UNIVERSIDAD DE BARCELONA

DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES

MAYO 2011

Integrantes del Grupo:

Manuel Martos Navas

Iván González Jiménez

Carlos Javier Álvarez Gascón

José López Moraleda

Daniel Caperote Morales

A todos nuestros compañeros y profesores que nos han prestado su ayuda desinteresadamente.

A todos ellos, GRACIAS.

A nuestras familias y amigos, que durante este periodo de tiempo han sabido apoyarnos y ayudarnos, aunque nosotros no les hayamos prestado toda la atención que se merecían.

A todos ellos, MUCHAS GRACIAS.

Manuel, Iván, José, Carlos y Dani.

ÍNDICE

1. PLAN DE EMPRESA 13
1.1. Identificación de la empresa 13
1.2. Identificación de los socios 13
1.3. Actividad de la empresa 14
1.4. Elección de la forma jurídica 15
1.5. Valoración global (matriz DAFO) 16
1.6. Presente y futuro de IMPULS LLOBREGAT 17
2. PLAN DE MARKETING 18
2.1. Porqué IMPULS LLOBREGAT 18
2.2. Análisis externo del mercado 19
2.2.1. Mercado objetivo 19
2.2.2. Necesidades del mercado objetivo 22
2.2.3. Evolución del mercado objetivo 23
2.2.4. Análisis de la competencia 32
2.3. Análisis interno 34
2.3.1. Nombre y origen 34
2.3.2. Descripción de la actividad 34
2.3.3. Localización de la empresa 37
2.3.4. Presentación de la idea de negocio 40
2.3.5. Mercado interno 40
2.3.6. Mercado externo 41
2.4. Objetivos 43
2.4.1. Estrategias y acciones 43
2.4.2. Estrategia de precios 44
2.4.3. Estrategia de distribución y comunicación 45
3. PLAN DE OPERACIONES 46
3.1. Localización de la empresa 46
3.1.1. Métodos de localización utilizados 51
3.2. Proceso de producción 55
3.2.1. Descripción del proceso/servicio 55
3.3. Previsión de la actividad 57

3.3.1. Gráficos y tablas de apoyo al apartado 61
3.4. Definición de los servicios 68
3.4.1. Descripción de los servicios 68
3.4.2. Fortalezas o aspectos diferenciadores con nuestros competidores 73
3.4.3. Desarrollo de futuros servicios 75
3.5. Dimensión óptima 76
3.5.1. Identificación de costes fijos y variables 77
3.5.2. Determinación de los precios 78
3.5.3. Cálculo del punto muerto de IMPULS LLOBREGAT 80
3.5.4. Apalancamiento operativo y apalancamiento financiero 83
3.6. Gestión de la calidad 85
3.6.1. Encuesta de satisfacción del cliente 89
3.7. Gestión medioambiental 91
3.7.1. Manera de introducir la gestión medioambiental en esta empresa 91
3.7.2. Acciones que se llevan a cabo durante el primer año 92
3.7.3. Planes futuros de gestión medioambiental 93
3.8. Plan de Igualdad 94
3.8.1. Introducción 94
3.8.2. Fases en el desarrollo de un plan de igualdad 95
3.8.3. Ámbitos de igualdad 95
3.8.4. Beneficios aplicativos de un plan de igualdad empresarial 97
3.8.5. Definición de plan de igualdad y factores a considerar 97
3.8.6. Fases de desarrollo en un plan de igualdad 97
3.8.7. Acceso y promoción interna de las mujeres en la empresa 99
3.8.8. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad 99
3.8.9. Conciliación de la vida familiar y laboral 99
3.8.10. Igualdad retributiva 100
3.8.11. Condiciones de trabajo 100
3.8.12. Representatividad por género en la empresa 100
3.8.13. Uso no discriminatorio del lenguaje en nuestra com. y publicidad 101
3.8.14. Acoso por razón de sexo o género 102
4. PLAN ECONÓMICO FINANCIERO 109
4.1. Plan de inversiones 109
4.2. Plan de financiación 112

4.2.1. Tipos de recursos financieros de IMPULS LLOBREGAT 112
4.2.2. Financiación recursos propios 112
4.2.3. Financiación recursos ajenos 113
4.2.4. Fórmulas de financiación empresarial 120
4.3. Política de cobros y pagos 131
4.4. Plan fiscal y contable 134
4.4.1. Balance inicial 135
4.4.2. Libro de diario 136
4.4.3. Plan de Tesorería 170
4.4.4. Cuenta de explotación 173
4.4.5. Balance final 177
4.4.6. Memoria contable 179
4.5. Plan de control de gestión 185
4.5.1. Fondo de maniobra 185
4.5.2. Ratios de liquidez 186
4.5.3. Ratios de endeudamiento 187
4.5.4. Ratios de rotación 189
4.5.5. Rentabilidad de IMPULS LLOBREGAT 189
4.5.6. Plan de Viabilidad 190
5. PLAN ORGANIZATIVO 193
5.1. Estructura organizativa de la empresa 193
5.2. Formas de reclutamiento 195
5.3. Metodología de la contratación 196
5.3.1. Profesiograma de los requisitos necesarios en los puestos de trabajo 197
5.4. Asesores externos 198
6. ESTRUCTURA JURÍDICA DE LA EMPRESA 199
6.1. Determinación de la forma jurídica de la sociedad mercantil capitalista 199
6.1.1. Ámbito de aplicación 199
6.1.2. Modificaciones estatutarias con la Ley 2/2007 199
6.1.3. Definición de Sociedad Limitada Profesional 200
6.1.4. Constitución de S.L.P. 201
6.1.5. Régimen de responsabilidad 202
6.1.6. Reglas específicas 203
6.1.7. Normas especiales para las sociedades de capitales 204

6.1.8. Forma jurídica 204
6.1.9. Composición 205
6.1.10. Constitución y publicidad 205
6.1.11. Responsabilidad de los socios y ejercicio de la actividad 205
6.1.12. Aplicación de la normativa 206
6.1.13. Pautas del redactado del contrato social 207
6.1.14. Resumen características constitutivas en la S.L.P. 208
6.2. Ventajas de constituirse en sociedad profesional 209
6.3. Comparativa de formas jurídicas existentes 209
6.4. Escritura de Constitución 212
6.5. Estatutos de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. 217
6.6. Pasos a seguir para crear una S.L.P. 224
6.6.1. Certificación negativa del nombre 224
6.6.2. Redacción de los escritura de constitución y estatutos 224
6.6.3. Otorgamiento de escritura pública de constitución 224
6.6.4. Pago de impuestos 224
6.6.5. Seguridad Social 224
6.6.6. Inscripción 225
6.6.7. Licencia de actividades 225
6.8. Certificación negativa del nombre societario 226
6.9. Certificación bancaria de ingreso 227
7. OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS 228
7.1. Administración central 228
7.1.1. Imp. de transmisiones patrimoniales y actos jurídic. documentados 228
7.1.2. Declaración censal 228
7.1.3. Solicitud del CIF 229
7.1.4. Libros obligatorios de IVA 229
7.1.5. Declaración anual de operaciones con terceros 230
7.1.6. Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF 232
7.2. Administración autonómica 232
7.2.1. Comunicación de apertura del centro de trabajo 232
7.3. Ayuntamiento 232
7.3.1. Declaración de inicio de actividades 232
7.3.2. Impuesto de actividades económicas 232

7.3.3. Impuesto sobre bienes inmuebles 234
7.4. Contratación seguro del local y de responsabilidad civil 235
8. OBLIGACIONES LABORALES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN 236
8.1. Selección de los trabajadores 236
8.2. Contratos 238
8.2.1. Contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida 239
8.2.2. Contrato de trabajo a tiempo parcial 241
8.2.3. Contrato en prácticas 244
8.2.4. Contrato de interinidad 246
8.2.5. Contrato eventual por circunstancias de la producción 248
8.2.6. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario 250
8.3. Formalización de un contrato con E.T.T. 252
8.4. Formalización de la subcontratación de una obra o servicio 254
9. INSCRIPCIÓN DEL EMPRESARIO EN LA SEGURIDAD SOCIAL 257
9.1. Alta del empresario en el Régimen de Seguridad Social 257
9.2. Determinación de la relación existente entre los socios, administrador y empresa 258
10. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO RESPECTO AL INICIO DE LA ACTIVIDAD 260
10.1. La inscripción de la empresa en la Seguridad Social 260
10.2. Elección de la entidad que cubrirá las contingencias 263
10.2.1. Servicios contratados con ASEPEYO para contingencias profesionales 263
10.2.2. Servicios contratados con ASEPEYO para contingencias comunes 264
10.3. Solicitud del alta de los trabajadores en el Reg. General de la Seg. Social 267
11. JORNADA DE TRABAJO 273
11.1. Calendario oficial de la Generalitat de Catalunya 273
11.2. Realización del calendario laboral de IMPULS LLOBREGAT 274
11.2.1. Jornada de trabajo 274
11.2.2. En referencia al calendario laboral 274
11.2.3. Vacaciones 274
11.3. Horas extraordinarias y su régimen jurídico 276
12. SALARIOS E IMPUESTOS DE LOS TRABAJADORES 277
12.1. Hojas de salario 277
12.1.1. Recibo de salario de los trabajadores 278
12.1.2. Consideraciones en el cálculo de los salarios 292
12.1.3. Bonificación en las cotizaciones 296

12.2. Documentos de cotización 298
12.3. IRPF de los trabajadores 300
13. ELECCIONES SINDICALES EN IMPULS LLOBREGAT 302
13.1. Normativa de aplicación 302
13.2. Introducción 303
13.3. Órganos de representación 304
13.4. Delegados de personal 304
13.5. Comité de empresa 305
13.6. Promoción electoral 305
13.6.1. ¿Quién puede promover elecciones sindicales? 305
13.6.2. Concurrencia de promotores 306
13.6.3. ¿Cómo se promueven las elecciones? 306
13.6.4. Oficinas públicas de registro 306
13.6.5. Requisitos de validez del preaviso 307
13.6.6. Obligaciones de los promotores 307
13.6.7. Obligaciones de la Autoridad Laboral 308
13.6.8. Obligaciones del empresario 308
13.7. Elección de Delegados de Personal 309
13.7.1. Preaviso y promoción 309
13.7.2. La mesa electoral 311
13.7.3. Plazos del proceso 312
13.7.4. Censo electoral 313
13.7.5. Reclamaciones del censo electoral 313
13.7.6. Electores 314
13.7.7. Elegibles 315
13.7.8. Proceso de votación 315
13.7.9. Voto por correo 316
13.7.10. Escrutinio y atribución de resultados 317
13.7.11. Registro de actas 318
13.8. Supuesto de votación en IMPULS LLOBREGAT 319
14. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 320
14.1. Ley 31/1995, Prevención de riesgos laborales 320
14.1.1. Fundamentos de la LPRL 320
14.1.2. Derechos y obligaciones en materia preventiva 321

14.1.3. Principios de la actividad preventiva 322
14.2. Organización preventiva de IMPULS LLOBREGAT 324
14.2.1. Modalidades preventivas 324
14.2.2. Modalidad preventiva de IMPULS LLOBREGAT 326
14.3. Documentación de PRL 327
14.3.1. Plan de Prevención de Riesgos Laborales 327
14.3.2. Evaluación de riesgos laborales 334
14.3.3. Medidas de emergencia 343
14.3.4. Formación e información de los trabajadores 343
14.3.5. Vigilancia de la salud 344
14.3.6. Equipos de protección individual 345
14.3.7. Trabajadores especialmente sensibles, maternidad y menores 346
14.3.8. Coordinación de actividades empresariales 346
14.4. Representación de los trabajadores en PRL 348
14.4.1. Delegados de prevención 348
14.4.2. Comité de Seguridad y Salud 350
14.4.3. Referencia a DP/CSS en el Convenio Colectivo 350
15. SITUACIÓN CRÍTICA 351
16. CONCLUSIONES 371
17. BIBLIOGRAFÍA 375
18. ANEXOS 379

1. PLAN DE EMPRESA

1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa	IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.
Dirección	Plaza de la Iglesia nº8, Cornellà de Llobregat
CIF	B59089757
Actividad	Asesoramiento laboral
Teléfono	93.474.20.20
Fax	93.474.20.30
Página web	http://www.impulsllobregat.hostoi.com/inicio.html

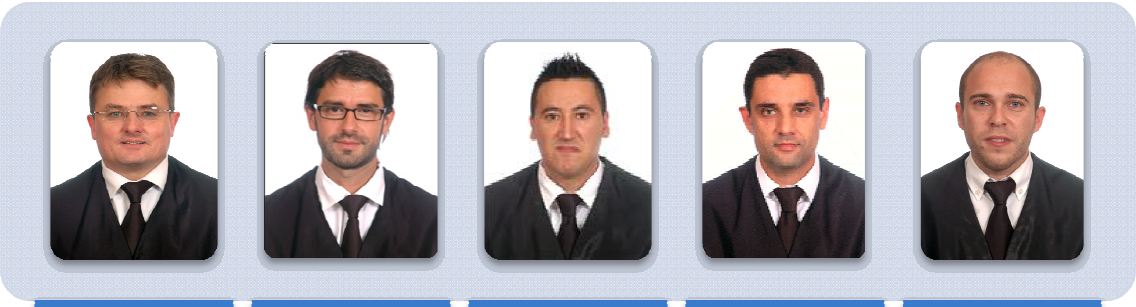
1.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS SOCIOS

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. quiere nacer como la unión de cinco personas emprendedoras y profesionales en el sector de la asesoría laboral, tanto de empresa como a nivel particular. Comprendida por profesionales con diversas competencias cada uno de ellos, que combinadas entre ellas, crearán una gestión de empresa equilibrada, óptima y muy positiva. Algunas de estas competencias detectadas dentro de la composición de IMPULS LLOBREGAT son:

- Motivación y seguridad en nosotros mismos
- Capacidad de trabajo y concentración en el mismo
- Percepción de futuro y optimismo ante situaciones nuevas
- Iniciativa
- Capacidad innovadora
- Atención y orientación al cliente

Ante este reto, todos los profesionales presentes en la creación de IMPULS LLOBREGAT, participan en la creación de éste Proyecto Empresarial, con todas las energías y motivaciones posibles, con la seguridad de aportar nuestros conocimientos en la materia y en el sector, incluso antes de que IMPULS LLOBREGAT empiece a funcionar, empezando a ofrecer un servicio de calidad a nosotros mismos.

La composición, así como perfiles profesionales de los socios-fundadores de IMPULS LLOBREGAT es la siguiente:

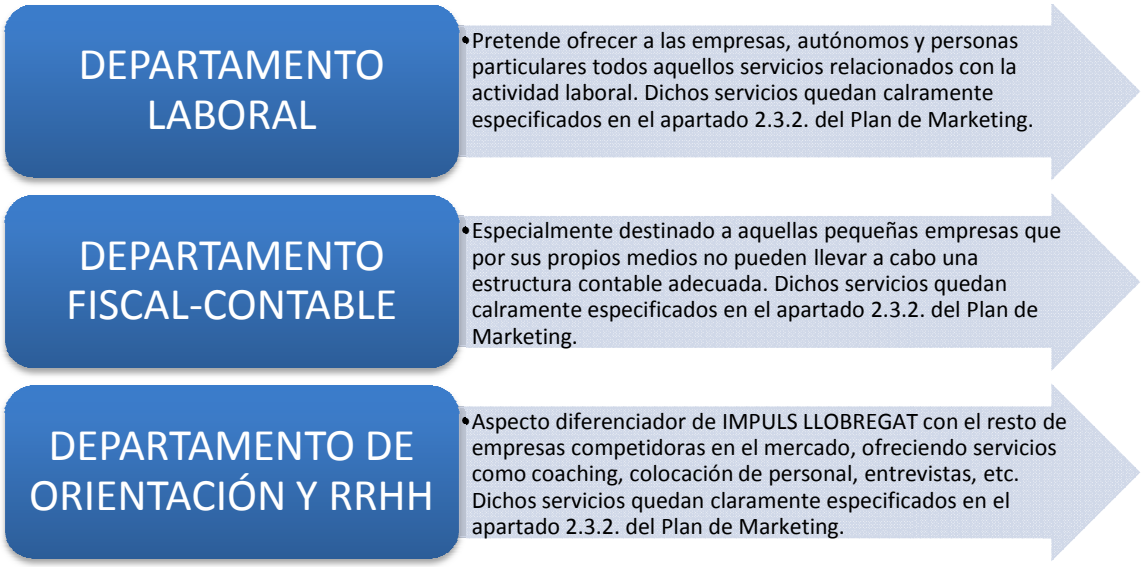


CARLOS JAVIER ÁLVAREZ GASCON	MANUEL MARTOS NAVAS	IVÁN GONZÁLEZ JIMÉNEZ	JOSÉ LÓPEZ MORALEDA	DANIEL CAPEROTE MORALES
20/06/1970	29/05/1977	23/08/1975	10/04/1971	31/01/1982
HOSPITALET DE LL	SANT BOI DE LL.	GAVÀ	CONELLÀ DE LL.	HOSPITALET DE LL
DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES	DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES
ESPECIALISTA EN CONTABILIDAD Y GESTIÓN EMPRESARIAL	GRAN EXPERIENCIA EN EL SECTOR FISCAL Y CONTABLE	TÉCNICO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	EXPERIENCIA EN LA GESTIÓN DE RRHH Y GESTIÓN DE CALIDAD	TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.3. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Nuestra actividad a desarrollar, principalmente va a estar destinada a dos grandes sectores potenciales hacia donde dirigir nuestros servicios, por un lado, las PYME's y por otro los Empresarios autónomos y personas físicas. No obstante, no descartamos en un futuro poder ofrecer nuestros servicios a otro sector como puede ser la mediana empresa, todo dependerá de la evolución de nuestra Empresa dentro de un mercado muy inestable.

