



# GUÍA PRÁCTICA COMENTADA

MAYO 2008



ALGUNAS OBLIGACIONES CRÍTICAS DE LA EMPRESA

# 0 Índice

<b>1</b>	Prólogo	3
<b>2</b>	Prevención de riesgos laborales	4
<b>3</b>	Externalización de planes de pensiones	6
<b>4</b>	Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de SS	10
<b>5</b>	Modificaciones de la SS en el RETA	13
<b>6</b>	Capitalización de las prestaciones por desempleo	16
<b>7</b>	La nueva Ley de Sociedades Profesionales	19
<b>8</b>	Protección de datos de carácter personal	20
<b>9</b>	Ley de servicios de la sociedad de la información	22
<b>10</b>	Responsabilidad de los administradores por pérdidas	25
<b>11</b>	Adquisición de bienes a través de instrumentos financieros	28
<b>12</b>	Check-list	32

Los artículos de esta guía se han redactado partiendo de los textos legales citados en los mismos, e incluyen opiniones e interpretaciones jurídicas de los autores sobre la normativa legal, por lo que Síntesis Fiscal S.A. somete estas últimas a cualquier otro informe o dictamen mejor fundado, no responsabilizándose de otro contenido que no sea el propio de la normativa legal citada.

Síntesis Fiscal S.A. no se responsabiliza por las situaciones generadas de la toma de decisiones a partir de la información vertida en este documento, puesto que pretende ser general de carácter divulgativo y no un asesoramiento técnico especializado.

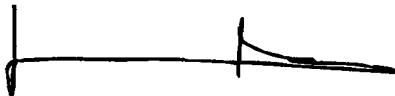
## Prólogo

Desde Ribé Salat Consulting y Asesoría presentamos la segunda edición de “Guía práctica comentada de algunas obligaciones críticas de la empresa”. Este trabajo, fruto de la experiencia y conocimiento de los profesionales que componen nuestro despacho, pretende despejar algunas dudas sobre aspectos legales básicos del funcionamiento de la empresa.

Han colaborado en la realización de esta guía:

Dr. Jordi García Viña, Director del Área Laboral y coordinador de la misma  
Jordi Torras Toll, Director del Área Jurídica  
Mònica Español Muntaner, Directora del Área Contable  
Rodrigo Cortés Elía, Director del Área Fiscal

Gracias a ellos y a sus equipos, por haber hecho posible este trabajo.



David Hospedales Salomó  
Director General

En este apartado y fieles a nuestra filosofía, procedemos a informarle en relación a las obligaciones que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, le impone en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como de la necesidad de organizar los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva que en el ámbito de la relaciones laborales hacen posible el cumplimiento de los objetivos de protección de la salud de los trabajadores.

Para conseguir el cumplimiento de este deber, la Ley establece una serie coordinada de obligaciones derivadas del mismo o de carácter instrumental para su mejor ejecución, remitiéndose expresamente a las especialidades relativas a las materias de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y la constitución de una organización preventiva, materias que más abajo se amplían.

Por su parte, el incumplimiento de esta obligación dará lugar a un complejo, profuso y enérgico sistema de responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y las civiles por los daños que puedan derivarse de dicho incumplimiento. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador (hasta **601.012,1 €**) serán compatibles con indemnizaciones de daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho Sistema.

Con la finalidad de que su empresa pueda adaptarse a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en previsión de posibles actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, nos ponemos en contacto con usted con el objeto de facilitarle dicho cometido ofreciéndole la posibilidad de contactar con una entidad especializada en la realización de actividades de prevención, asesoramiento y apoyo de la actividad preventiva, entidad acreditada por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya como Servicio de Prevención Ajeno, especializado en la gestión de la prevención en todas las tres disciplinas técnicas de la Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Asimismo, le hacemos saber que si lo desea, puede igualmente recurrir a los Servicios de Prevención que ofrece la Mutua de Accidentes de Trabajo

y Enfermedades Profesionales con la cual tiene usted suscrito el contrato de asociación.

En cualquier caso estos Servicios tendrán carácter interdisciplinario, entendiéndose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Es por ello que, conscientes de la necesidad de cumplir con las obligaciones impuestas en materia de prevención de riesgos laborales y debido al severo régimen sancionador previsto para su incumplimiento, la Dirección de Ribé Salat Consulting y Asesoría cree oportuno que, a su elección, se pongan en contacto, con alguno de los servicios de prevención existentes.

Mediante la presente nos proponemos informarle acerca de las obligaciones que como empresario le impone el Real Decreto 1588/1999, de 15 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones (Véase NOTA) de las empresas con los trabajadores y sus beneficiarios, así como de la necesidad de adaptación de estos compromisos a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (BOE núm. 137, de 9 de junio).

La Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, en su redacción dada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, “ordena” que los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones causadas, deberán instrumentarse mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. Una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirá exclusivamente a las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones.

Lo anteriormente expuesto significa que en ningún caso resultará admisible la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de fondos internos, o instrumentos similares, que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos. La efectividad de los compromisos por pensiones y del cobro de las prestaciones causadas quedará condicionada a su formalización en dichos instrumentos financieros y, en todo caso, su incumplimiento constituirá infracción en materia laboral de carácter muy grave, en los términos prevenidos en el Real Decreto-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. núm. 189).

**EMPRESAS AFECTADAS:** A efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, se considerará empresa afectada por dicha obligación a las personas jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que tengan nacionalidad española, domicilio en territorio nacional o cuyo principal establecimiento o explotación radique en el mismo, así como a las personas físicas, en cuanto asuman con sus trabajadores compromisos por pensiones. Tendrán igualmente esta consideración las comunidades de bienes y demás entidades que, aun carentes de personalidad jurídica, sean susceptibles de asumir con sus trabajadores compromisos por pen-

siones, así como, con idénticos requisitos, las entidades extranjeras con agencias, sucursales y establecimiento en territorio nacional.

En puridad de términos: estarán obligadas a adaptar los compromisos por pensiones asumidos con los trabajadores y sus beneficiarios, cualquier persona física, jurídica o ente sin personalidad que sean susceptibles de asumir con sus trabajadores los compromisos descritos anteriormente.

