

gestión

Revista de Economía

41

JUL 07 - SEP 07

5

Competitividad de los Recursos Humanos en la PYME Familiar

La Sociedad Profesional una Nueva Estructura

12

16

Reforma Mercantil y Contable, Ajustes Derivados de la Primera Aplicación del Nuevo Plan General de Contabilidad

Reforma Mercantil y Contable "Las Inversiones Inmobiliarias"

20

24

El barómetro del Colegio de Economistas



DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN

Centro Regional de Estadística de Murcia

Estadísticas de síntesis

Anuario Estadístico de la Región de Murcia
Región de Murcia en Cifras
Murcia en Cifras
Cartagena en Cifras
Lorca en Cifras
Municipios Menores de 70.000 habitantes en cifras



Estadísticas demográficas

Padrón Municipal de Habitantes de la Región de Murcia
Movimiento Natural de la Población de la Región de Murcia
Estadísticas Básicas de Mortalidad de la Región de Murcia
Movimientos Migratorios de la Región de Murcia
Proyecciones de Población de la Región de Murcia 2005-2019
Estadísticas de Mortalidad Perinatal e Infantil de la Región de Murcia



Estadísticas económicas

Directorio de Actividades Económicas de la Región de Murcia
Comercio con el extranjero de la Región de Murcia
Cuentas del Sector Industrial de la Región de Murcia
Cuentas de las Administraciones Públicas de la Región de Murcia
Índice de Producción Industrial de la Región de Murcia



Servicio de Estudios y Coyuntura Económica

Cuadernos de Economía Murciana
Análisis Económico Financiero de las Empresas de la Región de Murcia
Gaceta Económica



EDITA:

Ilustre Colegio de Economistas
de la Región de Murcia

DIRECTOR:

Salvador Marín Hernández

COLABORADORES REDACCIÓN:

Carmen Corchón Martínez
Isabel Teruel Iniesta

CONSEJO EDITORIAL:

*Decanato del Ilustre Colegio de Economistas
de la Región de Murcia

*Decanato de la Facultad de Economía y
Empresa de la Universidad de Murcia

*Director del Servicio de Estudios de Cajamurcia

*Director de la Revista

IMPRIME: Pictografía, S.L.

DEPÓSITO LEGAL: MU-520-1997

ISSN: 1137-6317

GESTIÓN –REVISTA DE ECONOMÍA–,
no se identifica necesariamente
con las opiniones expuestas por los
autores de artículos o trabajos firmados.

sumario

41

Jul. 07 / Sep. 07

- 4** Editorial
- 5** Colaboración:
Competitividad de los Recursos Humanos en la PYME Familiar **Antonio José Carrasco Hernández, Alicia Rubio Bañón**
- 12** Colaboración:
La Sociedad Profesional una Nueva Estructura: Análisis de un caso
Javier Lozano Bermejo
- 16** Colaboración:
Reforma Mercantil y Contable
“Ajustes Derivados de la Primera Aplicación del Nuevo Plan General de Contabilidad”
Domingo García Pérez de Lema - Francisco Bastida Albaladejo - Antonia Madrid Guijarro
- 20** Colaboración:
Reforma Mercantil y Contable
“Las Inversiones Inmobiliarias”
Salvador Marín Hernández, Mercedes Palacios Manzano y Marcos Antón Renart
- 24** Nuestro Colegio:
“El barómetro del Colegio de Economistas”
“El Colegio de Economistas de la Región de Murcia firma un convenio con Undemur”
“Escuela de Economía. El Nuevo Plan General de Contabilidad”
- 30** Información Actual:
“El déficit comercial llegará este año a 100.000 millones por primera vez”
“Tres estadounidenses ganan el Premio Nobel de Economía 2007”
“La polémica con los auditores marca la redacción final del Estatuto de Abogacía”
“España se mantiene en el furgón de cola de la Unión Europea en Productividad”
“Los académicos avalan el concepto de “Economía de la Empresa Responsable”
“Nueva declaración tributaria para el 2009”
- 37** Internet y los Economistas: Direcciones
- 38** Reseña Literaria

Editorial

Este número lo iniciamos con un trabajo de los profesores Carrasco y Rubio, que con datos rigurosos y bien estructurados profundiza en el conocimiento de los recursos humanos de las pyme familiares. Para ello realizan una extensa revisión de aquellos trabajos que, fundamentados en las experiencias de empresas familiares de todo el mundo, resaltan una serie de factores que caracterizan la gestión de sus recursos humanos. Esto les ha permitido elaborar un marco explicativo con el que caracterizar a la pyme familiar murciana. A continuación, Javier Lozano, nos describe de forma pormenorizada las características de las nuevas sociedades profesionales tomando para el seguimiento de la ley un ejemplo ilustrativo.

Posteriormente, continuando con la línea iniciada y comprometida de informar y formar sobre la reforma contable, los profesores García, Bastida y Madrid nos han aportado un interesante apunte sobre los ajustes que deberán realizar las empresas en la primera aplicación del nuevo plan general contable. El segundo trabajo, elaborado por el equipo de investigación que inició esta sección, se detiene en explicar el registro contable y composición del área de inversiones inmobiliarias. Todos ellos son de interés para la empresa, pues según nuestras noticias se prevé que para mitad del mes de noviembre el Consejo de Ministros apruebe el Plan General Contable, normal y de pymes.

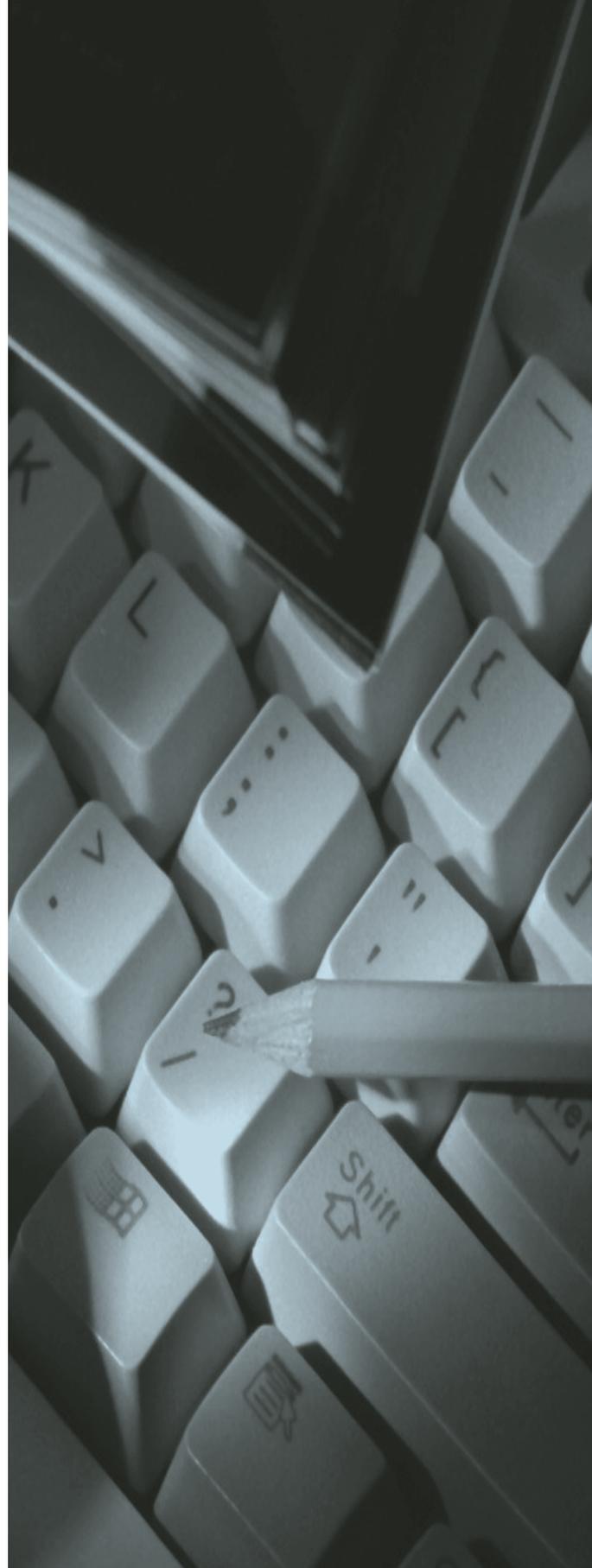
La información de interés para el Economista y lector en general, reseña de dos libros para el economista, destacando el editado por AECA a la obra del profesor Barea, y las direcciones de Internet concluyen la edición del número 41.

Hasta la edición del próximo trimestre (número 42), que verá la luz en enero de 2008, nos adelantaremos deseándoles unas buenas y felices fiestas navideñas.

Salvador Marín

Director "Gestión-Revista de Economía"

CANTIL CONTABLE



COMPETITIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA PYME FAMILIAR

Antonio José Carrasco Hernández

Alicia Rubio Bañón

Universidad de Murcia

RESUMEN

La mayoría de las investigaciones en recursos humanos han procurado demostrar que los recursos humanos son el recurso más valioso en la organización. Su estudio se ha analizado con detalle en grandes empresas y, en menor medida en pyme, pero apenas se ha estudiado para el caso de la pyme familiar, lo que resulta necesario si tenemos en cuenta las particularidades que presentan este tipo de empresas.

En este trabajo, con el objetivo de profundizar en el conocimiento de los recursos humanos de las pyme familiares, en primer lugar, se realiza una extensa revisión de aquellos trabajos que, fundamentados en las experiencias de empresas familiares de todo el mundo, resaltan una serie de factores que caracterizan la gestión de sus recursos humanos. Esto nos permite elaborar un marco explicativo, con el que caracterizar a la pyme familiar murciana.

1. INTRODUCCIÓN

Son muchos los trabajos realizados a lo largo de las dos últimas décadas, que sitúan a la teoría de recursos y capacidades como marco teórico adecuado para caracterizar a los recursos humanos en las organizaciones. Con esta teoría se afirma que la heterogeneidad de desempeños entre empresas puede explicarse, a través de la capacidad, de cada una de ellas, para obtener ventajas sobre la competencia y de la habilidad para identificar, desarrollar, proteger y aprovechar los activos estratégicos empresariales, en este caso, con una implicación mejor y una alineación mayor de los recursos humanos con la empresa. Y así, alcanzar ventajas competitivas sostenibles, capaces de lograr apropiarse de las rentas producidas, y promover en la organización un mayor éxito. Con estas investigaciones se ha avanzado en los conocimientos de la competitividad o éxito empresarial, así como en los recursos humanos de las pyme familiares.

No obstante, el que la mayoría de ellas se centren en el estudio de aquellos factores que caracterizan a los recursos humanos en las grandes empresas, contrasta con la importancia que las pyme familiares tienen para el desarrollo económico y social de cualquier área económica y, más en concreto, para la Región de Murcia. Concretamente las pyme familiares representan más del 80% del tejido empresarial murciano y eso las convierte en pieza clave de la creación de empleo y riqueza (Galve y Salas, 2003). Incrementar el número de investigaciones que se centren en su estudio acercaría la importancia real a la científica y contribuiría a mejorar ese conocimiento existente de las pyme familiares murcianas. Además, el que muchas investigaciones hallan demostrado que las prácticas de recursos humanos de las pyme familiares difieran de los de otras empresas hace necesario incrementar los estudios en esta materia (Reid y Adams, 2001).

Con ese fin, en esta investigación, se realiza una revisión profunda y actualizada de numerosos trabajos científicos que, centrados en el camino recorrido por una serie de empresas exitosas, tratan de avanzar en el conocimiento de la naturaleza de los recursos humanos de las pyme familiares.

Las razones para desarrollar este estudio son diversas. En primer lugar, poco se conoce sobre las prácticas de recursos humanos en pyme familiares localizadas en la Región de Murcia. Por ello, este trabajo pretende caracterizar dichas prácticas para pequeñas y medianas empresas, sin centrarnos al igual que otros trabajos anteriores, en grandes empresas. En segundo lugar, se pretende valorar la competitividad de dichas prácticas, esto es, analizar si la adecuada gestión de las diversas prácticas de recursos humanos promueve al éxito competitivo de las pyme familiares.

Para cumplir estos objetivos, en primer lugar, se identificarán a las pyme fami-

Su estudio se ha analizado con detalle en grandes empresa y, en menor medida en pyme, pero apenas se ha estudiado para el caso de la pyme familiar, lo que resulta necesario si tenemos en cuenta las particularidades que presentan este tipo de empresas.



No obstante, el que la mayoría de ellas se centren en el estudio de aquellos factores que caracterizan a los recursos humanos en las grandes empresas, contrasta con la importancia que las pyme familiares tienen para el desarrollo económico y social de cualquier área económica y, más en concreto, para la Región de Murcia.

COMPETITIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA PYME FAMILIAR

Así, se considera pyme a aquella empresa que tenga menos de 250 trabajadores y, un volumen de facturación inferior a los 50 millones de euros.



En definitiva, a partir de las dimensiones anteriores, podemos afirmar que la pyme familiar es aquella empresa de propiedad y dirección familiar, en la que existe una intención real de continuar con el negocio familiar y, en las que trabajan menos de 250 trabajadores y se facturan menos de 50 millones anuales.

liares según las dimensiones más aceptadas en la literatura y en segundo lugar, se define qué se entiende por éxito competitivo. A continuación se efectúa el análisis de una serie de investigaciones que caracterizan a los factores humanos en las pyme familiares; ello permitirá identificar las prácticas críticas, a las que la literatura confiere una mayor importancia, así como, analizar su papel en las pyme familiares.

2. IDENTIFICANDO A LOS TIPOS DE PYME FAMILIAR

Es preciso, dada la diversidad de definiciones de pyme existentes, la acotación del concepto de pyme que se utilizará en este trabajo. Pese a que no existe ninguna definición oficial o universal de pyme (el concepto varía ampliamente dependiendo del país que se considere), sí existe un factor común para discriminar el tamaño: el número de empleados. Mientras que en la Unión Europea el límite superior más frecuente es el de 250 empleados, éste disminuye en algunos países hasta 200, subiendo hasta 500 en Estados Unidos. Otros países, para determinar el tamaño, diferencian entre empresas manufactureras y de servicios, al considerar que las pyme del sector servicios son más pequeñas que las del manufacturero. Para nuestro trabajo se ha utilizado la definición que utiliza la Comisión de las Comunidades Europeas (recomendación de la comisión de 3 de abril de 1996, D.O.C.E de fecha 30 de abril de 1996) en las políticas comunitarias aplicadas dentro de la propia Comunidad y del Espacio Económico Europeo. Así, se considera pyme a aquella empresa que tenga menos de 250 trabajadores y, un volumen de facturación inferior a los 50 millones de euros.

En segundo lugar, la conceptualización de la pyme familiar resulta, del mismo modo, problemática y compleja, dado que no existe un concepto universalmente aceptado de tal entidad. No obstante, la literatura sí reconoce diversas dimensiones que pueden ser utilizadas para identificarla.

En concreto, tres son las dimensiones que aparecen en la mayoría de definiciones de pyme familiar (ver Chua et al., 1999; Litz, 1995): propiedad, implicación de la familia propietaria en la dirección del negocio, transferencia generacional.

La primera, la propiedad, ha sido ampliamente definida en la literatura, así, se dice que es familiar aquella

empresa que pertenece a una familia, esto es, aquella en la que la mayoría de la propiedad es familiar, o de no serlo, la familia posee una participación suficiente como para ejercer el control de la empresa (Cabrera, 2005). La segunda es la implicación de la familia en la propiedad de la empresa, muchas definiciones consideran que la empresa familiar es aquella empresa dirigida por una familia, por tanto para considerar a la pyme como familiar, los miembros de la familia deben ocupar las posiciones clave de alta dirección en el negocio. La tercera dimensión es la transferencia generacional, definida por los estudios como la intención futura de continuar con el negocio familiar, esto es, que los miembros de futuras generaciones permanezcan vinculados a las empresas familiares tanto en la propiedad como en la dirección del negocio.

En definitiva, a partir de las dimensiones anteriores, podemos afirmar que la pyme familiar es aquella empresa de propiedad y dirección familiar, en la que existe una intención real de continuar con el negocio familiar y, en las que trabajan menos de 250 trabajadores y se facturan menos de 50 millones anuales.

En este trabajo, a partir de las dimensiones anteriores y, a los trabajos de Gersick et al (1997) y Gallo y Amat (2003), distinguimos dos tipos de empresas familiares dentro de las pyme. Por un lado, las pyme de trabajo familiar y por otro las pyme de dirección familiar.

Las pyme de trabajo familiar, son las formas de organización mayoritarias en la sociedad, se caracterizan por estar habitualmente en primera generación, presentar un pequeño tamaño, estar en crecimiento, fabricar uno o pocos productos, presentar limitados recursos financieros, estar dirigidas y controladas por el fundador de la empresa, en las que el fundador es el centro de todo, quien posee la mayor autoridad en la empresa, quien define las relaciones internas y externas a la organización, quien influye en gran medida sobre la cultura organizativa y sobre la empresa, en las que existe una estructura organizativa de estrella, muy dependiente de fundador familiar, una reducida complejidad organizativa, una deficiente organización del trabajo, y un sistema estratégico poco formalizado, caracterizado por desarrollar estrategias de seguidor. Son empresas mononegocio, que si no evolucionan en el tiempo pueden con-

vertirse en pyme tipo bonsái (Gallo y Amat, 2003). Normalmente, ofrecen pocas oportunidades de trabajo interesantes a los miembros de la familia, por no promover el desarrollo de sus capacidades emprendedoras. Son las organizaciones familiares menos exitosas, muchas de ellas no superan el tránsito del proceso de sucesión (Gallo y Amat, 2003).

Por otro lado, encontramos a las pyme de dirección familiar (Gallo y Amat, 2003), caracterizadas por estar normalmente en segunda generación o siguientes, aunque también pueden aparecer con esta configuración empresas de primera generación. En cualquier caso, estas organizaciones están más consolidadas que las anteriores en sus sectores, tienen un mayor tamaño, un crecimiento más consolidado, fabrican varias líneas de productos, disponen de mayores recursos financieros, de una estructura organizativa más formalizada, de carácter funcional, esto es, son organizaciones más complejas, con un proceso de planificación estratégica más desarrollado y eficiente, con una cultura menos arraigada a la familia, a sus costumbres, y más arraigada al mercado. Dirigidas por profesionales no familiares. Son organizaciones que han sabido aprovechar las oportunidades del entorno. Su principal reto, para la continuidad con el carácter de empresa familiar, estriba en lograr una formación y una voluntad de los miembros de las siguientes generaciones que les capacite para saber vivir del privilegio de poseer un capital económico importante, como personas que administran un patrimonio que, más que a ellos, pertenece a las generaciones futuras. Se trata en definitiva, de formas organizativas más exitosas, que han alcanzado en los mercados una posición más consolidada, sin perder por ello, su carácter familiar. Más teniendo en cuenta, que estas organizaciones han superado con éxito la etapa o etapas de cesión de la batuta en la gestión y, en la propiedad del negocio.

3. ÉXITO COMPETITIVO Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

En la investigación sobre competitividad empresarial o éxito, no existe unanimidad, en su concepción. Son muchas y muy diversas las acepciones que sobre éxito competitivo o competitividad se han propuesto en la literatura. La mayor parte de ellas coinciden en definir la competitividad como una capacidad para generar ventajas com-

petitivas sostenibles, para producir bienes y servicios creando valor, o para actuar adecuadamente como consecuencia de la rivalidad suscitada en su relación con otras empresas. Seguimos esta tendencia, y entendemos la competitividad empresarial o éxito competitivo de una empresa como la capacidad para, rivalizando con otras empresas, conseguir alcanzar una posición competitiva favorable, que permita obtener un desempeño superior al de los competidores.