Nuestros servicios los enmarcaríamos en 3 grandes ámbitos, Laboral, Fiscal-Contable y Orientación y RRHH, este último, como veremos más adelante, nos debería definir como aspecto diferenciador dentro del mercado, añadiendo a ello, que nuestros clientes cada vez más nos solicitan este tipo de servicios que claramente están en crecimiento.



1.4. ELECCIÓN DE LA FORMA JURÍDICA

Para la elección de la forma jurídica adecuada para IMPULS LLOBREGAT, y tras debatir y discutir entre todo el abanico de posibilidades jurídicas que se observan en el cuadro adjunto en el apartado *6.3. Comparativa de formas jurídicas*, hemos optado por la forma jurídica de Sociedad Limitada Profesional, constituyendo así nuestra empresa como IMPULS LLOBREGAT S.L.P. Cabe destacar, que para la elección de dicha forma jurídica, peso mucho el hecho de que cada socio de la empresa aportara, en menor o mayor medida, una cartera de clientes a la empresa.

Entre las ventajas de esta elección encontramos:

- **Tiende a evitar el intrusismo**. La existencia de sociedades profesionales no va evitar la existencia de otras sociedades que tengan en su objeto social, el realizar actividades profesionales, pero estas, legalmente, solamente lo podrán realizar en régimen de mediación, y no, como hasta este momento, bajo la apariencia de poder realizarlas como si de profesionales se tratasen.

- **Garantiza al cliente la correcta realización del servicio**. El régimen legal de garantías establecido (seguros, responsabilidad directa de sociedad y profesionales) supone una **plena confianza para los clientes** de que su encargo será correctamente realizado.

- **No control de la sociedad por quienes no son profesionales**.

- Posibilidad de establecer **normas de reparto** de beneficios **distintas a la tradicional** de tenencia de capital.

1.5. VALORACIÓN GLOBAL (MATRIZ DAFO)

Para enfrentarnos a un análisis riguroso de nuestro negocio, debemos tener en cuenta un mecanismo para identificar las características y los síntomas más significativos que podamos considerar como relevantes de cara a valorar la puesta en marcha de nuestra empresa, tanto desde un análisis del mercado externo, con las situaciones que podamos considerar amenazas, y con las que presentan para la empresa una oportunidad de éxito, como por otro lado, desde un análisis del mercado interno, con las debilidades que podamos tener en la empresa y las fortalezas que consideramos para el buen logro de nuestra actividad. Para ello se realiza la matriz DAFO, donde se expresan las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de IMPULS LLOBREGAT.

MATRIZ DAFO

DEBILIDADES

Los servicios "básicos" o "comunes" ofrecidos en una asesoría laboral no distan mucho de los que pueden ofrecer otras empresas competidoras. Aunque es vital el dar cobertura y ofrecer estos productos.

La experiencia de la competencia, ya consolidada en la zona, supone de inicio una reticencia a cambiar de asesoría para los posibles clientes ya incorporados a la dinámica de otras empresas similares a la nuestra. Dinámica que conviene cambiar para nuestro beneficio.

AMENAZAS

La competencia de la zona podría suponer una dificultad a la hora de captar clientes.

El estancamiento de los precios debido a la situación de crisis en la cual nos encontramos, hace que debamos partir de unos valores de venta de nuestros servicios mínimos, para más adelante y una vez afianzados poder obtener una cuota de mercado mayor y por tanto más beneficios.

FORTALEZAS

Contamos con un punto muy importante a favor: una cartera de clientes fija aportada por nuestros socios fundadores para tener una buena base junto a nuestra financiación inicial, fruto de la naturaleza de la constitución de nuestra sociedad.

Personal altamente cualificado en cuanto a su profesionalidad, puesto que lo componen Profesionales Colegiados, contando así mismo con personal contratado que nos aporta trabajo especializado, trato profesional y personalizado.

Oferta de servicios distintivos no disponibles en la zona, como pueden ser: oferta de seguros, servicios de prevención y orientación laboral, entre otros.

OPORTUNIDADES

El desempleo es un tema que afecta cada vez a más personas, y debemos enfocar esa situación hacia un fin, conseguir que nuestros clientes encuentren trabajo.

La Ley de la reforma del mercado de trabajo 35/2010, nos ofrece la posibilidad de poder ofertar a nuestros clientes asesoramiento en materia de esta nueva Ley y de su desconocimiento por parte de empresarios y personas físicas.

La población de la ciudad elegida en un principio para establecer nuestro negocio, ha venido sufriendo un incremento considerable en los últimos años, hasta ser comparativamente la ciudad con más población del Baix Llobregat, tal y como demuestran nuestros estudios sobre demografía de la zona. Es primordial pues, el poder aprovechar esta situación para intentar conseguir una cuota de mercado más amplia.

Potenciamos nuestro canal de distribución como puede ser Internet, ya que cada vez más y cada vez más gente demanda los servicios on-line. Por tanto es importante estar bien posicionado en la red para y mediante la implementación de tus servicios en tu página Web poder llegar a más usuarios potenciales.

1.6. PRESENTE Y FUTURO DE IMPULS LLOBREGAT

El ámbito de actuación de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se puede decir, que es prestar servicio a cualquier ciudadano que lo pida, siempre que esta solicitud corresponda a las competencias de sus profesionales.

Pero la actividad de dicha sociedad, está pensada para enfocarla en su mayoría a trabajar con Pymes, personas físicas (ocupadas o no) y trabajadores autónomos. Por supuesto, que si alguna gran empresa precisa de nuestra colaboración, estaremos dispuestos a otorgársela. Presuponemos que toda gran empresa, dispone de un departamento propio de gestión de estas labores.

Por tanto, el abanico de actuación de la empresa es principalmente el siguiente:

- PYMES: pequeñas y medianas empresas (con una limitación aproximada de 50 trabajadores), independientemente del sector económico en que se encuentren, y que no dispongan de medios propios para la realización de las gestiones necesarias en materia laboral, económica y financiera.
- Trabajadores autónomos: sin limitación, independientemente del sector económico donde se encuentren.
- Personas físicas: ocupadas o en situación de paro. Tanto pertenecientes a la cartera de empresas clientes, como si no lo son.

Ante esta definición, asesoría IMPULS LLOBREGAT S.L.P., enfoca su actividad a la necesidad de satisfacer una situación de incertidumbre, insatisfacción, desconocimiento de pequeñas y medianas empresas, trabajadores autónomos y personas físicas, ante el nuevo enfoque del mercado laboral, las gestiones obligatorias que se han de realizar ante los diferentes organismos del estado, comunidad autónoma o local, así como el asesoramiento de diferentes áreas dentro de la empresa. Sin olvidarnos, de la posibilidad de representar y ayudar a personas en la defensa de sus derechos ante el desconocimiento de la normativa laboral.

Esta decisión, no obstante, no establece la negativa o renuncia de los creadores de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. a un crecimiento empresarial, sino que lo limita a la posibilidad de una viabilidad futura, cuando la asesoría se encuentre consolidada, estabilizada económica y comercialmente hablando.

Es por ello, que el objetivo principal de la empresa, a corto plazo es asentarse en el mercado de forma que pueda garantizar una continuidad estable, tanto para sus clientes como para sus trabajadores. Hecho esto, IMPULS LLOBREGAT puede plantearse a medio-largo plazo una ampliación de su cuota de mercado, ya sea geográfica o empresarial.

2. PLAN DE MARKETING

2.1. PORQUÉ IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. quiere nacer como la unión de cinco personas emprendedoras y profesionales en el sector de la asesoría laboral, tanto de empresa como a nivel particular. Comprendida por profesionales con diversas competencias cada uno de ellos, que combinadas entre ellas, crearán una gestión de empresa equilibrada, óptima y muy positiva. Algunas de estas competencias detectadas dentro de la composición de IMPULS LLOBREGAT son:

- Motivación y seguridad en nosotros mismos
- Capacidad de trabajo y concentración en el mismo
- Percepción de futuro y optimismo ante situaciones nuevas
- Iniciativa
- Capacidad innovadora
- Atención y orientación al cliente

La nueva reforma laboral aprobada el pasado mes de Julio de 2010, así como la crisis incipiente que se está dando hoy día en el mercado y muy concretamente en el mercado laboral, crea en la población y en las empresas un estado de inseguridad e incertidumbre que no permite el progreso de éstas. Uno de los motivos del nacimiento de IMPULS LLOBREGAT, es asesorar, informar y gestionar este estado de pesimismo, tanto a nivel individual (despidos, indemnizaciones, salarios de tramitación,…) como a nivel empresarial (tramitación de gestiones laborales y contables, organización de RRHH, asesoramiento ante la autoridad laboral,…), pero enfocados en un sector geográfico y dimensional muy concreto, como veremos más adelante.

Ante este reto, todos los profesionales presentes en la creación de IMPULS LLOBREGAT, participan en la creación de éste Proyecto Empresarial, con todas las energías y motivaciones posibles, con la seguridad de aportar nuestros conocimientos en la materia y en el sector, incluso antes de que IMPULS LLOBREGAT empiece a funcionar, empezando a ofrecer un servicio de calidad a nosotros mismos.

2.2. ANÁLISIS EXTERNO DEL MERCADO

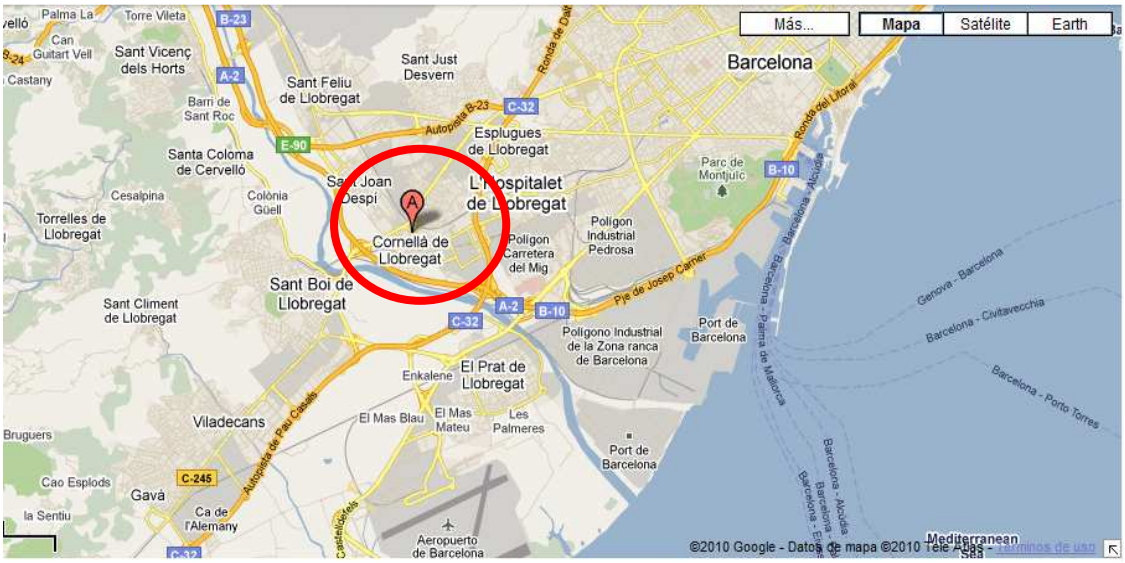
2.2.1. MERCADO OBJETIVO

Para su determinación, es conveniente conocer y estudiar estrictamente distintas variables esenciales para la determinación del proyecto de empresa, puesto que de éstas depende el futuro éxito de la misma.

Así pues, hemos realizado un exhaustivo estudio del mercado objetivo en los siguientes ámbitos: ***distribución geográfica y ámbito de actuación; volumen; cuota; segmentación; tendencias; características del mercado; canales de distribución y por supuesto de la competencia.***

La primera variable a tratar es la ***localización geográfica y ámbito de actuación*** de IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

Se estableció para ambas la localización en el municipio de Cornellà de Llobregat (Baix Llobregat) debido ello a su gran expansión poblacional como empresarial (como veremos numérica y gráficamente más adelante) y ante el conocimiento de esta situación por la gran mayoría de profesionales de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., que viven en el mismo municipio o próximo a él.



Pareció conveniente limitar un ámbito de actuación exclusivo al municipio de Cornellà de Llobregat, para poder centrar nuestros esfuerzos y energías en asegurar el ofrecimiento de un correcto servicio. No cayendo en el error de intentar abarcar más allá de nuestras posibilidades actuales, pudiéndose dar el caso de que la falta de delimitación geográfica, desembocara en un mal servicio de la actividad y por lo tanto en el fracaso del proyecto.

Esta decisión, no obstante, no establece la negativa o renuncia de los creadores de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. a un crecimiento empresarial, sino que lo limita a la posibilidad de una viabilidad futura, cuando la asesoría se encuentre consolidada, estabilizada económica y comercialmente hablando.

El planteamiento se basa en obtener una localización preferente frente a otras empresas competidoras, por eso se ha elegido la zona céntrica de dicho municipio, estando próximos a una gran variedad de negocios y pequeñas empresas, a las personas y a los organismos oficiales (Ayuntamiento, INSS,…) Pudiendo prestar un servicio de calidad rápido a nuestros clientes, así como optimizar nuestros propio tiempo invertido en las diversas gestiones ante dichos organismos. El razonamiento y conclusión de dicha localización se encuentra más detallado en el Análisis Interno.

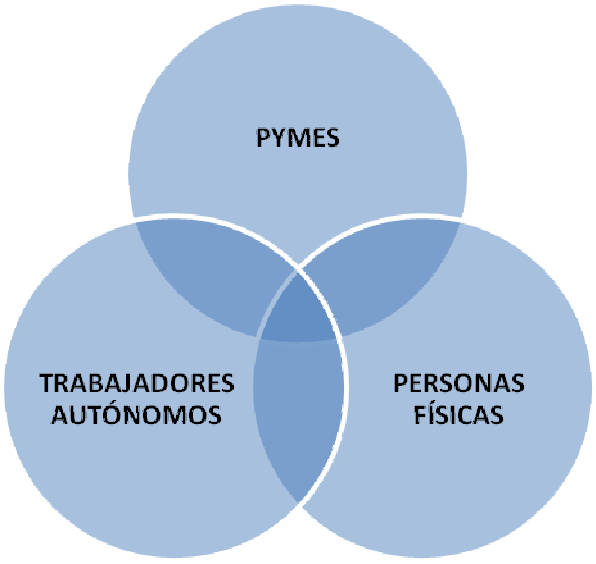
Sobre el ***ámbito de actuación (cliente)*** de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se puede decir, que puede prestar servicio a cualquier ciudadano que lo pida, siempre que esta solicitud corresponda a las competencias de sus profesionales.

Pero la actividad de dicha sociedad, está pensada para enfocarla en su mayoría a trabajar con Pymes, personas físicas (ocupadas o no) y trabajadores autónomos. Por supuesto, que si alguna gran empresa precisa de nuestra colaboración, estaremos dispuestos a otorgársela. Presuponemos que toda gran empresa, dispone de un departamento propio de gestión de estas labores.

PYMES: pequeñas y medianas empresas (con una limitación aproximada de 50 trabajadores), independientemente del sector económico en que se encuentren, y que no dispongan de medios propios para la realización de las gestiones necesarias en materia laboral, económica y financiera.

Trabajadores autónomos: sin limitación, independientemente del sector económico donde se encuentren.

Personas físicas: ocupadas o en situación de paro. Tanto pertenecientes a la cartera de empresas clientes, como si no lo son.



Ante esta definición, asesoría IMPULS LLOBREGAT S.L.P., enfoca su actividad a la necesidad de satisfacer una situación de incertidumbre, insatisfacción, desconocimiento de pequeñas y medianas empresas, trabajadores autónomos y personas físicas, ante el nuevo enfoque del mercado laboral, las gestiones obligatorias que se han de realizar ante los diferentes organismos del estado, comunidad autónoma o local, así como el asesoramiento de diferentes

áreas dentro de la empresa. Sin olvidarnos, de la posibilidad de representar y ayudar a personas en la defensa de sus derechos ante el desconocimiento de la normativa laboral.