**PERSONAL AFECTADO:** El artículo 6 del Real Decreto 1588/1999, del Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones establece que las empresas estarán obligadas a instrumentar, a través de un plan de pensiones o de contrato de seguro, los compromisos por pensiones asumidos con su personal activo.

A estos efectos tendrá la consideración de personal activo toda persona física que voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta de la empresa en virtud de relación comprendida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relaciones de carácter especial, siempre que dicha relación laboral esté sometida a la legislación española. Asimismo, se incluirán dentro de este concepto de personal activo, a efectos de esta normativa:

**a)** Los trabajadores de una empresa en situación de excedencia o suspensión de contrato cuando la empresa haya asumido compromisos con dicho personal.

**b)** Los trabajadores con los que la empresa mantenga compromisos por pensiones, aun cuando se hayan extinguido la relación laboral con los mismos.

La obligación de instrumentar los compromisos por pensiones a través de contrato de seguro o plan de pensiones alcanza también a los asumidos por la empresa con los jubilados u otros beneficiarios, es decir, con quien usualmente se denomina “personal pasivo”.

**PLAZO DE ADAPTACIÓN:** Si bien, inicialmente y con arreglo a la Disposición Transitoria Decimocuarta de la Ley 30/1995, los empresarios que en el momento de la entrada en vigor de dicha Ley, mantuviesen compromisos por pensiones con sus trabajadores o empleados cuya materialización no se ajustase a la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 debían proceder, en un plazo no superior a tres años desde la citada entrada en vigor, a adaptar dicha materialización a la citada disposición adicional (el plazo finalizaba el 10 de mayo de 1999).

A estos efectos, la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, amplió hasta el 1 de enero de 2001, plazo máximo para proceder a la referida adaptación de los compromisos por pensiones.

No obstante, el plazo de adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas con su personal establecido por la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 50/1998, fue nuevamente modificado y extendido hasta el 16 de noviembre de 2002 por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313/2000 de 30 de diciembre de 2000; corrección de errores de fecha 30 de diciembre de 2000, BOE núm. 313/2000, de fecha 29 de junio de 2001).

Aunque ni la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, en la redacción dada a la misma por la Ley 30/1995, ni el Real Decreto 1588/1999, proclaman expresamente su eficacia retroactiva, su regulación lo es inequívocamente, pues la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones mediante contrato de seguro o plan de pensiones afecta:

- A los compromisos por pensiones asumidos en cualquier momento anterior a la entrada en vigor de tales normas.
- A las pensiones ya causadas con anterioridad según proclama expresamente la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, reguladora de Planes y Fondos de Pensiones y el artículo 1 del Real Decreto 1588/1999, de 15 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.
- A los compromisos por pensiones que se asuman por la empresa después de la entrada en vigor de las citadas normas.
- A las pensiones que se causen después de dicha entrada en vigor, cualquiera que haya sido la fecha, anterior o posterior, de asunción del compromiso.

El mandato legal parece claro, los compromisos por pensiones no serán eficaces ni se podrán exigir por el beneficiario el pago de prestaciones si no se han instrumentado en la forma legalmente exigida, con independencia de la sanción administrativa que corresponda, e incluso de la posible exigencia de daños y perjuicios al empresario por tal incumplimiento.

Quiere esto decir que las empresas que mantienen actualmente compromisos por pensiones siguen estando obligadas a dar cumplimiento a

la externalización de los fondos internos de pensiones, aunque el plazo haya finalizado con fecha 31 de diciembre de 2006, sin perjuicio, en caso contrario, de incurrir en la comisión de una infracción muy grave en el orden de lo social sancionable, según lo establecido para las infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

#### **NOTA**

Tienen la consideración de compromisos por pensiones aquellos derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, que tengan por objeto realizar aportaciones u otorgar prestaciones.

Esta Ley tiene su origen en el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, suscrito el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, UGT, Comisiones Obreras, la CEOE y la CEPYME, que, a su vez, proviene de la Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004.

Sus objetivos son los siguientes:

- Mantener y reforzar determinados principios básicos en los que se asienta el sistema de la Seguridad Social.
- Intensificar la contributividad del sistema, avanzando en una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones obtenidas.
- Favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, sin olvidar la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral.
- Abordar situaciones creadas por las nuevas realidades familiares.

Las modificaciones que produce esta Ley afectan, sustancialmente, a incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación y supervivencia.

En materia de incapacidad temporal, y a efectos de coordinar las actuaciones de los Servicios de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y evitar la inseguridad jurídica que provoca la disparidad de diagnósticos de una y otra instancia, se establece un procedimiento mediante el cual el interesado pueda expresar su disconformidad ante la inspección médica con respecto al alta médica formulada por la Entidad gestora, determinándose los plazos concretos en que se han de pronunciar las partes implicadas y los criterios a seguir en caso de discrepancia, garantizándose en todo caso la continuidad de la protección del interesado hasta la resolución administrativa final con la que se culmine el procedimiento.

Por otra parte, en los casos de agotamiento del período máximo de duración de la incapacidad temporal, la situación de incapacidad permanente revisable en el plazo de seis meses, que en la actualidad se genera, es sustituida por una nueva situación en la que la calificación de la incapacidad permanente se retrasará por el período preciso, hasta un máximo de veinticuatro meses, prorrogándose hasta entonces los efectos de la incapacidad temporal.

Con relación a la incapacidad permanente, de una parte se flexibiliza el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores más jóvenes. Por otra parte, se modifica la forma de cálculo del importe de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, para aproximarla a la establecida para la pensión de jubilación, y también la del complemento de gran invalidez, desvinculándolo del importe de la pensión de incapacidad permanente absoluta.