Para alcanzar una posición competitiva favorable la empresa debe obtener ventajas competitivas, esto es, desarrollar factores clave que conduzcan a un mayor éxito en la empresa, entendidos éstos como aquellos elementos que la empresa debe asegurarse para lograr ser competitiva, y por lo tanto, representarán las áreas claves a las que la dirección debe prestar especial atención si quiere conseguir resultados superiores.

Si la clave de la competitividad reside en el control de tales factores, es necesaria la identificación de este tipo de recursos en las pyme familiares. Para ello se ha efectuado una revisión de los diversos trabajos realizados con muestras de este tipo de empresas.

Tras un análisis de las investigaciones realizadas se puso de manifiesto como la posición tecnológica, la innovación, los recursos comerciales, la calidad de los productos y servicios, las capacidades directivas, la cultura y la gestión de los recursos humanos, entre otros, son elementos que claramente contribuyen a la competitividad y al éxito de la pyme.

Entre ellos, la gestión de los recursos humanos es la que más contribuye al éxito en la pyme. De hecho, una inadecuada gestión de los recursos humanos no sólo reduce la productividad de la empresa y su rentabilidad, sino que puede crear un clima negativo que desemboque incluso en el fracaso de la pyme.

Así, para que las pyme logren éxito competitivo, deben establecer los mecanismos que permitan atraer candidatos cualificados, retener y motivar a los actuales empleados y establecer fórmulas que los ayuden a crecer y desarrollarse dentro de la empresa. En definitiva, deben prestar gran atención a aquellas prácticas que favorezcan al desarrollo del capital humano y permitan gestionar correctamente tal conocimiento organizativo.

La literatura reconoce a la gestión de recursos humanos en pyme una serie

Por otro lado, encontramos a las pyme de dirección familiar (Gallo y Amat, 2003), caracterizadas por estar normalmente en segunda generación o siguientes, aunque también pueden aparecer con esta configuración empresas de primera generación.



la posición tecnológica, la innovación, los recursos comerciales, la calidad de los productos y servicios, las capacidades directivas, la cultura y la gestión de los recursos humanos, entre otros, son elementos que claramente contribuyen a la competitividad y al éxito de la pyme.

Entre ellos, la gestión de los recursos humanos es la que más contribuye al éxito en la pyme

COMPETITIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA PYME FAMILIAR



de particularidades que la hacen diferir de la que realizan las grandes empresas.

En este trabajo para desarrollar un modelo de gestión de recursos humanos específico para la pyme familiar se han examinado los procesos de diseño de puestos de trabajo, diseño de equipos de trabajo, contratación, formación, gestión de la carrera profesional, evaluación del rendimiento y retribución de los empleados.

La contribución de cada uno de estos procesos al éxito de la pyme ha sido estudiada bien individualmente, bien considerándolas en su conjunto, como un conjunto de prácticas de RRHH coherentes entre sí, aquellas que forman sistemas o configuraciones (Delery

y Doty, 1996).

No existen investigaciones previas que analicen la influencia de la gestión de los recursos humanos en el éxito competitivo de la pyme familiar, pese a que la literatura en esta materia es abundante para el caso de las grandes empresas.

La caracterización de las prácticas de recursos humanos en la pyme familiar se realiza atendiendo a la clasificación realizada, en el epígrafe segundo, que caracterizaba las empresas en dos tipos: pyme de trabajo familiar y pyme de dirección familiar. Los resultados obtenidos para cada una de las prácticas y cada tipo de empresa se muestran en la tabla 1 y 2.

Tabla 1. Prácticas de RRHH en la “empresa de trabajo familiar”.

| Prácticas RRHH | Características |
|------------------------------|--|
| Diseño de puestos | <ul style="list-style-type: none"> • La organización de las tareas se realiza de manera informal, dado que estamos ante un tipo de organización excesivamente sencilla en la que no existe una alta formalización del trabajo. • En la que se describen los puestos de trabajo de forma amplia y poco detallada, en base a objetivos y planes de corto plazo, dado que no existe un proceso estratégico formal. • En la que se busca una cierta flexibilidad en los puestos para la realización de las tareas, esto es, no existen procedimientos predeterminados o excesivamente normalizados que fijen tales tareas. • No obstante, pese a que es necesaria dicha flexibilidad, ante la aparición de problemas, es la figura del fundador o responsable formal, la responsable de solucionar tales problemas. Los puestos en este sentido, están desprovistos de autoridad. • No se promueve la participación del empleado en la toma de decisiones de la empresa. Las decisiones son tomadas por los miembros familiares. • No se fomentan otros sistemas de comunicación distintos a los de tener que transmitir resultados sólo al líder (fundador), que es la persona que en todo momento estará al frente de la organización. |
| Diseño de equipos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • La organización del trabajo se orienta más hacia el trabajo individual. Así, cada trabajador es dependiente de su supervisor. Se evalúa más su rendimiento, que el funcionamiento del grupo al que pertenece. • Aunque, dado que los puestos en estas organizaciones, realiza tareas amplias, esto es, son puestos polivalentes, esperamos que la participación de estos en los productos, componentes, servicios o procesos sea alta. Es decir, el número de tareas a ejercer por cada trabajador es amplio, pudiendo estos realizar diferentes tareas en la empresa, o pertenecer a diferentes áreas en la organización. |

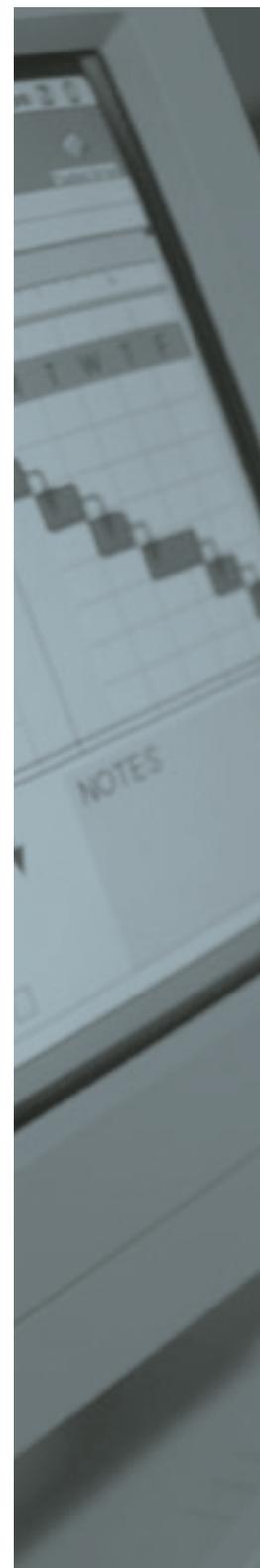
Fuente: Elaboración propia a partir de Gallo y Amat (2003), Gersick *et al.* (1997).



Tabla 1. Prácticas de RRHH en la “empresa de trabajo familiar” (Continuación).

| Prácticas RRHH | Características |
|-----------------------------------|--|
| Procesos de contratación | <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento: para cubrir vacantes o nuevos puestos de contratación se recurre en mayor medida al reclutamiento externo, esto es, cubrir las necesidades empresariales, con contratos laborales temporales que permitan flexibilidad en la empresa, dado que la empresa es pequeña y, no puede ofrecer unas garantías de crecimiento futuras al empleado. • Los procesos y criterios de selección: poco formalizados y los realizan los directivos atendiendo a las necesidades de contratación del momento, no atendiendo a necesidades futuras, se busca cubrir una deficiencia presente. En ellos, la empresa prima la cualificación y polivalencia del candidato, a la adecuación del candidato al puesto, esto es, se busca a un candidato capaz de ejercer un mayor número de tareas, que a un candidato especializado, esto es razonable, dado que el los puestos de trabajo no estarán diseñados de forma muy formalizada, ni tampoco se necesitarán a trabajadores con unas especializaciones muy concretas. • En la selección, dado que son empresas en fase de consolidación, en ellas, la cultura no será determinante para la contratación del trabajador. Aunque si que se buscará a un empleado que comparta los valores y normas de la familia. • Una vez contratado el candidato, dado que no existen procedimientos predeterminados, ni puestos rigurosamente diseñados, al candidato se le ofrece peor información sobre cual es su función en la empresa. Más si consideramos, que la empresa esperará que sea un empleado polivalente, antes que especializado. |
| Formación | <ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de formación en empresas de tan reducido tamaño, generalmente caracterizadas por una baja formación de sus directivos, se desarrollaran en raras ocasiones. • Estos procesos de formación se desarrollan sólo cuando son imprescindibles y, se orientan a cubrir necesidades en el corto plazo. • Tratan de proporcionar al trabajador habilidades amplias, con las que se pueden incrementar la polivalencia de los trabajadores y, la participación de estos en todas las partes de la empresa. Así, un objetivo de la formación en estas organizaciones, es que el trabajador conozca bien el negocio, todas sus partes. • El diseño de la formación, se realiza para cubrir las necesidades y mejorar el rendimiento de un determinado trabajador, en un momento concreto del tiempo y, porque es necesario. No se planifica su diseño en el largo plazo, ni tampoco se evalúa la formación en conjunto para el del grupo. • Las decisiones de formación proceden de la dirección, no participan en ellas los empleados. |
| Gestión de la carrera profesional | <ul style="list-style-type: none"> • La empresa no tiene diseñados en el largo plazo que hacer con sus trabajadores, como y a donde promocionarlos, o de que forma sustituirlos. • Las posibilidades de promocionar en este tipo de empresas son reducidas, dado el reducido tamaño de la organización y a que los puestos de dirección sean desempeñados por miembros de la familia. • Las promociones se basan más en criterios cuantitativos (antigüedad, rendimiento...) que cualitativos (flexibilidad, capacidad de adaptación...) • No se desarrollan programas formales de gestión de las carreras de los trabajadores, en los que se informe a los trabajadores de que se espera de ellos en la organización y, que les ofrece la organización a cambio en un futuro. • Las decisiones de promoción proceden de la dirección, no se hace responsable al trabajador del desarrollo de sus competencias. |
| Evaluación del rendimiento | <ul style="list-style-type: none"> • No existen procesos formales de evaluación o control del rendimiento laboral. • La organización evalúa a cada empleado individualmente y no al grupo. • Las evaluaciones se realizan sobre indicadores de corto plazo. • La finalidad de estos sistemas de evaluación es básicamente la de controlar a los empleados. • No se permite, que los empleados participen en el proceso de evaluación. • La información obtenida del proceso de evaluación se utiliza con finalidad de mejorar la gestión, así sólo esta en manos de la dirección. |
| Retribución | <ul style="list-style-type: none"> • Dadas las limitaciones financieras y organizativas de estas organizaciones, se espera que retribuyan en peor medida a sus trabajadores. • Se espera en este tipo de empresas un sistema de retribución mecanicista, a través del que se retribuya al empleado por el puesto ocupado, de forma fija, en el corto plazo, a través de recompensas monetarias y atendiendo a criterios de antigüedad, más que de rendimiento o conocimientos. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Gallo y Amat (2003), Gersick *et al.* (1997).



COMPETITIVIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA PYME FAMILIAR

Por ello, se considera que las pyme de dirección familiar, gestionan y combinan mejor tales recursos humanos, es decir, realizan un mejor alineamiento entre los recursos de estas empresas y, por tanto obtienen un mayor éxito.

En resumen, las principales aportaciones y hallazgos de este trabajo pueden sintetizarse en dos. En primer lugar, se encuentra que las pyme de dirección familiar son más exitosas y utilizan un sistema de RRHH más orientado al mercado y, por otro, que las pyme de trabajo familiar son menos exitosas utilizan un sistema de RRHH más tradicional.

Tabla 2. Prácticas de RRHH en la “empresa de dirección familiar”.

| Prácticas RRHH | Características |
|------------------------------|---|
| Diseño de puestos | <ul style="list-style-type: none"> • La organización de las tareas se realiza a través de un proceso más formalizado, dado que estamos ante un tipo de organización más complejo. Así, la formalización en la pyme familiar es inevitable y necesaria, a medida que la empresa crece (Mintzberg y Waters, 1990). • Los puestos de trabajo y la planificación de las tareas se diseñan para un horizonte temporal mayor, dado que el proceso estratégico esta mejor formulado en estas organizaciones. • Los puestos de trabajo son descritos de forma menos amplia y más detallada, es necesario que determinados trabajadores desarrollen tareas más especializadas y concretas. Por ello, los puestos de trabajo en estas organizaciones son menos flexibles, al estar diseñados sobre procedimientos de trabajo más formales y tareas más específicas. • En esta organización, encontramos puestos de trabajo más autónomos, diseñados más por objetivos, al existir una mayor complejidad organizacional, un mayor volumen de trabajo y una mayor cantidad de trabajadores a supervisar. • Esto promueve, que en los puestos se tomen más decisiones, al menos en determinadas cuestiones relacionadas con el trabajo, la dirección se encarga más de gestionar y decidir aquellos aspectos más importantes en la empresa y, la familia adopta una postura más de gestora del patrimonio y, no tanto, de directora de la organización. • Esta mayor complejidad organizacional, conduce a un sistema de comunicación más formal entre puestos en la empresa, se crean vías de comunicación alternativas a las fijadas en el otro modelo anterior. |
| Diseño de equipos de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • En este tipo de organización, se formalizan en mayor medida los departamentos, así como las competencias de cada uno de ellos. Y se favorece la creación de equipos de trabajo más formales. • Así, esta mayor delimitación de equipos y departamentos, favorece el trabajo autónomo en cada uno de ellos. • Al igual que favorece que en los puestos o equipos, se realicen actividades más concretas relacionadas con una determinada fase del producto, componente, servicio o proceso. • Esto influye en el número de tareas a ejercer por cada trabajador, realizando estos un conjunto de tareas más concretas en la empresa. |
| Procesos de contratación | <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento. Para cubrir vacantes o nuevos puestos de contratación se recurre preferentemente al reclutamiento interno, esto es, ofreciendo mayores posibilidades de promoción en la organización. • Procesos y criterios de selección. Los procesos de contratación son más formales y rigurosos. En ellos, la empresa prima la adecuación de trabajador al puesto y, en menor medida la cualificación y polivalencia del candidato. • En la contratación, dado que son empresas más consolidadas y grandes, en ellas, existe una cultura organizativa más delimitada e influyente en el proceso de selección de los candidatos. • Una vez contratado al candidato, este se integrará antes en la empresa, dado que existen procedimientos y puestos más rigurosamente diseñados, al candidato se le ofrece mayor información sobre cual es su función en la empresa, esto es, el candidato conocerá mejor que espera la empresa de él, así como que ofrece la empresa del mismo. |
| Formación | <ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de formación están mejor diseñados y ajustados a cada puesto o área en la empresa, dado el mayor tamaño de la misma. Se realizan de forma más habitual y continua. • Estos procesos de formación se desarrollan de forma más planificada, anticipándose al futuro. En ellos, el trabajador tiene una participación más activa, tanto a nivel de desarrollo como de diseño. • Tratan de proporcionar al trabajador habilidades más concretas, con las que se pueda incrementar la especialización de los trabajadores y, la participación de estos en áreas más delimitadas de la empresa. • Se orientan al trabajo grupal, más que al individual, para aprovechar las sinergias. Así, la empresa pretende que los trabajadores conozcan bien mejor determinadas partes del negocio a las que están vinculados, les diseña planes de formación para esa parte concreta, y se discrimina más la visión global de la organización. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Gallo y Amat (2003), Gersick *et al.* (1997).





Tabla 2. Prácticas de RRHH en la “empresa de dirección familiar” (Continuación).

| Prácticas RRHH | Características |
|-----------------------------------|--|
| Gestión de la carrera profesional | <ul style="list-style-type: none"> • La empresa tiene planes de carrera profesional más formalizados, con los que se decide a la empresa en el largo plazo. En ellos, se estudia que hacer con los trabajadores, como y a donde promocionarlos, o de que forma sustituirlos. • Las posibilidades de promocionar en este tipo de empresas son más sencillas, dado su mayor tamaño, crecimiento y gestión profesionalizada. • Las promociones se basan más en criterios cualitativos (flexibilidad, confianza, capacidad de adaptación...), que cuantitativos (antigüedad, rendimiento...). • Existen programas más formales, de gestión de las carreras de los trabajadores, en los que se informa a los trabajadores de que se espera de ellos en la organización y, que les ofrece la organización a cambio en un futuro. • En las decisiones de promoción participan en mayor medida los empleados, y no sólo la dirección. |
| Evaluación del rendimiento | <ul style="list-style-type: none"> • Existen procesos más formalizados para evaluar o controlar el rendimiento laboral. • En ellos, se evalúa a cada empleado individualmente, así como al equipo o grupo al que pertenece. Las evaluaciones se realizan sobre indicadores de corto plazo y largo plazo. • La finalidad de estos sistemas de evaluación es básicamente la de controlar a los empleados, y ayudar a mejorar el rendimiento y desarrollo profesional de estos. • Se permite a los empleados una mayor participación en el proceso de evaluación. • La información obtenida del proceso de evaluación es utilizada con finalidad de mejorar la gestión, así como para ayudar al empleado. |
| Retribución | <ul style="list-style-type: none"> • Dada la mejor situación financiera y organizativa de estas organizaciones, se espera que retribuyan en mejor a sus trabajadores. • Se espera en este tipo de empresas un sistema de retribución más orgánico, a través del que se retribuya al empleado más por su rendimiento, con mayores incentivos, estimados más en el largo plazo, a través de recompensas monetarias y no monetarias y atendiendo a criterios de antigüedad, así como de rendimiento o conocimientos. |

Fuente: Elaboración propia a partir de Gallo y Amat (2003), Gersick *et al.* (1997).

Por otro lado, tras la revisión de los sistemas de recursos humanos propuestos en la literatura (Delery y Doty, 1996), se encuentra que para el primer grupo de empresas, es decir, las pyme de trabajo familiar, se desarrollan un conjunto de prácticas de RRHH, caracterizadas por su marcada orientación a la empresa, por su aspecto menos profesional, por su condición de sencillez, su escasa formalización y complejidad. Mientras que para el segundo grupo de empresas, esto es, para las pyme de dirección familiar, se desarrollan un conjunto de prácticas más orientadas al mercado, más profesionalizadas, de carácter más complejo y formalizado. Además, entendemos que en las pyme familiares existe un mayor éxito, a medida que sus activos son más valiosos, escasos, heterogéneos, difíciles de imitar e irremplazables, así como cuando sus capacidades, procesos organizacionales, atributos empresariales, información, conocimientos,... son mejor combinados para desarrollar ventajas competitivas. Por ello, se considera que las pyme de dirección familiar, gestionan y combinan mejor tales recursos humanos, es decir, realizan un mejor alineamiento entre los recursos de estas empresas y, por tanto obtienen un mayor éxito. Estas afirmaciones coinciden con las

planteadas y esperadas por otros estudios de empresa familiar, en los que se identifican prácticas más informales de RRHH con la empresa familiar menos exitosa, prácticas que limitan el desarrollo de las empresas y su funcionamiento. Por lo que en ellos, se recomienda utilizar, para alcanzar una mayor eficiencia, prácticas de RRHH más profesionalizadas, proceso que pasa por la separación funcional de propiedad y dirección en la empresa.

En resumen, las principales aportaciones y hallazgos de este trabajo pueden sintetizarse en dos. En primer lugar, se encuentra que las pyme de dirección familiar son más exitosas y utilizan un sistema de RRHH más orientado al mercado y, por otro, que las pyme de trabajo familiar son menos exitosas utilizan un sistema de RRHH más tradicional.

Referencias bibliográficas

Chua, J. H., Chrisman, J. J., y Sharma, P. (1999). Defining the family business by behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(4), 19–39.

Delery, J.; Doty, D.H. (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency and Configurational

Performance Predictions. *Academy of Management Journal*, vol. 39, n. 4, pp. 802-835.

Gallo, M.A.; Amat, J.M. (2003). Los secretos de las empresas familiares centenarias. Claves de éxito de las empresas familiares multigeneracionales. Barcelona: Deusto.