Los servicios que se ofrecen los veremos reflejados en el apartado del Análisis Interno.

El ***volumen de mercado*** de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. dentro del mercado objetivo, se ha calculado estudiando datos estadísticos extraídos del IDESCAT, del Informe de Ocupación de Cornellà de Llobregat, del Observatorio del Mercado de Trabajo, del mismo municipio y directamente del propio Ayuntamiento de los departamentos de Actividades y Comercio.

Más adelante, en el apartado de la segmentación, veremos los cuadros donde salen reflejados los datos a los que ahora hacemos mención.

Lo primero es indicar que Cornellà del Llobregat tiene 86.519 habitantes. De estos, 58.746 comprenden de los 16 a los 64 años de edad, es decir, representan un total de 67,9% de la población activa del municipio.

Hablamos de un *mercado potencial* repartido en 27.379 asalariados, 4.181 autónomos y 7.394 parados. El número de centros de cotización a la Seguridad Social es de 2.420, de los cuales, 1892 corresponden a PYMEs.

Por otra parte, contabilizamos un total de 20 asesorías laborales en Cornellà Ll. Cabe mencionar que otros estamentos como los 30 bufetes de abogados o las otras tantas asesorías fiscales, también incluyen servicios laborales.

Pensamos que IMPULS LLOBREGAT S.L.P., puede introducirse en el mercado con una cartera de clientes potenciales, equitativa al reparto del volumen objetivo de mercado entre el número de asesorías laborales y otros servidores existentes.

Así pues, nuestro objetivo es introducirnos rápidamente en el mercado objetivo, y captar la parte proporcional de mercado existente que nos toca.

En el año 2000, había cinco asesorías laborales en Cornellà de Llobregat. En estos últimos diez años, se han constituido quince nuevas. El mercado está en fase de crecimiento, ya que como hemos explicado anteriormente, cada vez más, es necesario acudir a profesionales para resolver asuntos laborales, ya sea por nueva normativa, por no tener ese servicio dentro de la pyme, por despido o por el motivo que sea.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P, está seguro de abarcar desde un principio la parte que le toca del total de mercado, es decir, si hasta ahora se lo reparten entre 20 asesorías laborales y otras entidades fiscales o bufetes de abogados con servicios laborales, con la penetración en el mercado de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., el mercado se repartirá entre una entidad más.

En un futuro, gracias a los servicios prestados a nuestros clientes por nuestros profesionales del sector, habrá un aumento considerable de clientes, con lo que hará que ganemos parte del mercado.

Existe una diferenciación clara de nuestra asesoría respecto a las demás, todos los profesionales son expertos en la materia, profesionales colegiados, con un nivel de estudios universitarios, es decir una formación perfecta, ecuánime al servicio a prestar, huyendo del intrusismo que sufre dicho sector, a ello añadimos un precio de servicios que serán igual a la media de todos los precios ofrecidos en el municipio por el resto de la competencia. Con ello, estaremos en situación de garantizar la posibilidad de alcanzar el *mercado disponible*, que es aquel mercado potencial con acceso a nuestra oferta presentada y además de obtener unidades del *mercado penetrado*, es decir, del conjunto de clientes potenciales que ya han adquirido un servicio parecido en otra asesoría, es decir, en la competencia.

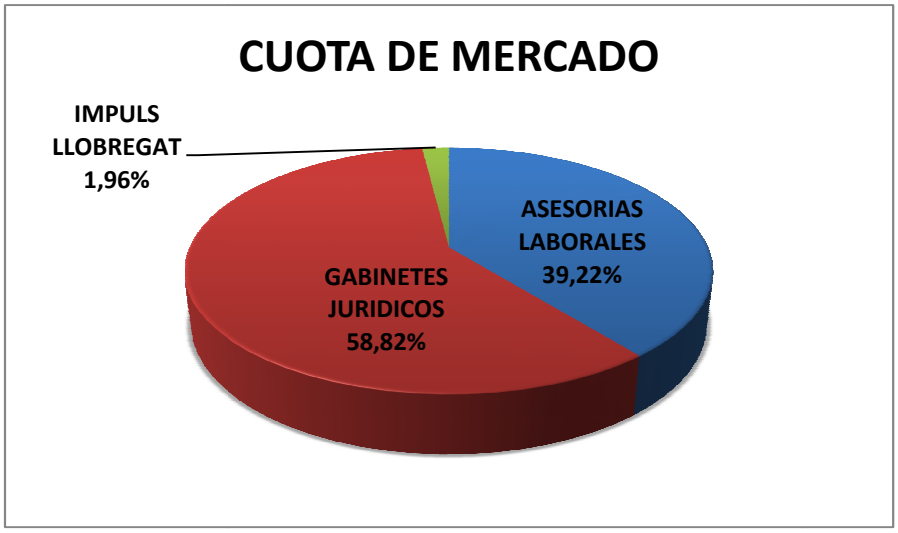
La media de precios y tarifas obtenida es la siguiente:

	TARIFAS
Servicios a pymes:	
De 1 trabajador a 3	75€/mes
De 4 trabajadores	100€/mes
De 5 trabajadores	125€/mes
Sucesivamente:	+25€/mes trabajador.
Servicios a grandes empresas:	10€/trabajador/mes
Servicios a autónomos:	50€/mes
Servicios laborales a particulares:	15€/trabajador/mes

2.2.2. NECESIDADES DEL MERCADO OBJETIVO

La cuota de mercado nos será de gran ayuda para poder estimar el porcentaje de participación en la demanda total del mercado a la que la empresa aspira.

Por lo tanto, después del apartado anteriormente explicado y lo analizado en el apartado 2.4 Análisis de la Competencia, IMPULS LLOBREGAT S.L.P, cree que alcanzará en su inicio el siguiente porcentaje de cuota de mercado.



Teniendo en cuenta que IMPULS LLOBREGAT S.L.P., ya cuenta con una cartera de clientes inicial con la que ha puesto en funcionamiento su actividad.

Para cuantificar económicamente tanto el mercado potencial como el mercado objetivo, hemos tenido en consideración, tanto los datos obtenidos por las diferentes fuentes de información (en cuando a datos estadísticos se refiere) como los precios medios obtenidos de nuestros competidores, obteniendo los siguientes resultados:

	Nº	Estimación media de trabajadores por empresa	Precio por trabajador y mes	TOTAL MES
PYMES	1892	15 (Total asalariados/PYMEs)	25 €	709.500 €
AUTONOMOS	4181	1	50 €	209.050 €
				918.550 €

	CUOTA DE MERCADO ESPERADA %
IMPULS LLOBREGAT S.L.P	1,98%

Y en un futuro, IMPULS LLOBREGAT S.L.P aspira a abarcar un mercado más amplio gracias a ofrecer en los servicios requeridos: disponibilidad; atención personalizada; eficacia y eficiencia; fiabilidad y seguridad, así como la posibilidad de ampliar geográficamente su actuación en el mercado.

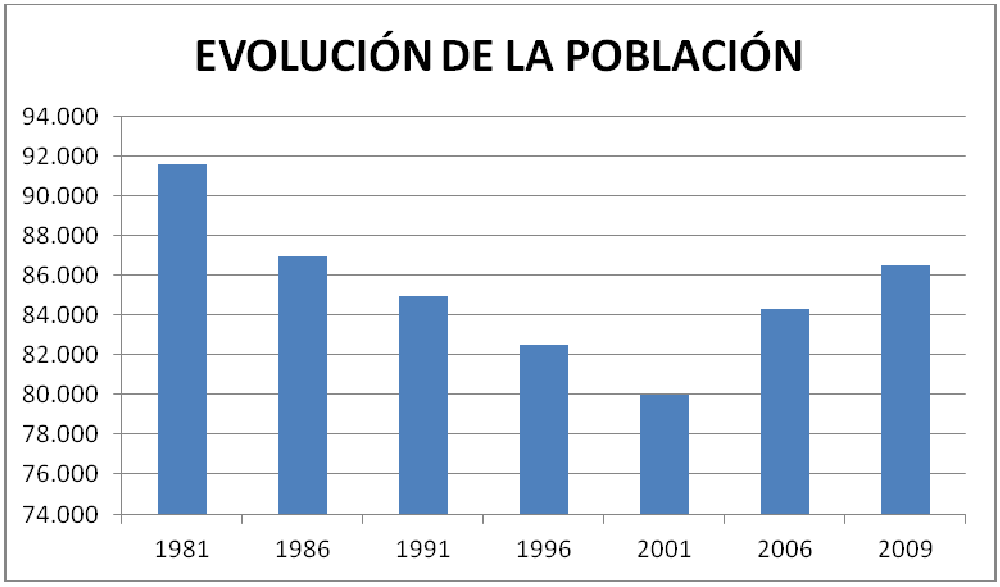
2.2.3. EVOLUCIÓN DEL MERCADO OBJETIVO

En la ***segmentación*** realizada para poder encontrar el mercado potencial dentro del mercado objetivo, tal y como hemos visto anteriormente, hemos utilizado los siguientes datos extraídos de diferentes fuentes. En el gráfico adjunto, podemos observar las diferentes segmentaciones realizadas:

2.2.3.1. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DEL MUNICIPIO

AÑO	EDAD				
	0-14 años	15-64 años	64 años o más	No consta	Total
1981	25.962	58.061	6.481	1.059	91.563
1986	20.161	58.951	7.816	0	86.928
1991	14.771	60.639	9.517	0	84.927
1996	11.116	60.089	11.285	0	82.490
2001	10.237	56.831	12.911	0	79.979
2006	12.448	57.430	14.411	0	84.289
2009	12.718	58.746	15.054	0	86.519

Fuente: IDESCAT y Ajuntament de Cornellà de Llobregat

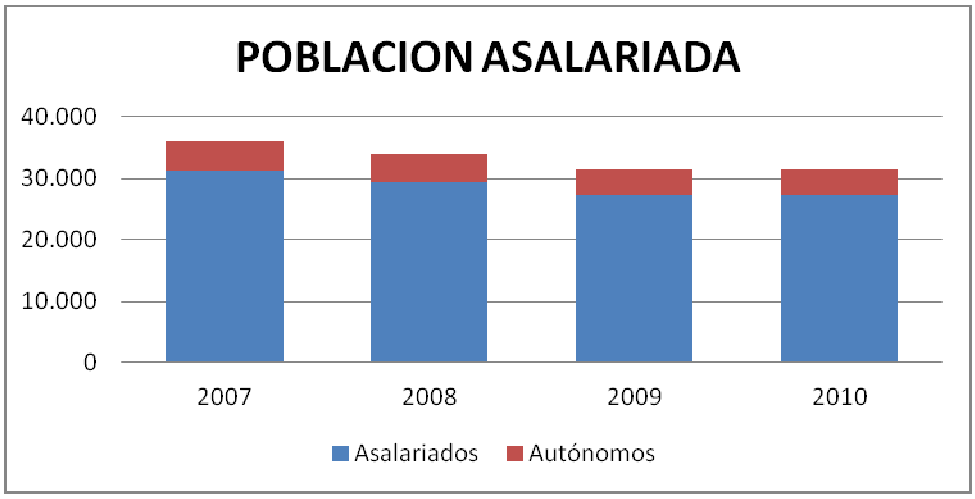


En los presentes cuadros, se observa el crecimiento poblacional de Cornellà de Llobregat comprendido desde el año 2001 al año 2009. El grueso de la población se sitúa con un 67.9%, lo que equivale a 58.746 personas, entre los 16 y 64 años de edad. Es en este sector en el que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. centra su actividad, al ser la población activa del municipio.

2.2.3.2 EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ASALARIADA

AÑO	POBLACION ASALARIADA		
	Población ocupada	Asalariados	Autónomos
2007	36.024	31.293	4.731
2008	33.996	29.452	4.544
2009	31.506	27.270	4.236
2010	31.560	27.379	4.181

Fuente: IDESCAT y Ajuntament de Cornellà de Llobregat



En el gráfico superior se puede observar como la ocupación en el municipio decrece de manera considerable entre los años 2007 y 2010. Entre dichos años contabilizamos 4.464 personas asalariadas, afectando ello tanto a asalariados como a los autónomos. Dicha situación es debida a la situación de crisis existente en estos últimos años, con lo que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. tendrá un volumen de clientes que provengan de esta situación que hemos definido.

2.2.3.3. EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SECTORES

AÑO	OCUPADOS					
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	COMERCIO AL DETALLE	TOTAL
2007	23	6.717	5.969	19.329	3.995	36.033
2008	29	6.282	4.851	19.019	3.819	34.000
2009	19	5.366	4.472	18.695	2.954	31.506
2010	18	5.369	4.545	18.632	2.996	31.560

Fuente: IDESCAT y Ajuntament de Cornellà de Llobregat

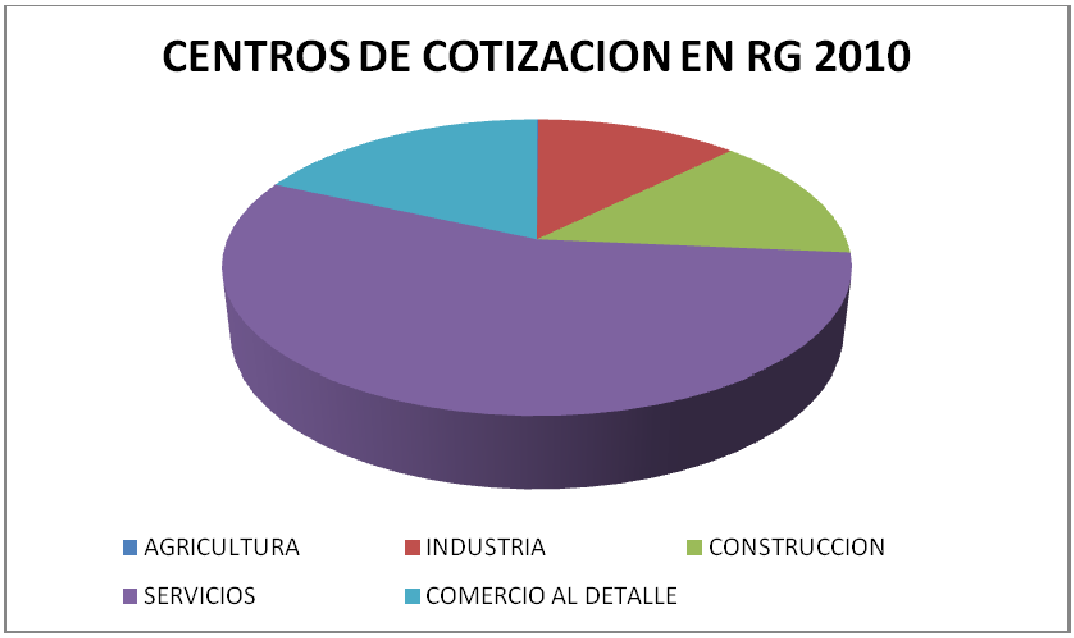
Se observa como todos los sectores han experimentado un descenso en el número de trabajadores. La construcción y la industria son los sectores más castigados, con 1.424 y 1.348 trabajadores asalariados menos respectivamente. También podemos constatar como en Cornellà de Llobregat el sector servicios, es el que abarca más trabajadores en todos los periodos.

En cualquier caso, uno de los servicios que pretende prestar IMPULS LLOBREGAT S.L.P., es la gestión administrativa y judicial de aquellas personas que hayan sido víctimas de despidos, tanto individuales como colectivos.