Por lo que se refiere a la jubilación, y con el fin de incrementar la correlación entre cotizaciones y prestaciones, se establece que, para acreditar el período mínimo de cotización actualmente exigido para acceder al derecho a la pensión, se computarán únicamente los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extraordinarias. Con respecto a la edad de jubilación se prevé la posibilidad de aplicar coeficientes reductores en relación con nuevas categorías de trabajadores, previa realización de los correspondientes estudios de todo orden, con modificación de las cotizaciones, y sin que la edad de acceso a la jubilación pueda situarse en menos de 52 años.

En relación con quienes prolonguen voluntariamente su vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación se establece la percepción de una cantidad a tanto alzado, cuando el pensionista tenga derecho a la pensión máxima, o de un porcentaje adicional sobre la base reguladora de la pensión, cuando no se alcance dicha cuantía máxima.

Se prevén medidas de mejora de las pensiones de quienes las causaron anticipadamente como consecuencia de un despido antes de 1 de enero de 2002, así como la consideración como involuntaria de la extinción de la relación laboral cuando ésta se produzca en el marco de expedientes de regulación de empleo.

Con respecto a la modalidad de jubilación parcial se supedita el acceso a la misma, como regla general, al cumplimiento de 61 años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa y a que acredite un período de cotización de 30 años, y ello con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener. Se establecen, asimismo, ajustes en los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial, así como la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

En materia de supervivencia, las mayores novedades atañen a la pensión de viudedad y, dentro de ésta, a su otorgamiento en los supuestos de

parejas de hecho que, además de los requisitos actualmente establecidos para las situaciones de matrimonio, acrediten una convivencia estable y notoria durante al menos cinco años, así como dependencia económica del conviviente sobreviviente en un porcentaje variable en función de la existencia o no de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

También se introducen modificaciones en las condiciones de acceso a la pensión de viudedad en caso de matrimonio.

En los supuestos excepcionales en los que el fallecimiento del causante esté ocasionado por una enfermedad común y no existan hijos comunes, se exige un período reducido de convivencia matrimonial y, de no acreditarse el mismo, se concederá una prestación temporal de viudedad. El acceso a la pensión de viudedad de las personas separadas judicialmente o divorciadas queda condicionado a la extinción por el fallecimiento del causante de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil. Si, mediando divorcio, existiera concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, se garantiza el 40 % de la base reguladora a favor del cónyuge sobreviviente o de quien, sin ser cónyuge, conviviera con el causante y cumpliera los requisitos establecidos.

Asimismo, se prevé la posibilidad de que la suma de las pensiones de orfandad y de viudedad pueda rebasar el importe de la base reguladora del causante cuando el porcentaje aplicable para el cálculo de la pensión de viudedad sea del 70 %, con el fin de que la aplicación de éste último no vaya en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad.

Finalmente, la equiparación de las parejas de hecho a las matrimoniales lleva a extender el tratamiento seguido para la viudedad también con respecto al auxilio por defunción y a las indemnizaciones a tanto alzado en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En último término, se introducen modificaciones que afectan a la concatenación de las prestaciones de incapacidad temporal y de desempleo, para que cuando aquélla derive de una contingencia profesional, y durante su percepción se extinga el contrato de trabajo, el interesado siga percibiéndola hasta el alta médica sin consumir período de prestación por desempleo si después pudiera pasar a esta situación; a la cotización a favor de los perceptores de subsidio por desempleo mayores de 52 años por la contingencia de jubilación, que se realizará sobre una base más alta; y al futuro establecimiento de complementos por mínimos en favor de los pensionistas de incapacidad permanente total cualificada menores de 60 años.

# 5

## Modificaciones de la SS en el RETA

Las principales modificaciones producidas en materia de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos son las siguientes:

En primer lugar, a raíz de la publicación y entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, se determina su inclusión obligatoria en el Régimen Especial de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos, excepto en el caso de las mutualidades de previsión social y colectivos específicos, la obligación de afiliación, única y obligatoria.

Respecto a la cotización, se regula que es obligatoria, que se podrán establecer bases de cotización diferenciadas para los autónomos económicamente dependientes, así como reducciones/bonificaciones en la base de cotización o cuota para determinados autónomos, como ya lo hace la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 respecto a los autónomos que se dedican a la venta ambulante y a domicilio.

En cuanto al contenido de la acción protectora se incluye la asistencia sanitaria: maternidad, enfermedad y accidente, las siguientes prestaciones económicas: incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo, así como los siguientes servicios sociales: reeducación, rehabilitación de personas con discapacidad, asistencia a la tercera edad y recuperación profesional.

En el caso de la cobertura de incapacidad temporal y de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se divide en los dos grupos:

### **Autónomos económicamente dependientes**

Obligatorias ambas desde la entrada en vigor de la Ley (12 de octubre de 2007)

### **Autónomos**

Incapacidad temporal: obligatoria a 1 de enero de 2008

Contingencias profesionales: a desarrollar por reglamento

Se pretende, además, incentivar la continuidad en el ejercicio de la actividad económica, una vez cumplida la edad de jubilación, así como regular por reglamento determinados supuestos de jubilación anticipada, bien sea en caso de actividades tóxicas, peligrosas o penosas o de trabajadores discapacitados.

Finalmente, se regula una prestación por cese de actividad, de manera que se establece que el Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

La articulación de la prestación por cese de actividad se realizará de tal forma que, en los supuestos en que deba aplicarse en edades cercanas a la legal de jubilación, su aplicación garantice, en combinación con las medidas de anticipación de la edad de jubilación en circunstancias concretas contempladas en la Ley General de la Seguridad Social, que el nivel de protección dispensado sea el mismo, en supuestos equivalentes de carrera de cotización, esfuerzo contributivo y causalidad, que el de los trabajadores por cuenta ajena, sin que ello pueda implicar costes adicionales en el nivel no contributivo.

En segundo lugar, se ha producido una modificación de la Orden de 24 de septiembre de 1970, para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia, de manera que las personas incluidas en el campo de aplicación de este régimen especial podrán cambiar dos veces al año la base por la que viniesen obligadas a cotizar, eligiendo otra, dentro de los límites mínimo y máximo aplicables en cada ejercicio, siempre que así lo soliciten de la Tesorería General de la Seguridad Social antes del día 1 de abril, con efectos del 1 de julio siguiente, y antes del 1 de octubre, con efectos del 1 de enero del año siguiente.