Galve, C.; Salas, V. (2003). La empresa familiar en España. Fundamentos económicos y resultados. Bilbao: Fundación BBVA.

Litz, R.A. (1995). The Family Business: Toward Definitional Clarity, *Family Business Review*, 8, 71-81.

Porter, M. (1990): The competitive advantage of nations. The Free Press, New York. Versión en español (1991): La ventaja competitiva de las naciones. Plaza & Janes, Barcelona.

Reid, R.S.; Adams, J.S. (2001). Human resource management – a survey of practices within family and non-family firms. *Journal of European Industrial Training*. 25(6):310-320.

LA SOCIEDAD PROFESIONAL UNA NUEVA ESTRUCTURA: ANÁLISIS DE UN CASO

Javier Lozano Bermejo
Inspector AEAT - Abogado

¿qué tipo de sociedad puede ser más adecuada a mi actividad?



La Ley 2/2007 de Sociedades Profesionales ofrece respuesta a las cuestiones planteadas

1. Introducción

¿Es interesante constituir una sociedad para el ejercicio de mi actividad profesional? ¿Qué tipo de sociedad puede ser más adecuada a mi actividad? ¿Puedo constituir una sociedad con un profesional que ejerce una actividad distinta a la mía? Estas son sólo una síntesis de las preguntas que a menudo suelen hacerse los profesionales en general y los odontólogos y estomatólogos en particular.

La respuesta que ofrecíamos los abogados, no resultaba plenamente satisfactoria, porque los tipos sociales regulados por nuestras leyes, eran adecuados para el desarrollo de actividades mercantiles, pero resultaban insuficientes para regular el ejercicio de actividades profesionales.

Las razones de la inadecuación podían sintetizarse en las siguientes, en primer lugar en las sociedades mercantiles de capital, la dirección de los negocios, la mayor participación en beneficios corresponde al socio con mayor capital social, no al socio más eficiente o cualificado. En segundo lugar porque la imagen corporativa de las sociedades mercantiles se identifica con sociedades de negocio, no con sociedades de servicios profesionales en sentido estricto. En tercer lugar porque una ampliación de capital suscrita por socios financieros, puede diluir los fondos propios generados, en detrimento de los intereses corporativos de los socios profesionales.

La Ley 2/2007 de Sociedades Profesionales ofrece respuesta a las cuestiones planteadas, en primer lugar porque articula una fórmula adecuada, para la mejor organización de los profesionales en general y de los odontólogos y estomatólogos en particular, al ofrecer de forma directa, un marco de especial protagonismo profesional y de flexibi-

lidad organizativa, que les permite estructurar el ejercicio de profesiones colegiadas mediante sociedades diferenciadas. En segundo lugar porque de modo indirecto, se configura como uno de los instrumentos legales más adecuados para la defensa de los intereses de los ciudadanos, al posibilitar desde ahora, la distinción entre las Sociedades Profesionales y las Sociedades Mercantiles.

2. La Nueva Ley de Sociedades Profesionales

La nueva Ley de Sociedades Profesionales, define a éstas, como sociedades que tienen por objeto exclusivo el ejercicio en común de actividades profesionales, cuyo desempeño requiere titulación universitaria oficial e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional.

A partir de esta delimitación conceptual nos interesa destacar las siguientes notas:

1º Las Sociedades Profesionales son entidades cuyo objeto social exclusivo, es el ejercicio en común de actividades profesionales, bien directamente o a través de otras sociedades profesionales.

La sociedad profesional asume todos los derechos y obligaciones con sus clientes o usuarios y además todos los actos propios de la actividad profesional se desarrollan directamente bajo la razón o denominación social, por la propia Sociedad Profesional. Este objeto social exclusivo, nos permite distinguir claramente a las nuevas Sociedades Profesionales de las denominadas Sociedades de medios, que tienen un objeto social más limitado, al circunscribirse a compartir infraestructura de medios materiales y distribuir sus costes entre los socios.

También permite diferenciar a las Sociedades Profesionales, de las conocidas Sociedades de intermediación, cuyo objeto social es gestionar los medios necesarios para facilitar el ejercicio individual de la profesión. Éstas se relacionan directamente con sus clientes, aunque el ejercicio de la actividad profesional se desarrolle por profesionales, vinculados a la empresa como asalariados o como socios.

Finalmente también nos permite delimitar las Sociedades Profesionales respecto de las Sociedades de comunicación de ganancias cuyo objeto social, se limita a la simple distribución de los beneficios entre sus socios o partícipes.

2º Sólo tendrán la consideración de Sociedades Profesionales, aquellas cuyas actividades requieran titulación universitaria oficial o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial y se hayan constituido conforme a los requisitos previstos en la Ley.

3º Únicamente podrán ser calificadas como Sociedades Profesionales, aquellas inscritas en el correspondiente Colegio Profesional.

La nueva regulación legal se caracteriza especialmente por establecer una disciplina de las Sociedades Profesionales caracterizada por otorgar un mayor protagonismo a los socios profesionales en la gestión de la sociedad, establecer un modelo con mayor flexibilidad organizativa y un reforzamiento de las garantías, tanto para las propias sociedades profesionales como para los clientes o usuarios.

El mayor protagonismo de los socios profesionales es del todo evidente:

* Las tres cuartas partes del capital social han de pertenecer a socios profesionales y los órganos de gobierno y administración de las sociedades profesionales tendrán reservadas las tres cuartas partes de sus cargos a socios profesionales. En el supuesto de que el contrato de sociedad fijase un órgano de gobierno unipersonal, éste deberá ser desempeñado por un socio profesional.

* Los socios profesionales únicamente podrán otorgar su representación a otros socios profesionales para actuar en los órganos de gobierno.

* La condición de socio profesional es intransmisible, salvo que medie el consentimiento de todos los socios profesionales.

* El contrato de sociedad puede establecer el régimen de participación de los socios en los resultados sociales, mediante sistemas "ad hoc", que basen el criterio de reparto, en función de la contribución de cada socio al desarrollo de la sociedad. En defecto de sistema específico de reparto, se aplicaría el régimen previsto para las sociedades mercantiles, en el que los beneficios o las pérdidas se distribuyen o imputan en proporción a la participación de cada socio en el capital social.

* Los socios no gozarán del derecho de suscripción preferente en los aumentos de capital que sirvan de cauce a la promoción profesional, ya sea para atribuir a un profesional la condición de socio profesional, ya sea para incrementar la participación de los socios que ya tengan tal condición.

La flexibilidad organizativa se manifiesta en las siguientes notas:

* Pueden adoptar cualquier forma societaria prevista en las leyes.

* Las sociedades profesionales pueden tener una dimensión multidisciplinar y ejercer varias actividades profesionales si no resultan incompatibles entre sí.

* La sociedad profesional puede operar con una denominación objetiva o subjetiva y en todo caso, junto a la descripción de la forma social deberá incluir la expresión "profesional". En el caso de denominación abreviada, tras las siglas S.A./S.L. se incorporará la letra P, de modo que en la expresión abreviada de las mismas se haga constar como S.A.P. o S.L.P.

El reforzamiento del marco de garantías se manifiesta en las siguientes notas.

* La sociedad profesional prestará sus servicios sometida al régimen deontológico y disciplinario de la correspondiente actividad profesional.

* Las sociedades profesionales están sometidas a la supervisión de sus actividades por parte de los Colegios Profesionales.

* No podrán formar parte de sociedades profesionales, con el carácter de socios profesionales, aquellas personas que estatutariamente estén sometidas a cualquier régimen de incompatibilidad.

* Las sociedades profesionales deben contratar un seguro que cubra las responsabilidades en las que puedan incurrir en el ejercicio de su actividad profesional.

cuyo objeto social es gestionar los medios necesarios para facilitar el ejercicio individual de la profesión. Estas se relacionan directamente con sus clientes, aunque el ejercicio de la actividad profesional se desarrolle por profesionales, vinculados a la empresa como asalariados o como socios.



Únicamente podrán ser calificadas como Sociedades Profesionales, aquellas inscritas en el correspondiente Colegio Profesional.



Las sociedades profesionales están sometidas a la supervisión de sus actividades por parte de los Colegios Profesionales

LA SOCIEDAD PROFESIONAL UNA NUEVA ESTRUCTURA: ANÁLISIS DE UN CASO

La inscripción en el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional correspondiente, asegura la eficacia de las funciones de control de su competencia.



Se presumirá que concurre esta circunstancia cuando la actividad se desarrolle públicamente bajo una denominación común o colectiva o se emitan documentos, facturas, minutas o recibos bajo dicha denominación.

La nueva regulación puede constituir un punto de partida para informar a los ciudadanos sobre las especiales condiciones de profesionalidad colegiada de las Sociedades Profesionales

* El contrato de sociedad profesional debe otorgarse en escritura pública ante notario y en el se expresarán, entre otras menciones, las correspondientes a la identidad y número de los colegiados profesionales que se integren en la sociedad, así como su habilitación actual para el ejercicio profesional.

* La inscripción de las Sociedades Profesionales en el Registro Mercantil, es un requisito imprescindible para que gocen de personalidad jurídica y una garantía de su correcta formalización y mantenimiento de los requisitos exigidos en el momento de su constitución.

* La inscripción en el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional correspondiente, asegura la eficacia de las funciones de control de su competencia.

* La publicidad del contenido de la hoja abierta a cada sociedad profesional en el Registro Mercantil y en el Registro de Sociedades Profesionales se realizará de forma gratuita, a través de un portal en Internet, bajo la responsabilidad del Ministerio de Justicia, así como en aquellos portales que en el ámbito de su correspondiente territorio se establezcan por las Comunidades Autónomas.

3. Perímetro de la Ley de Sociedades Profesionales

3.1. Perímetro espacial.

- Las prescripciones de la Ley de Sociedades Profesionales, extienden su eficacia jurídica a todo el territorio nacional.

- La Constitución declara la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación mercantil, ordenación de los registros e instrumentos públicos y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

- Art. 149.1.6ª de la Constitución española.

El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

6º La legislación mercantil.....

8º....ordenación de los registros e instrumentos públicos...

18º Las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas...

3.2. Perímetro temporal.

- Conforme a lo previsto en su Disposición Final tercera, la Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el B.O.E. (16 marzo 2007).

No obstante lo anterior, la norma también desplegará los siguientes efectos:

- Las sociedades constituidas con anterioridad deben adaptarse a las previsiones de la Ley y solicitar su inscripción o adaptación en el Registro Mercantil en el plazo de 1 año desde la entrada en vigor. Transcurrido ese plazo no se inscribira en el Registro Mercantil ningún documento, excepto los relativos a la adaptación a la Ley, cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales y liquidadores y a la revocación o renuncia de poderes o a la disolución de la sociedad y nombramiento de liquidadores.

- La adaptación e inscripción en el Registro Mercantil, de los Estatutos de las Sociedades preexistentes, debe producirse en el plazo de 18 meses desde la entrada en vigor de la Ley, en su defecto se procederá a la disolución de oficio, cancelándose en el Registro Mercantil, los asientos correspondientes a la sociedad disuelta.

- Los Colegios Profesionales deben tener constituidos sus Registros Profesionales, antes de que transcurran 9 meses desde la publicación de esta Ley.

- Las Sociedades constituidas con anterioridad a esta Ley deben solicitar su inscripción en el Registro de Sociedades Profesionales en el plazo máximo de un año desde la constitución de los Registros de Sociedades Profesionales.

- La adaptación de los estatutos de sociedades preexistentes, estará exenta del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales en su modalidad de operaciones societarias y de actos jurídicos documentados y disfrutarán de una reducción, pendiente de determinar, en los derechos que los Notarios y Registradores Mercantiles hayan de percibir como consecuencia de la aplicación de los respectivos aranceles, siempre que se realice dentro del plazo de 1 año contado desde la entrada en vigor de esta Ley.

- Se regulará mediante Real Decreto el ejercicio profesional en sociedades multidisciplinares y el régimen de incompatibilidades.

3.3. Perímetro subjetivo

- Sociedades que tengan por objeto el ejercicio en común de una actividad profesional.

A estos efectos se entenderá ejercicio en común cuando la actividad profesional se ejecuta directamente bajo la razón o denominación social y le son atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones correspondientes al ejercicio de la actividad profesional, como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

Los efectos de la Ley en materia de responsabilidad, también se despliegan por extensión sobre:

- Socios profesionales que hayan actuado, por las deudas sociales que se deriven de actos profesionales.

- Profesionales que no estando constituidos como sociedad profesional, desarrollan colectivamente una actividad profesional. Se presumirá que concurre esta circunstancia cuando la actividad se desarrolle públicamente bajo una denominación común o colectiva o se emitan documentos, facturas, minu-

tas o recibos bajo dicha denominación. En este caso todos los profesionales que integrados en el colectivo, responderán solidariamente de las deudas y responsabilidades que tengan su origen en el ejercicio de la actividad profesional.

4. Conclusiones

Como conclusiones pueden establecerse las siguientes:

* Las clínicas odontológicas deben iniciar un proceso de análisis interno, en el que se ponderen las ventajas que puedan derivarse de esta nueva forma societaria.

* Los Colegios profesionales deben iniciar los trámites oportunos para la creación del Registro de Sociedades Profesionales.

La nueva regulación puede constituir un punto de partida para informar a los ciudadanos sobre las especiales condiciones de profesionalidad colegiada de las Sociedades Profesionales, impul-

sar a las organizaciones colectivas que actualmente operan en el ejercicio de profesiones colegiadas a adoptar una estructura societaria más flexible y con mayor capacidad de autoorganización que las sociedades mercantiles y finalmente contribuir de forma positiva y eficaz a la labor desempeñada por los Colegios profesionales para garantizar servicios acordes con las exigencias deontológicas propias y erradicar el intrusismo profesional.

los profesionales se han convertido en un motivo de atención, análisis y regulación por parte de las autoridades administrativas.



"El más completo programa formativo que me ha proporcionado un conocimiento global para gestionar eficazmente cada departamento de la empresa. Por eso elegí ENAE"



exige futuro, exige ENAE

FORMACIÓN IN COMPANY CONSTRUYENDO PERSONAS

Los programas **IN COMPANY** o a medida, están centrados en los objetivos de cada compañía, adecuándose a su realidad y a la de los profesionales que asisten a este tipo de cursos.

ENAE pretende ser un aliado en su gestión, asesorando en formación y management aplicado en consultoría, según las necesidades detectadas.

En ENAE sabemos que la exigencia es la base de una formación sólida y completa.

Sé exigente.

CONSULTA PROGRAMAS Y BECAS EN:

www.enaes.es

Edificio ENAE | Campus Universitario de Espinardo Telf. + 34 968 899 899 Fax: + 34 968 364 133
30100 Espinardo (Murcia) + 34 968 364 136 info@enaes.es

PROGRAMACIÓN 07|08

MBA-DIRECCIÓN GENERAL

- MBA MASTER EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS (16ª Edición)
- MBA DIRECTIVOS (16ª Edición)
- IMBA INTERNATIONAL MBA (3ª Edición)
- MAGISTRAE (2ª Edición)

FINANZAS-CONTABILIDAD-AUDITORÍA

- MASTER EN DIRECCIÓN FINANCIERA (13ª Edición)
- MASTER EN ECONOMÍA BANCARIA (17ª Edición)
- MASTER EN AUDITORÍA DE CUENTAS (16ª Edición)
- CURSO SUPERIOR DE GESTIÓN DE PYMES (15ª Edición)
- CURSO DE CONTABILIDAD SUPERIOR (16ª Edición)
- CURSO SOBRE LA REFORMA CONTABLE DE LAS NIC /NIF (1ª Edición)
- CURSO DE TESORERÍA (12ª Edición)
- CURSO DE FINANZAS INTERNACIONALES EN LA PYME (12ª Edición)
- CURSO DE VIABILIDAD FINANCIERA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN (12ª Edición)
- CURSO DE PLANIFICACIÓN FINANCIERA (15ª Edición)
- CURSO DE CONTROL DE GESTIÓN (15ª Edición)

JURÍDICO-FISCAL-LABORAL

- MASTER EN ASESORÍA JURÍDICA DE EMPRESAS (15ª Edición)
- MASTER EN ASESORÍA FISCAL (20ª Edición)
- CURSO DE GESTIÓN JURÍDICA DE LA EMPRESA (15ª Edición)
- CURSO DE GESTIÓN JURÍDICO LABORAL Y DE LA S.S. (15ª Edición)
- CURSO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL (15ª Edición)

MARKETING-DIRECCIÓN COMERCIAL

- RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- GESTIÓN INMOBILIARIA
- SISTEMAS DE GESTIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS
- IDIOMAS
- SEMINARIOS
- COACHING
- FORMACIÓN IN COMPANY

REFORMA MERCANTIL Y CONTABLE

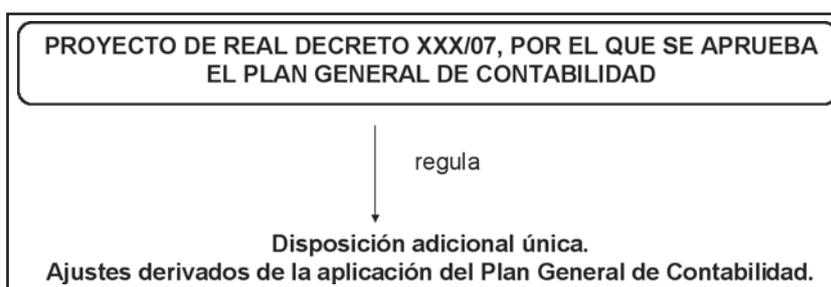
“Ajustes derivados de la primera aplicación del nuevo Plan General de Contabilidad”

Domingo García Pérez de Lema - Francisco Bastida Albaladejo - Antonia Madrid Guijarro
Universidad Politécnica de Cartagena

La aprobación del nuevo Plan General de Contabilidad (PGC 2007), va a requerir una adaptación de la contabilidad por parte de las empresas.



Cuadro 1



1. INTRODUCCIÓN

La aprobación del nuevo Plan General de Contabilidad (PGC 2007), va a requerir una adaptación de la contabilidad por parte de las empresas. Éstas deben comenzar el ejercicio 2008 adaptando sus situaciones patrimoniales a las normas de registro y valoración establecidas en el PGC 2007. La normativa general a aplicar para la implantación del PGC 2007 es:

1- Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea (<http://www.icac.meh.es/mercantilcontable.pdf>). Esta norma establece los principios básicos de la reforma. Por otro lado, introduce modificaciones, entre otras, en las leyes siguientes: Código de Comercio, Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada y Texto Refundido de la Ley del Impuesto Sobre Sociedades.

2- Borrador del PGC publicado en julio de 2007 por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (<http://www.icac.meh.es/>).

3- Borrador del Proyecto de Real Decreto XXX/2007 (BPRD), por el que se aprueba el PGC (<http://www.icac.meh.es/>). Este Real Decreto publicará el nuevo PGC 2007 en su artículo 1. En esta normativa pendiente en estos momentos de aprobación es donde se regula el proceso de adaptación contable al PGC 2007. (Cuadro 1)

La transición entre el PGC 1990 al PGC 2007 conlleva, por tanto, que las empresas tengan que adaptar su información contable cerrada con los criterios del PGC 1990 a los nuevos criterios del PGC 2007. Necesariamente las empresas deben iniciar su contabilidad a 1-1-2008 a partir de un balance de apertura adaptado al PGC 2007. El objeto de este artículo es mostrar al profesional de la contabilidad los pasos a seguir para llevar a cabo esta adaptación.

2. AJUSTES DERIVADOS DE LA APLICACIÓN DEL PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD

Al inicio del primer ejercicio en el que la empresa deje de aplicar el Plan General de Contabilidad de PYMES o los criterios de registro y valoración simplificados, el Plan General de Contabilidad se aplicará de forma retroactiva, debiendo registrarse todos los activos y pasivos cuyo reconocimiento exige el Plan General de Contabilidad. La contrapartida de los ajustes que deban realizarse será una partida de reservas salvo que, de acuerdo con los criterios incluidos en la segunda parte del Plan General de Contabilidad, deban utilizarse otras partidas del patrimonio neto.