2.2.3.4. CENTROS DE COTIZACIÓN EN RÉGIMEN GENERAL Y EVOLUCIÓN EMPRESARIAL Y PROFESIONAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

AÑO	CENTROS DE COTIZACIÓN EN RG					
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCION	SERVICIOS	COMERCIO AL DETALLE	TOTAL
2007	3	355	445	1.430	477	2.710
2008	1	340	410	1.379	449	2.579
2009	2	311	354	1.338	439	2.444
2010	2	302	336	1.339	441	2.420

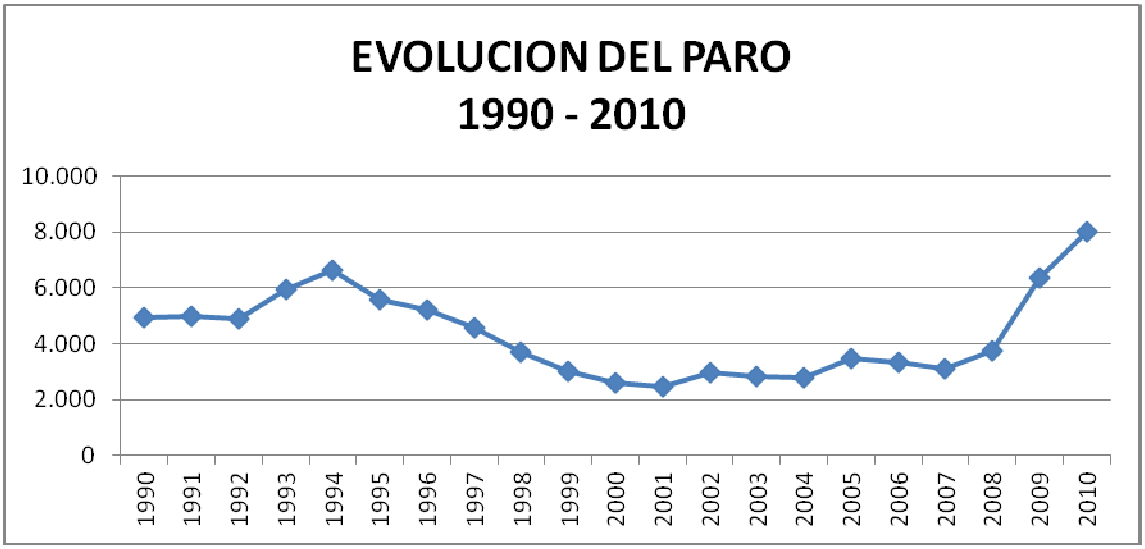
Fuente: Ajuntament de Cornellà de Llobregat



El número de centros de cotización en RG disminuye un 10,70%, afectando a todos los sectores en el municipio.

Ante esta situación, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. ofrece asesoramiento de calidad en materia económica y financiera de las empresas, de forma que éstas detecten cualquier anomalía y dificultad con la mayor brevedad posible, puedan acudir a nuestros servicios con el fin de ofrecerles una solución o asesoramiento al respecto, siempre intentando ofrecer un servicio cercano, intentando buscar el equilibrio empresarial y social de los trabajadores implicados en situaciones empresariales deficitarias, de forma que las soluciones sean lo menos traumáticas para las partes.

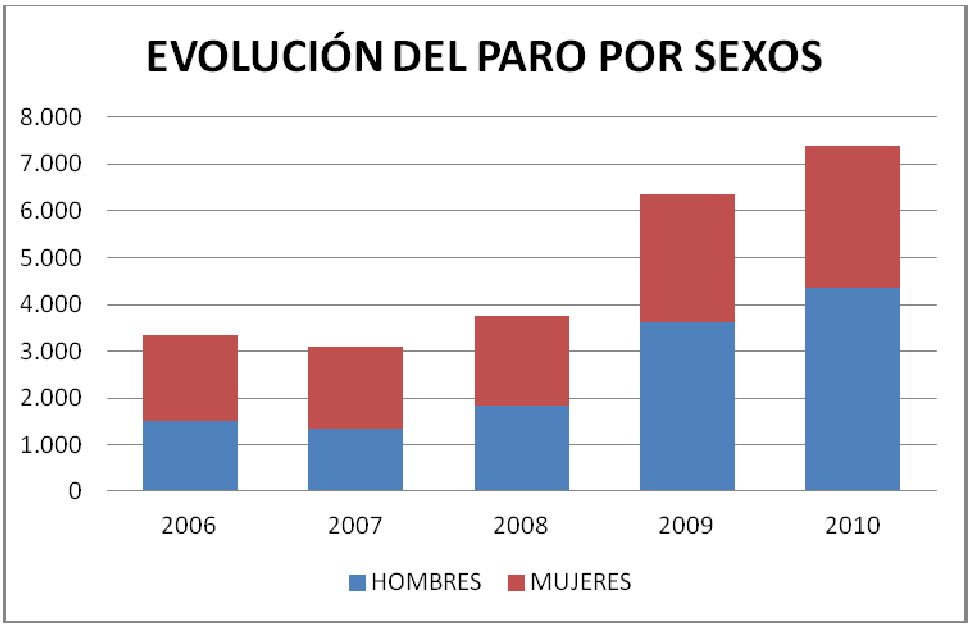
2.2.3.5. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN PARADA



Fuente: IDESCAT

AÑO	EVOLUCIÓN DEL PARO POR SEXOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TASA %
2006	1.521	1.835	3.356	*
2007	1.345	1.747	3.092	*
2008	1.829	1.941	3.770	7,63
2009	3.611	2.737	6.348	7,92
2010	4.369	3.025	7.394	16,44

Fuente: Dirección de Políticas de Ocupación del Ajuntament de Cornellà de Llobregat



La tasa de paro en Septiembre del 2010 contabilizaba un 16,44% de la población activa. Actualmente, el número total de parados en el municipio de Cornellà de Llobregat asciende a 7.394 personas, de las cuales un 59.1% son hombres y un 40.9% son mujeres. Cabe destacar que el número de parados extranjeros es de 2.308 de los cuales 1.783 (77,3%) son hombres y 525 (22,7%) son mujeres extranjeras, y éstos representan el 31.21% de los parados en el municipio.

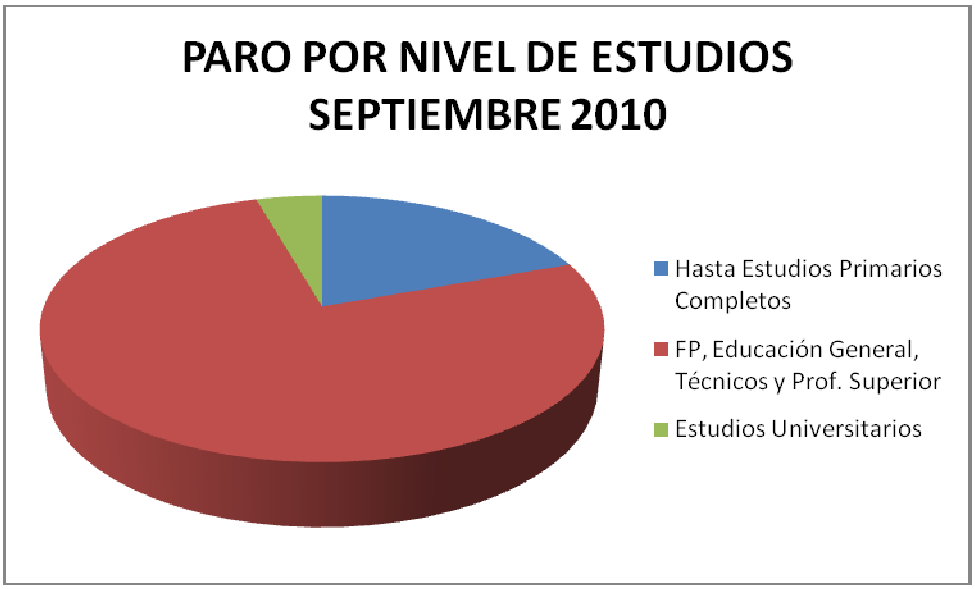
La población ha experimentado un crecimiento del paro del 8,52% respecto al año anterior. Es por ello que muchas empresas deberán reajustar sus plantillas, se verán inmersas en despidos, ERES y concurso de acreedores. Por otro lado, es irremediable a corto plazo el desempleo de personas que se verán en la calle y deberán afrontar una difícil etapa en su vida, donde el encontrar un nuevo trabajo sea su objetivo primordial.

Para ambos casos IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se ofrecerá para solucionar estas situaciones.

PARADOS POR EDADES SEPTIEMBRE 2010					
Menores 20	De 20 a 29	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	De 60 a 64
152	1.282	2.221	1.813	1.360	566

Fuente: Dirección de Políticas de Ocupación del Ajuntament de Cornellà de Llobregat

Las edades críticas referente al desempleo comprenden de los 30 años hasta los 49. Cabe mencionar que los parados de 20 a 29 años y los de 50 a 59 son prácticamente los mismos. Paradójicamente, la horquilla de edad de los 30 a los 39 es la que sufre más incidencia del desempleo, es decir, cuando una persona está en pleno desarrollo profesional, donde su desempeño profesional es más enriquecedor, ya que ostenta la experiencia y el saber en toda su plenitud.



Fuente: Dirección de Políticas de Ocupación del Ajuntament de Cornellà de Llobregat

Claramente se observa como los ciudadanos con estudios medios son los más perjudicados en las cifras del paro. Mientras que los universitarios representan una mínima parte. Se destila de ello que la horquilla de personas cualificadas técnicamente no han encontrado espacio en el mercado laboral, los GPM y GPS han sufrido las consecuencias de una crisis, las Empresas han optado por contratar a personal muy cualificado y personal base en el desarrollo de tares de mano de obra barata, prescindiendo de los costes de los técnicos cualificados medios.

Fuente: Dirección de Políticas de Ocupación del Ajuntament de Cornellà de Llobregat

Como podemos observar en el gráfico superior, actualmente el sector servicios aglutina la mitad del total de parados, seguido de la construcción y la industria.

2.2.3.6. CONTRATACIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO.

Fuente: Dirección de Políticas de Ocupación del Ajuntament de Cornellà de Llobregat

El modelo contractual más utilizado, es el eventual, seguido del contrato de obra y servicio. Siendo estos dos contratos los predominantes en el mercado laboral del municipio, podemos sustraer de ello, la precariedad laboral que sufre el Municipio.

A modo de síntesis, después de realizar esta exhaustiva segmentación del mercado laboral del municipio, con los datos que se han obtenido y graficado en cuadros anteriormente adjuntados, se desprende de dicho estudio de mercado que el perfil medio de la persona contratada en Cornellà de Llobregat es el siguiente:

- Hombre entre 30 y 45 años de edad,
- Contrato eventual a causa de circunstancias puntuales de producción
- Dedicación al sector servicios.

2.2.3.7. TENDENCIAS Y CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO

Sobre ***las tendencias*** que se detectan en el sector, podemos decir, que las asesorías laborales van adaptándose a las necesidades actuales del mercado. Es decir, hace unos años abundaban las contrataciones, en la actualidad los reajustes de plantillas y despidos están a la orden del día. IMPULS LLOBREGAT S.L.P. estará a la altura de las demandas exigidas.

Es un sector donde no se innova diariamente, pero sí hay modificaciones constantes.

En los últimos tiempos la mayor problemática existente radica en el hecho de una notoria dificultad para realizar todas las gestiones necesarias en los ámbitos jurídicos, fiscales y laborales, entre otros. La legislación, continuamente renovada, y la reorganización burocrática de la Administración Pública impiden y dificultan que cualquier persona, no formada profesionalmente en dichos ámbitos, se encuentre limitada para solucionar sus propios problemas. Por ello el ciudadano considera básico e imprescindible saber qué camino seguir y a dónde recurrir para conseguir el asesoramiento necesario.

Hoy en día, cada vez menos personas pueden solucionar todo lo planteado, por ello, es necesario la creación de organizaciones empresariales que solventen la gestión de todo trámite y procedimiento.

Es necesario citar también el cambio de mentalidad que está sufriendo la ciudadanía, el cual se fundamenta en poseer tranquilidad. La persona busca comodidad, paz y estabilidad emocional, rechazando toda carga psicológica, por lo que acuden a las asesorías para que sean éstas las que solucionen sus problemas. Esta transformación mental, acentúa la necesaria creación de dichas organizaciones, asegurando su permanencia y supervivencia en el mercado económico.

Como ***características del mercado***, la evolución de las nuevas tecnologías afectan a nuestro producto. Hay muchos servicios que se han visto modificados gracias a la posibilidad de realizarlos de manera informática. Internet está marcando la diferencia entre el ayer, hoy y

mañana. Incluso la existe competencia directa a nuestra entidad, que ofrece todos los servicios de manera virtual.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. dispone de página Web, y unos potentes equipos informáticos para estar a la altura de las exigencias del mercado. Muchas de las consultas y asesoramientos de nuestros clientes se realizan mediante la red, también gran parte de los trámites y trabajos ofrecidos a las empresas.

Otra característica es la **estacionalidad**. No es muy significativa como pasa en otros sectores, pero sí podemos destacar que hay épocas del año donde aumenta nuestro trabajo. Por ejemplo, en las campañas de invierno y verano aumenta la contratación en el sector de los servicios. Así pues, se incrementarán el número de contratos a realizar y con ello el número de nóminas y servicios demandados.

Otro ejemplo lo tenemos con la campaña de la renta, en los meses de mayo y junio aumenta el volumen de trabajo en la asesoría.

2.2.3.8. CANALES DE DISTRIBUCIÓN

Podríamos considerar ***prescriptor*** al propio cliente, que satisfecho con el trabajo realizado por nuestra asesoría laboral, recomienda a otros clientes potenciales contratar servicios con IMPULS LLOBREGAT S.L.P. La publicidad positiva que nuestros satisfechos clientes realicen de nuestra Empresa es fundamental, sobre todo en los inicios, para abrirnos mercado dentro de la zona de actuación que ya hemos descrito.

Los ***canales de distribución*** utilizados para llegar al cliente son: Internet; prensa local (Diario de Cornellà); buzoneo; emisora de radio local.

Las herramientas de comunicación escogidas se fundamentan en el hecho de que la actividad ofrecida por la asesoría se encuentra dirigida principalmente a un ámbito concreto de la ciudad, esencialmente alrededores, todo ello con la finalidad de garantizar comodidad y un fácil acceso a la misma. Los diarios locales, así como la práctica de buzoneo y la anunciación en la radio local, facilitarán el hecho de que la empresa se dé a conocer en el sector geográfico determinado.

También, se utiliza el envío de mailings para dar a conocer el negocio a aquellos clientes potenciales con los que no son posible el contacto directo.

Por último, la página Web de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. dará a conocer la asesoría en la red. Actualmente, el medio más avanzado.

2.2.4. ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA

En el municipio, sólo existe una asesoría laboral que tenga la misma forma jurídica que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. esta es: AGESTEM S.L.P. sociedad estructuralmente asemejada a la nuestra, pero alejada del radio geográfico de acción de prestación de servicios nuestros.

A continuación se adjunta la relación de asesorías laborales de Cornellà de Llobregat que actualmente coexisten a Septiembre de 2010:

EMPRESA	LOCALIZACIÓN	TELÉFONO
Carrasco Sanabria .J.A.	C/ Bonvei, 3	933 75 44 53
Asesoría Roser Camps S.L.	C /Pg Ferroc. Cat, 97	934 74 25 44
T.G. Asesoría	C/ Mossen Jaume, 29	934 71 08 96
Seci Asesores S.L.	C/ Bellaterra, 4	934 74 25 46
Fité Assessors	C/ Sant Jeroni, 5	933 77 27 96
Almo Assessors associats SCP	C/ Vistalegre, 32	933 75 28 08
Diez Milla Ángel Antonio	C/ Miranda (la), 21	933 77 00 13
Cram	C/ Delicies (les), 20	933 77 14 77
REJ Asesoría Laboral S.L.	C/ Rubio i Ors, 210	934 70 96 41
J.D.S Asesoramiento y Gestión de Empresas.	C/ Pg Ferroc. Cat, 117	934 74 18 14
Gesdavi asesores S.L.	C/ Palma de Mallorca, 19	933 77 29 61
Baix Asesoramiento y Gestión S.L.	C/ Francesc Layret, 9	934 74 21 02
COFUGESCO S.P.C.	C/ San Jeroni, 31	933 77 97 30
Fumier Consulting	C/ Mossen Jacint V. ,9	934 74 43 68
Gestión y Asesoramientos Cornellà S.L.	C/ Verge del Pilar, 15	933 77 48 99
IURISGES S.L.	C/ Mossen Jaume, 9	934 71 41 42
Promoción Económica De Cornellà S.A. (4 sucursales)	Av. Fama, s/n	934 74 24 66
Silvia Felis Vives As. Laboral	C /Anselm Clave, 8	933 77 46 16
Vidal Sunyer Associats	P. Sant Lluis, 26	933 77 19 55

Se pueden contabilizar un total de 19 Asesorías Laborales dentro del municipio, más AGETEM S.L.P., las cuales conforman la competencia directa de IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

A todo ello, debemos añadir Entidades como GRUP 44 ABOGADOS ó ASESORÍA PADILLA, expertos en temas laborales, también asesoran laboralmente y realizan la gestión de empresas en Cornellà de Llobregat, a pesar de no tener entidad física en el municipio.

30 bufetes de abogados y 14 asesorías fiscales, prestan algún servicio laboral. La competencia ha hecho que muchos gabinetes jurídicos y asesorías fiscales, introduzcan en su oferta servicios laborales.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P está situada en el corazón del municipio. Cierto es, que alrededor tiene competencia directa, pero el enclave estratégico elegido, explicado anteriormente, la oferta especializada, harán que nuestra asesoría abarque su parte del mercado y que en un futuro gane un número mayor de clientes respecto al resto.