No obstante, los trabajadores autónomos que tengan la edad de 50 o más años en el momento de surtir efectos el cambio voluntario de base de cotización, sólo podrán elegir una base que esté comprendida entre los límites mínimo y máximo establecidos específicamente para ellos en cada ejercicio por la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los trabajadores autónomos que estén cotizando por cualquiera de las bases máximas de este régimen especial podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta en dicho régimen, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten dichas bases máximas. En cambio, si no están cotizando por cualquiera de las bases máximas podrán solicitar que, mientras mantengan su situación de alta, su base de cotización se incremente automáticamente en el mismo porcentaje en que se aumenten las bases máximas de cotización de este régimen especial. En ningún caso la base de cotización elegida podrá ser superior al tope máximo de cotización que pudiera afectar al trabajador.

Cualquiera de las opciones que se ejerciten antes del día primero de octubre de cada año, tendrán efectos desde el día 1 de enero del año siguiente a la fecha de la solicitud. La renuncia a estas opciones podrá realizarse en el mismo plazo y tendrá efectos a partir del 31 de diciembre del año en el que se presente la solicitud.

En tercer lugar, la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2008, regula, en relación a los tipos y bases, que el tipo general se mantiene en el 29,80 % o en el 26,50 %, si el autónomo no ha optado por la cobertura de la incapacidad temporal. En el caso que haya optado por la cobertura de contingencias profesionales, hay que ir a la tabla general.

Además, se regula una cotización adicional que han de llevar a cabo los trabajadores incluidos en el RETA que no hayan optado por dar cobertura, en el ámbito de la protección dispensada, a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,1 por ciento, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Asimismo, se contempla una reducción de las cuotas de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 52620, 52631, 52632), los cuales pueden elegir como base mínima de cotización la que esté establecida en dicho Régimen o una base equivalente con una cuantía, en el ejercicio 2008, de 700 euros mensuales.

Finalmente, se regula que los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA que, en razón de su trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen, respecto de contingencias comunes, en régimen de pluriactividad y lo hayan hecho en el año 2008, teniendo en cuenta tanto las aportaciones empresariales como las correspondientes al trabajador en el Régimen General, así como las efectuadas en el Régimen Especial, por una cuantía igual o superior a 10.440 euros, tendrán derecho a una devolución del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones superen la mencionada cuantía, con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en el citado Régimen Especial, en razón de su cotización por las contingencias comunes de cobertura obligatoria.

Esta devolución se efectuará a instancia del interesado, que habrá de formularla en el primer trimestre del ejercicio siguiente.

## 6 Capitalización de las prestaciones por desempleo

Pueden capitalizar las prestaciones por desempleo las personas que se encuentren en alguno de estos **dos colectivos**:

- Cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales, siempre que no hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades superior a los veinticuatro meses, o constituir las.
- Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos y se trate de personas con minusvalía igual o superior al 33 por 100, aunque también pueden solicitarla si no tienen este grado de minusvalía.

El beneficiario puede solicitar **dos tipos de pagos**:

- El abono de la prestación de **una sola vez** por el importe que corresponda a la aportación obligatoria establecida con carácter general en cada cooperativa, al de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral o la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajadores autónomos con minusvalía.

En el supuesto de querer ser trabajador autónomo y no tratarse de personas con minusvalía, el abono de una sola vez se realizará por el importe que corresponde a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, incluido el importe de las cargas tributarias para el inicio de la actividad, con el límite máximo del 40 por 100 del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo pendiente de percibir.

Se abonará como pago único la cuantía de la prestación, calculada en días completos, de la que se deducirá el importe relativo al interés legal del dinero.

- El abono **mensual** del importe de la prestación. La cuantía de la subvención a abonar será fija y corresponderá al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social al inicio de la actividad subvencionada, calculada en días completos de prestación. Este abono se realizará mensualmente por la Entidad Gestora al trabajador, previa comprobación de que se mantiene de alta en la actividad subvencionada, hasta agotar la cuantía de la prestación por desempleo.

La solicitud del abono de la prestación por desempleo de nivel contributivo debe ser de fecha anterior a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de constitución de la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como trabajador autónomo, considerando que tal inicio coincide con la fecha que como tal figura en la solicitud de alta del trabajador en la Seguridad Social.

Los efectos económicos del abono del derecho solicitado se producen a partir del día siguiente al de su reconocimiento, salvo cuando la fecha de inicio de la actividad sea anterior a la resolución y posterior a la solicitud del derecho; en cuyo caso se estará a la fecha de inicio de esa actividad.

Pueden ser beneficiarios los perceptores de prestación contributiva por desempleo, siempre que cumplan los siguientes **requisitos**:

- Tener pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- No haber hecho uso de este derecho en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Acreditar la incorporación como socio trabajador o de trabajo a una Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, de forma estable y a tiempo completo o parcial, o el inicio de una actividad como trabajador autónomo.
- No iniciar la actividad con anterioridad a la solicitud de la capitalización de prestaciones.

La solicitud se debe presentar en la Oficina de Empleo o Dirección Provincial de la Entidad Gestora correspondiente. Se puede efectuar en el momento de tramitar la prestación por desempleo que se pretende capitalizar o en cualquier momento posterior, siempre que tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.

- Si el trabajador está interesado en las dos modalidades de pago único (abono en un solo pago y subvención de cuotas de Seguridad Social), debe realizar la solicitud de ambas en el mismo acto.
- Los trabajadores que perciban su prestación en esta modalidad de pago único no podrán volver a percibir prestación por desempleo hasta que no transcurra un tiempo igual al que capitalizó las prestaciones, ni solicitar una nueva capitalización mientras no transcurran, al menos, cuatro años.

Los trabajadores, una vez percibida la capitalización, deben iniciar, en el plazo máximo de un mes, la actividad laboral. Además, deben presentar ante la Entidad Gestora la documentación acreditativa del inicio de la actividad, así como justificar documentalmente que la cantidad percibida se destina a la aportación social obligatoria, en el caso de cooperativas o sociedades laborales, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad, en el caso de trabajadores autónomos, con o sin minusvalía.

