia. No obstante, considera que el precio no será notoriamente anómalo cuando se pueda justificar otro por existencia de factores económicos.

Como ejemplo de que la Ley contra el Fraude Fiscal ya ha empezado a dar sus resultados, es sabido que la Agencia Tributaria ha destapado recientemente uno de los mayores frau-

des existentes en España, relativos a productos informáticos y compraventas de telefonía móvil.

El fraude se iniciaba con la introducción en España de mercancías exentas de IVA procedentes de países de la Unión Europea y después se derivaba el material a una "sociedad pantalla", en una transacción en la que nadie pagaba el impuesto en España.

Junto con esta operación, también se han descubierto otras redes parecidas que operaban en los sectores de marroquinería, artículos de piel y compraventa de oro.

Con esta nueva Ley de prevención del Fraude Fiscal la Agencia Tributaria pretende luchar contra estas tramas que intentan eludir el pago del IVA. 



Hacienda nos “ayuda”



Silvia Inés Romero
Economista
ADADe Guadalajara

Gracias a la maravillosa campaña de marketing que “pagamos” entre todos, la Agencia Tributaria nos vende su intención de facilitarnos el trabajo y hacernos la vida casi casi de color de rosa.

Pero veamos y comprobemos que la realidad es muy distinta. Con la publicidad parcial de la normativa que nos dice que con menos de 22.000 euros de percepción anual no hay obligación de declarar consiguieron varias cosas: una, que la mayoría de los ancianos de este país con pensiones mínimas y algunos ahorros en el banco no hicieran la declaración (qué buena es Hacienda, nos libera de esa obligación), pero si tenemos en cuenta que mas del 90% de esas declaraciones son a devolver, cantidades mínimas eso sí: 20, 60, 80, 100 euros... y nos hacemos una idea del número de declaraciones de las que hablamos, la conclusión es que realmente lo que han logrado es recaudar a base de “meter la mano” en el bolsillo de los contribuyentes más desfavorecidos.

Otra cosa que han conseguido es que la gente se quede con el estribillo de que si se ganan menos de 22.000 anuales no hay que hacer la declaración -y mucha gente no la hace aún

cuando percibe de más de un pagador- lo que supone no sólo que Hacienda llama a los que tenían obligación y les tocaba pagar sino que, a los que les salía a devolver no les llama y, por tanto, se “queda” con la posible devolución. Todo esto acompañado de que a los que llama no solamente les cobra lo que tenían que haber pagado, sino que además les cobra los intereses de demora y les impone la correspondiente sanción con su afán recaudatorio de siempre.

Por otro lado, nos facilitan la vida con el generosísimo envío del borrador, para que no tengamos que hacer la declaración, ¡Qué maravilla! Pero la realidad es otra muy distinta....

En ocasiones el borrador confeccionado por Hacienda obvia los planes de pensiones que con tanto esfuerzo aportamos, en otras no tiene en cuenta la deducción por adquisición de vivienda proveniente de los préstamos hipotecarios que religiosamente pagamos mes a mes..., aun cuando sí que figuran en la hoja de comunicación de datos fiscales que ellos mismos te envían con el borrador.

Pero el colmo ha llegado en algunas declaraciones de este año, donde con referencia a la prestación por maternidad -y si el hijo ha nacido en 2006- figura la prestación recibida pero no figura ni la deducción del mínimo familiar por hijo ni el derecho a percibir la prestación de maternidad, lo que implica que si su hijo ha nacido en marzo y usted ha solicitado y se le ha concedido la prestación de 100 euros al mes, se puede encontrar con la desagradable sorpresa de que en su borrador, amén de no figurar el incremento del mínimo familiar por hijo, no figura el derecho a percibir los 100 euros mensuales pero sí consta que los ha recibido. Por tanto, en el borrador se calcula su declaración y luego se le incrementan los 100 euros por mes cobrados, lo que puede suponer que usted pague 1.000 euros más de los que realmente le corresponden, increíble ¿no?, más aún cuando Hacienda conoce perfectamente la circunstancia del nacimiento y del derecho a percibir la maternidad puesto que es ella quien lo concede y lo paga. O sea, que para unas cosas lo conoce y para otras no, paradójico ¿verdad?, pero qué casualidad, siempre a su favor... 



http://ec.europa.eu/enterprise/sme/index_es.htm

Nuevo portal europeo para las PYME

La Comisión Europea ha puesto en marcha un portal dirigido a las pequeñas y medianas empresas para facilitarles el acceso a la información sobre las políticas y los programas que la Unión Europea ha puesto en marcha a favor de las PYME.