2.3. ANÁLISIS INTERNO

2.3.1. NOMBRE Y ORIGEN

La denominación que se decidió para nuestra Sociedad surgió en el tercer encuentro que mantuvimos para la realización de este proyecto, siguiendo los pasos que a continuación se describen:

1. Brainstorming de nombres posibles, cada socio expuso sus ideas, de forma abierta y sin ningún ánimo de crítica.
2. Elección de los más adecuados sobre la base de criterios de cacofonía, simplicidad, impacto y percepción positiva, ya que nos sugirió un nombre fácil de recordar y que aporta optimismo.
3. Una vez que tuvimos claro que IMPULS LLOBREGAT era el nombre de nuestra empresa, debimos decidir entre los siguientes: IMPULS LLOBREGAT, IMPULS, IMPULS LLOBREGAT CORNELLÀ, IMPULS LLOBREGAT BAIX LLOBREGAT, de estos desechamos algunos por encontrar numerosas entradas en Google.
4. Decisión definitiva de la denominación social:

Finalmente, nos decantamos por **IMPULS LLOBREGAT S.L.P.,** era el **nombre original**, **fresco**, fácil de recordar, **directo**, **positivo** y a la vez **esperanzador** en los tiempos difíciles que nos había tocado vivir al iniciar esta aventura de iniciación empresarial, ya que IMPULS nos sugiere dar un salto para adelante, hacia el futuro. Se relaciona con el nombre del río que recorre la comarca, que da vida a ésta, igual que nuestra sociedad espera dar servicios a sus clientes.

2.3.2. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Nuestra actividad a desarrollar, principalmente va a estar destinada a dos grandes sectores potenciales hacia donde dirigir nuestros servicios, por un lado, las PYMEs y por otro los Empresarios autónomos y personas físicas. No obstante, no descartamos en un futuro poder ofrecer nuestros servicios a otro sector como puede ser la mediana empresa, todo dependerá de la evolución de nuestra Empresa dentro de un mercado muy inestable.

Nuestros servicios los enmarcaríamos en 3 grandes ámbitos, este último, como ya hemos comentado, nos debería definir como aspecto diferenciador dentro del mercado, añadiendo a ello, que nuestros clientes cada vez más nos solicitan este tipo de servicios que claramente están en crecimiento:

1. EL departamento **FISCAL-CONTABLE**
2. EL departamento **LABORAL**
3. EL departamento de **ORIENTACIÓN PROFESIONAL y RR.HH.**

2.3.2.1. DEPARTAMENTO FISCAL-CONTABLE COMPRENDE:

a. Asesoramiento permanente en materia tributaria.
b. Supervisión de la estructura contable de la empresa.
c. Alta del Impuesto de Actividades Económicas.
d. Declaraciones del Impuesto sobre la RENTA y PATRIMONIO.
e. Contabilización de las operaciones de la compañía. Confección de Libro Diario, Libro de Inventario y Cuentas Anuales y Libros de Registros de IVA.
f. Confección de liquidaciones periódicas (Impuesto Valor Añadido, Pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades, Declaración anual operaciones, etc.).
g. Asesoramiento y representación de la empresa con motivo de inspecciones, comprobaciones u otros requerimientos por parte de la Agencia Tributaria.
h. Elaboración de las Cuentas Anuales (Balance de Situación, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Memoria explicativa e Informe de Gestión) y tramitación ante el Registro Mercantil.

2.3.2.2. DEPARTAMENTO LABORAL COMPRENDE:

a. Asesoramiento permanente, tanto a Empresas, Pymes, como a particulares.
b. Nóminas, salarios, incidencias, embargos y finiquitos.
c. Alta patronal de la empresa y atención a sus variaciones posteriores.

d. Alta en cualquier Régimen Especial de la Seguridad Social: Autónomos, Representante de comercio, Empleada de hogar…

e. Contratos de trabajo y prórrogas.

f. Despidos, mediación y arbitraje.

g. Certificados de empresa y documentos de desempleo.

h. TC1 y TC2.

i. Representación ante la Inspección de Trabajo, Tesorería General de la Seguridad Social, INSS y Servicios de empleo.

j. Asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales (disponemos de un Técnico en Prevención de Riesgos L.)

k. Asesoramiento y tramitación en las diferentes PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Viudedad, Orfandad, Jubilación, Invalidez…

2.3.2.3. DEPARTAMENTO ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y RR.HH. COMPRENDE:

a. Facilitación de personal, según perfil solicitado por la amplia cartera de clientes a los cuales prestamos servicio.

b. Asesoramiento y desarrollo organizacional

c. Coaching

d. Orientación en resolución y negociación de conflictos laborales.

e. Gestión del Capital Humano

f. Estudios de clima laboral

g. Implementación de sistemas de Evaluación del Desempeño

h. Asesoramiento destinado a la Dirección y altos mandos Empresariales: Empowerment y liderazgo.

i. Orientación en políticas retributivas adecuadas a cada empresa.

2.3.3. LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA

2.3.3.1. VENTAJAS DE LOCALIZAR A IMPULS LLOBREGAT EN CORNELLÀ DE LLOBREGAT

Haciendo referencia a lo citado en el Análisis del Mercado, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se decidió ubicarla en la población de Cornellá de Llobregat, y domiciliarla en Plaza de la Iglesia, nº8.

La decisión tomada fue consecuencia de la información inicial disponible por uno de los socios sobre dicha población, ya que la misma presentaba grandes ventajas y facilidades para el desarrollo de una sociedad empresarial de las características previstas, de entre las cuales destacan las siguientes:

- Gran expansión económica y comercial fundamentada en la creación de varios centros comerciales y de ocio como Eroski, Corte Inglés, Centro Comercial Splau, Campo de fútbol R.C.E. Espanyol, los cuales potenciaban el tránsito de personas ajenas a la ciudad y potencian el prestigio de la misma.

- Ampliación y reestructuración de carreteras de conexión a la ciudad con la creación de accesos directos a Ronda de Dalt, Cinturón Litoral y a poblaciones circundantes, aportando solución al déficit de comunicación existente y un rápido y sencillo acceso.

- Hemos tenido en cuenta el fuerte tejido empresarial existente en la población, resaltando el gran número de PYMEs que existen en la zona donde queremos dar cobertura de nuestros servicios.

- Ubicación próxima de la Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo, Administración General de Hacienda, Juzgados, así como otros organismos públicos necesarios e imprescindibles para la gestión de la actividad profesional de la asesoría.

- Crecimiento de la creación de en zonas residenciales y construcciones viviendas, lo que implica un crecimiento notable de la población empadronada y por tanto, necesidad de aumentar la actividad del sector servicios para poder satisfacer esa demanda futura.

- La ubicación escogida se consideró especialmente estratégica por su enclave en la Rambla de Cornellá (esquina Plaza de la Iglesia), lugar céntrico y de mucho tránsito de viandantes, factor importante es asimismo el hecho de estar situada al lado de la carretera central de la población, en la cual se desarrolla una gran parte de la actividad comercial suponiendo un magnifico "escaparate".

Como se indica en la fotografía adjunta, la flecha nos define el punto exacto donde está ubicada IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

2.3.3.2. OTRAS VENTAJAS DE DICHA LOCALIZACIÓN

- Cercanía acentuada a la Estación de RENFE, TranBaix, Metro-L5 y Autobuses Metropolitanos como Empresas privadas que cubren los recorridos de las principales poblaciones limítrofes a Cornellà, lo que permitirá a sus futuros clientes un rápido y cómodo desplazamiento hacia ella.

- Según ya se ha comentado, el Ayuntamiento de Cornellá está escasamente situado a 80 metros, así como la cercanía de la Administración General de Hacienda, Tesorería General de la Seguridad Social, la Oficina Pública de Empleo, la Oficina Pública de Correos así como los Juzgados de la ciudad, aspecto que facilitará la tramitación de documentos básicos para el desarrollo de su actividad

- Mutua Universal de Seguros, empresa gestora de contingencias profesionales de IMPULS LLOBREGAT S.L. se encuentra a 25 metros de la misma, proximidad que proporcionará ligereza y efectividad en las gestiones oportunas y necesarias

- Proximidad destacada de todos los centros comerciales citados, estando rodeada completamente de una gran actividad económica y comercial.

2.3.3.3. ÁREA GEOGRÁFICA DEFINIDA

La superficie de actuación se determinó estableciendo un radio de acción de 20 kilómetros que abarcaba las siguientes zonas:

- Cornellá de Llobregat - Área de actividad básica y mercado principal de la actividad.
- Poblaciones limítrofes del Baix Llobregat (L'Hospitalet, Espulgues, Sant Just Desvern, Sant Boi) - Áreas alternativas complementarias.

Se contemplaron perspectivas futuras de ampliación con objetivo la totalidad de algunas de las poblaciones del Baix Llobregat (aparte de las ya indicadas, El Prat de Llobregat, Sant Joan Despí y Sant Feliu,...).

2.3.3.4. CÓMO CUBRIR LAS NECESIDADES DE LOS CLIENTES, CÓMO DIFERENCIARSE DE LA COMPETENCIA

Una vez se analizaron los puntos débiles de las empresas competidoras, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se centró básicamente en la forma de cubrirlos. No obstante, se consideró nota característica, fundamental de dicha organización la flexibilidad, la atención personalizada. Es por ello que se decidió no sólo ofrecer unos servicios tradicionalmente enmarcados en el asesoramiento laboral, sino aportar un **matiz diferenciador**, por tanto se pensó en la idea de crear un **departamento de orientación profesional**, pensado básicamente en aquellos clientes que habían confiado en nuestro servicios de gestión, pudiéramos ir más allá, **ofreciéndoles unos servicios orientados a la búsqueda y encuentro de empleo** a través de nuestra **red de contactos**, cartera de clientes o empresas, todo ello sustentado o respaldado por una serie de profesionales altamente cualificados que son bien conocedores del marco laboral actual y que conocen técnicas modernas de inserción laboral, (dicha inserción la detallaremos durante el proyecto, pero la idea es que repercuta en algún beneficio contable para la Sociedad y una bonificación en la tarifa de servicios que IMPULS LLOBREGAT tiene sujeto con la empresa que contrate a nuestro cliente). El personal de nuestra sociedad debía fomentar un trato individualizado, continuo y afable con los clientes, incluso acudiendo personalmente a su encuentro y con flexibilidad de horario para acomodarse a sus requerimientos, con el objetivo primordial de ofrecer un servicio eficiente. La especialización y profesionalidad que se requería del personal debía derivar en una confianza del cliente sobre la empresa.

La promoción del negocio se fundamenta en presentar una imagen de marca asociada a prestigio y flexibilidad de atención al cliente fundamentalmente, la forma de tratar a nuestros clientes debe ser totalmente profesional, de hecho, la constituirnos como una sociedad profesional de debe fundamentalmente al hecho de ofrecer un **trato totalmente profesional**, desarrollados por **profesionales titulados y colegiados** en los diferentes ámbitos de actuación, evitando así el intrusismo profesional que en ocasiones se desprende de este tipo de negocios, es decir, personas que no son especialistas en las materias que desarrollan y que en ocasiones evidencian unas carencias profesionales.

2.3.4. PRESENTACIÓN DE LA IDEA DE NEGOCIO. MATRIZ DAFO

Para enfrentarnos a un análisis riguroso de nuestro negocio, debemos tener en cuenta un mecanismo para identificar las características y los síntomas más significativos que podamos considerar como relevantes de cara a valorar la puesta en marcha de nuestra empresa, tanto desde un análisis del mercado externo, con las situaciones que podamos considerar amenazas, y con las que presentan para la empresa una oportunidad de éxito, como por otro lado, desde un análisis del mercado interno, con las debilidades que podamos tener en la empresa y las fortalezas que consideramos para el buen logro de nuestra actividad.

Este mecanismo no es otro que el Análisis DAFO, el cual se representa en este esquema básico:

MERCADO INTERNO	MERCADO EXTERNO
DEBILIDADES	**AMENAZAS**
Aquellos aspectos que suponen una desventaja comparativa frente a unas mismas empresas competidoras.	Situaciones que si no se afrontan adecuadamente, pueden situar a la empresa en peor situación competitiva.
FORTALEZAS	**OPORTUNIDADES**
Determinados aspectos de la empresa que suponen una ventaja comparativa frente a las demás empresas del sector.	Son situaciones del entorno que permiten mejorar la situación competitiva de la empresa si son bien aprovechadas.

2.3.5. MERCADO INTERNO

DEBILIDADES

- Los servicios “básicos” o “comunes” ofrecidos en una asesoría laboral no distan mucho de los que pueden ofrecer otras empresas competidoras. Aunque es vital el dar cobertura y ofrecer estos productos.
- La experiencia de la competencia, ya consolidada en la zona, supone de inicio una reticencia a cambiar de asesoría para los posibles clientes ya incorporados a la dinámica de otras empresas similares a la nuestra. Dinámica que conviene cambiar para nuestro beneficio.

FORTALEZAS

- Contamos con un punto muy importante a favor: una cartera de clientes fija aportada por nuestros socios fundadores para tener una buena base junto a nuestra financiación inicial, fruto de la naturaleza de la constitución de nuestra sociedad.
- Personal altamente cualificado en cuanto a su profesionalidad, puesto que lo componen Profesionales Colegiados, contando así mismo con personal contratado que nos aporta trabajo especializado, trato profesional y personalizado.
- Oferta de servicios distintivos no disponibles en la zona, como pueden ser: oferta de seguros, servicios de prevención y orientación laboral, entre otros.
- Flexibilidad de servicios gracias a nuestra orientación personalizada al cliente, por ejemplo con nuestra oferta de asesoramiento las 24 horas mediante la Web.

2.3.6. MERCADO EXTERNO

AMENAZAS

- La competencia de la zona podría suponer una dificultad a la hora de captar clientes.
- El estancamiento de los precios debido a la situación de crisis en la cual nos encontramos, hace que debamos partir de unos valores de venta de nuestros servicios mínimos, para más adelante y una vez afianzados poder obtener una cuota de mercado mayor y por tanto más beneficios.

OPORTUNIDADES

- El desempleo es un tema que afecta cada vez a más personas, y debemos enfocar esa situación hacia un fin, conseguir que nuestros clientes encuentren trabajo.
- La Ley de la reforma del mercado de trabajo 35/2010, nos ofrece la posibilidad de poder ofertar a nuestros clientes asesoramiento en materia de esta nueva Ley y de su desconocimiento por parte de empresarios y personas físicas.
- La población de la ciudad elegida en un principio para establecer nuestro negocio, ha venido sufriendo un incremento considerable en los últimos años, hasta ser comparativamente la ciudad con más población del Baix Llobregat, tal y como demuestran nuestros estudios sobre demografía de la zona. Es primordial pues, el poder aprovechar esta situación para intentar conseguir una cuota de mercado más amplia.

- Potenciamos nuestro canal de distribución como puede ser Internet, ya que cada vez más y cada vez más gente demanda los servicios on-line. Por tanto es importante estar bien posicionado en la red para y mediante la implementación de tus servicios en tu página Web poder llegar a más usuarios potenciales.

2.4. OBJETIVOS

2.4.1. ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Una vez definido el particular "Dafo" de "IMPULS LLOBREGAT S.L.P., es decir, las características propias de nuestro mercado interno, de nuestra propia Empresa y siguiendo con el análisis interno, damos paso a detallar las que serán las estrategias y acciones elegidas por la Sociedad.

2.4.1.1. ESTRATEGIA DE PRODUCTO

IMPULS LLOBREGAT S.L.P., con objeto de superar las debilidades y amenazas anteriormente descritas, de alcanzar la cuota de mercado deseada, también descrita en nuestro análisis de objetivos, se ha decidido ofrecer un completo abanico de servicios con los cuales captar a potencial clientela, a la que en estos instantes está ofreciendo servicio la competencia.

La estrategia de penetración consistirá en ofrecer este extenso catálogo de servicios, con que ofrecer un servicio íntegro a nuestra potencial clientela, cuando se trate de Pymes o autónomos, estimulando y dando la posibilidad de contratar el **"pack" completo de servicios**, o por el contrario, **servicios concretos**. Ello nos permitirá captar clientes que en este momento, dependen de diversas asesorías para sentir cubiertas sus necesidades. IMPULS LLOBREGAT les permitirá que, mediante la contratación del completo catálogo de servicios, obtengan un servicio íntegro y dinámico, a la vez que totalmente eficaz.

Por tanto, y en cuanto a estrategia de desarrollo de producto se refiere, la descrita posibilidad de ofertar diversos packs, nos permitirá ofrecer versiones diferentes del producto, ya que la posibilidad de enlazarlo con otros servicios con lo que esté relacionado, nos permitirá ofrecerlo de manera más eficiente. También esta posibilidad nos permitirá diversificar nuestro producto, y ofrecerlo en nuevos mercados, con lo que nos adentraremos en nuevos públicos objetivos, y en ello consistirá nuestra estrategia de desarrollo de mercado.