La documentación a presentar es la siguiente:

- Solicitud en modelo oficial establecido al efecto junto a la documentación que a continuación se indica en función de cuál sea la actividad que se pretende iniciar.
- En el caso de incorporación a cooperativas o a sociedades laborales, hay que distinguir según estén ya constituidas o sean de nueva creación.
- En caso de inicio de actividad como trabajador autónomo:
  - Memoria explicativa del proyecto de la actividad a desarrollar y la inversión necesaria para su inicio, así como cuanta documentación acredite su viabilidad. En caso de solicitar exclusivamente la subvención de cuotas no será necesario que la Memoria refleje datos sobre la inversión.
  - Si es un trabajador discapacitado, certificación expedida por el IMSERSO u órgano competente de las Comunidades Autónomas que acredite su condición de minusválido en grado igual o superior al 33 por 100.

## La nueva Ley de Sociedades Profesionales

En fecha 16 de junio de 2007, entró en vigor la Ley 2/2007, que regula el régimen de lo que serán las Sociedades Profesionales.

Según conceptúa su artículo 1, serán consideradas Sociedades Profesionales, las que tengan por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional, entendiéndose como tal, las que requirieran para su ejercicio estar en disposición de una titulación universitaria oficial (TUO) o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una TUO, así como su correspondiente inscripción en un Colegio Profesional.

Las Sociedades Profesionales únicamente podrán tener por objeto el ejercicio en común de actividades profesionales, y podrán desarrollarlas bien directamente, bien a través de la participación en otras sociedades profesionales. Asimismo, éstas podrán ejercer varias actividades, siempre que su desempeño no haya sido declarado incompatible por norma de rango legal o reglamentario. Los socios profesionales pueden ser personas físicas o sociedades profesionales inscritas que participen en una Sociedad profesional.

En otro orden de cosas y en lo que respecta a su composición, al menos  $\frac{3}{4}$  partes del capital social y de los derechos de voto tendrán que ser ostentados por socios profesionales (según lo dispuesto en el tercer párrafo). Asimismo, también las  $\frac{3}{4}$  partes de los miembros de los órganos de administración han de ser socios profesionales. Los derechos y obligaciones de la actividad profesional se imputarán directamente a la sociedad, sin perjuicio de la responsabilidad personal de sus socios por los trabajos ejecutados.

En la denominación social, deberá constar la forma societaria adquirida así como la calificación de “profesional”, o las siglas de la forma social + “p”. El contrato de sociedades profesionales deberá elevarse a escritura pública para posteriormente inscribirlo en el Registro Mercantil correspondiente. Asimismo, las modificaciones de socios y administradores o del propio contrato, también deberán constar en escritura pública e inscripción en el Registro Mercantil.

# 8

## Protección de datos de carácter personal

Al igual que en los puntos precedentes, pasamos a informarle y recordarle la obligación de cumplir con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal. Esta Ley, en vigor, desde el 14 de enero de 2000, será de aplicación a los datos de carácter personal registrados en soporte físico, que los haga susceptibles de tratamiento, y a toda modalidad de uso posterior de estos datos por personas físicas o jurídicas.

Asimismo esta Ley garantiza y protege, en lo que concierne al tratamiento de datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, imponiendo una serie de obligaciones a las empresas que tengan ficheros con datos personales.

Para dar cumplimiento a esta Ley, y a su normativa de desarrollo, dichas obligaciones se concretan en:

**I. Legalización de los ficheros que contengan datos de carácter personal.** Podrán crearse ficheros que contengan datos de carácter personal cuando resulte necesario para la actividad que desarrolle la empresa, respetando las garantías que la misma ley establece para la protección de las personas físicas.

La creación de estos ficheros de datos personales debe notificarse previamente a la Agencia de Protección de Datos.

**II. Elaboración del Documento de Seguridad.** De acuerdo con el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de medidas de seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal, la empresa debe implantar la normativa de seguridad, mediante documento de obligado cumplimiento, para el personal con acceso a datos automatizados de carácter personal y a los sistemas de información.

No puede olvidarse que para la elaboración del documento de seguridad debe tenerse en cuenta que los plazos de implantación de las medidas de seguridad de nivel básico y medio ya han finalizado, y que las de alto nivel se debieron implantar antes del 26 de junio de 2002.

**III. Legitimación de ficheros.** El tratamiento de datos personales debe ser consentido por el afectado, solamente podrán ser tratados sin su consentimiento cuando exista cobertura legal para ello. La empresa debe

estar legitimada para el tratamiento y/o cesión de datos de carácter personal mediante documentos que acrediten que el titular ha presentado su consentimiento.

El incumplimiento de las obligaciones que dispone la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal es sancionable por la Agencia de protección de Datos con multas de **601,01 € (100.000 Ptas.-) a 601.012,010 € (100.000.000 Ptas.-)**, pudiendo ser acumulativas y ascender a cantidades superiores.

Con ello se pretende garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar. Asimismo resulta incuestionable que los afectados, es decir, cualquier persona, para la defensa de sus derechos, podrá conocer, recabando a tal fin la información oportuna del registro general de Protección de Datos, la existencia de tratamientos de datos de carácter personal, sus finalidades y la identidad del responsable del tratamiento.

De acuerdo con la Ley 34/2002 de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, pasamos a informarle de una norma de importancia para su empresa.

De conformidad con la nueva legislación las sociedades establecidas en España deben comunicar al Registro Mercantil en el que se encuentren inscrita el nombre de dominio o dirección de internet que utilicen. Asimismo deberán comunicarse las sustituciones o cancelaciones de los mismos (Art.9,1º). La constancia registral debe hacerse de conformidad con las normas de publicidad y registro que están ya establecidas para el Registro Mercantil, lo cual significa que deberá otorgarse escritura pública en la que conste dicho nombre de dominio para poder proceder a su inscripción registral.