Este portal proporciona acceso a información sobre la totalidad de las políticas, legislación, programas e iniciativas de la UE relacionados con las pequeñas y medianas empresas europeas.

La información que nos proporciona este portal está dividida en 10 apartados y que son los siguientes:

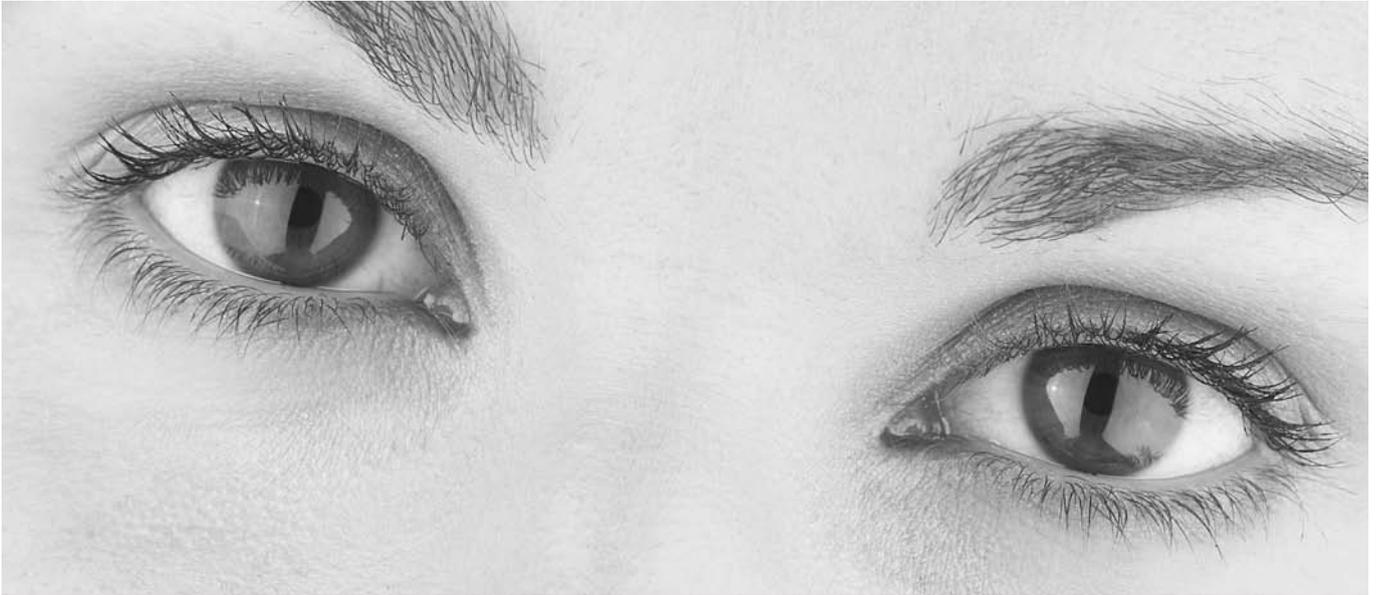
- Financiación de la UE para PYME
- Política para las PYME en Europa
- Servicios de asistencia en Europa
- Promoción del carácter emprendedor
- Ayuda en línea
- Un mercado único para Europa
- Internacionalización de empresas
- Cómo hacer que las PYME sean más competitivas
- El Representante para las PYME de la UE
- Políticas sectoriales de la UE

La UE tiene la misión de impulsar el crecimiento de la economía europea y crear nuevos empleos, por ello pone a disposición de la PYME una serie de servicios de ayuda para facilitar el acceso a esas oportunidades, por lo que para conocer mejor la legislación, las políticas y las iniciativas de la UE que puedan afectar a la PYME favorece a los empre-



sarios con una Ayuda en línea que constituye una fuente de asesoramiento inicial. 