Se opta también por la penetración a través de la clientela ya fija, optando por ofrecerles bonificaciones en sus cuotas, a cambio de facilitarnos candidatos a los que poder captar como clientes, ofreciéndoles el catálogo íntegro de productos, que por áreas, quedarían enmarcados de la siguiente manera:

2.4.1.2. ASESORAMIENTO Y GESTIÓN INTEGRAL A PYMES

Nos haremos cargo, de forma eficaz y profesional, de la cumplimentación de todas las obligaciones formales de las empresas en materia laboral. Nuestro principal **valor añadido** a la empresa consistirá en servir de **apoyo en la toma de decisiones** a la Dirección de la Empresa.

2.4.1.3. SERVICIOS ADICIONALES

- Contratación de productos aseguradores y financieros constituyéndonos en Auxiliar Externo de una Correduría de Seguros de renombre en el mercado.
- Asesoramiento en Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud
- Asesoramiento en Ley Orgánica de Protección de Datos
- Selección y clima laboral
- Telemarketing
- Orientación al desempleo (enfocado a personas físicas)
- Campaña estacional de Rentas

Este abanico de productos está orientado como hemos dicho, a la Pyme, sin embargo, la estrategia es muy seria en lo que se refiere a captar también tanto autónomos como personas físicas, a los que poder ofrecer alguno de estos servicios, y tener siempre muy presente, que detrás de una eficaz y eficiente acción individual, puede existir detrás una gran oportunidad de negocio.

Cada servicio estará enmarcado en un área, detrás de la que habrá un Profesional Titulado y Colegiado (respaldado por una estructura administrativa), que responderá con seriedad, constancia, rigor, y ante todo, trato absolutamente personalizado.

2.4.2. ESTRATEGIA DE PRECIOS

Aunque si bien es cierto que difícilmente podremos hacernos con una cuota de mercado a precios diferentes al de una competencia ya muy asentada, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. planteando el servicio de asesoramiento laboral integral (y adicionales), podrá presentar múltiples combinaciones o catálogos de productos “a medida” que nos permitan establecer tarifas, éstas nunca por encima de la competencia, sino todo lo contrario, pudiendo demostrar al potencial cliente el ahorro de costes de partida, partiendo de los precios actuales de mercado.

Debemos destacar que la cartera de clientes con la que despega la actividad empresarial, nos permitirá **jugar con los márgenes y “arriesgar”,** aunque de forma prudente, para penetrar en un mercado dimensionado como es el nuestro, también, con la estrategia de precios.

En una primera fase, nos marcamos como objetivo ofrecer “calidad” y no ser ambiciosos con los márgenes, pues estamos convencidos que ello nos permitirá alcanzar la deseada cuota de mercado.

Las tarifas de precios que ofreceremos, recogerán un precio/hora concreto por servicio contratado y también por “packs”, cuya contratación a nivel de costes resulte económicamente atractiva para nuestro cliente, y que por otra parte nos asegure sufragar

nuestros propios costes a la vez que obtener un margen. Nuestra tarifa será diferente en función del tipo de cliente (Pyme, autónomo o persona física), y tendrá muy en cuenta las posibilidades económicas de cada uno.

Las expectativas del precio son a la alza a medio-largo plazo, pero no de inicio pues no partimos de una marca que ofrecer, y tampoco de la experiencia y prestigio en el mercado, que habrá que ganar a fuerza de mucho trabajo y esfuerzo.

Por tanto, en lo que se refiere a precio, descartaremos de inicio una estrategia de precios altos, para así poder penetrar en el mercado y alcanzar la máxima cuota de mercado posible, no perdiendo de vista que la estrategia escogida cumple el objetivo de una rápida salida al mercado, y una vez alcanzada la deseada cuota, deberemos modificar nuestro precio para lograr más margen, sin que la calidad del servicio prestado se mueva un ápice, sino todo lo contrario, procurar que mejore.

2.4.3. ESTRATEGIA DE DISTRIBUCIÓN Y COMUNICACIÓN

Como ya se ha citado anteriormente en este plan de marketing, los canales de distribución escogidos por IMPULS LLOBREGAT S.L.P. para llegar al cliente son:

Internet; prensa local (Diario de Cornellà); buzoneo; emisora de radio local, es decir, medios cuyos costes no resulten excesivos.

Sin embargo, centraremos nuestra estrategia en explotar la figura del Prescriptor, pues consideramos que ofrecer un buen servicio no sólo obedece a nuestra obligación mercantil a cambio de un precio, sino que detrás de un buen trabajo, puede haber una o varias oportunidades de negocio, y dedicaremos esfuerzos y recursos a llevarlo a la práctica, informando a la Pyme y al autónomo y ofreciéndoles bonificaciones en sus cuotas a cambio de aportarnos candidatos a los que poder captar como futuros clientes. Nos proponemos dar salida a esta estrategia de distribución con nuestra ya inicial cartera de clientes.

De hecho, consideramos que nuestra mejor estrategia de venta de nuestro producto, será el buen servicio ofrecido a nuestros ya clientes, y que ello nos pueda abrir puertas y oportunidades, que evidentemente procuraremos no desaprovechar.

Todo ello sin descartar la posibilidad que nuestra buena localización física creemos nos puede otorgar, pues resultará fácil acceder a nosotros y a nuestro servicio, y jamás desatenderemos la oportunidad que pueda representar todo aquel “que llame a nuestra puerta”.

De inicio descartamos patrocinios o el marketing directo, y como decimos, nos centraremos en una mínima publicidad, pero ante todo en la figura del prescriptor. También procuraremos a través de nuestro portal Web captar accesos y consultas a la misma, estableciendo enlaces y procurando estar siempre bien posicionados en buscadores como Google.

3. PLAN DE OPERACIONES

3.1. LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA

Para el establecimiento de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. se barajaron diferentes opciones a la hora de tomar la gran decisión de localizarnos tanto físicamente (en lo que ha un local o instalaciones se refiere), como competitivamente, es decir, que posibilidades nos daba el mercado dentro de nuestra actividad.

El primer paso, entonces, fue definir nuestra localización geográfica. Se estudiaron diferentes opciones (todas dentro del radio de acción que habíamos previsto, Baix Llobregat), que luego podremos ver en los criterios de localización. La decisión tomada fue consecuencia de la información inicial disponible por uno de los socios sobre dicha población, ya que la misma presentaba grandes ventajas y facilidades para el desarrollo de una sociedad empresarial de las características previstas, de entre las cuales destacan las siguientes:

- Se encuentra en el centro de acción de la actividad de IMPULS LLOBREGAT (S.L.P.).
- Gran expansión económica y comercial fundamentada en la creación de varios centros comerciales y de ocio como Eroski, Corte Inglés, Centro Comercial Splau, Campo de fútbol R.C.E. Espanyol, los cuales potenciaban el tránsito de personas ajenas a la ciudad y potencian el prestigio de la misma.
- Ampliación y reestructuración de carreteras de conexión a la ciudad con la creación de accesos directos a Ronda de Dalt, Cinturón Litoral y a poblaciones circundantes, aportando solución al déficit de comunicación existente y un rápido y sencillo acceso.
- Fuerte tejido empresarial existente en la población, resaltando el gran número de PYMEs que existen en la zona donde queremos dar cobertura de nuestros servicios.
- Crecimiento de la creación de en zonas residenciales y construcciones viviendas, lo que implica un crecimiento notable de la población empadronada y por tanto, necesidad de aumentar la actividad del sector servicios para poder satisfacer esa demanda futura.

La siguiente decisión a tomar por parte de los socios y fundadores de la empresa era la de elegir el local u oficinas apropiadas para llevar a cabo nuestra actividad. Para ello se decidió, en primer lugar, barajar únicamente la opción de alquiler, porque conociendo las posibles limitaciones económicas que nos podíamos encontrar, sobretodo al inicio de nuestra aventura empresarial, la opción de la compra o del traspaso era demasiado arriesgada.

Después de consultar diferentes portales de alquiler de locales y oficinas, así como la visita a diferentes de ellos, la localización escogida fue la de una oficina/local en la Plaça de l'Esglesia nº 8. Algunos de los factores que influyeron en tal decisión fueron:

- Ubicación próxima de la Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo, Administración General de Hacienda, Juzgados, así como otros organismos públicos necesarios e imprescindibles para la gestión de la actividad profesional de la asesoría.

- La ubicación escogida se consideró especialmente estratégica por su enclave en la Rambla de Cornellá (esquina Plaza de la Iglesia), lugar céntrico y de mucho tránsito de viandantes, factor importante es asimismo el hecho de estar situada al lado de la carretera central de la población, en la cual se desarrolla una gran parte de la actividad comercial suponiendo un magnifico "escaparate".

- El Ayuntamiento de Cornellá está escasamente situado a 80 metros, así como la cercanía de la Administración General de Hacienda, Tesorería General de la Seguridad Social, la Oficina Pública de Empleo, la Oficina Pública de Correos así como los Juzgados de la ciudad, aspecto que facilitará la tramitación de documentos básicos para el desarrollo de su actividad

- Proximidad destacada de todos los centros comerciales citados, estando rodeada completamente de una gran actividad económica y comercial.

- Cercanía acentuada a la Estación de RENFE, TranBaix, Metro-L5 y Autobuses Metropolitanos como Empresas privadas que cubren los recorridos de las principales poblaciones limítrofes a Cornellà, lo que permitirá a sus futuros clientes un rápido y cómodo desplazamiento hacia ella.

El planteamiento se basaba en obtener una localización preferente frente a otras empresas competidoras, por eso se ha elegido la zona céntrica de dicho municipio, estando próximos a una gran variedad de negocios y pequeñas empresas, a las personas y a los organismos oficiales (Ayuntamiento, INSS,…), pudiendo prestar un servicio de calidad rápido a nuestros clientes, así como optimizar nuestros propio tiempo invertido en las diversas gestiones ante dichos organismos.

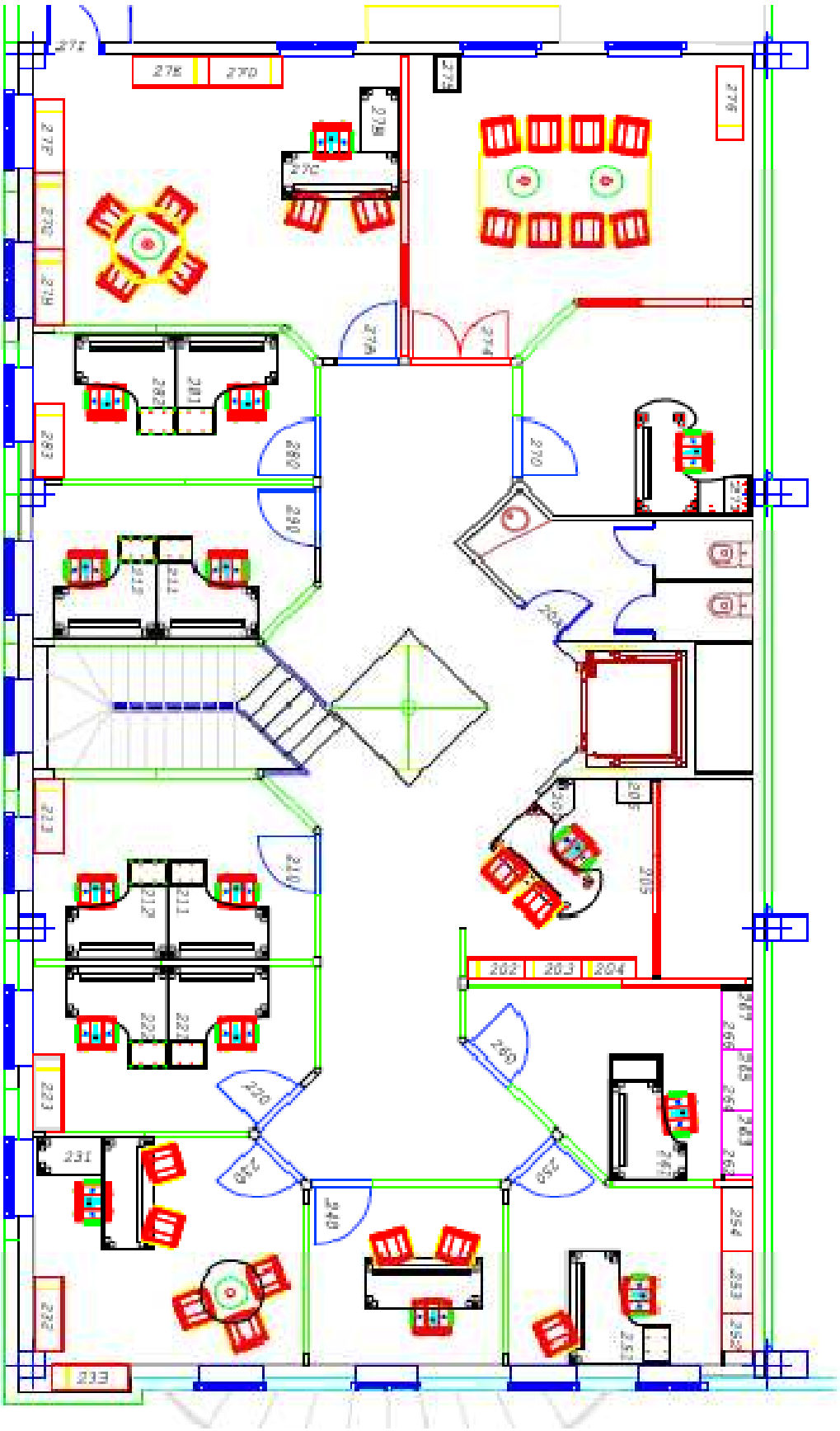
Por tanto, **IMPULS LLOBREGAT S.L.P está situada en el corazón del municipio**. Cierto es, que alrededor tiene competencia directa, pero el enclave estratégico elegido, explicado anteriormente, la oferta especializada, harán que nuestra asesoría abarque su parte del mercado y que en un futuro gane un número mayor de clientes respecto al resto.

En cuanto a las características de la instalación elegida, cabe destacar sobretodo la relación m^2/precio (factor importante en el momento de la elección), y el buen estado de las mismas, no necesitando de reformas u obras a gran escala. Se trata de una oficina de 130 m^2 distribuidos de la siguiente manera:

- Zona de recepción, aproximadamente de 20 m2, donde se atenderá la llegada de los clientes, así como realizará las funciones de sala de espera.

- Dispone de 6 despachos, de aproximadamente 10 m2 cada uno, donde podrán trabajar con total independencia y tranquilidad los trabajadores de la empresa.
- 2 despachos, de 15 m2 cada uno, principalmente destinados para el Gerente y el Administrador (aunque también trabajador de la empresa).
- 1 Sala de reuniones de 15 m2.
- El resto se compone de servicios para los trabajadores (WC).

(Plano de las instalaciones)


202
203
204
231
233

3.1.1. MÉTODOS DE LOCALIZACIÓN UTILIZADOS

Para la toma de decisión de la localización de IMPULS LLOBREGAT, se utilizaron dos sistemas de localización denominados Método Aditivo y Método Multiplicador o Exponencial. Para ello es imprescindible, en primer término, realizar una breve introducción/explicación sobre estos dos sistemas:

- ***Método Aditivo***: también denominado Método de los factores ponderados. Este modelo permite una fácil identificación de los costos difíciles de evaluar que están relacionados con la localización de instalaciones.

  Los pasos a seguir son:

  - Desarrollar una lista de factores relevantes (factores que afectan la selección de la localización).
  - Asignar un peso a cada factor para reflejar su importancia relativa en los objetivos de la compañía.
  - Desarrollar una escala para cada factor (normalmente reflejada en %).
  - Multiplicar cada calificación por los pesos de cada factor, y totalizar la calificación para cada localidad.
  - Hacer una recomendación basada en la máxima calificación en puntaje, considerando los resultados de sistemas cuantitativos también.

$$\text{Fórmula} = \sum P \cdot w$$

Donde: *"P" es el valor dado a la localización en cada una de sus variables*

"w" es la ponderación de importancia dada a esa opción

- ***Método Exponencial:*** también denominado Método Multiplicativo. Este método surge con el objetivo de evitar que puntuaciones muy deficientes en algunos factores sean compensadas por otras muy altas en otros, lo que ocurre en el método de los factores ponderados. En esta técnica se emplean ponderaciones exponenciales en vez de lineales y se utiliza el producto de las puntuaciones en cada factor en vez de la sumatoria.

$$\text{Fórmula} = \prod P^{w}$$

Donde: *"P" es el valor dado a la localización en cada una de sus variables*

"w" es la ponderación de importancia dada a esa opción

Como ejemplo de estos dos métodos se decidió utilizar cada uno de los sistemas en las dos tomas de decisión importantes a la hora de localizar a IMPULS LLOBREGAT en el mercado. Por ello:

- Se utilizó el método aditivo para la localización del municipio.
- Hecho esto, se utilizó el método exponencial para la elección del local.