En la norma se ha pretendido recoger de forma generalizada, tanto la adaptación o transición del PGC 1990, como las posibles transiciones del PGC de Pymes.

Asimismo, en la norma no se especifica qué tipo de reserva:

En nuestra opinión es preferible utilizar una cuenta transitoria que nos permita recoger todos los ajustes a realizar.

Propuesta: (113.1) Reservas por adaptación al PGC 2007

Primera aplicación del Plan General de Contabilidad

Los criterios del nuevo PGC deberán aplicarse de forma retroactiva. A tal efecto, el balance de apertura del ejercicio en que se aplique por primera vez el PGC (en adelante, el balance de apertura), se elaborará de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª. Deberán registrarse todos los activos y pasivos cuyo reconocimiento exige el Plan General de Contabilidad. Deben registrarse, por tanto, los activos y pasivos que no existían según PGC 1990 y que según PGC 2007 sí deben existir (ej. Provisión desmantelamiento inmovilizado).

2ª. Deberán darse de baja todos los activos y pasivos cuyo reconocimiento no está permitido por el Plan General de Contabilidad. Hay que eliminar activos y pasivos que existían según PGC 1990 y que según PGC 2007 no deben existir (ej. Gastos de constitución, Gastos por intereses diferidos, etc.).

3ª. Deberán reclasificarse los elementos patrimoniales en sintonía con las definiciones y los criterios incluidos en el Plan General de Contabilidad. Deben reclasificarse los elementos del PGC 1990 según las definiciones del PGC 2007, ej: (Tabla 1)

pasivos deberán valorarse conforme a las normas de valoración del PGC 2007. Se presumirá que las valoraciones a fecha 31.12.2007 (PGC 1990) son equivalentes a las del PGC 2007 salvo los instrumentos financieros valorados por su valor razonable. Este punto simplifica, sin duda, todo el proceso de adaptación de la información generada con el PGC 1990 al nuevo PGC 2007.

Los criterios del nuevo PGC deberán aplicarse de forma retroactiva con las siguientes excepciones:

(a) Diferencias de conversión a la moneda de presentación; -pagos basados en instrumentos de patrimonio; -instrumentos financieros a clasificar como "A valor razonable con cambios en PyG". (b) Combinaciones de negocios; y (c) Baja de activos y pasivos financieros no derivados; -operaciones de cobertura financiera; -estimaciones anteriores (se mantienen para balance 01.01.2008, salvo error; -activos no corrientes/grupos enajenables mantenidos para la venta; -operaciones interrumpidas (ventas de áreas de negocio/empresas).

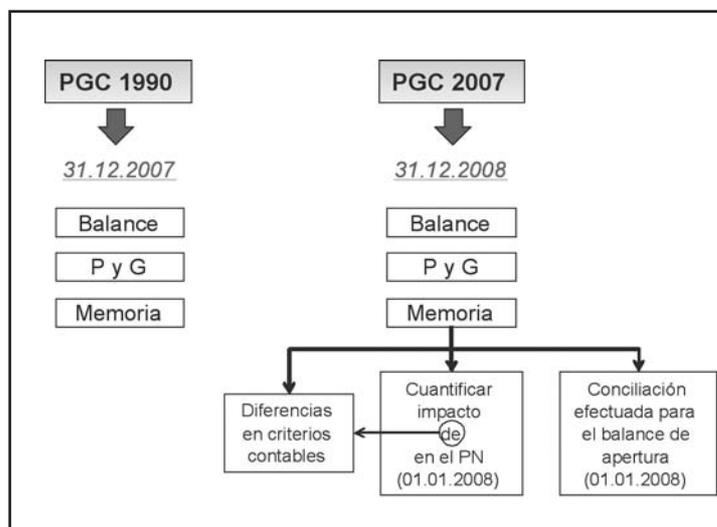
La **información obligatoria** a incorporar en las primeras cuentas anuales que se formulen aplicando el PGC 2007 será: (Cuadro 2)



| | |
|--|---|
| (223) "Maquinaria" (si se piensa vender en el corto plazo) | (580) "Maquinaria mantenida para la venta" |
| (390) "Provisión deprec. mercaderías" | (390) "Deterioro de valor de las mercaderías" |
| (221) "Construcciones" (inmovilizado) | (211) "Construcciones" |
| (221) "Construcciones" (para generar plusvalías) | (221) "Inversiones en construcciones" |

Tabla 1

4ª. Todos los activos y pasivos deberán valorarse de conformidad con las nuevas normas de registro y valoración incluidas en la segunda parte del Plan General de Contabilidad. Se presumirá que las valoraciones existentes conforme a los principios y normas vigentes en el último ejercicio cerrado antes de la entrada en vigor de la Ley de reforma mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea, son equivalentes a las incluidas en el presente Plan General de Contabilidad, salvo las aplicadas a los instrumentos financieros valorados por su valor razonable. Los activos y

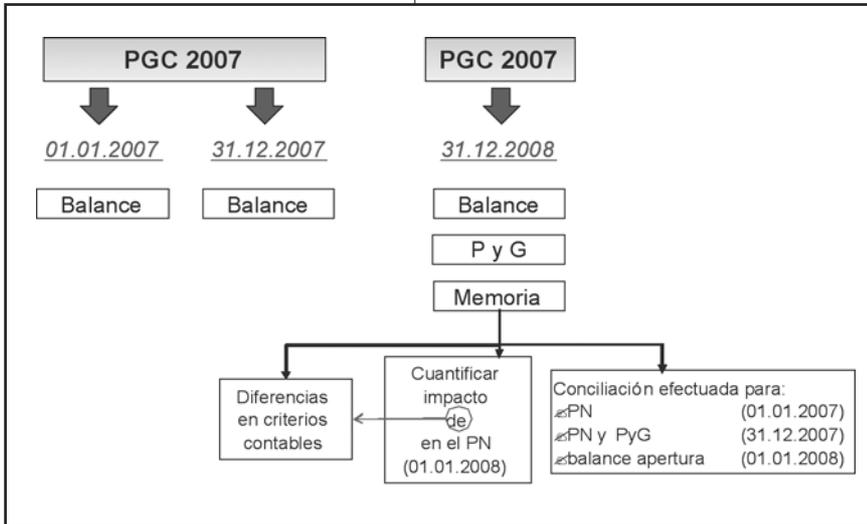


Cuadro 2

REFORMA MERCANTIL Y CONTABLE

“Ajustes derivados de la primera aplicación del nuevo Plan General de Contabilidad”

La **información voluntaria** a incorporar en las primeras cuentas anuales que se formulen aplicando el PGC 2007: **Cuadro 3**



Cuadro 3

PGC 2007: Los códigos y nombres de los subgrupos y cuentas han sufrido modificaciones.

Ejemplo: Una empresa tiene en la cuenta (220.1) “Terreno plan parcial P-34” (75.000€) un terreno. Este inmovilizado cumple las condiciones establecidas en la 5ª parte del PGC 2007 (definiciones y relaciones contables) para ser considerado inversión inmobiliaria: “Activos no corrientes que sean inmuebles y que se posean para obtener rentas, plusvalías o ambas, en lugar de para: su uso en la producción o suministro de bienes o servicios, o bien para fines administrativos; o su venta en el curso ordinario de las operaciones. Las cuentas de este subgrupo figurarán en el activo no corriente del balance.”. Procede de su reclasificación: (Tabla 4)

En este caso coincide el nº de cuenta del PGC 1990 con la del PGC 2007, pero ahora este elemento patrimonial está ubicado en otro subgrupo distinto: (22) “Inversiones inmobiliarias”.

En la Tabla 7 se muestra de forma esquemática y en función de las principales partidas del activo según PGC 1990 los ajustes o reclasificaciones a realizar para elaborar el balance de apertura según el PGC 2007.

3. OPERATIVA PRÁCTICA PARA LA ADAPTACIÓN AL PGC 2007

Los pasos recomendados a seguir para adaptar el balance de cierre 31-12-2007 (criterios PGC 1990) al balance de apertura 1-1-2008 (criterios PGC 2007) son:

1- Asiento de apertura (A partir del balance de cierre del ejercicio 31-12-2007): (Tabla 2)

| | | | | | | |
|------------|--|-------------------------------|--|---|---------------------------------|--|
| 01.01.2008 | | | | | | |
| | | Cuentas saldo deudor PGC 1990 | | a | | |
| | | | | | Cuentas saldo acreedor PGC 1990 | |

Tabla 2



2- Eliminar Activos y Pasivos que existían según PGC 1990 y que según PGC 2007 no deben existir (ej. Gastos de constitución)

Ejemplo: Una empresa presenta en su balance la cuenta (201) “Gastos de primer establecimiento” (580,00€). Este activo ficticio no tiene cabida en el PGC 2007, puesto que no cumple la definición de activo. Por este motivo desaparece el subgrupo 20 “Gastos de establecimiento” del cuadro de cuentas y el concepto de gastos de establecimiento de las normas de valoración. (Tabla 3)

4- Recodificar a las nuevas subcuentas sugeridas por el PGC 2007. Aunque la 4ª parte (cuadro de cuentas) y 5ª parte (definiciones y relaciones contables) del PGC son voluntarias, es recomendable utiliza las nuevas codificaciones sugeridas por el PGC 2007 (1). Ejemplo: (Tabla 5)

5- Activos y Pasivos deberán valorarse conforme a las normas de valoración del PGC 2007. Se presumirá que las valoraciones a fecha 31.12.2007 (PGC 1990) son equivalentes a las del PGC 2007 salvo los instrumentos financieros valorados por su valor razonable.

Ejemplo: Una empresa tiene en su cartera de negociación 100 acciones de la sociedad KRISA adquiridas a un precio de 10€/título. Al cierre del ejercicio 2007 la valoración de un título es de 12€.

En este caso se trata de un activo financiero mantenido para negociar, y los cambios que se produzcan en el valor razonable se imputarán según los criterios del nuevo PGC en la

| | | | | | | |
|------------|-------|-------------------------------------|--|---|----------------------------------|--------------|
| 01.01.2008 | | | | | | |
| 580,00 | 113.1 | Reservas por transición al PGC 2007 | | a | | |
| | | | | | Gastos de primer establecimiento | 201 . 580,00 |

Tabla 3

3- Reclasificar los elementos patrimoniales a las definiciones y cuentas del

cuenta de pérdidas y ganancias. Las normas de adaptación señalan explícitamente que los instrumentos financieros en el balance de apertura a 1-1-2008 deben estar valorados a su valor razonable. Consecuentemente, en este caso debemos proceder a realizar el siguiente ajuste: (Tabla 6)

6- Elaborar balance de apertura adaptado al PGC 2007 con vistas a elaborar el Estado de Cambios en Neto Patrimonial y el Estado de Flujos de Efectivo y para informar en la memoria. El saldo de la cuenta "Reservas por transición al PGC 2007", puede saldarse con "Reservas voluntarias", o bien dejarlas en el Neto Patrimonial con signo positivo o negativo según su saldo resultante.

01.01.2008

| | | | | | | |
|-----------|--------|---|---|---------------------------|-------|-----------|
| 75.000,00 | 220.11 | Inversión inmobiliaria. Terreno plan parcial P34 | a | | | |
| | | | | Terreno plan parcial P-34 | 220.1 | 75.000,00 |

Tabla 4

| PGC 1990 | PGC 2007 |
|---|---|
| 210. Gastos de investigación y desarrollo | 200. Gastos de investigación y desarrollo |
| 213. Fondo de comercio | 203. Fondo de comercio |
| 220.2 Terreno nave industrial | 210.2 Terreno nave industrial |
| 221. Nave industrial | 211. Nave industrial |
| 227. Equipos procesos de información | 217. Equipos procesos de información |
| 228. Elementos de transporte | 218. Elementos de transporte |

Tabla 5

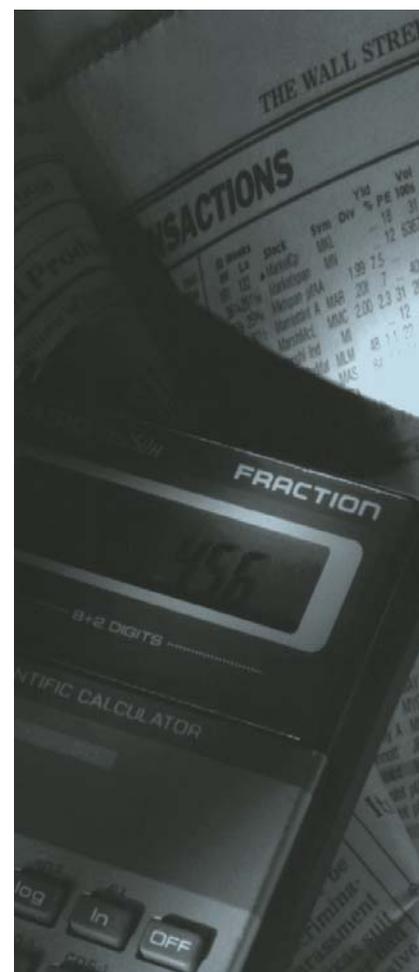
01.01.2008

| | | | | | | |
|--------|-----|--|---|-------------------------------------|-------|--------|
| 200,00 | 540 | Inversiones financieras temporales en instrumentos financieros | a | | | |
| | | | | Reservas por transición al PGC 2007 | 113.1 | 200,00 |

Tabla 6

TABLA 7
AJUSTES PARA ELABORAR EL BALANCE DE APERTURA SEGÚN PGC 2007

| PARTIDAS DEL ACTIVO SEGÚN PGC 1990 | AJUSTES |
|--|---|
| A) Accionistas por desembolsos no exigidos | _ Capital Reclasificar con signo negativo en Patrimonio Neto en A-1) Fondos Propios en I. 2. (Capital no exigido) |
| B) Inmovilizado | Reservas |
| I. Gastos de establecimiento | |
| II. Inmovilizaciones inmateriales | Reclasificar "Derechos sobre bienes en régimen de arrendamiento financiero" según corresponda la naturaleza del inmovilizado Eliminar la amortización acumulada del Fondo de Comercio |
| III. Inmovilizaciones materiales | Reclasificar en Inmovilizado material o Inversiones inmobiliarias o en Activos no corrientes mantenidos para la venta, según corresponda |
| IV. Inmovilizaciones financieras | Clasificar en las distintas opciones de Instrumentos Financieros según la intención de la empresa sobre dicha inversión: a) Inversiones mantenidas hasta el vencimiento b) Activos financieros mantenidos para negociar c) Otros activos financieros a VR con cambios en PyG d) Inversiones en el patrimonio de empresas del grupo, multigrupo y asociadas e) Activos financieros disponibles para la venta Valoración según PGC 2007 los elementos a valor razonable |
| V. Acciones propias | Reclasificar con signo negativo en Patrimonio Neto en A-1) Fondos Propios en IV. (Acciones y participaciones en patrimonio propias) |
| C) Gastos a distribuir en varios ejercicios | Gastos de formalización de deudas: _ Reservas Gastos por intereses diferidos y Gastos por int. difer. en valores negociables: _ Deudas |
| E) Activo Circulante | Reclasificar en apartado III. Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar en punto 7. |
| I. Accionistas por desembolsos exigidos | Accionistas (socios) por desembolsos exigidos |
| III. Deudores | - Reclassificar Impuestos s/ Bº anticipados y Créditos a compensar por pérdidas del ejercicio en VI. Activos por impuesto diferidos en el Activo no corriente |
| IV. Inversiones financieras temporales | Valoración según PGC 2007 |
| V. Tesorería | - |
| VI. Ajustes por periodificación | - |
| PARTIDAS DEL PASIVO Y NETO SEGÚN PGC 1990 | AJUSTES |
| A) Fondos propios | |
| B) Ingresos a distribuir en varios ejercicios | Reclasificar en Patrimonio Neto _ Créditos _ Reservas |
| - Subvenciones oficiales de capital - Ingresos por intereses diferidos - Diferencias positivas moneda extranjera | |
| c) Provisión para riesgos y gastos | Reclasificar en pasivo no corriente o corriente Eliminar Provisiones no reconocidas en el PGC 2007 _ Reservas |
| d) Acreedores a largo plazo | Reclasificar en V. Pasivos por impuesto diferidos |
| e) Acreedores a corto plazo | - Reclassificar acreedores que correspondan en: I. Pasivos no corrientes vinculados con activos mantenidos para la venta - Reclassificar Impuestos s/ Bº diferidos en V. Pasivos por impuesto diferidos en el Pasivo no corriente |



(1) Quizás, en aras de la facilidad operativa, teniendo en cuenta que el PGC 2007 elimina un subgrupo del grupo de inmovilizado (20 "Gastos de establecimiento") y crea otro (22 "Inversiones inmobiliarias"), podría haberse respetado la numeración existente en el año 1990 para el inmovilizado material e inmaterial/intangible. Por ejemplo, se podría haber sustituido el subgrupo 20 "Gastos de establecimiento" por el nuevo subgrupo 20 "Inversiones inmobiliarias".

REFORMA MERCANTIL Y CONTABLE

“Las Inversiones Inmobiliarias”

Salvador Marín Hernández¹ - Mercedes Palacios Manzano - Marcos Antón Renart
Universidad de Murcia

Continuando con el compromiso adquirido por el grupo de investigación sobre el estudio por áreas del borrador del PGC, en esta ocasión abordaremos el tratamiento contable de las denominadas “inversiones inmobiliarias”. Éstas se definen como activos no corrientes que sean inmuebles y que se posean para obtener rentas, plusvalías o ambas, en lugar de para su uso en la producción o suministro de bienes o servicios, o bien para fines administrativos; o su venta en el curso ordinario de las operaciones. Las cuentas de este subgrupo figurarán en el activo no corriente del balance.

A continuación recogemos las

y que se posean para obtener rentas, plusvalías o ambas, en lugar de para su uso en la producción o suministro de bienes o servicios, o bien para fines administrativos; o su venta en el curso ordinario de las operaciones.

cuentas del subgrupo 22, inversiones inmobiliarias, junto con las cuentas vinculadas directa e indirectamente al mismo. Frente al anterior PGC, donde no se diferenciaba si el inmo-

vilizado en cuestión era con un fin de inversión o no, en el nuevo PGC sí se diferencia, tanto para los terrenos y bienes naturales como para las construcciones.

| C (R.D. 1643/1990 de 20 de diciembre) | | Nuevo PGC | |
|---------------------------------------|-----------------------------|-----------|--|
| 220. | Terrenos y bienes naturales | 220. | Inversiones en terrenos y bienes naturales |
| 221. | Construcciones | 221. | Inversiones en construcciones |

Tabla: Otras cuentas vinculadas a las Inversiones Inmobiliarias

| SUBGRUPO | CUENTA | NOMBRE |
|----------|--------|--|
| 68 | | DOTACIONES PARA AMORTIZACIONES |
| | 682. | Amortizaciones de las inversiones inmobiliarias |
| 28 | | AMORTIZACIÓN ACUMULADA DEL INMOVILIZADO |
| | 282. | Amortización acumulada de las inversiones inmobiliarias |
| 69 | | PÉRDIDAS POR DETERIORO Y OTRAS DOTACIONES |
| | 692. | Pérdidas por deterioro de las inversiones inmobiliarias |
| 29 | | DETERIORO DE VALOR DEL INMOVILIZADO |
| | 292. | Deterioro de valor de las inversiones inmobiliarias |
| | 2920. | Deterioro de valor de los terrenos y bienes naturales |
| | 2921. | Deterioro de valor de construcciones |
| 16 | | DEUDAS A LARGO PLAZO CON PARTES VINCULADAS |
| | 161. | Proveedores de Inmovilizado a largo plazo, partes vinculadas |
| | 1613. | Proveedores de Inmovilizado a largo plazo, empresas del grupo |
| | 1614. | Proveedores de Inmovilizado a largo plazo, empresas asociadas |
| | 1615. | Proveedores de Inmovilizado a largo plazo, otras partes vinculadas |
| 17 | | DEUDAS A LP POR PRÉSTAMOS RECIBIDOS Y OTROS CONCEPTOS |
| | 173. | Proveedores de Inmovilizado a largo plazo |
| | 174. | Efectos a pagar a largo plazo |
| 51 | | DEUDAS A CORTO PLAZO CON PARTES VINCULADAS |
| | 511. | Proveedores de Inmovilizado a corto plazo, partes vinculadas |
| | 5113. | Proveedores de Inmovilizado a corto plazo, empresas del grupo |
| | 5114. | Proveedores de Inmovilizado a corto plazo, empresas asociadas |
| | 5115. | Proveedores de Inmovilizado a corto plazo, otras partes vinculadas |
| 52 | | DEUDAS A CP POR PRÉSTAMOS RECIBIDOS Y OTROS CONCEPTOS |
| | 523. | Proveedores de Inmovilizado a corto plazo |
| | 524. | Efectos a pagar a corto plazo |

¹ Miembro del Grupo de Expertos en Contabilidad del REA.