Pedro Toledano
ADADE



**“Son muchos los que
estarán observándole”**

Actualidad mpresarial

realiza una tirada de 30.000 ejemplares
distribuidos entre empresarios, directivos y
autónomos, clientes de ADADE

ÁLAVA

General Álava, 10, 5ª planta
Tel. 945 132 887 • Fax. 945 132 857
01005 - VITORIA

ALBACETE

Teodoro Camino, 28 entr.
Tel. 967 232 113 • Fax. 967 501 410
02002 - ALBACETE

ALICANTE

Avda. Maisonnave, 33-39
Zona jardín, entreplanta
Tel. 96 598 50 83 • Fax. 96 522 74 16
03003 - ALICANTE

General Cosido, 47, entresuelo • Elche
Tel. 966 662 135 • Fax. 966 675 317
03201 - ELCHE

ASTURIAS

Sanz Crespo, 5 bajo
Tel. 98 517 57 04 • Fax. 98 517 2121
33207 - GIJON

Río San Pedro, 1, 5º C
Tel. 98 520 92 60 • Fax. 98 522 93 92
33002 - OVIEDO

BADAJOS

Fernando Garrorena, 6 Of. 5
Tel. 924 224 425 • Fax. 924 257 614
06011 - BADAJOZ

San Francisco, 2-1º
Tel. 924 311 562 • Fax. 924 319 711
06800 - MERIDA

BALEARES

Edificio Mirall Balear – Cº Son Fangos, 100 –
3º A – Local 1
Tel. 971-202150 • Fax. 971-755663
07007-PALMA DE MALLORCA

BARCELONA

Balmes, 102 principal
Tel. 93 488 05 05 • Fax. 93 487 57 00
08008 - BARCELONA

El Plà, 80 • Sant Feliu de Llobregat
Tel. 93 685 90 77 • Fax. 93 685 91 55
08980 – SANT FELIU DE LLOBREGAT

Aygda. Llibertat, 63 esc. C desp. 7
Tel. 93 579 37 25 • Fax. 93 579 38 56
08100 – MOLLET DEL VALLES

Ramón Llull, 61-65
Tel. 93 733 98 88 • Fax. 93 733 98 89
08224 - TERRASSA

BURGOS

San Lesmes, 4-6 - Edif. Adade
Tel. 947 257 577 • Fax. 947 257 347
09004 - BURGOS

San Pablo, 9 – 1º B
Tel. 947 270 711 • Fax. 947 279 936
09002 - BURGOS

CANARIAS

Hotel Vista Amadores • Montaña Clara, s/n
Urbanización Puerto Rico
Tel. 928 153 113 • Fax. 928 153 610
35130 – MOGAN – LAS PALMAS

CANTABRIA

General Mola, 27, 1º C
Tel. 942 313 712 • Fax. 942 313 583
39004 - SANTANDER

CASTELLON

Navarra, 89 bajo y entlo
Tel. 964 242 122 • Fax. 964 200 373
12002 - CASTELLON

Plaza Rey Jaime I, 8 Planta Baja
Tel. 964 713 950 • Fax. 964 713 974
12400 – SEGORBE

Pere Gil, 2 entlo
Tel. 964 506 364 • Fax. 964 530 653
12540 – VILA REAL

CUENCA

San Esteban, 2 – 3ºA
Tel. 963 915 519 • Fax: 963 911 135
16001 - CUENCA

GERONA

Avda. Sant Francesc, 1 y 3
Tel. 972 208 900 • Fax. 972
208 498
17001 - GIRONA

Bisbe Lorenzana, 18 – 1º
Tel. 972 276 050 • Fax. 972
276 051
17800 - OLOT

GUADALAJARA

Ingeniero Mariño, 7
Tel. 949 219 365 / 949 253
341
19001 - GUADALAJARA

HUELVA

Puerto 53, 1º A
Tel. 959 252 648 • Fax. 959 282 962
21001 - HUELVA

LUGO

Inés de Castro, 6
Tel. 982 410 877 • Fax. 982 404 807
27400 – MONFORTE DE LEMOS

MADRID

Pl. Sta. Catalina de los Donados, 2 – 3º
Tel. 91 559 58 00 • Fax. 91 559 05 11
28013 - MADRID