3.1.1.1. LOCALIZACIÓN DEL MUNICIPIO (MÉTODO ADITIVO)

Para la localización del municipio donde se ubica la empresa, en el seno de la decisión de los socios, se plantearon las siguientes opciones, todas en el Baix Llobregat o proximidades:

- Hospitalet de Llobregat
- Cornellá de Llobregat
- Sant Joan Despí
- Sant Boi de Llobregat

En la toma de la decisión se plantearon diversas variables así como el peso ponderado de las mismas, estas son:

- Crecimiento de la población y del municipio en general (20%).
- Red empresarial (20%): sobretodo a lo referente a PYMES y autónomos, sector de actividad de la empresa.
- Conocimiento de la zona (30%): se consideró uno de los factores más importantes ya que dicha situación puede conllevar, en gran medida, el éxito de la empresa.
- Competencia (20%)
- Red de comunicaciones (10%): transporte público, red de carreteras, etc.

Para la determinación de los valores de cada una de las opciones se estableció una tabla del 1 al 10, donde 1 es el valor más bajo para los intereses de IMPULS LLOBREGAT, y 10 el valor más alto.

Después de aplicar los valores de la forma más objetiva posible, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

	Crecimiento de la población	Red empresarial	Conocimiento de la zona	Competencia	Red de comunicaciones	Resultado
Hospitalet de Ll.	9	8	7	7	7	7,6
Cornellá de Ll.	8	8	9	7	8	8,1
Sant Joan Despí	7	5	4	6	4	5,2
Sant Boi de Ll.	7	8	5	6	7	6,4
%	20%	20%	30%	20%	10%	

3.1.1.2. LOCALIZACIÓN DEL LOCAL (MÉTODO ADITIVO)

Tomada la decisión del municipio donde se ubicará la empresa, es el momento de decidir donde se instalará definitivamente. Para la localización del local donde se ubica la empresa, en el seno de la decisión de los socios, se plantearon las siguientes opciones, todas en el municipio de Cornellá, después de ser visitadas las distintas opciones:

- Av. De Salvador Allende 12
- Av. De Sant Ildefons 53
- Plaça de L'Esglesia 8
- Calle del Marqués de Cornellá, 19

En la toma de la decisión se plantearon diversas variables así como el peso ponderado de las mismas, estas son:

- Valoración del precio por metro cuadrado (30%)
- Localización (20%)
- Proximidad de los servicios a utilizar por la empresa (20%)
- Cercanía de transportes públicos (10%)
- Estado del local (20%)

Para la determinación de los valores de cada una de las opciones se estableció una tabla del 1 al 10, donde 1 es el valor más bajo para los intereses de IMPULS LLOBREGAT, y 10 el valor más alto.

Después de aplicar los valores de la forma más objetiva posible, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

	Precio/m^2	Localización	Proximidad de los servicios	Cercanía transportes	Estado del local	Resultado
Av. De Salvador Allende 12	7	7	8	5	6	6,7
Av. De Sant Ildefons 53	4	9	9	7	6	6,3
Plaza de l'Esglesia 8	7	8	9	7	9	7,9
c\ del Marques de Corn. 19	8	7	5	7	7	6,8
%	30%	20%	20%	10%	20%	

3.2. PROCESO DE PRODUCCIÓN

3.2.1. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO/SERVICIO

Como se ha descrito anteriormente en el Plan de Marketing, así como se puede observar en la estructura organizativa de IMPULS LLOBREGAT, existen tres departamentos claramente diferenciados donde cada uno de ellos desempeñará su actividad completa.

Estos tres departamentos son:

- Departamento Jurídico-Laboral
- Departamento Fiscal-Contable
- Departamento de Orientación y RRHH

Cada uno de ellos dispone de un Jefe de Departamento, que además de realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, se encargará de gestionar y dirigir el mismo, así como servir de apoyo a los trabajadores de esa sección con la intención de tener un referente en cada uno de los departamentos.

Para disponer de un correcto nivel de trabajo se establece un procedimiento de actuación ante la entrada de un nuevo cliente, este es:

1. Será el Gerente de la empresa el que se encargue de gestionar el contrato de prestación del servicio directamente con el cliente. De esta forma le damos a entender al propio cliente que IMPULS LLOBREGAT está a su servicio desde cualquier nivel de la misma.
2. Una vez aprobado el contrato con el cliente, éste es asignado al Jefe de Departamento correspondiente para que estudie las características del mismo.
3. Hecho esto, se le asignará a la cartera de clientes de alguno de los trabajadores. Dicho procedimiento se hará en función de tres factores diferenciados:
    a. Carga de trabajo del trabajador
    b. Características de la empresa
    c. Nivel de exigencia de la misma

4. Asignada al asesor de la empresa (puede ser que sea compartida por dos trabajadores, como puede ser el caso del control laboral y contable), el propio jefe de departamento, temporalmente, y manteniendo reuniones con los mismos llevará un

control de las empresas para garantizar que se dé un servicio correcto y de calidad. Esto no quiere decir que se someta la actuación de los asesores a las directrices de los Jefes de Departamento, sino que se garantiza su autonomía a la hora de tomar decisiones, pero siempre bajo el apoyo de la figura del Jefe de Departamento.

3.3. PREVISIÓN DE LA ACTIVIDAD

La previsión de la actividad de negocio en IMPULS LLOBREGAT S.L.P. viene determinada por varios factores:

- El cálculo realizado en el plan de marketing, donde se calculaba que el primer año se alcanzaría una determinada cuota de mercado.
- Las diferentes ramas de servicios ofrecidos (jurídico-laboral, fiscal-contable y asesoramiento en RRHH).
- La diferenciación entre los costes/ingresos fijos y variables.
- La cartera de clientes que aporta cada uno de los socios.
- La estructura de la empresa, es decir, el número de trabajadores y sus funciones para asumir la carga de trabajo prevista.

Con todo ello, nuestra empresa prevé alcanzar las siguientes cifras de negocio durante el primer año de actividad:

	INGRESOS/ANUALES
DTO. LABORAL	
EMPRESAS	212.625,60 €
PARTICULARES	30.600,00 €
AUTÓNOMOS	52.065,00 €
	295.290,60 €
DTO. FICAL-CONT	
CONTABILIDAD	33.480,00 €
SEGUROS	15.912,00 €
CAMPAÑA DE LA RENTA	24.000,00 €
	73.392,00 €
DPTO. ORIENTACION Y RRHH	
COLOCACION	10.000,00 €
ORIENTACIÓN Y RRHH	33.000,00 €
	43.000,00 €
CIFRA TOTAL DE NEGOCIO	**411.682,60 €**

Para detallar la previsión de la actividad en la empresa, tenemos que:

1. Empezar calculando la **carga de trabajo** que puede ofrecer la plantilla de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. En otros puntos del trabajo, se ha especificado la composición, la estructura, el tipo de contrato y demás características de la misma. Así pues, veamos como se ha realizado el cálculo:

    a. Se ha tenido en cuenta, que el tiempo productivo es del 90% y el ocioso del 10%. Sabemos que normalmente, el tiempo ocioso aumenta hasta el 20%, pero creemos conveniente que al inicio de la actividad de nuestra empresa, se tengan que marcar unos objetivos y éstos requieran de un mayor esfuerzo por parte de todos. También tenemos que señalar que la jornada anual es de 1772 horas.
    b. En el departamento Jurídico-Laboral, la carga asumible de trabajo es de 664,50 horas/mes. Y el cálculo realizado, conlleva una carga de 674,00 horas/mes. Así pues, vemos como se puede alcanzar el volumen de actividad previsto para este departamento, el cual es la base de nuestro negocio.
    c. En el departamento Fiscal-Contable, la carga asumible de trabajo es de 315,64 horas/mes. El cálculo realizado, nos dice que con 314,50 horas dedicadas, ya obtendremos la meta fijada para la realización de los servicios fiscales y contables.
    d. Por último, en el departamento de Orientación y RRHH, la carga de horas de trabajo que puede realizar con la plantilla dedicada a tal fin, es de 132,90 horas/mes. Y la cantidad que se tiene que dedicar por el volumen existente de trabajo, será de 95 horas/mes. Así pues, sobrará tiempo en este departamento. Lo que hace pensar, que podrá asumir otra tarea si fuera conveniente y tuviera la capacidad adecuada.

Por lo tanto, hemos visto que el cálculo o previsión que hemos hecho de los servicios ofrecidos por IMPULS LLOBREGAT S.L.P, pueden ser desarrollados con la estructura inicial de su plantilla. Está muy ajustado, pero creemos que es viable.

2. Veamos a continuación, la **obtención de los ingresos fijos y variables** a lo largo del año mediante las diferentes vías de negocios que ofrece nuestra empresa:

    a. Ingresos fijos:
        i. Contamos con una cartera fija de clientes, que han aportado los cinco socios fundadores. Ésta está compuesta por empresas y por trabajadores autónomos (tal y como podemos ver en el cuadro). Los ingresos anuales que nos aporta son de 152.364,00€.
        ii. La parte fija de los ingresos de los departamentos Jurídico-Laboral y Fiscal-Contable, ascienden a 145.806,6€.

iii. La suma de ambas cantidades, hacen un total de 298.170,60€ de ingresos fijos.

b. Ingresos variables:

i. Entendemos como ingresos variables, aquellos con los que la empresa no tiene un contrato de servicios, es decir, son aquellas previsiones de: campaña de la renta, seguros, servicios a particulares y servicios del departamento de Orientación y RRHH. La suma total es de 113.512,00€ de ingresos variables.

Los ingresos totales son de 411.682,60€, siendo el porcentaje del 72% de ingresos fijos y el 28% de ingresos variables.

3. La tercera cuestión importante, es ver la **evolución de las empresas y de los autónomos a lo largo del año** según nuestra previsión de la actividad en IMPULS LLOBREGAT S.L.P.:

a. Empresas con relación al departamento Jurídico-Laboral; vemos como en el mes de enero, son ocho empresas las existentes. Éstas provienen de la cartera de clientes de tres de los socios. Según va transcurriendo el año, se van captando más empresas: tres en febrero, cuatro en marzo; cinco en abril, y mayo; una en junio; otra en julio y la última en septiembre; ninguna en el mes de agosto, octubre, noviembre y diciembre. El total de empresas son 28 y los ingresos que generan al año del total de empresa alcanzan los 212.625,60€.

b. Empresas dependientes de servicios del departamento Fiscal-Contable; como la cartera no traía ninguna, en el mes de enero no hay. En febrero habrá tres; en marzo cuatro; otras tres en abril; en mayo dos y una en cada mes de junio y julio. El total de empresas son 14 y generan unos ingresos anuales de 33.480,00€

c. Evolución de los autónomos: empieza en enero con los 41 autónomos que aportan los socios fundadores con su cartera de clientes. En febrero aumenta la cifra a 44 y va en ascenso en los siguientes meses, acentuándose en los meses de abril y mayo. Llegando a un total de 81 autónomos en diciembre, mes en el que no aumenta la cifra respecto a noviembre. La suma total generada es de 52.065€.

4. La cuarta relación que debemos remarcar, es la que existe **entre la carga de trabajo anteriormente calculada, el coste de los diferentes servicios ofrecidos** (que variarán dependiendo del servicio y del tamaño de la empresa a que se ofrezca) y los ingresos generados por el trabajo realizado. Es decir, el tiempo productivo, qué ingresos genera y por qué.

a. Departamento Jurídico-Laboral; dependiendo del tamaño de las empresas, la duración de los servicios variará. Así pues, irá desde una empresa de 0 a 10

trabajadores que supondrá una carga de trabajo de 5 horas/mes, hasta una empresa de 36 a 50 trabajadores, que supondrá una carga de 25 horas/mes. Si hablamos de un autónomo, será de 3horas/mes y por último a un particular que se le dedicará unas 6 horas/mes. Los precios por servicios son de: 52,80€ para empresas, 21,67€ para autónomos y 85,00€ para particulares. Con el total del volumen previsto, las 674 horas/mensuales, hace que se generen unos ingresos anuales de 295.290,60€. Esta cifra, representa el 72% de la facturación total.

b. Departamento Fiscal-Contable; aquí pasa igual que en el anterior caso, por lo tanto, las empresas de 0 a 10 trabajadores suponen una carga de trabajo de 5 horas/mes, hasta las empresas de 11 a 20 trabajadores que suponen 8 horas/mes. El precio hora de ambas es de 40€/hora. Así pues, con el volumen calculado, suponen unos ingresos anuales de 33.480,00€.
   Este departamento se encargará de realizar las declaraciones de rentas, que generan una carga de 4 horas por cada una de ellas, a un precio de 60€, y también de los seguros ofrecidos con una carga de 482 horas a un precio de 440€. El total del volumen de ambas cosas, hacen que se genere un total de 24.000,00€ y 15.912,00€ respectivamente.

   El total previsto de carga de horas para este departamento es de 314,5 horas/mes, teniendo en cuenta, 50 horas de gestión interna. Hace que se generen unos ingresos anuales de 73.392,00€. Esta cifra representa el 18% de la facturación total.

c. Departamento de Orientación y RRHH; la previsión de actividad para éste, se basa en diferentes servicios:
   i. Colocación: 20 servicios al año, cobrando 500,00€ por cada uno, suma un total de 10.000,00€.
   ii. Orientación y RRHH: 22 servicios al año, con una dedicación de 25 horas/servicio y un precio de 60€/hora, produce unos ingresos de 33.000,00€
   Se estima como carga de trabajo, 95 horas/mes (en entrevistas, gestión con empresas y orientación profesional). Estas horas generan un total de 43.000,00€ anuales. Representa el 10% de la facturación total.

Hasta ahora hemos visto todo lo que se refiere a ingresos de la empresa. Remarcando las cargas de trabajo generadas, la obtención de ingresos fijos y variables por las tres vías de negocio existente, la evolución de las empresas y autónomos y la relación de la carga de trabajo, con los precios en los diferentes servicios ofrecidos y los ingreso obtenidos.

Con todos los ingresos obtenidos, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. soportará el peso de los gastos fijos y variables que tenga durante el mismo ejercicio, es decir, a lo largo del año 2011. En la cuenta de explotación, también reflejada en otro apartado, vemos como para generar la actividad empresarial prevista, supone tener como gastos totales 346.392,13€. Pero como

anteriormente hemos visto, al final del ejercicio contable, se obtiene beneficio. Así pues, la previsión de actividad para este primer año de nuestra empresa, parece ser la correcta. Se trabaja con un alto nivel de tiempo productivo y poco tiempo ocioso, pero hay la recompensa al ver el beneficio económico, teniendo en cuenta que es el primer año en el sector.