Análisis de los principales cambios en el registro y valoración de las Inversiones Inmobiliarias

| C (R.D. 1643/1990 de 20 de diciembre) | | Nuevo PGC | |
|---------------------------------------|-----------------------------|-----------|--|
| 220. | Terrenos y bienes naturales | 220. | Inversiones en terrenos y bienes naturales |
| 221. | Construcciones | 221. | Inversiones en construcciones |

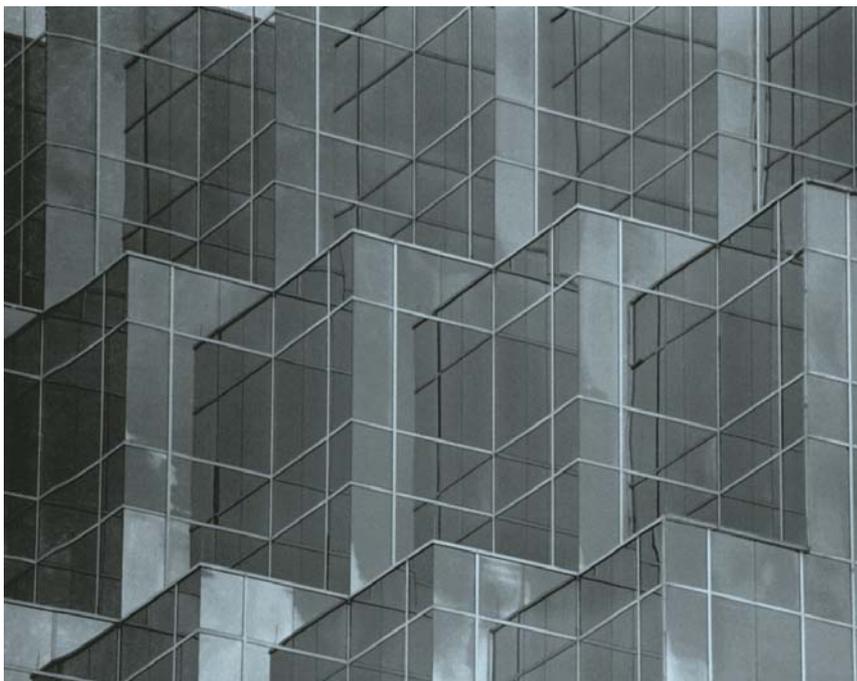
La norma de valoración cuarta dice que los criterios contenidos en las normas anteriores, relativas al inmovilizado material, se aplicarán a las inversiones inmobiliarias, por lo que remitimos las consideraciones de este área al artículo anterior (inmovi-

lizado material). Esto conlleva por tanto la adopción de las normas contempladas en dicha área para, entre otras, la permuta; las aportaciones de capital no dinerarias; la amortización, el deterioro de valor y la baja.

Información en Memoria

| Memoria Abreviada | | Memoria Normal | |
|--|---|------------------------------------|---|
| 4. Normas de Registro y Valoración | 3. Se señalará el criterio para calificar los terrenos y construcciones como inversiones inmobiliarias, especificando para éstas los criterios señalados en el apartado anterior. | 4. Normas de Registro y Valoración | 3. Se señalará el criterio para calificar los terrenos y construcciones como inversiones inmobiliarias, especificando para éstas los criterios señalados en el apartado anterior. |
| 5. Inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias | <p>1. Análisis del movimiento durante el ejercicio de cada uno de estos epígrafes del balance y de sus correspondientes amortizaciones acumuladas y correcciones valorativas por deterioro de valor acumuladas; indicando lo siguiente:</p> <p>a) Saldo inicial. b) Entradas. c) Salidas. d) Saldo final.</p> <p>En particular, se detallarán los inmovilizados intangibles con vida útil indefinida y las razones sobre las que se apoya la estimación de dicha vida útil indefinida. También se especificará la información relativa a inversiones inmobiliarias, incluyéndose además una descripción de las mismas. Si hubiera algún epígrafe significativo, por su naturaleza o por su importe, se facilitará la pertinente información adicional</p> | 6. Inversiones inmobiliarias | <p>Además de la información requerida en la nota anterior (inmovilizado material), se describirán los inmuebles clasificados como inversiones inmobiliarias, y se informará de:</p> <p>1. Tipos de inversiones inmobiliarias y destino que se dé a las mismas.</p> <p>2. Ingresos provenientes de estas inversiones así como los gastos para su explotación; se diferenciarán las inversiones que generan ingresos de aquellas que no lo hacen.</p> <p>3. La existencia e importe de las restricciones a la realización de inversiones inmobiliarias, al cobro de los ingresos derivados de las mismas o de los recursos obtenidos por su enajenación o disposición por otros medios, y</p> <p>4. Obligaciones contractuales para adquisición, construcción o desarrollo de inversiones inmobiliarias o para reparaciones, mantenimiento o mejoras.</p> |

REFORMA MERCANTIL Y CONTABLE "Las Inversiones Inmobiliarias"



Casos de Inversiones Inmobiliarias

Caso 1:

A inicios del 2005, Delta, S.A, una empresa comercial dedicada a venta de ordenadores adquiere un local comercial (local A) para establecer su actividad. El valor del local es de 500.000 € (terrenos: 350.000 € y construcciones: 150.000 €). Delta paga en el momento de la compra 300.000 €, acepta un efecto a 5 meses por 100.000 € y acuerda pagar el resto a 16 meses. Delta, S.A. sigue un criterio de amortización lineal, decidiendo amortizar la construcción en 3.000 €/año. A inicios de 2007 adquiere un nuevo local, decidiendo alquilar el local A.

Se pide: Contabilizar la compra, amortización (2005-2007) y reclasificación del local.

Solución:

Por la Compra del inmovilizado:

| ----- 01-01-2005 ----- | | | |
|--------------------------------------|---|-------------------------------------|---------|
| 350.000 (210) Terrenos y bienes nat. | a | (173) Proveedores inmov. a LP | 100.000 |
| 150.000 (211) Construcciones | a | (524) Efectos a pagar a corto plazo | 100.000 |
| | a | (572) Bancos | 300.000 |
| | x | | |

Por la amortización del inmovilizado en 2005 y en 2006:

| ----- 31-12-2005/2006 ----- | | | |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|-------|
| 3.000 (681) Amortización Construcc. | a | (2811) Amort. Acmda Construcciones | 3.000 |
| | x | | |

La norma de valoración cuarta dice que los criterios contenidos en las normas anteriores, relativas al inmovilizado material, se aplicarán a las inversiones inmobiliarias, por lo que remitimos las consideraciones de este área al artículo anterior (inmovilizado material)

En referencia al movimiento de cargo de estas cuentas, el PGC dice que "se cargarán por el precio de adquisición o coste de producción o por su cambio de uso, con abono, generalmente, a cuentas de los subgrupos 21 ó 57...". Por ello, reclasificamos la cuenta de construcciones y terrenos como inversión. También reclasificamos la Amortización acumulada.

| ----- 01-01-2007 ----- | | | |
|--|---|-----------------------------------|---------|
| 6.000 (2811) Amort. Acmda Construcciones | a | (210) Terrenos y bienes nat. | 350.000 |
| 350.000 (220) Inversiones en Terrenos | a | (211) Construcciones | 150.000 |
| 150.000 (221) Invers. en Construcc. | a | (282) Amort. Acmda Invers. Inmob. | 6.000 |
| | x | | |

Finalmente, amortizamos el local

| ----- 31-12-2007 ----- | | | |
|---|---|--|-------|
| 3.000 (6820001) Amortizac. de las inversiones inmobiliarias | a | (282) Amort. Acmda Invers. Inmobiliarias | 3.000 |
| | x | | |

como inversión inmobiliaria.

Caso 2:

A inicios de 2004, Brigante, S.A. compra y paga un local como inversión cuyo fin es destinarlo a alquiler (terrenos: 200.000 € y construcciones: 100.000 €) amortizando 6.000 €/anuales. Al finalizar 2006 y tras la apertura de una discoteca en el bajo del inmueble, el inmovilizado sufre una pérdida de valor en 21.000 €. A inicios de 2007 Brigante, S.A. vende el local a Montana, S.A. por 300.000 € de las cuales cobra por bancos 250.000 €, quedando el resto pendiente de cobro a 6 meses.

Se pide: Contabilizar las operaciones.
Solución:

Por la compra del local como inversión inmobiliaria:



| | |
|---------------------------------------|------------------------|
| ----- 01-01-2004 ----- | |
| 200.000 (220) Inversiones en Terrenos | a (572) Bancos 300.000 |
| 100.000 (221) Invers. en Construcc. | |
| ----- | x ----- |

Por la amortización del inmovilizado en 2004, 2005 y en 2006:

| | |
|---|---|
| ----- 31-12-2004/2005/2006 ----- | |
| 6.000 (682) Amortizac. de las inversiones inmobiliarias | a (282) Amort. Acmda Invers. Inmob. 6.000 |
| ----- | x ----- |

Por el reconocimiento del deterioro de valor en 2006

| | |
|--|---|
| ----- 31-12-2006 ----- | |
| 21.000 (692) Pérdidas por deterioro de las inversiones inmobiliarias | a (2920) Deterioro valor de Ts. y bs. nat. 14.000 |
| | a (2921) Deterioro valor de construcc. 7.000 |
| ----- | x ----- |

Por la venta:

| | |
|---|--|
| ----- 10-01-2007 ----- | |
| 14.000 (2920) Deterioro valor de Ts. y bs. nat. | |
| 7.000 (2921) Deterioro valor de construcc. | |
| 18.000 (282) Amort. Acmda Invers. Inmob. | |
| 250.000 (572) Bancos | a (220) Inversiones en Terrenos 200.000 |
| 50.000 (543) Créditos a CP por enaj. de inmov. | a (221) Invers. en Construcc. 100.000 |
| | a (772) Beneficios proc. Invers. Inmob. 39.000 |
| ----- | x ----- |



NUESTRO COLEGIO

“El barómetro del Colegio de Economistas”

Número 2 (Primer Semestre 2007).

El pasado mes de junio, el Servicio de Estudios del Colegio de Economistas presentó a los medios de comunicación de la CARM los resultados del segundo número de su barómetro. Este estudio se ha gestado a partir del cuestionario distribuido entre los colegiados durante el mes de junio de 2007, manteniendo algunas cuestiones del primer cuestionario, necesario para conocer la evolución temporal de la variable sobre las preguntas, y planteándose nuevas cuestiones por su interés en la coyuntura económica del momento.



Perspectivas de la economía regional

INFORME

Los economistas anuncian "un aterrizaje tranquilo"

El Barómetro con los resultados de una encuesta a 200 colegiados murcianos muestra una valoración a la baja para los próximos años

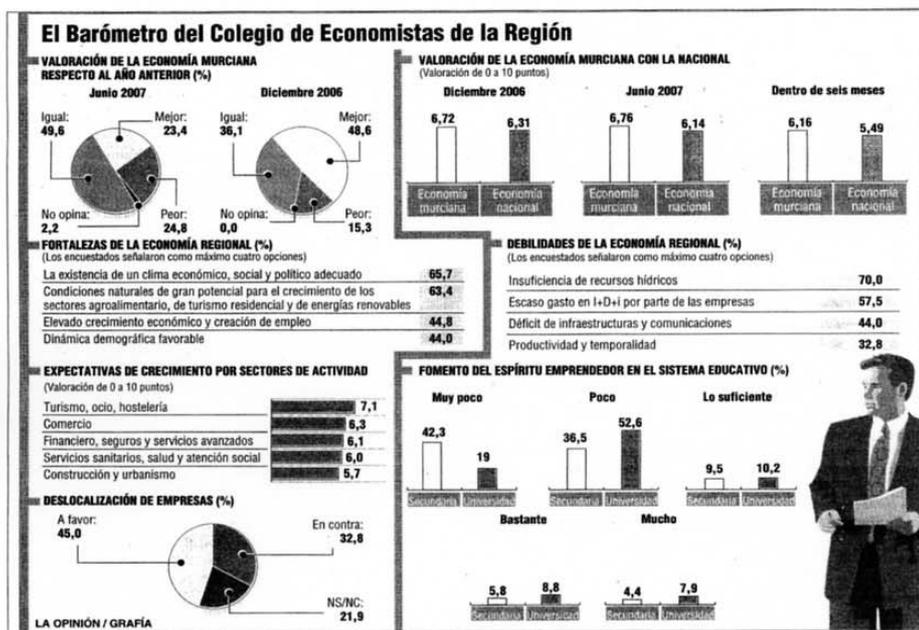
CRISTINA FERNÁNDEZ

Se ha encendido "un semáforo en ámbar" para la economía regional, según se refleja en el segundo Barómetro del Colegio de Economistas de la Región, donde los colegiados consultados -más de doscientos- perciben "un aterrizaje tranquilo" del crecimiento económico. Así interpretaron ayer los resultados de la encuesta el decano del Colegio de Economistas de la Región, Salvador Marín; el coordinador del Barómetro, Francisco Javier Pardo; y el secretario general del organismo, José Ignacio Gras Castaño, quienes destacaron, entre otros datos, que se han reducido a la mitad los encuestados que creen que la situación económica de la Región es mejor que un año atrás (el 23,4% cree que es mejor respecto al 48,6% que tenía esta percepción en diciembre de 2006). Por otra parte, son más los que consideran que la situación está igual que el año anterior (49,6% frente al 36,1% de diciembre de 2006) y más los que contestan que está peor (24,8% frente a 15,3%).

Disminuyen a la mitad los profesionales que creen que la situación ha mejorado respecto al año anterior

Estos son algunos de los aspectos que se abordan en el segundo Barómetro del Colegio de Economistas:

■ **Mejor valoración de la situación económica regional que de la nacional:** Los economistas murcianos valoran la situación económica de la Región por encima de la nacional. De hecho le dan casi un notable, 6,7 puntos, mientras que la nota de la economía española baja ligeramente, siendo de 6,14 puntos. Salvador Marín explica que esto se debe a



que los economistas perciben "la velocidad a la que se mueve la economía regional". También sale mejor parada la situación económica regional que la nacional en las expectativas que los economistas tienen para dentro de seis meses, aunque en ambos casos hay una valoración a la baja (6,16 puntos la regional y 5,49 la nacional).

■ **Los menos optimistas son los que trabajan por cuenta propia:** Por categorías profesionales, la puntuación

otorgada a la situación de la economía murciana dentro de seis meses por los empresario/profesionales que trabajan por cuenta propia es de 5,94 puntos, mientras que los asalariados del sector público son más optimistas y suben su puntuación a 6,41 puntos; los asalariados del sector privado están en el medio, con 6,25 puntos.

■ **Reformas en el sistema público de pensiones:** Los economistas se muestran contrarios a retrasar la

edad de jubilación, al tiempo que están a favor de eliminar las prejubilaciones. La mayor parte desestima la supresión del subsidio de paro.

■ **A favor de la deslocalización:** Existe una mayoría de economistas en la Región que está a favor de la deslocalización de empresas, un 45,3%, frente al 32,8% que no lo está. Coinciden en gran parte en señalar que hay que fomentar "la creación de empleo especializado y de mayor valor añadido en los países de origen".

■ **Poco fomento del espíritu emprendedor:** Los encuestados suspenden al sistema educativo en cuanto a la orientación que ofrecen para fomentar el espíritu emprendedor de los alumnos. Así, los economistas le ponen un 1,9 a la enseñanza media (en una escala del 1, "muy poco o nada", al 5, "mucho") y un 2,3 a la enseñanza universitaria. Las opiniones mayoritarias de los profesionales fueron que se fomenta el espíritu emprendedor "poco" o "nada".

Fortalezas y debilidades

C. F.

■ "La existencia de un clima económico, social y político adecuado" es la principal virtud que encuentran los economistas murcianos para el desarrollo de la economía regional. Así se refleja en el apartado de 'Las fortalezas de la economía regional' del Barómetro del Colegio de Economistas. De hecho, un 65% de los entrevistados señalan esta opción, que está seguida por las condiciones naturales de gran potencial para el crecimiento de los sectores agroalimentario, de turismo residencial y de energías

Uno de los problemas que se destaca en el informe es la falta de mano de obra cualificada

renovables (señalada por el 63,4% de los encuestados). Destaca que la respuesta más votada en este Barómetro figuraba en cuarto lugar en las fortalezas que fueron más señaladas en diciembre de 2006 y que la opción de una "adecuada

planificación y programación relacionadas con el medio natural que permiten obtener un elevado nivel de conservación" no recibió ningún apoyo.

El Barómetro también recoge las debilidades de la economía regional que más señalaron los encuestados. Estas son la planificación y la programación relacionadas con el bienestar social y la igualdad de oportunidades, y las que tienen que ver con el medio natural.

Los cinco principales problemas que los encuestados detectan en la economía murciana son la insufi-

ciencia de recursos hídricos, el escaso gasto en investigación, desarrollo e innovación de las empresas, el déficit de infraestructuras y comunicaciones, la productividad y la temporalidad, y el inadecuado o deficiente nivel de cualificación de la mano de obra. Cabe destacar que en la valoración de este último problema hay una gran diferencia según los sectores, ya que los empresarios lo señalaron en el 38,9% de los casos, los asalariados del sector público en el 54% y los asalariados del sector privado en el 14,3%, siendo la media de 31,3%.

NUESTRO COLEGIO

La Opinión Martes, 24 de julio, 2007

COMUNIDAD 7

Perspectivas de la economía regional

SECTORES



El coordinador del Barómetro, Francisco Javier Parrio (izda.); el decano del Colegio de Economistas, Salvador Marín, y el secretario general del organismo, José Ignacio Gras.

La construcción se baja del podio del crecimiento

Pasa del segundo al quinto puesto de los sectores en tan sólo seis meses, según la encuesta del Colegio de Economistas de la Región

La construcción se ha caído del podio de las actividades con más expectativas de crecimiento en la Región durante los próximos años, por lo menos según la percepción que tienen los economistas murcianos. Así, el segundo Barómetro publicado por el Colegio de Economistas de la Región refleja este retroceso del sector, que en el Barómetro de diciembre del año 2006 ocupaba el segundo lugar de este ranking económico y que en esta

última encuesta ha pasado a un quinto puesto.

Según el Barómetro, los tres primeros puestos del ranking de crecimiento económico en los próximos años están ocupados por el turismo, ocio y hostelería, con una puntuación media de 7,1 puntos (valoración del 0 al 10 por parte de los encuestados); el comercio, con 6,3 puntos; y el sector financiero, de seguros y servicios avanzados, con 6,1 puntos.