Loeches, 42, local
Tel. 91 656 26 96 • Fax. 91 676 24 26
28850 – TORREJON DE ARDOZ

MURCIA

Santa Catalina, 8 entlo
Tel. 968 242 258 • Fax. 968 231 196
30005 - MURCIA

Médico Miguel Rodríguez, 2
Tel. 968 750 523 • Fax. 968 750 775
30510 - YECLA

ORENSE

Capitán Eloy, 29 – 2º
Tel. 988 237 902 • Fax. 988 245 727
32003 - ORENSE

SEVILLA

Avda. Héroes de Toledo, s/n
Ed. Toledo I - Planta 3ª
Tel. 95 463 84 11 • Fax. 95 466 25 77
41006 - SEVILLA

SORIA

Doctrina, 2
Tel. 975 230 344 • Fax. 975 222 107
42002 - SORIA

TARRAGONA

Pere Martell, 8 – 1º
Tel. 977 241 703 • Fax. 977 247 043
43001 - TARRAGONA

Larache, 8
Tel. 977 702 967 • Fax. 977 702 876
43870 - AMPOSTA

TOLEDO

Cuesta de Carlos V, 5 – 3º
Tel. 925 221 700 • Fax. 925 214 619
45001 - TOLEDO

Tamujar, 1
Tel. 925 816 521 • Fax. 925 807 084
45600 – TALAVERA DE LA REINA

VALENCIA

Gran Vía Fernando el Católico, 76, 1º Izda.
Valencia - Edificio 2000
Tel. 96 391 55 19 • Fax. 96 391 11 35
46008 - VALENCIA

Curtidors, 1, 2º 3ª
Tel. 96 241 90 30 • Fax. 96 241 98 49
46600 - ALZIRA



La solución global para su empresa

Dos de Maig, 52 • Entslo. 3ª y 4ª
Tel. 96 238 88 33 • Fax. 96 238 84 12
46870 - ONTINYENT

VALLADOLID

Acera de Recoletos, 7 - 30
Tel. 983 295 900 • Fax. 983 217 624
47004 – VALLADOLID

VIZCAYA

Alameda de Mazarredo, 63 entr.
Tel. 94 423 60 23 • Fax. 94 423 53 29
48009 - BILBAO

ZARAGOZA

San Jorge, 7 entlo.
Tel. 976 204 111 • Fax. 976 293 430
50001 - ZARAGOZA

ASESORES JURÍDICOS, LABORALES,
FISCALES Y CONTABLES
AUDITORÍAS
CONSULTORÍA
RECURSOS HUMANOS
PATENTES Y MARCAS
CORREDURÍA DE SEGUROS
FRANCHISING

CONTACTO:
902 100 676

e-mail: adade@adade.es
<http://www.adade.es>

INTERNACIONAL

MÉXICO

Hacienda de Temixco, 32 - Interior 102
53310 – NAUCALPAN DE JUAREZ
Tel. 00 52 55 55 60 62 06

PERU

Jirón Las Paltas, 4472 - 3º - Urb. Naranjal
Distrito San Martín de Porres – LIMA
Tel. 00 51 198 78 31 79

PORTUGAL

Avda. Joao Crisóstomo, 21 - 2º esq.
1050-125 LISBOA
Tel. 00 351 210 100 224
Fax. 00 351 210 100 283

VENEZUELA

Avda. Urdaneta
entre esquinas Platanal a Desamparados
Edif. Platanal 37, Nivel Mezzanina, Ofic. A,
La Candelaria • CARACAS
Tel. 00 58 212 345 17 83
Fax. 00 58 212 562 85 75