### ¿Quiénes están sujetos a la Ley?

Las personas que realicen actividades económicas por Internet u otros medios telemáticos (correo electrónico, televisión digital interactiva...), siempre que:

- la dirección y gestión de sus negocios esté centralizada en España o,
- posea una sucursal, oficina o cualquier otro tipo establecimiento permanente situado en territorio español, desde el que se dirija la presentación de servicios de la sociedad de la información.

Se presumirán establecidos en España y, por tanto, sujetos a la Ley, los presentadores de servicios que se encuentren inscritos en el Registro Mercantil o en otro Registro público español en el que fuera necesaria la inscripción para la adquisición de personalidad jurídica.

La ley se aplica a toda actividad con trascendencia económica que se realice por medios electrónicos. En este caso, la empresa sólo está obligada a facilitar, a través de su página web, un conjunto de información mínima sobre su denominación, domicilio y actividad, y a asegurarse de que la publicidad de otras empresas que, en su caso, figure en la página web pueda distinguirse claramente del contenido propio de la página y esté identificado el anunciante.

Si la empresa está inscrita en un Registro público en el que sea necesaria la inscripción para la adquisición de personalidad jurídica o a efectos de

publicidad, deberá comunicar al mismo el nombre de dominio o dirección de Internet que utilice habitualmente para su identificación en Internet.

### ¿De qué forma ha de mostrar la información básica sobre el prestador de servicios señalada en el artículo 10 de la Ley?

El artículo 10 de la Ley indica que la información sobre el prestador de servicios y su actividad ha de ponerse a disposición de los usuarios por medios electrónicos, de forma permanente, fácil, directa y gratuita. Cuando los servicios se prestan a través de una página en Internet, bastará con incluir en ella información de manera que ésta sea accesible en la forma indicada.

Estas condiciones se cumplen cuando la información está contenida en la página de inicio del prestador de servicios o se inserta en páginas interiores relacionadas con el tipo de información de que se trate y a las que se pueda acceder a través de un enlace claramente visible, cuyo título aluda de forma inequívoca a la información de que se trate. Por ejemplo: para acceder a la información de identificación de la empresa, serviría una pestaña con el título “quiénes somos” o cualquier otro suficientemente expresivo del tipo de información a que se refiere.

### ¿Cuáles son las obligaciones que la Ley impone a una empresa que disponga de una página web propia a través de la que comercializa sus productos o servicios?

Las obligaciones de los prestadores de servicios que realicen actividades de comercio electrónico a través de Internet se concretan en dos grupos: obligaciones de información y obligaciones en relación con la contratación on-line.

Por lo que se refiere a las obligaciones de información, la empresa debe incluir en su página web información básica que permita a los usuarios identificar quién es el titular de dicha página. La información básica que se debe facilitar es la siguiente:

- a) Su denominación social, NIF, domicilio y dirección de correo electrónico, así como los datos de su inscripción en el Registro Mercantil.
- b) Información sobre el precio de los productos que ofrece, los gastos de envío y si incluye o no los impuestos aplicables.
- c) Los códigos de conducta a los que, en su caso, esté adherido y la manera de consultarlos electrónicamente.

En los casos de que su actividad esté sujeta a autorización previa o ejerza una profesión regulada, deberá informar a los usuarios sobre los siguientes aspectos:

- a) Si ejerce alguna profesión regulada (abogado, médico, arquitecto, ingeniero...), los datos básicos que acrediten su derecho a ejercer dicha profesión (título académico, colegio profesional al que pertenece...).
- b) Si su actividad estuviera sujeta a autorización administrativa, los datos de la autorización de que disponga.

Además de la información básica señalada anteriormente, si la empresa realiza contratos on-line a través de su página web, deberá facilitar a los usuarios la información siguiente:

- a) los distintos trámites que deben seguirse para celebrar el contrato on-line,
- b) si el prestador va a archivar el documento electrónico en que formalice el contrato y si éste va a ser accesible.

# 10 Responsabilidad de los administradores por pérdidas

El Régimen de responsabilidad (personal) de los administradores de sociedades mercantiles (tanto de sociedades anónimas como de responsabilidad limitada), ha evolucionado desde un sistema “culpable” de las anteriores Leyes de Sociedades Anónimas (en adelante, L.S.A) de 1951 y 1953, a un sistema cuasi-objetivo en la vigente regulación.

## Régimen de responsabilidad en las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada:

En la materia que nos ocupa, el primer cambio significativo tiene lugar mediante la promulgación del Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el cual se aprueba el texto refundido de la vigente L.S.A., cuyo artículo 127.1 modifica el criterio de imputación subjetiva de los incumplimientos de los administradores, eliminando el tradicional criterio de imputación por culpa grave, presente en el artículo 79 de la LSA de 1951 y cuya justificación se hacía descansar en la necesidad de evitar abusos y entorpecimiento de la buena marcha de las sociedades, y, por tanto, haciendo relevante también a estos efectos la culpa leve como criterio de imputación.

A pesar de ello, todo el protagonismo de las reformas que en materia de responsabilidad de los administradores introduce el mencionado RDL se lo lleva la introducción de la responsabilidad de los administradores por las obligaciones sociales en el apartado 5 del artículo 262 de la LSA en caso de incumplimiento por éstos del deber de convocar o solicitar la convocatoria Judicial de la Junta General de la sociedad cuando concurren determinadas causas de disolución de la misma y, en especial, la relativa a las pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto de la sociedad a una cantidad inferior a la mitad del capital social. Se trata de una configuración alejada de la tradicional responsabilidad por daños y estructurada como una sanción civil consistente en responder de las obligaciones sociales.

Tanto el acuerdo de disolución como la solicitud de concurso, requerirán acuerdo de la Junta General de Socios, constituida conforme a lo establecido en el artículo 102 de la L.S.A. ¿Y quién tiene la obligación de convocarla? Conforme establece el artículo 262 de la L.S.A.. dicha responsabilidad recae en los administradores, los cuales están obligados a solicitar la disolución de la sociedad cuando el acuerdo social fuese contrario a la disolución o no pudiera ser logrado. La solicitud habrá de formularse en el plazo de dos me-

ses a contar desde la fecha prevista para la celebración de la junta, cuando ésta no se haya constituido, o desde el día de la junta, cuando el acuerdo hubiera sido contrario a la disolución o no se hubiera adoptado (apdo 4º).