Ya fuera del podio, se situarían servicios sanitarios, salud y aten-

ción social, con 6 puntos; construcción y urbanismo, con 5,7 puntos; la misma puntuación que obtiene nuevas tecnologías. Los sectores con menos previsiones de crecimiento a juicio de los encuestados son industria agroalimentaria (4,8 puntos) y agricultura (3,6 puntos).

Tipos de interés

También relacionado con el sector de la construcción está la valoración que los economistas murcianos realizan del efecto ne-

gativo que la subida de los tipos de interés tienen sobre el sector inmobiliario, destacando que la puntuación media que dan es de 4,24 (en una escala del 1 a 5). La puntuación más frecuente de los encuestados a esta pregunta fue de un 5, la máxima puntuación que fue elegida por el 44,4% de los entrevistados. Por otra parte, un 39,3% marcó la puntuación de 4. Ninguno de los economistas que respondieron al formulario eligieron la mínima puntuación.

AYUDAS

El PSOE pide a Valcárcel que pague este año los 3.000 euros por hijo prometidos

REDACCIÓN

La secretaria de Bienestar Social del PSM-PSOE, Teresa Rosique, ha pedido al Gobierno regional que haga efectivo este mismo año el pago de 3.000 euros por hijo nacido. Rosique ha exigido que dicho importe tenga vigencia desde el principio de esta legislatura, "le pedimos al presidente Valcárcel que cumpla con las familias murcianas igual que va a cumplir el presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero", señala. El Partido Socialista considera que las familias de la Región de Murcia tienen derecho a empezar a beneficiarse de las ayudas directas de ámbito regional por hijo nacido igual que lo hacen otras comunidades autónomas como Andalucía, que ofrece 4.000 euros por hijo o Madrid, que da a los padres 3.000 euros.

Asimismo, Teresa Rosique indicó que la promesa electoral del Partido Popular "debe hacerse efectiva lo antes posible y es preciso que el presidente concrete la fecha en que las familias podrán acceder a estas ayudas". "El Gobierno regional puede hacer lo mismo que ha hecho el Gobierno de Zapatero, es decir, habilitar el crédito necesario para que dicho pago se pueda hacer efectivo a todos los niños nacidos este mismo año", insistió. Para el Partido Socialista de esta manera, las familias podrían beneficiarse del dinero que percibirán directamente del Gobierno de España y del que deben recibir del Gobierno regional. Estas declaraciones las ha realizado después de que hace unos días el Gobierno del Partido Popular en la Región de Murcia anunciara que está previsto que las familias puedan acceder a la ayuda de 3.000 euros por hijo, además de los 2.500 euros prometidos por Zapatero, en cada una de las comunidades gobernadas por los populares.

EL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE LA REGIÓN DE MURCIA FIRMA UN CONVENIO CON UNDEMUR

El pasado 25 de julio, D. Angel Frutos Villaescusa, Director General de UNDEMUR y D. Salvador Marín Hernández, Decano del Colegio de Economistas de la Región de Murcia firmaron un Convenio de Colaboración.

Con este Convenio se formaliza el interés de ambas Enti-

dades en realizar actividades que promuevan el desarrollo de la pequeña y mediana empresa, mejorar e incrementar las líneas de comunicación, así como desarrollar proyectos profesionales para el intercambio de experiencias y establecer vías de financiación para los colegiados en el ejercicio de su profesión.





ESCUELA DE ECONOMÍA

EL NUEVO PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD



La Escuela de Economía del Colegio de Economistas de la Región de Murcia sigue con la línea de Formación prevista por la reciente aprobación de la Ley 16/2007, sobre la Reforma de la Legislación Mercantil en materia de Derecho Contable.

Esta formación del nuevo Plan General de Contabilidad, iniciada antes del verano con la organización de Cursos / Seminarios en Murcia, Cartagena y Lorca tiene su continuidad en la oferta formativa convocada en el

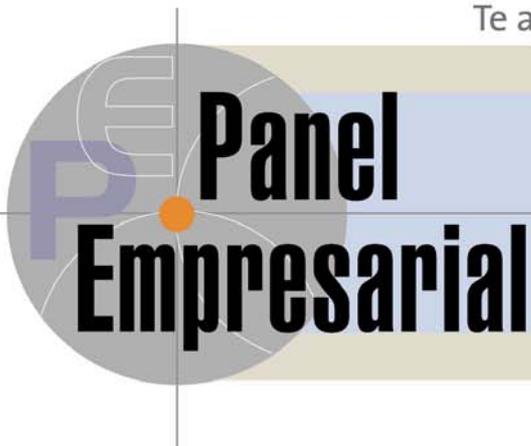
Curso Académico 2007/2008 de la Escuela de Economía de forma que ningún profesional ni empresa se quede fuera del nuevo marco regulador de la Contabilidad en España.

Siguiendo con esta línea de actuación la Escuela de Economía ha creado un Grupo de Trabajo, para ofrecer FORMACION IN COMPANY a empresas y clientes de despachos profesionales.



SERVICIO DE INFORMACIÓN
ECONÓMICO-EMPRESARIAL
DE LA REGIÓN DE MURCIA

Te ayudamos con tu negocio:



- Directorio de Empresas ubicadas en la Región
- Valoración Económica de nuevos proyectos empresariales
- Herramientas de Autoevaluación Empresarial
- Información Económica de Sectores y Actividades Económicas



Economía

A FONDO
El Ministerio de Vivienda
cierra las ventanas
estadísticas

PÁGINA 34

EMPLEO
Empresarios cántabros
contratan a través de
videoconferencia

PÁGINA 33

La subida del petróleo llevará a un repunte en el último trimestre

El déficit comercial llegará este año a 100.000 millones por primera vez

El saldo negativo entre exportaciones e importaciones de la economía española alcanzará este año los 100.000 millones de euros, cifra que rozará el 10% del PIB. El encarecimiento del petróleo (un 50% respecto a hace doce meses) ahondará el agujero en el último tramo del año, que se cerrará en récord absoluto y relativo.

MANUEL ESTEBANA Madrid

El agujero comercial que sufre la economía española se acerca con paso firme a la barrera de los 100.000 millones de euros, prácticamente el 10% del producto interior bruto, según cálculos del Gobierno. El año pasado se cerró con un déficit en los intercambios de mercancías por valor de 92.249 millones de euros, equivalente al 9,1% del PIB. De este modo, si el déficit aumenta este año por encima del 9% interanual, se rebasa la simbólica barrera de los 100.000 millones.

Los últimos datos de aduanas facilitados por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio sitúan el incremento del déficit hasta agosto en un 7,2%, fruto de un crecimiento porcentual del 1,4% tanto en las exportaciones como en las importaciones. Una tendencia relativamente positiva, comparado con la de hace apenas dos años, cuando el agujero comercial avanzaba a tasas superiores al 25%.

Pero las tornas van a cambiar en el tramo final del año debido a una novedad con incidencia sangrante en el saldo comercial: el fortísimo encarecimiento relativo del petróleo. El año pasado, el crudo tocó techo en el mes de agosto, cuando alcanzó los 78 dólares por barril, para seguir después una pendiente bajista que lo dejó a final de año alrededor de los 55 dólares.

En agosto de este año se han repetido niveles cercanos a los 75 dólares, pero los meses siguientes están siguiendo un camino radicalmente opuesto. La escalada al alza ha llevado al barril de crudo Brent, de referencia en Europa, al entorno de los 90 dólares. Dado que hace justo un año el barril costaba

La energía supone un tercio del déficit y el crudo cuesta un 50% más que hace un año

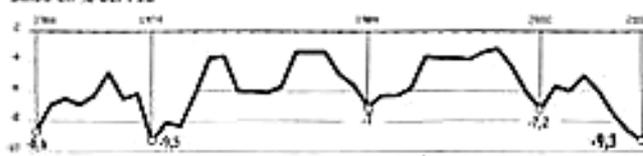
60 dólares, el encarecimiento alcanza nada menos que el 50%.

El sobrecoste de la factura energética a partir de septiembre está servido, si se tiene en cuenta que los productos energéticos explican por sí solos la tercera parte de los 92.200 millones de euros de déficit comercial acumulados hasta agosto.

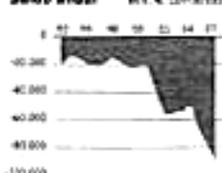
La apreciación del euro, que abarata los pagos petrolíferos, que se realizan en el devaluado dólar, supone un efecto amortiguador. Sin embargo, la escalada de la

Balanza comercial en España

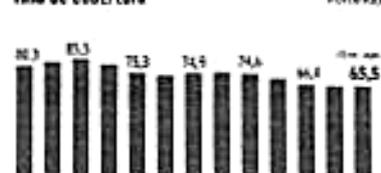
Saldo en % del PIB



Saldo anual Mil. € comercio



Tasa de cobertura



Por sectores económicos

| Energía y otros 2007 | EXPORTACIONES | | IMPORTACIONES | | SALDO |
|---------------------------------|------------------|-------------|------------------|-------------|------------------|
| | Miliones € | % PIB | Miliones € | % PIB | |
| AGRICULTURA | 24.091,4 | 2,3 | 35.249,9 | 3,3 | -11.158,5 |
| Producción agropecuaria | 5.147,3 | 0,5 | 26.271,9 | 2,5 | -21.124,6 |
| Industria principal | 2.923,7 | 0,3 | 4.228,4 | 0,4 | -1.304,7 |
| Servicios financieros y seguros | 13.863,1 | 1,3 | 18.177,2 | 1,7 | -4.314,1 |
| Industria auxiliar | 15.212,9 | 1,4 | 21.465,0 | 2,0 | -6.252,1 |
| Servicios de equipamiento | 25.557,0 | 2,4 | 42.546,0 | 4,0 | -16.989,0 |
| Servicios de transporte | 22.117,3 | 2,1 | 27.069,7 | 2,5 | -4.952,4 |
| Servicios de comercio exterior | 1.400,1 | 0,1 | 5.593,6 | 0,5 | -4.193,5 |
| Manufacturas de comercio | 19.609,6 | 1,8 | 32.392,8 | 3,0 | -12.783,2 |
| Servicios financieros | 2.354,8 | 0,2 | 1.039,2 | 0,1 | 1.315,6 |
| Total | 112.107,1 | 10,4 | 163.011,1 | 15,1 | -50.904,0 |

Fuente: Fondo, Comercio Exterior de Comercio y M. de Industria

2007

contratación del crudo durante este año supera con creces la del euro. La moneda de la Unión Económica y Monetaria costaba a principios de año 1,32 dólares, y estos días supera los 1,43. La revaluación en lo que va de año alcanza, pues, el 9%. Mientras, el barril de crudo

Brent ha pasado de 55 a 89 dólares, un 62% más que a principios de año.

El secretario de Estado de Comercio, Pedro Mejía, explicó a **CincoDías** que el déficit acabará el año creciendo alrededor del 10%, después de sufrir el impacto del encarecimiento del

crudo. El término "efecto base" ya se ha empezado a notar en otra de las variables económicas más influidas por el precio de la energía: la inflación, que en el mes de septiembre pagó un tirón de medio punto, para alcanzar un 2,7% que se quedará corto a fin de año.

PORCENTAJE En términos de PIB se superará el récord de 1974

La cifra simbólica de los 100.000 millones de euros no será el finísimo del déficit comercial este año. También es prácticamente seguro que se romperá el récord en términos de PIB, situado el año pasado en el 9,3%. Si en 1974 hubo un nivel similar, cuando la primera crisis del petróleo encareció de forma brutal las im-

portaciones energéticas. Para romper el techo del año pasado (y de 1974) bastará con que el déficit creciera más que el PIB nominal, algo garantizado si se tiene en cuenta que este último no irá mucho más allá del 9%.

El impacto del desequilibrio exterior (las balanzas de servicios y transferencias tam-

bién empujan) tiene especial trascendencia en un momento en el que el frenazo de la construcción y la moderación del consumo privado están minando la demanda interna, hasta el punto de que el propio Gobierno reconoce que el PIB real podría crecer el año que viene ocho décimas menos que este.

COBERTURA La sangría de los últimos años ofrece una tregua

Si se quiere ver la botella medio llena, a falta de que los últimos meses del año cambien la tendencia, hay algunos hechos que invitan a un cierto optimismo. Por una parte, las exportaciones crecieron lo mismo que las importaciones hasta agosto, cuando en 2004 o 2005 lo harían pedientemente la mitad.

Primo de ello, la segunda buena noticia es la desaceleración del déficit. La evolución es clara: en 2004 creció un 30,8%; en 2005, un 25,8%, y el año pasado, un 15,5%. El nivel del 10% previsto para este año no dejará de confirmar esa tendencia a la moderación.

La tercera buena noticia es la paraliza-

ción de la sangría de la tasa de cobertura. El cociente que mide la relación entre las exportaciones y las importaciones ha venido cayendo de forma vertiginosa, desde el 85,3% de hace diez años hasta el 64,9% de 2006. En los ocho primeros meses de 2007, la relación ha recuperado ligeramente hasta el 65,5%.

La economía sólo crecerá el 2,8% en 2008, según PwC

Cinco Días Madrid

La economía española crecerá un 2,8% en 2008, seis décimas menos que la previsión oficial del Gobierno. Así lo creen un panel de 327 expertos y empresarios consultados por PricewaterhouseCoopers para elaborar el consenso económico del cuarto trimestre.

La desaceleración de la economía estadounidense, el fuerte aumento de los precios del petróleo y las materias primas, junto a la apreciación del euro frente al dólar, son los tres factores externos que más pueden influir en el menor crecimiento de la economía española, según el estudio. Entre los internos, el consenso considera que el menor crecimiento de la economía europea puede restar entre dos y tres décimas de crecimiento al PIB, mientras que el deterioro de las condiciones de solvencia y la subida de tipos de interés pueden responder entre cuatro y seis décimas menos.

La desaceleración prevista en el informe ya se vislumbra

PIB Y EMPLEO

Si bien de cada diez empresas españolas que el Gobierno en su informe de Producto Interior Bruto y el empleo son demandado de personas, mientras que continúan más que nunca las previsiones respecto a inflación y sector exterior.

en el tercer trimestre, en el que la economía española habría crecido un 3,6%, según el boletín de situación económica del Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

Esta cifra supone dos décimas menos que el crecimiento registrado en el segundo trimestre y muestra, según el estudio de las Cámaras, un menor avance en todos los componentes de la demanda nacional, como el consumo de los hogares, la inversión o el empleo.

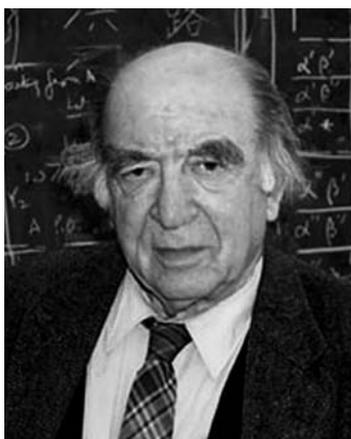
El boletín incide en un descenso de la producción industrial, "lo que plantea dudas en cuanto a su capacidad como alternativa a la construcción, que sigue frenando su actividad, como motor del crecimiento de la economía española".

Información Actual

Tres estadounidenses ganan el Premio Nobel de Economía 2007

Los economistas estadounidenses Leonid Hurwicz, Eric Maskin y Roger Myerson ganaron el Premio Nobel de Economía 2007 por establecer los fundamentos de la teoría de diseño de mecanismos, dijo el lunes el comité que otorga el galardón.

"Hoy, la teoría de diseño de mecanismos juega un papel central en muchas áreas de la economía y algunas partes de la ciencia política", dijo el comité.



Leonid Hurwicz



Eric Maskin



Roger Myerson

COMISIONES
DE SERVICIO¹
INDEFINIDAMENTE



clientes
particulares
+
autónomos
comercios²
inmigrantes³
accionistas⁴
universitarios⁴

Además del plan **QUEREMOS SER TU BANCO**, disfruta de las condiciones preferentes del Convenio de Colaboración con el Colegio de Economistas de la Región de Murcia. Identifícate como miembro del Colegio de Economistas de la Región de Murcia en cualquier oficina Santander y solicita más información.

Queremos
ser tu banco

 Santander
EL VALOR DE LAS IDEAS

150
AÑOS

(1) Comisiones no financieras. Beneficio de carácter no contractual. Consulta las condiciones y requisitos en las Bases disponibles en las Oficinas Santander o en www.gruposantander.es
(2) Personas físicas o jurídicas que realicen una actividad de comercio minorista con una facturación inferior a 2 millones de euros.
(3) Accionistas personas físicas que sean titulares y tengan depositadas en el Banco un mínimo de 500 acciones Santander.
(4) Universitarios matriculados en una universidad española.

RENOVACIÓN

La polémica con los auditores marca la redacción final del Estatuto de la Abogacía

El Consejo General de la Abogacía quiere presentar al Gobierno un texto definitivo a principios del mes de enero, con una incompatibilidad "absoluta" en la relación de las firmas de auditoría y los despachos.

JAIME E. NAVARRO, Madrid
El nuevo Estatuto de la Abogacía entra en su fase definitiva en el último trimestre del año. El Consejo General de la Abogacía (CGAE) quiere tener un texto definitivo para presentar al Gobierno a principios de enero. Uno de los aspectos más polémicos del próximo texto estatutario girará en torno a los impedimentos para ejercer conjuntamente los auditores y los abogados, lo que divide los pareceres de ambos colectivos. En 2007, quedó fijada una incompatibilidad tibia entre ambas profesiones, según la abogacía, fruto de la necesidad de sacar adelante el Estatuto, que corría el riesgo de quedar encallado indefinidamente, por lo que se fijó que la incompatibilidad se podía salvar si la "prestación se realiza por personas jurídicas distintas y con Consejos de Administración diferentes".

Las intenciones del CGAE son ahora muy distintas. "El objetivo es plasmar que esta incompatibilidad es absoluta, que son dos profesiones que deben estar radicalmente separadas", explica Enrique Sanz, decano del Colegio de Abogados de Valladolid y presidente de la comisión

Los auditores creen que endurecer la incompatibilidad nos alejaría de las normas europeas

que dirige los trabajos del nuevo estatuto. Desde el lado contrario, el Instituto de Censores Jurados de Cuentas (Icjc) se opone a esta pretensión de los abogados. "La normativa española cuenta ya con un régimen de incompatibilidades serio y riguroso, totalmente armonizado con la normativa y la tendencia europea e internacional", afirman. Para el Icjc, "pretender ir más allá nos alejaría del necesario equilibrio de las normas".

Según Ramón Pallarés, socio director del área legal de KPMG Abogados, debe existir una "necesaria separación" entre los profesionales de la auditoría y los abogados. No obstante, "no es en absoluto incompatible con la posibilidad de que dentro de una misma orga-



Carlos Carricer, presidente del Consejo General de la Abogacía Española.

Debate limitado en el próximo congreso de Zaragoza

El Consejo de la Abogacía no quiere que el nuevo estatuto monopolice la atención de los asistentes al IX Congreso Nacional de la Abogacía, que se celebrará en Zaragoza del 26 al 28 de diciembre. Por este motivo, la discusión sobre este texto se limitará a un portal en el que se abordarán las principales novedades. La reunión tratará también las oportunidades en el exterior de los bufetes españoles, un análisis de las nuevas leyes que modifican el marco profesional o la retribución de los servicios jurídicos. La organización espera reunir en la capital aragonesa a más de 1.500 congresistas.

adelante podría plantearse una reunión con los colectivos afectados, pero ahora mismo no está entre nuestros planes", señala el decano de Valladolid.

Por contra, el CGAE quiere eliminar las restricciones que existen ahora para los procuradores, graduados sociales y gestores administrativos licenciados en Derecho para poder ejercer como abogados, como adelantó EXPANSIÓN el 12 de junio. Esta liberalización es importante de cara a la redacción del reglamento que regula las incompatibilidades en las nuevas sociedades profesionales, ya que dotará de un mayor campo de acción a estas profesiones jurídicas.