Las modificaciones introducidas por la Ley Concursal fueron mucho más allá, al establecer la responsabilidad solidaria de los administradores que incumplan la obligación de convocar en el plazo de dos meses la Junta General para que adopte, en su caso, el acuerdo de disolución, así como los administradores que no soliciten la disolución judicial o, si procediere, el concurso de la sociedad en el plazo de dos meses a contar desde la fecha prevista para la celebración de la junta, cuando ésta no se haya constituido, o desde el día de la junta, cuando el acuerdo hubiera sido contrario a la disolución o el concurso (apdo. 5º).

Los artículos 104 y 105 de la Ley 2/1995, de 23 de marzo, establecen un régimen prácticamente idéntico al establecido en las sociedades anónimas, por lo que no cabe aducir más cuestiones al respecto.

#### Regulación en el ámbito Concursal:

En otro ámbito, la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC), también introduce en el ordenamiento jurídico español nuevos elementos relevantes desde la perspectiva de la responsabilidad patrimonial de los administradores sociales. La responsabilidad concursal de los administradores se construye partiendo del deber de solicitar la declaración de concurso que la LC les impone para el caso de deudor persona jurídica (art. 5.1 en relación con el 3.1.2º de la LC), pues el incumplimiento de este deber puede dar lugar a la calificación del concurso como culpable (art. 165.1º LC), lo cual faculta al Juez del concurso, primero, para ordenar el embargo de bienes y derechos de los administradores, y de quienes hubieran tenido esta condición dentro de los dos años anteriores a la fecha de la declaración, cuando la masa activa sea insuficiente para satisfacer todas las deudas (art. 48.3 LC) y, segundo, a condenarlos en sentencia de calificación del concurso a pagar a los acreedores concursales, total o parcialmente, el importe que de sus créditos no perciban en la liquidación de la masa activa del concurso.

Esta misma condena también puede producirse en el caso que los administradores incumplan los deberes de colaboración e información y de asistencia a la Junta de acreedores que pesan sobre éstos una vez declarado el concurso.

La Disposición final vigésima de la Ley Concursal modifica los apartados 2,4 y 5 del art. 262 de la LSA, y la disposición final vigésimo primera de la LC hace lo propio con los apartados 1 y 5 de la LSRL. En los precep-

tos modificados se contenía el denominado régimen de responsabilidad de los administradores por no promoción o remoción de la disolución de la sociedad. El propósito de las modificaciones reside en coordinar la regulación del Derecho de sociedades relativa a la disolución por pérdida grave del capital social y el Derecho concursal, exonerando a los administradores de la responsabilidad solidaria por todas las deudas de la sociedad cuando, encontrándose ésta ante la referida causa de disolución y en el plazo previsto de dos meses, soliciten, siempre que proceda de acuerdo con la legislación concursal, la declaración de concurso de la sociedad.

#### Deudas posteriores al acaecimiento de la causa legal de disolución:

A tenor de lo expuesto en las líneas que anteceden, cabe hacer una especial mención a la Ley 19/2005, de 14 de noviembre, sobre la sociedad anónima europea domiciliada en España, donde en sus disposiciones finales primera, apartado ocho, y segunda vuelven a modificar de nuevo el apartado 5 del artículo 262 de la LSA y también el apartado 5 del art. 105 de la LSRL. Esta vez, la finalidad de la reforma consiste en acotar temporalmente las obligaciones sociales de las que responden solidariamente los administradores, limitándolas a las posteriores al acaecimiento de la causa legal de disolución.

En estos casos, las obligaciones sociales reclamadas se entenderán de fecha posterior al acaecimiento de la causa legal de disolución de la sociedad, salvo que los administradores acrediten que son de fecha posterior.

En otras palabras, cuando pudiéndose acreditar la causa legal de la disolución (por pérdidas), el administrador no convoca en el plazo de dos meses a la Junta General para acordar la disolución, o bien, de no convocarse ésta o no lograrse el acuerdo no inste la disolución judicial o el concurso, el administrador responderá personalmente (con sus bienes presentes y futuros), de las obligaciones sociales posteriores al supuesto de hecho que genera la obligación de disolver (pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad de su capital social). Y además, se hace recaer en los administradores la carga de probar que determinadas obligaciones sociales pudieran ser anteriores a la causa de disolución (por las que no deberían responder, en consecuencia).



# Adquisición de bienes a través de instrumentos financieros

Las empresas, tanto para desarrollar su actividad como cuando la financiación aportada por los propietarios no sea suficiente, ha de recurrir a la captación de fondos aportados por terceros, que deberá devolver en el plazo y modo establecido previamente, y por los que, en determinados casos, habrá de soportar un coste financiero al pagar intereses.

Para la financiación de bienes de inmovilizado (maquinaria, elementos de transporte, equipos para los procesos de información...), las empresas cuentan con dos instrumentos muy habituales actualmente que son el Leasing y el Renting.

## 1. CONCEPTO

### Leasing

Se entiende por arrendamiento financiero (o leasing) el contrato, entre una sociedad de leasing, arrendador, propietario del bien, que permite al arrendatario la utilización del mismo, durante un período fijo de tiempo, mediante el pago periódico de una determinada cuota y una vez finalizado dicho período, disponer de una opción de compra sobre dicho bien.

### Renting

Mediante un contrato de renting, una empresa, a cambio de una cuota mensual, cede el uso de un bien mueble a su cliente, transmitiéndole el uso y disfrute del mismo pero no su propiedad, ya que continúa siendo de la sociedad de renting durante toda la vigencia del contrato.

## 2. FINALIDAD PERSEGUIDA

### Leasing

En el leasing, la opción de compra es un elemento esencial y suele ejercerse usualmente, pasando el arrendatario a adquirir la propiedad del bien. Así pues, su finalidad será la de financiar la adquisición de determinados bienes.

### Renting

Al no perseguirse la adquisición de la propiedad del bien, ya que el arrendatario no tiene la posibilidad de adquirir el bien objeto de arrendamiento a la finalización del contrato, la finalidad del renting será exclusivamente el uso del bien.

### 3. CUOTAS DE ARRENDAMIENTO

#### Leasing

Las cuotas del leasing deberán aparecer expresadas en el contrato, diferenciando la parte que corresponde a la recuperación del coste del bien por la entidad arrendadora, y la carga financiera exigida por la misma. Además, se deberá aplicar a dicha cuota el gravamen indirecto que corresponda (IVA).

Además la entidad arrendadora deberá fijar el importe de la opción de compra al finalizar el contrato.

#### Renting

En el renting, no existe cuadro de amortización de los pagos diferenciando la parte de interés y la parte de amortización del principal, sino que existe una única cuota de alquiler. Las cuotas satisfechas por este concepto también están sujetas al IVA.

### 4. DURACIÓN

#### Leasing

El contrato de leasing exige una duración mínima de dos años, si se trata de bienes muebles, y de diez si se trata de inmuebles, lo que le confiere una mayor rigidez, aunque se ha de señalar que, en cualquier caso, sus estipulaciones están basadas en la libertad de pactos de las partes.

Es una operación orientada al medio y largo plazo.

#### Renting

El contrato de renting se caracteriza por su movilidad, por la flexibilidad del contrato para adaptarse a las necesidades del arrendatario y a la marcha de la empresa. No hay periodos mínimos de duración y está orientado al corto plazo, adaptándose en función de las necesidades al presupuesto de gastos de la compañía. Del mismo modo que en el leasing, la ausencia de regulación prima la libertad de pactos de las partes.

### 5. ARRENDADOR

#### Leasing

El arrendador ha de ser necesariamente una sociedad de leasing, cuyo objeto social exclusivo es la realización de operaciones de arrendamiento financiero.

#### Renting

El renting supone la existencia de una empresa arrendadora competente para reparar, conservar, comprar y revender el material objeto del contrato.

## 6. SERVICIOS ACCESORIOS

### Leasing

El contrato de leasing no lleva aparejada la prestación de ningún servicio añadido a la mera cesión del uso de bienes muebles o inmuebles.

### Renting

El contrato de renting lleva consigo diversas prestaciones por parte de la empresa arrendadora, como el mantenimiento, puesta en marcha, etc.,... Además, la cuota suele incluir también el seguro del bien objeto del contrato. Para su determinación, las entidades financieras suelen tener en cuenta las siguientes variantes: valor del bien, del seguro, del mantenimiento, valores residuales pactados con el proveedor, el plazo, etc.

## 7. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

### Leasing

Existen tres posibilidades, una vez transcurrido el tiempo pactado, de dar fin al contrato de arrendamiento financiero:

- Devolución del bien resolviendo el contrato
- Prórroga o novación del contrato
- Ejercicio de la opción de compra

Puede extinguirse anormalmente el contrato por incumplimiento de sus obligaciones por las partes, ejerciendo la acción de rescisión.

### Renting

La forma de finalización del contrato, una vez transcurrido el tiempo pactado, puede ser:

- Devolución de los bienes
- Prorrogar la duración del contrato, según las condiciones de la prórroga establecidas por la sociedad de renting.

Puede tener un fin anormal por incumplimiento de sus obligaciones por las partes.

## 8. TRATAMIENTO FISCAL

### Leasing

A efectos del Impuesto de sociedades, son gastos deducibles las partes de cuota correspondientes a la carga financiera y a la recuperación del coste del bien, cuando se trate de un bien amortizable o bien haya partes de él que lo son, si bien contablemente sólo podrá dotarse como gastos el porcentaje permitido en tablas.

A efectos del IVA, en función de cual sea el régimen al que se encuentre sujeto el arrendatario, será o no deducible.

En el régimen ordinario, el IVA por él soportado al pagar la renta será deducible en su totalidad al efectuar su declaración del impuesto.

### Renting

En el Impuesto de sociedades, la renta satisfecha será gasto deducible. En el IVA, en el régimen ordinario, el IVA por él soportado al pagar la renta será deducible en su totalidad al efectuar su declaración por el impuesto.

## OTRAS FUENTES DE FINANCIACIÓN

### Préstamos

El préstamo es la operación mediante la cual se realiza la entrega por la entidad prestamista de la cantidad pactada a la entidad prestataria, que se compromete a devolverla en la forma y plazos previstos, así como a atender al pago de intereses, comisiones y otros gastos que corran por su cuenta.

### Cuentas de crédito

La empresa puede utilizar en la forma que estime conveniente las cantidades puestas a su disposición, con el límite establecido en la correspondiente póliza de crédito, pagando intereses únicamente sobre la cantidad dispuesta, además de abonar las comisiones y gastos que corran por su cuenta, de la forma y en los plazos previstos.

# 12 Check-list

	SI	NO
1. Prevención de riesgos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Externalización de planes de pensiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de SS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Modificaciones de la SS en el RETA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Capitalización de las prestaciones por desempleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La nueva Ley de Sociedades Profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Protección de datos de carácter personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ley de servicios de la sociedad de la información	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Responsabilidad de los administradores por pérdidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Adquisición de bienes a través de instrumentos financieros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Barcelona - Madrid

Palma de Mallorca - Vic - Mataró

Tel.: 902 24 30 60



[www.ribesalat.com](http://www.ribesalat.com)

De izquierda a derecha: Rodrigo Cortes, Director A. Fiscal, Dr. Jordi García Viña, Director A. Laboral, Mònica Español Muntaner Directora A. Contable, David Hospedales Salomó Dirección General, Jordi Torras Toll, Director A. Jurídica



Con la colaboración de:

**ASEPEYO**

MÚTUA D'ACCIDENTS DE TREBALL  
I MALALTIES PROFESSIONALS DE  
LA SEGURETAT SOCIAL NÚM. 151