Objetivos

El CGAE anunció el inicio de los trabajos de redacción del nuevo texto estatutario la pasada primavera. El órgano rector de la abogacía quiere adaptar el marco en el que se desenvuelve este colectivo al nuevo contexto normativo: la relación laboral especial en los despachos de abogados, la Ley de Acceso a la profesión y la Ley de Sociedades Profesionales. Asimismo, quiere revisar el marco de relaciones con los consejos autonómicos de la abogacía y modernizar el funcionamiento del propio CGAE -ver EXPANSIÓN del 15 de mayo de 2007-.



Flexibilizar incompatibilidades

Entre los objetivos del nuevo Estatuto de la Abogacía se encuentra eliminar la incompatibilidad actual de los procuradores, gestores administrativos y graduados sociales licenciados en Derecho para ejercer como abogados.

Modernizar el Consejo de la Abogacía

El texto también busca mejorar y modernizar el funcionamiento del órgano rector de la abogacía, fomentando "un mayor debate interno", como ha expresado Joaquín García-Romanillos, secretario general de la institución.



Adaptar la profesión a la nueva realidad normativa

El aluvión de cambios normativos que ha vivido la abogacía (relación laboral especial, Ley de Acceso y Ley de Sociedades Profesionales) ha motivado una revisión en profundidad del estatuto para adaptarlo a este nuevo contexto profesional.

Realidad territorial de la profesión

El texto también reformará el marco de relaciones entre el CGAE y los consejos autonómicos de la abogacía, para armarlo a la "nueva realidad territorial española", fruto de la reciente modificación de los estatutos autonómicos.



nización dedicada genéricamente a la prestación de servicios puedan coexistir, con los límites y separación" marcados por la actual norma, concluye.

Desde Ernst & Young Abogados defienden la misma postura, y añaden que existen herramientas dentro del despacho -Quality & Risk Management- "para

asegurar la calidad de nuestros servicios y velar por el cumplimiento de nuestra independencia", sostiene Víctor Gómez de la Cruz, director general de este bufete.

En petit comité, sin embargo, los comentarios dentro de algunos despachos vinculados a firmas de auditoría van más allá. "Se trata sólo de una pataleta de la aboga-

cía, que no tiene muchas posibilidades de verse reflejada en la versión final del texto", apuntan.

Dentro del Consejo de la Abogacía no está previsto, no obstante, establecer en esta fase de la redacción del estatuto contactos con los despachos de abogados que podrían verse afectados por la incompatibilidad. "Más

Breves

Rousad Costas Duran inaugura oficina en La Coruña

La firma de abogados y asesores tributarios Rousad Costas Duran ha inaugurado su nueva oficina en La Coruña con José Díaz-Pache al frente de ella. El responsable de la sede es licenciado en Derecho y hasta el momento ocupaba la dirección de Operaciones Especiales del departamento de Suelo de Fadesa. Díaz-Pache cuenta con un equipo de abogados especializados en Derecho urbanístico e inmobiliario y con amplios conocimientos de la gestión integral del suelo en España. La firma ha decidido emplazar el nuevo departamento de urbanismo en La Coruña para dar servicios a clientes de toda España y del extranjero. La firma prevé que en los próximos meses la oficina abarque otras áreas del Derecho.

El decano de Valencia defiende el arbitraje en la construcción

El decano del Colegio de Abogados de Valencia (ICAV), Francisco Real, defendió la pasada semana la implantación del arbitraje en la resolución de conflictos y controversias entre las partes en la edificación y el Derecho de la construcción, ya que permitiría reducir el número de procedimientos que llegan a los tribunales y agilizar así la Justicia. Real intervino en el I Foro del Mediterráneo sobre Arbitraje, organizado por la Corte Europea de Arbitraje.

Arbitralia incorpora a 40 nuevos árbitros

La corte privada de arbitraje, Arbitralia, ha incorporado a 40 nuevos árbitros especializados para resolver conflictos de forma extrajudicial. Estos profesionales son, en su mayoría, licenciados en Derecho aunque también proceden de otras disciplinas. Arbitralia cumple un año en el sector legal como organización sin ánimo de lucro para difundir entre las empresas el arbitraje y la mediación.

ANUNCIOS SOCIETARIOS (Duntas, Fusiones, etc.)

Expansión

BOE-BORME

• Admisión por Fax o Email
• Máxima rapidez
• Presupuesto previo

PUBLICIDAD
GISBERT
Tel.: 91 577 43 43
Fax: 91 577 46 67
Email: jdujimeneg@gisbert.com

La mejoría de 2006 no alcanza a la media España se mantiene en el furgón de cola de la Unión Europea en productividad

Un informe publicado ayer por la Comisión Europea sitúa a España entre los países menos productivos y competitivos de la UE. Los diferenciales son especialmente preocupantes en infraestructuras, creación de empresas y clima de negocios.

M. Ezquerria Madrid

España sigue en el furgón de cola europeo en productividad y competitividad. Un estudio publicado ayer por la Comisión Europea demuestra que, de 24 indicadores utilizados para medir el impulso a la competitividad, España está por debajo de la media comunitaria en 16. Pese a que en 2006 se logró un leve re-

punte productivo, tras varios años de estancamiento, esto ni siquiera le sirve para aguantar el ritmo medio de la Unión Europea. Según el informe, la productividad aumentó un 0,8% en 2006, muy por debajo de la media de los Veintisiete, del 1,5%, y sólo por encima de Italia y Portugal. Los países que más mejoraron fueron Letonia (7%) y Finlandia (5,8%).

Pese a todo, el estudio recoge una mejoría reciente, ya que entre 1995 y 2000 el incremento anual de la productividad fue del 0,3% (frente al 2,1% en la UE-27) y entre 2000 y 2005 subió al 0,5% (el 1,2% de media). En el ámbito de la competitividad, las variables especialmente mejorables en España incluyen el coste y el plazo para iniciar un negocio, las emisiones de gases de efecto invernadero, las exportaciones de tecnolo-

gía alta, o el gasto en I+D por parte de las empresas.

Bruselas llama también la atención sobre la escasa implantación relativa de las directivas europeas sobre regulación de mercados, y el alto número de infracciones denunciadas ante el Tribunal de Justicia. Además, incide en la elevada cuota de mercado del operador dominante en las llamadas de larga distancia y en que el precio de los servicios de telecomunicaciones es superior a la media de los Veintisiete (no así los del gas y la electricidad para consumidores industriales).

Entre los factores positivos, se encuentran las limitadas ayudas estatales o la competencia en la generación de electricidad. Igualmente, España se sitúa por encima de la media europea en el porcentaje de electricidad generada por energías renovables.

Competitividad de España frente a la UE

■ Valor alto: favorable ■ Valor alto: desfavorable

— Media de la Unión Europea: 100



Fuente: Comisión Europea

Menos 'gap' entre Europa y EE UU

En el estudio de la Comisión Europea se destaca un avance generalizado de la productividad entre los países miembros. Además, Bruselas señala que el gap o diferencial entre la Unión Europea y Estados Unidos, que se venía ensanchando en la última década, ha comenzado a reducirse, "con algunos indicios de que no sólo se debe al ciclo económico favorable". Con todo, Bruselas reconoce que la fuente principal del diferencial frente a Estados Unidos es la "productividad total de los factores" (que incluye intangibles como progreso técnico o mejoras organizativas), y no tanto en inversión de capital.

El informe señala también que los países que partían de niveles de productividad más bajos en la UE han logrado mayores incrementos en el último año, mientras que los que se situaban en cabeza de la tabla "encontraron mayores dificultades para mantener altos niveles de crecimiento".

"Un hombre con una idea nueva es un loco. Hasta que la idea triunfa."

Mark Twain

Unir la capacidad de gestión de patrimonios que ofrece la Banca Privada con las necesidades reales de liquidez e incluso de financiación de la Banca Tradicional. Una combinación de éxito, para quien no quiere escoger varios caminos si puede tenerlo todo en uno.

Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, Zaragoza, Marbella, Vigo, Las Palmas de G.C., Tenerife, Valladolid y Pamplona.

BancoMadrid

de Persona a Persona

902 423 533 - www.bancomadrid.com

Los expertos señalan a EE UU como objetivo para la inversión

M. E. P. Madrid

Después de la ingente inversión española en América Latina y Europa, los expertos creen que el próximo paso será Estados Unidos. Es la principal conclusión de la presentación del Anuario de Internacionalización de la Empresa Española, elaborado por el Círculo de Empresarios y la Wharton School de la Universidad de Pennsylvania.

El informe señala la transformación de la inversión española en el último decenio. Así, mientras en 1996 España era un receptor neto de capital, el año pasado la situación era la inversa: frente a los 443.000 millones de dólares de inversión extranjera acumulada, la de las empresas españolas en el exterior alcan-

zaba los 508.000 millones. En la primera parte de ese decenio Inversor, los capitales españoles se dirigieron fundamentalmente a América Latina; sin embargo, las grandes operaciones de los últimos años han situado el foco en los principales países del entorno europeo.

Octavo inversor del mundo
Esto ha permitido que España sea el octavo inversor del mundo, superando en 2006 a Japón y Canadá. Mauro Guillén, director del Instituto Lauder de Gestión y Estudios Internacionales de Wharton, señaló que en los próximos años aumentará la presencia española en Europa del Este y, fundamentalmente, en EEUU. La apreciación del euro frente al dólar

(ya roza los 1,45) ofrece una oportunidad ya que se abaratan las posibles empresas objetivo. Los sectores más atractivos, según Guillén, son la construcción y gestión de infraestructuras (dado el "déficit" inversor que sufre ese país), las manufacturas (energía eólica y metal), y la parte comercial de los servicios financieros (donde los bancos locales "no son muy eficientes"). Guillén cree que la presencia española en Asia tardará años en ganar peso.

El informe constata un incremento del apalancamiento de las empresas españolas, que recurren a la financiación ajena para hacer frente a los proyectos de inversión. Claudio Boda, presidente del Círculo de Empresarios, no ve en ello un problema: "Se ha



Claudio Boda, presidente del Círculo de Empresarios.

pasado de unos balances conservadores a otros con una relación entre fondos propios y ajenos más adecuada. En este sentido, Guillén cree que la crisis de las hipotecas subprime desatada en EEUU no pasará una factura elevada a las empresas españolas, habida cuenta de las políticas de crédito menos artesgadas en bancos y cajas.

Alemania rebaja el impuesto de sucesiones para las herencias de inmuebles

AGENCIAS SERRA

Los partidos de la gran coalición que gobierna en Alemania han acordado reformar el impuesto de sucesiones, uno de los caballos de batalla en el seno del ejecutivo durante los últimos meses.

La reforma contempla elevar el mínimo exento del impuesto para las herencias de inmuebles que pasan entre familiares. Esto se traduce en exenciones de hasta 500.000 euros para los familiares más cercanos como cónyuges, 400.000 euros para los hijos y hasta 200.000 euros para los nietos. En contrapartida, los familiares más alejados, como sobrinos y ajenos al núcleo familiar, tendrán un grava-

men más elevado. La reforma entrará en vigor de forma retroactiva, con lo que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2007.

Por su parte, para las herencias empresariales, está previsto que, el 85% del capital empresarial se deje libre de gravamen durante una década siempre y cuando los herederos no se deshagan de la empresa durante un período de quince años.

El derecho de sucesiones se había convertido en motivo de discordia en el seno de la gran coalición ante la propuesta de los socios conservadores de la Unión Cristiana Democrática (CDU) y la Unión Cristiano Social (CSU) de abolir el impuesto sobre las sucesiones.

Buen gobierno

Los académicos avalan el concepto de 'economía de la empresa responsable'

El nuevo modelo pretende conseguir un capitalismo más sostenible

La responsabilidad va calando en el mundo de la empresa y ha comenzado a incorporarse a los manuales de estudio. Desde la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras a instituciones como el Instituto de Empresa han comenzado a avalar este nuevo concepto económico.

ARANTXA CORRELLA Madrid

El objetivo principal de las empresas es ganar dinero, pero no a cualquier coste, sino de una manera sostenible y perdurable en el tiempo", aseguró Aldo Olcese, uno de los integrantes de la comisión que elaboró el Código Unificado y presidente de la sección de ciencias empresariales y financieras de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras (Racéf), durante su intervención en el foro del Instituto de Empresa sobre buen gobierno celebrado la semana pasada en Madrid.

Para Olcese la empresa responsable y sostenible es la base de lo que ya ha comenzado a conocerse entre los expertos como nueva economía de la empresa responsable.

Así se recoge, por ejemplo en una reciente publicación de la Racéf en la que han colaborado expertos y catedráticos y que ha contado con un extenso comité asesor del que destacan empresarios como Emilio Botín, Isidro Fainé, Luis Atienza, Antonio Brufau, Jaime Carvajal, Rafael Montes o Juan Roig, entre otros.

El presidente de la Racéf, Jaime Gil Aluja, afirma desde la obra que "son cada vez más los economistas y empresarios que piensan que un nuevo capitalismo menos economicista y más humanista, fundamentado en la RSC voluntaria y autorregulada, da lugar a un nuevo paradigma empresarial más rentable".

"La nueva economía de la empresa es algo que no

tiene retorno. Cada vez vamos a oír hablar más de esto", vaticinó Olcese en el foro del Instituto de Empresa. Y añadió que "nadie hay más interesado que las propias empresas y los empresarios en poder seguir jugando en un terreno de juego que esté en buen estado, que el mundo sea sostenible y que las actividades sean responsables".

El presidente de la sección de ciencias empresariales de la Racéf, argumentó que la idea no es nueva. "Ya el fundador del capitalismo, Adam Smith, hablaba del papel responsable de la empresa".

Olcese defendió asimismo la importancia del gobierno corporativo para el desarrollo empresarial, en especial a la hora de "salir de compras fuera de España. Y si no, que se lo pregunten al Santander o a Telefónica por sus adquisiciones en el Reino Unido. Es una prueba de que el buen gobierno no es un

Ya Adam Smith avanzó el concepto de empresa responsable

movimiento que se le haya ocurrido a alguien. Es ya algo consustancial a la actividad económica y forma parte de la espina dorsal de la manera de hacer negocios en el mundo civilizado".

La RSC, en el consejo

Y dentro de esta nueva forma de hacer negocios también va cobrando protagonismo la creación de una comisión de responsabilidad y gobierno corporativo en el seno de los consejos de administración.

Así lo aseguró Juan Alfaro, director del programa superior en responsabilidad corporativa del Instituto de Empresa, para quien "la creación de comisiones del consejo refleja la importancia de que determinados temas tengan un tratamiento y seguimiento diferenciados". Para avalar su tesis Al-

faro citó un estudio de la consultora de buen gobierno Heidrick & Struggles que refleja la tendencia. Un 22% de las empresas británicas cotizadas, un 8% de las holandesas y un 5% de las francesas, han creado un comité de ética y responsabilidad corporativa dependientes del consejo de administración.

Juan Alfaro opina asimismo que la comisión de responsabilidad y gobierno corporativo "debería estar pre-



Manuel Conthe, ex presidente de la CNMV, y Juan Alfaro, profesor del Instituto de Empresa. J. LAZARO

Conthe y el 'quejarse pero cumplir'

El ex presidente de la CNMV y líder del grupo de expertos que elaboró el Código Unificado, Manuel Conthe, insistió durante su participación en el foro del Instituto de Empresa "en un concepto que repetimos hasta la saciedad".

Se trata del principio de cumplir o explicar, sobre el que se basan las recomendaciones sobre gobierno corporativo. "La palabra recomendación significa precisamente eso, recomendación. Pero me da la sensación de que esa idea no caía mucho y como decía

uno de los miembros del grupo redactor del código, con razón, en España no se sigue el *comply or explain* (cumplir o explicar), sino el *complain and comply* (quejarse y cumplir)".

Además, calificó de "salvajada" el hecho de que algunas empresas hayan incorporado a sus estatutos "tal cual" el texto de las recomendaciones. "Eso demuestra que no han entendido nada".

Conthe aseguró que habría sido conveniente introducir alguna cláusula de revisión periódica del Cód-

igo Unificado como en el Combined Code británico. "Era una buena idea, y yo creo que el Gobierno debería pensárselo, porque el buen gobierno no es algo estático, sino que va cambiando con el paso del tiempo. Lo que ocurre es que como la reacción al Código Unificado fue tan visceral y negativa, en ese momento preferimos abandonar la idea porque sabíamos que nos iban a criticar diciendo: estos no hacen más que aprobar el código y ya están pensando en cambiarlo", reconoce.

Conthe aseguró que habría sido conveniente introducir alguna cláusula de revisión periódica del Cód-

igo Unificado como en el Combined Code británico. "Era una buena idea, y yo creo que el Gobierno debería pensárselo, porque el buen gobierno no es algo estático, sino que va cambiando con el paso del tiempo. Lo que ocurre es que como la reacción al Código Unificado fue tan visceral y negativa, en ese momento preferimos abandonar la idea porque sabíamos que nos iban a criticar diciendo: estos no hacen más que aprobar el código y ya están pensando en cambiarlo", reconoce.

Conthe aseguró que habría sido conveniente introducir alguna cláusula de revisión periódica del Cód-

igo Unificado como en el Combined Code británico. "Era una buena idea, y yo creo que el Gobierno debería pensárselo, porque el buen gobierno no es algo estático, sino que va cambiando con el paso del tiempo. Lo que ocurre es que como la reacción al Código Unificado fue tan visceral y negativa, en ese momento preferimos abandonar la idea porque sabíamos que nos iban a criticar diciendo: estos no hacen más que aprobar el código y ya están pensando en cambiarlo", reconoce.

Aenor apuesta por elegir a los proveedores con criterios de RSC

SERVICIO Madrid

El proyecto de guía de RSC que está elaborando Aenor aboga porque las empresas responsables fomenten los principios de RSC en su cadena de suministradores y que tengan en cuenta estos criterios a la hora de seleccionar y contratar a sus proveedores. Este es uno de los puntos que recoge el proyecto de guía que esta organización elabora sobre la responsabilidad social de las empresas. Un concepto que Aenor considera que debe ser transversal, voluntario, flexible, eficiente, transparente, integral, de mejora continua, y que es necesario que tenga un enfoque dirigido a todos los grupos de interés.

La guía específica que las medidas aisladas carentes de seguimiento producen un valor limitado a la empresa, por lo que la actuación en ese campo debe ser llevada a cabo desde un punto de vista integral y estructurada. Las empresas que sean socialmente responsables deberán tener en cuenta aspectos como la no discriminación con la posibilidad de tener mecanismos

ACCIONISTAS

La guía de RSC de Aenor contempla además que las empresas responsables deberán establecer mecanismos que garanticen el derecho de voto de los accionistas minoritarios, como el voto electrónico o el fomento de foros o agrupaciones de pequeños accionistas,

que contribuyan a hacer efectiva la igualdad de oportunidades para los colectivos en riesgo de exclusión; deben tener entornos accesibles a los trabajadores; o atender las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, siempre que no influyan negativamente en la competitividad de la empresa.

Estas medidas serán eficaces si existe una cultura de empresa y un estilo de dirección y liderazgo que tenga en cuenta las necesidades de conciliación de eliminación de cualquier tipo de discriminación injustificada en el lugar de trabajo.

Nueva declaración tributaria para el 2009 (*)

El Boletín Oficial del Estado del pasado día 5 de septiembre, publicaba el Real Decreto 1065/2007 de 27 de julio, en el que se regulan, además de las actuaciones y procedimientos administrativos de gestión e inspección tributaria, las obligaciones de información general a cargo de los contribuyentes.

Como novedad significativa, destacamos que ha establecido entre las obligaciones de información de carácter general, que todas las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada, estarán obligadas a partir de 2008 a presentar por vía telemática una declaración informativa con el contenido íntegro de los libros registro del Impuesto sobre el Valor Añadido, es decir, Libro registro de facturas expedidas; Libro registro de facturas recibidas; Libro registro de bienes de inversión; y Libro registro de determinadas operaciones Intra-comunitarias.

La nueva declaración, también resultará exigible a los obligados tributarios no sometidos al Impuesto sobre Sociedades, cuando estén obligados a presentar por vía telemática sus declaraciones por el Impuesto sobre el

Valor Añadido, como es el caso de los exportadores y otros operadores económicos obligados a presentar declaración mensual por el Impuesto sobre el Valor Añadido.

Las declaraciones se presentarán siempre telemáticamente, con la misma periodicidad que las declaraciones por el Impuesto sobre el Valor Añadido, es decir, se presentarán trimestralmente, salvo que se trate de una gran empresa a efectos fiscales por tener un volumen de facturación anual superior a seis millones de euros, en cuyo caso, deberán presentarse mensualmente y dentro de los mismos plazos que las correspondientes declaraciones por el Impuesto sobre el Valor Añadido.

La nueva declaración resultará compatible con la declaración anual de operaciones con terceras personas. Los criterios de compatibilidad son los siguientes:

- No tendrán que incluirse en la declaración anual de operaciones con terceros, las operaciones consignadas en la nueva declaración, ya que ésta incorpora el contenido íntegro de los libros registro del Impuesto sobre el Valor Añadido.

- Sí tendrán que incluirse además, en la declaración anual de operaciones con terceros, los importes superiores a 6.000 euros que se hubieran percibido en metálico de cada una de las personas o entidades relacionadas en la declaración, así como las cantidades que se perciban como contraprestación por transmisiones de inmuebles, los arrendamientos de locales de negocio, las primas e indemnizaciones de compañías aseguradoras.

Como conclusión puede afirmarse que la nueva declaración de operaciones incluidas en los libros registro del Impuesto sobre el Valor Añadido, va a suponer el mayor traslado de información económica realizado hasta la fecha por medios telemáticos, al comprender todas las operaciones económicas realizadas por las empresas, con una extraordinaria proximidad temporal al momento en que éstas se realizan y que exigirá sin duda nuevos planteamientos de gestión fiscal en las empresas y un importante esfuerzo de atención y capacidad de respuesta informática para la Agencia Tributaria.

(*) Nota Técnica Elaborada por Javier Lozano Bermejo

SB
INFORMATICA

C/ Rey Lobo, 9
30009 El Ranero
MURCIA
murcia@directivesoft.com
902 022 562

MICROLAB
SOFT

Despachos Profesionales

- Nómina
- Contabilidad
- Cuentas Anuales
- Impuesto Sociedades
- Estimaciones
- Renta
- Facturación
- Protección de Datos

 directiveERP

Directive ERP: Juegue con VENTAJA

Directive ERP es un sistema organizativo completo que permite gestionar a través de una única interfaz todos los recursos de la empresa. Se combinan la operatividad y la sencillez junto a la posibilidad de profundizar al máximo sobre cada uno de los recursos empresariales sin necesidad de disponer de un experto programador, permitiendo mejorar la productividad y rendimiento de su negocio.



directivesoft

SE CUMPLEN LAS AMENAZAS DE NELIEE KROES

Bruselas abre hoy a España un expediente por la deducción del fondo de comercio financiero

La Comisión Europea comunicará que se inicia un procedimiento por considerar ilegal el actual incentivo a la internacionalización. Hacienda defiende que la medida fiscal, vigente desde 2002, no distorsiona la competencia.

P.G.A.C. Madrid

La Comisión Europea inicia hoy el procedimiento contra España por su rechazo a la deducción fiscal vigente para estimular la internacionalización de las empresas. Según las fuentes consultadas por EXPANSIÓN, Bruselas publicará previsiblemente una nota informando de que se abre un expediente por considerar que dicho incentivo fiscal es considerado ayuda de Estado, contrario al artículo 88 del Tratado comunitario.

Se trata de la deducción fiscal por el llamado fondo de comercio financiero, que permite deducirse en el Impuesto sobre Sociedades, durante veinte años –un cinco por ciento anual–, la diferencia entre el precio pagado por las acciones de una empresa extranjera y su valor en libros. Esta medida se introdujo en 2002 para apoyar la salida al exterior de las empresas españolas.

La nota que publicará hoy Bruselas informará de la apertura del procedimiento, si bien hasta dentro de unos días no aparecerá la decisión formal publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad Europea. A partir de ese momento, se abre un plazo en el que el Gobierno español y todas las partes interesadas (otros países y empresas de la UE) pueden ir presentado sus alegaciones, opiniones u observaciones en este asunto.

En los últimos días, los servicios de la Comisión vienen trabajando en el texto del comunicado, que podrá tener un tono duro hacia España. La comisaria de la Competencia, Nélíe Kroes –que recientemente visitó Madrid–,

confirmó que había solicitado al Gobierno información sobre la deducción fiscal del fondo de comercio financiero. Kroes comentó que el expediente que se abre a España tratará de aclarar "quién se beneficia y cómo y cuánto recibe" en dichas exenciones, si bien precisó que la Comisión no se opone a las ayudas fiscales "en sí mismas".

Desde el Ministerio de Economía y Hacienda han replicado a la comisaria insis-

El incentivo

- La deducción fiscal del llamado fondo de comercio financiero está regulada en el artículo 12.5 de la ley del Impuesto sobre Sociedades.
- La medida permite a las empresas deducirse la diferencia entre el precio pagado por las acciones de una compañía extranjera y su valor contable.
- La reciente reforma de Sociedades, aunque eliminó la mayoría de las deducciones, no tocó la del fondo de comercio financiero.

tiendo en que el incentivo fiscal existente no distorsiona la competencia, pues se puede beneficiar de él cualquier empresa instalada en España. El secretario de Estado de Hacienda, Carlos Ocaña, manifestó la semana pasada que "si hay algo que discutir con la Comisión será a futuro, pero nunca sobre las operaciones que tuvieron lugar en el pasado".

La actuación de los Servicios de la Competencia de Bruselas se inició a raíz de las

quejas de algunos países que entienden que dicho incentivo fiscal otorga ciertas ventajas a las empresas españolas en la pugna por la adquisición de terceras compañías.

Ciertamente, la existencia de este incentivo fiscal está detrás de la mayoría de las compras protagonizadas por las multinacionales españolas en los últimos cinco años, entre las que destacan la del Abbey por el Santander, la de Oz por parte de Telefónica, o la Scottish Power por parte de Iberdrola.

Scottish Power

El detonante último fue, precisamente, la adquisición de la compañía escocesa por parte de la eléctrica española. A comienzos de año, después de diversas preguntas en el Parlamento Europeo a la comisaria Kroes sobre esta operación realizada por eurodiputados escoceses, la Comisión envió un escrito al Gobierno solicitando información sobre este incentivo. Desde entonces, Madrid y Bruselas han cruzado varias cartas en torno al fondo de comercio financiero, sin llegar a un acuerdo.

El procedimiento que se inicia ahora es largo, pero, según algunos asesores fiscales, el propio hecho de que se haya producido puede suponer la paralización de las operaciones que se estén planeando en estos momentos.

El proceso, en el peor de los casos, podría terminar llevando a España al Tribunal de Luxemburgo, y con una sentencia en contra que obligase a las empresas a devolver las deducciones fiscales obtenidas.



Carlos Ocaña, secretario de Estado de Hacienda. (1/1)

MÁS PRESIÓN FISCAL

Venezuela y Ecuador elevan las cargas sobre las empresas

EXPANSIÓN, Caracas

Los gobiernos de Venezuela y Ecuador anunciaron ayer nuevas medidas destinadas a castigar las ganancias empresariales. Así, el Ejecutivo venezolano recudará este año cerca de 665 millones de dólares a través del Impuesto sobre Transacciones Financieras (ITF), de carácter temporal, y la subida de otros dos tributos sobre el alcohol y el tabaco.

El ITF gravará con un 1,5% cualquier movimiento bancario procedente de las empresas privadas que operan en el país. Además, el presidente de Venezuela, Hugo Chávez, anunció la creación de un nuevo impuesto adicional que se aplicará sobre "la riqueza", aunque no especificó más detalles. Mientras, el Gobierno ecuatoriano de Rafael Correa señaló ayer que revisará los contratos firmados con las compañías petrolíferas extranjeras que operan en aquel país.

Foro Santo Mauro

Expansión

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

Sesión Plenaria Foro Santo Mauro

"Situación de los Medios de Pago en España: retos y oportunidades en clave competitiva"

Con la participación de entidades como:

- ERNST & YOUNG
- CAJA MADRID
- MASTERCARD
- MOBIPAY ESPAÑA
- EURO6000
- BANCO POPULAR

Que se celebrará el próximo 30 de octubre, a partir de las 9:00 h en el Aula Magna del Instituto de Empresa (c/ María de Molina, 11. 28008 Madrid)

Plazas limitadas e imprescindible confirmación por parte de la organización. Teléfono de contacto: 902 996100 - 91 3370064 o el e-mail: eventos@recoletas.es

COLABORA
Instituto de Empresa

PROTECTOR
ORACLE | Hyperion

SFBS

Breves

El 58% de los asalariados perciben un sueldo inferior a los 1.100 euros

■ Casi 11 millones de trabajadores perciben un sueldo inferior a los 1.100 euros al mes, según datos del año 2006 de la Agencia Tributaria recogidos por los Técnicos del Ministerio de Economía y Hacienda (Gestha). Dicha cifra supone más de la mitad de los asalariados nacionales. Por comunidades autónomas, el mayor porcentaje de mileuristas se encuentra en Extremadura (70%), Murcia (67%) y Andalucía (64%).

El superávit comercial alemán mejora otro 21% en agosto

■ El superávit comercial alemán aumentó en agosto un 21,9% en comparación con el mismo mes de 2006 y alcanzó los 14.100 millones de euros, según los datos provisionales publicados ayer por la Oficina Federal de Estadística. En total, se exportaron mercancías por valor de 77.700 millones de euros y se importaron por valor de 63.600 millones de euros.

Más de 6.000 millones de euros para el 'plan renove' de las autovías

■ El Ministerio de Fomento prevé adjudicar antes de fin de año los diez primeros contratos del plan renove de las autovías más antiguas, el programa puesto en marcha por el Gobierno para modernizar 2.131 kilómetros de estas vías con una inversión global de 6.344 millones de euros y un horizonte de ejecución en 2011, según la Secretaría General de Infraestructuras.

China reduce la tarifa sobre la importación de productos electrónicos

■ China redujo la tarifa sobre la importación de productos electrónicos, como cintas de vídeo, DVD, CD y discos electrónicos del 17% al 13%, informó ayer el Gobierno de Pekín. Los expertos creen que la medida servirá para animar la importación de dichos productos en un intento de reducir el superávit comercial del país y equilibrar la balanza comercial del gigante asiático.

INTERNET Y LOS ECONOMISTAS: DIRECCIONES

Las seleccionadas en este número son las siguientes:

<http://www.csic.es>

Consejo Superior de Investigaciones Científicas

<http://www.parqueciencias.com>

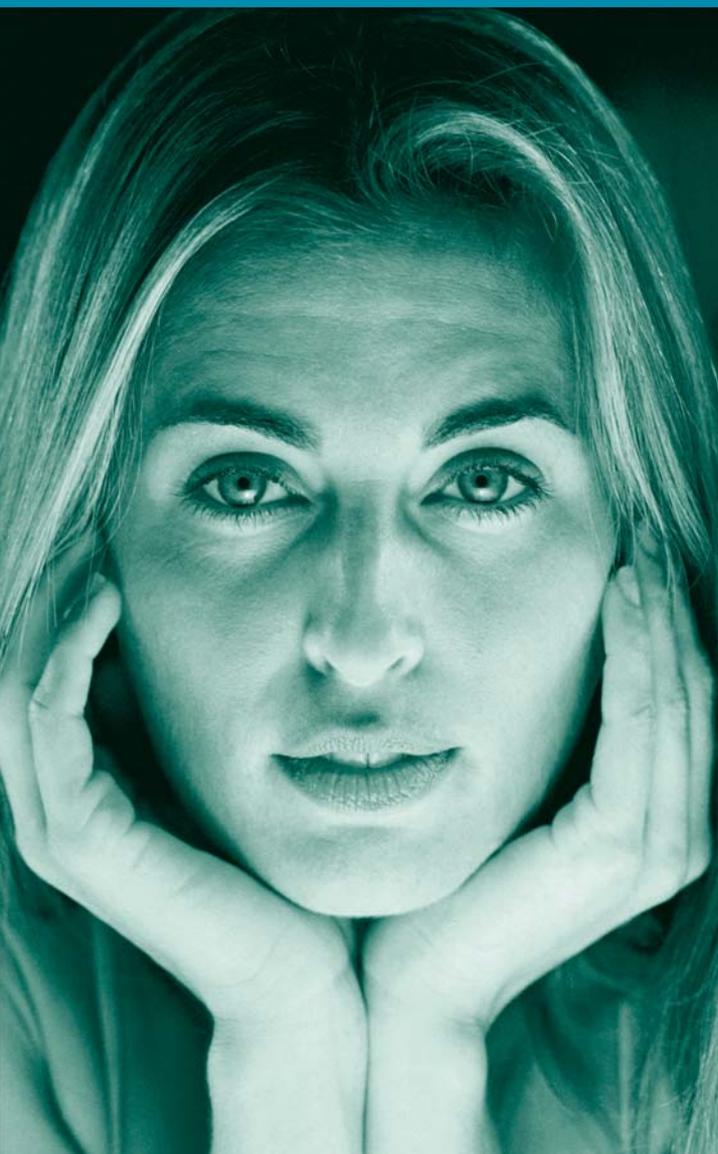
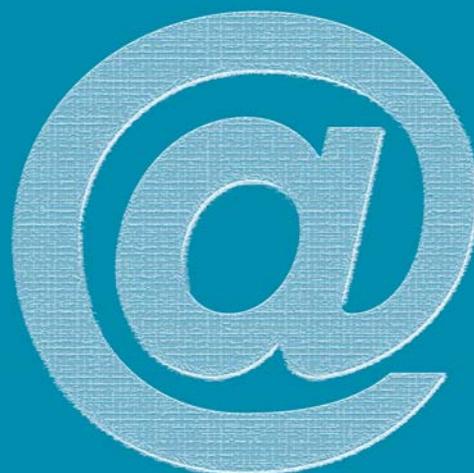
Parque de las Ciencias

<http://www.aaahq.org>

American Accounting Association

<http://www.consumo-inc.es>

Instituto Nacional de Consumo



¿qué ves?

IRCOVISIÓN

CLÍNICA OFTALMOLÓGICA INTEGRAL

Cirugía de la miopía,
hipermetropía y astigmatismo.

Descuentos especiales para miembros
del Colegio de Economistas

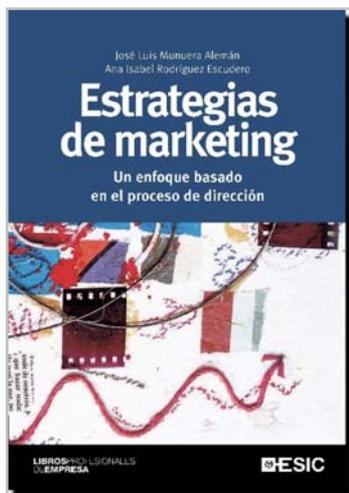
en Cartagena

C/ Juan Fernández, 7
(Antiguo Garaje Atómico)
Tel. 968 50 23 23
Fax 968 52 06 91

en Murcia

C/ General Gutiérrez Mellado
Edif. Puerta Nueva - bajo
(Junto a Colegio Jesús María)
Tel. 968 27 17 35
Fax 968 27 17 36

Reseña Literaria



“Estrategias de marketing. Un enfoque basado en el proceso de dirección”

José Luis Munuera Alemán/
Ana Isabel Rodríguez Escudero
Esic Editorial
Madrid, Septiembre 2007

Además de los principales conceptos teóricos incluye casos con la información de la situación, el mercado y las estrategias de nueve empresas que operan en el mercado español.

Un extenso compendio de los principales conceptos teóricos relativos al análisis del mercado, las estrategias de marketing, su planificación y ejecución; complementado con nueve casos prácticos de empresas que operan en el mercado español.

La novedad de esta obra estriba en que el lector puede constatar que los conceptos teóricos que aparecen explicados, tienen un claro exponente real reflejado en los casos que se incluyen. Casos sobre la situación, el mercado y las estrategias de nueve empresas que operan actualmente en el mercado español. Empresas que se han seleccionado apostando por contemplar situaciones de uso y consumo de cualquier ciudadano en su vida ordinaria:

- Estrategias competitivas de TELECINCO,
- El sólido liderazgo de DANONE en el mercado de los derivados lácteos,
- CAMPOFRÍO: consolidación nacional y reconversión internacional,
- NH Hoteles, una apuesta por el crecimiento,
- Cómo el nuevo iPod ayudó al resurgir de APPLE,
- La importancia del marketing en LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO,
- BENETTON y la búsqueda de la competitividad internacional,
- SEUR: Una visión del mercado y sus competidores, y
- Posicionamiento del BALNEARIO DE ARCHENA.



Pensamiento económico de José Barea. El legado de un economista de estado

Autores: D. José Barea Tejeiro
Edita AECA
Madrid 2007

A través de sus intervenciones en la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, de la que es académico numerario, José Barea nos ofrece lo más granado de su pensamiento económico. Su contribución al desarrollo español desde sus muchos cargos de responsabilidad en la Administración Pública ha sido elogiada y reconocida por las más altas instancias oficiales; posee cinco grandes cruces y es *Officier de la Légion d'Honneur*.

Las aportaciones recogidas en esta obra versan sobre los temas propios de su especialidad, la contabilidad y finanzas públicas, refiriéndose en particular a la política presupuestaria: disciplina, control, estabilidad, déficit, integración europea, crisis; a los sistemas de pensiones: viabilidad, envejecimiento; y a otros importantes aspectos de política económica, como la financiación del déficit exterior, la financiación automática o la competencia en el ámbito del Sector Público. Todos ellos tratados con la maestría, la profundidad y el conocimiento propios de quien ha dedicado toda su vida al estudio de estas materias y, además, ha sido uno de los principales protagonistas en la llevanza de los asuntos económicos públicos durante muchos años.

Este libro representa un homenaje a la figura de José Barea, a su gran labor y no menos alto magisterio.



Inversión

Planes de ahorro

Tarjetas

Seguros

Intelvía

Financiación

...

soluciones **CAJAMURCIA** para

Profesionales Colegiados

En Cajamurcia, sabemos que cada profesional es único y requiere una atención específica. En nuestro Servicio de Profesionales Colegiados encontrará una amplia gama de productos para poder responder a cualquiera de sus necesidades, desde financiación hasta seguros. Acérquese a su oficina Cajamurcia, estamos preparados para construir planes a su medida.



Emprende tu idea!

¿Eres Estudiante o Licenciado en Administración y Dirección de Empresas; Investigación y Técnicas de Mercados; Economía; o Diplomado en Empresariales?

¿Conoces qué salidas profesionales tienes?... ¿Sabías que podemos ayudarte a poner en práctica tus conocimientos en el mundo de la Empresa?.

¿Estás informado sobre las cuestiones en que podemos orientarte en la creación y desarrollo de tu empresa o despacho profesional?.

Si deseas orientación sobre cómo abordar tu futuro profesional solicítanos gratuitamente el **CD** titulado "**Desarrollate Empresarial y Profesionalmente**".

INFORMACIÓN:
Ilustre Colegio de Economistas
de la Región de Murcia
C/ Luis Braille, 1º entlo.
Telf: 968 900 400.
www.economistasmurcia.com

 **economistas**
Colegio Región de Murcia

Subvencionado por:
 **Región de Murcia**
Consejería de Empleo y Formación
Dirección General de Trabajo