3.3.1. GRÁFICOS Y TABLAS DE APOYO AL APARTADO

CARGA DE TRABAJO	HORAS DE TRABAJO SEGÚN CONVENIO	90%	HORAS MENSUALES	CARGA DE TRABAJO OBTENIDA (H/MES)
	1.772	1.595	132,90	
DEPARTAMENTO CONTABLE				
MANUEL MARTOS	1.772	1.595	132,90	
EDURADO TRUJILLO	1.772	1.595	132,90	
CONTRATACIÓN ETT	665	598	49,84	
SUBTOTAL DEPARTAMENTO	4.209	3.788	315,64	314,50
DEPARTAMENTO JURIDICO-LABORAL				
JOSE LOPEZ	1.772	1.595	132,90	
IVAN GONZALEZ	1.772	1.595	132,90	
C.J. ALVAREZ	1.772	1.595	132,90	
PERSONAL DE PRACTICAS	1.772	1.595	132,90	
ADMNISTRATIVA	1.772	1.595	132,90	
SUBTOTAL DEPARTAMENTO	8.860	7.974	664,50	674,00
DEPARTAMENTO DE ORIENTACION Y RR.HH.				
BELINDA GOMEZ	1.772	1.595	132,90	
SUBTOTAL DEPARTAMENTO	1.772	1.595	132,90	95,00
TOTAL HORAS	**14.841**	**13.356**		

**Tabla numérica de la carga de trabajo obtenida con relación a la estructura de la empresa*

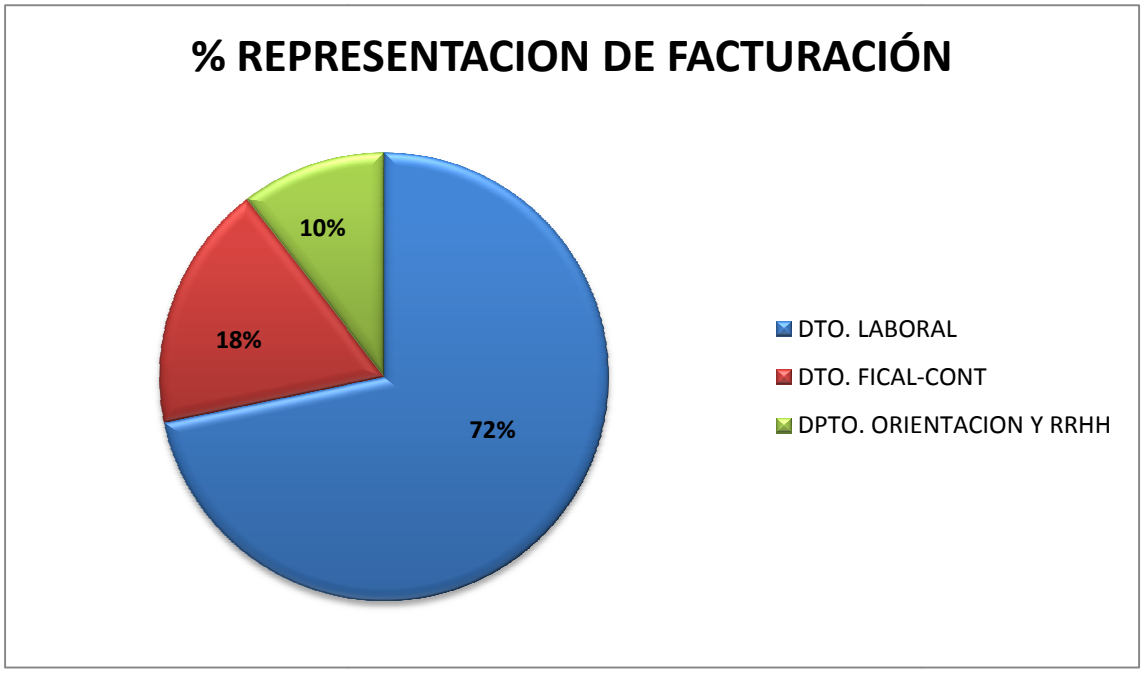
CARTERA DE CLIENTES FIJA DE IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. (31/12/2011)			
CARTERA APORTADA POR LOS SOCIOS			
	NUMERO DE EMPRESAS APORTADAS	TRABAJADORES POR EMPRESA	FACTURACIÓN ANUAL
Daniel Caperote	5	40	79.200,00 €
José López	2	40	31.680,00 €
Carlos J. Álvarez	1	30	9.504,00 €
Manuel Martos	25	1 (Autónomo)	19.500,00 €
Iván González	16	1 (Autónomo)	12.480,00 €
TOTAL FACTURACIÓN			**152.364,00 €**
CUOTA DE MERCADO OBTENIDA A LO LARGO DEL AÑO (LABORAL Y FISCAL-CONTABLE)			
	NUMERO DE EMPRESAS	TRABAJADORES POR EMPRESA	FACTURACIÓN ANUAL
EMPRESAS	4	5	17.632,00 €
	3	10	12.528,00 €
	3	12	17.817,60 €
	4	20	29.696,00 €
	3	30	19.008,00 €
	2	45	23.760,00 €
	1	50	5.280,00 €
AUTÓNOMOS	40	1	20.085,00 €
PARTICULARES	60		30.600,00 €
TOTAL FACTURACIÓN			**176.406,60 €**

TOTAL INGRESOS FIJOS	**298.170,60 €**
TOTAL INGRESOS VARIABLES*	**113.512,00 €**
TOTAL INGRESOS EMPRESA	**411.682,60 €**

**Como ingresos variables se entienden aquellos con los que IMPULS LLOBREGAT no tiene un contrato de servicios, es decir, son aquellas previsiones de: campaña de la renta, seguros, servicios a particulares y servicios del Dpto. de Orientación y RRHH.*

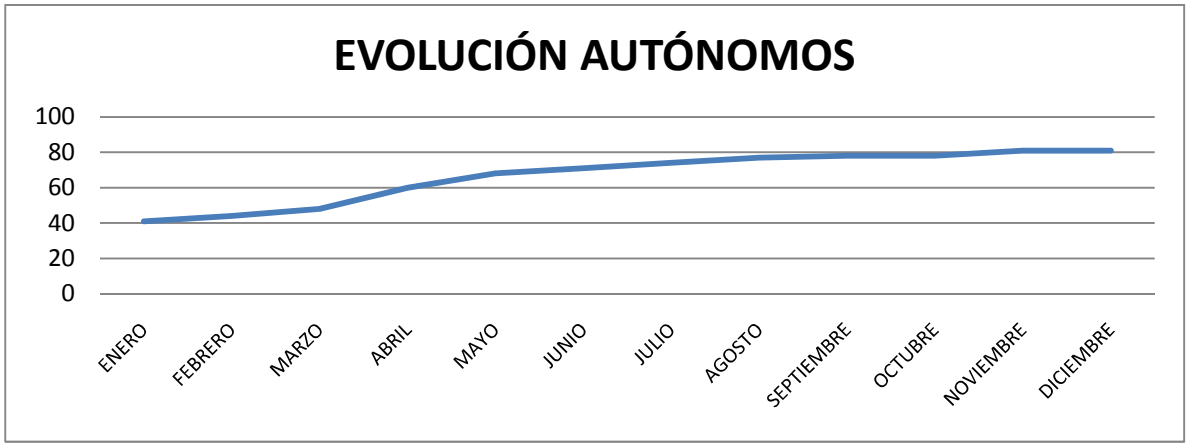
	INGRESOS/ANUALES	PRECIO/HORA DEL SERVICIO
DTO. LABORAL		
EMPRESAS	212.625,60 €	52,80 €
PARTICULARES	30.600,00 €	85,00 €
AUTÓNOMOS	52.065,00 €	21,67 €
	295.290,60 €	
DTO. FICAL-CONT		
CONTABILIDAD	33.480,00 €	40,00 €
SEGUROS	15.912,00 €	*Porcentaje de la venta*
CAMPAÑA DE LA RENTA	24.000,00 €	15,00 €
	73.392,00 €	
DPTO. ORIENTACION Y RRHH		
COLOCACION	10.000,00 €	*500,00 €*
ORIENTACIÓN Y RRHH	33.000,00 €	60,00 €
	43.000,00 €	
	411.682,60 €	

**En el caso de los seguros y la colocación el precio es por unidad no por hora/servicio*



**Representación de la facturación de los diferentes departamentos de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.*

	AUTÓNOMOS												
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Número de Autónomos	41	44	48	60	68	71	74	77	78	78	81	81	
Incremento Autónomos	41	3	8	12	8	3	3	3	1	0	3	0	
Ingreso Mensual Aut.	2.665,00 €	2.860,00 €	3.120,00 €	3.900,00 €	4.420,00 €	4.615,00 €	4.810,00 €	5.005,00 €	5.070,00 €	5.070,00 €	5.265,00 €	5.265,00 €	**52.065,00 €**



REPRESENTACIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO, PRECIO/HORA E INGRESOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA

DEPARTAMENTO JURIDICO-LABORAL

NUMERO DE TRABAJADORES POR EMPRESA	HORAS DE DEDICACIÓN MENSUALES	TOTAL EMPRESAS CON ESA CARGA	HORAS DE CARGA/MES	PRECIO HORA DEL SERVICIO	MEDIA INGRESOS TOTALES MES	PREVISIÓN INGRESOS TOTALES AÑO
0-10 TRAB.	5	7	35	52,80 €	17.718,80 €	212.625,60 €
11-20 TRAB.	8	7	56			
21-35 TRAB.	15	4	60			
36-50 TRAB.	25	10	250			
AUTÓNOMOS (1 TRAB)	3	81	243	21,67 €		52.065,00 €
			644			

	PREVISIÓN DE HORAS POR SERVICO	PREVISIÓN DE SERVICIOS/MES	PREVISIÓN DE CARGA/MES			
SERVICIOS A PARTICULARES	6	5	30	85,00 €	2.550,00 €	30.600,00 €
			30			

TOTAL CARGA DE TRABAJO (H/MES)	**674**
TOTAL INGRESOS ANUALES	**295.290,60 €**

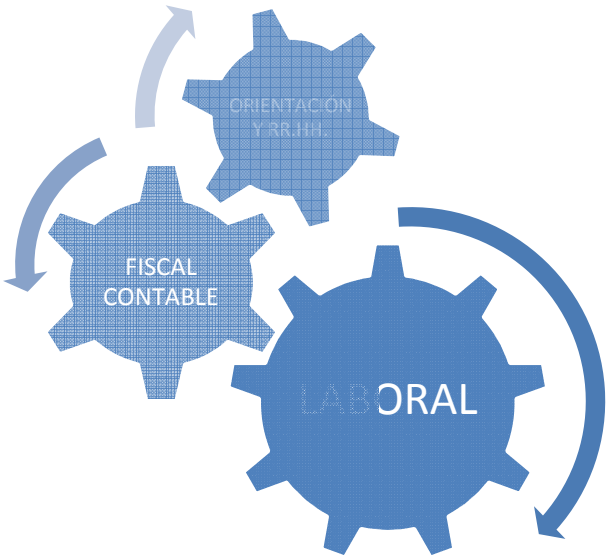
DEPARTAMENTO CONTABLE								
NUMERO DE TRABAJADORES POR EMPRESA	HORAS DE DEDICACIÓN MENSUALES	TOTAL EMPRESAS CON ESA CARGA	HORAS DE CARGA/MES	PRECIO HORA DEL SERVICIO	MEDIA INGRESOS TOTALES MES	PREVISIÓN INGRESOS TOTALES AÑO		
0-10 TRAB.	5	7	35	40,00 €	3.640,00 €	33.480,00 €	**TOTAL CARGA DE TRABAJO (H/MES)**	**264,5**
11-20 TRAB.	8	7	56					
			91				**CARGA HORAS GESTION INTERNA**	**50**
	PREVISIÓN DE SERVICIOS ANUALES	PRECIO POR SERVICIO	HORAS DE CARGA POR SERVICIO	PRECIO/H	TOTAL HORAS/AÑO DE LA RENTA	INGRESOS AÑO/RENTA	**CARGA TOTAL HORAS/MES**	**314,5**
RENTA	400	60	4	15,00 €	1.600,00 €	24.000,00 €		
	PREVISIÓN DE SERVICIOS ANUALES	INGRESO POR SERVICIO	HORAS DE CARGA SERVICIO/AÑO	INGRESOS ANUALES	BFO.7,5% MENSUAL	INGRESO ANUAL NETO	**TOTAL INGRESOS ANUALES**	73.392,00 €
SEGUROS	482	440	482	212.080,00 €	1.326,00 €	15.912,00 €		

DEPARTAMENTO DE ORIENTACION Y RR.HH.							
	PRECIO SERVICO	SERVICIOS REALIZADOS/AÑO	INGRESOS/AÑO			**TOTAL CARGA DE TRABAJO (H/MES)**	**95 HORAS**
COLOCACION	500,00 €	20	10.000,00 €			ENTREVISTAS	45 HORAS
						GESTIÓN CON EMPRESAS	4 HORAS
	SERVICIOS REALIZADOS/AÑO	HORAS DEDICACIÓN POR SERVICIO	PRECIO/HORA	INGRESOS ANUALES/SERVICIO		ORIENTACIÓN Y RRHH	46 HORAS
ORIENTACION Y RR.HH.	22	25	60,00 €	33.000,00 €		**TOTAL INGRESOS ANUALES**	**43.000,00 €**

3.4. DEFINICIÓN DE LOS SERVICIOS

3.4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS SERVICIOS

Como ya hemos definido en el Plan de Marketing, los servicios que ofrece IMPULS LLOBREGAT S.L.P. abarcan 3 grandes ámbitos o áreas de desarrollo, como se demuestra en la siguiente figura.



Estos servicios nos representan y nos introducen en una cuota inicial de mercado potencial que abarca el 2% del mismo, aunque como se describe más adelante, la progresión y demanda de los mismos sufren progresiones diferentes, según va marcando la tendencia del mercado.

Pasamos a continuación a detallar los servicios que actualmente ofrece IMPULS LLOBREGAT, anteriormente citadas y clasificándolas por áreas de desarrollo competenciales.

3.4.1.1. ÁREA FISCAL CONTABLE: ASESORAMIENTO PERSONALIZADO, SOLUCIONES ÚNICAS

Nuestro especialista tributario, economista titulado con amplia experiencia en el sector, estudia y satisface las necesidades fiscales de nuestros clientes para ofrecerles las recomendaciones y soluciones más adecuadas con el fin de minimizar errores y maximizar sus beneficios.

En referencia al control FISCABLE: remarcar que disponer de un diagnóstico fiel de la situación de sus empresas, les facilita tomar decisiones operativas y estratégicas en sus acciones empresariales, base fundamental del éxito futuro de las mismas.

Por tanto, la optimización de costes fiscales, así como la seguridad en la correcta aplicación de las normas tributarias, son un objeto necesario y fundamental en el desarrollo de los negocios. La planificación, el estudio previo en este ámbito, su implantación y seguimiento, son por tanto, imprescindibles.

En referencia al control CONTABLE: remarcar que el control contable y su análisis son una herramienta sumamente necesaria para realizar tanto el control de las empresas, como para las decisiones operativas y estratégicas que ha de tomar el empresario. Recordar que el Código

de Comercio responsabiliza personalmente a los administradores de las sociedades, de la veracidad y exactitud de los datos de los estados contables.

1. Asesoramiento permanente en materia tributaria: confección o recisión de todas las declaraciones tributarias, tales como: impuesto de sociedades, IPF, IVA, así como asesoramiento y representación de la empresa con motivo de inspecciones, comprobaciones u otros requerimientos por parte de la Agencia Tributaria.

2. Supervisión de la estructura contable de la empresa: continúo asesoramiento a nuestros clientes sobre la correcta aplicación del Plan General de Contabilidad y de los planes sectoriales, realización de asientos puntuales y complejos. También diseñamos y aplicamos una contabilidad apropiada de costes.

3. Alta del Impuesto de Actividades Económicas: gestión y alta de la misma.

4. Declaraciones del Impuesto sobre la RENTA y PATRIMONIO: Cumplimentación de declaraciones de renta y patrimoniales, tanto a empresas, como a autónomos, como personas físicas.

5. Contabilización de las operaciones de la compañía, orientación y dirección contable: Confección de Libro Diario, Libro de Inventario, Cuentas Anuales, Libros de Registros de IVA, desarrollando dicha actividad tanto en nuestra empresa como si fuera necesario en el domicilio empresarial de nuestros clientes.

6. Confección de liquidaciones periódicas (Impuesto Valor Añadido, Pagos a cuenta del Impuesto sobre Sociedades, Declaración anual operaciones, etc.).

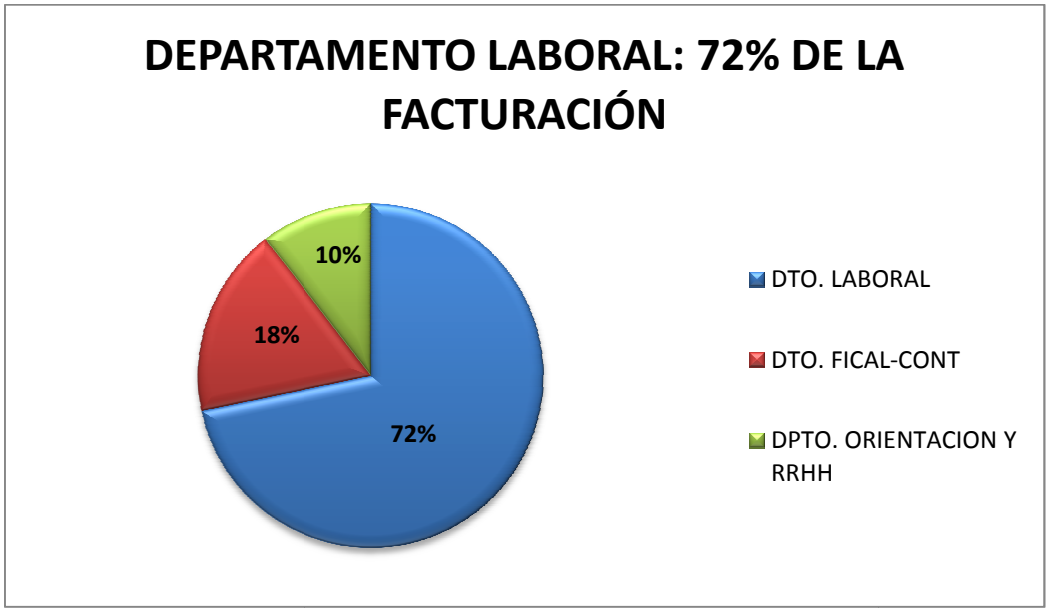
7. Elaboración de las Cuentas Anuales (Balance de Situación, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Memoria explicativa e Informe de Gestión) y tramitación ante el Registro Mercantil, así como el análisis económico-financiero de los estados contables de las empresas que nos son clientes cuando superan los 50 trabajadores o nos es solicitado expresamente, informando a éstas periódicamente de su contenido a las respectivas Gerencias. Intentamos ofrecer un trato profesional, cercano y calificado en todo momento.

3.2.2. AREA LABORAL. IMPLICACIÓN, SERIEDAD Y PROFESIONALIDAD LAS BASES DE NUESTRO ÉXITO

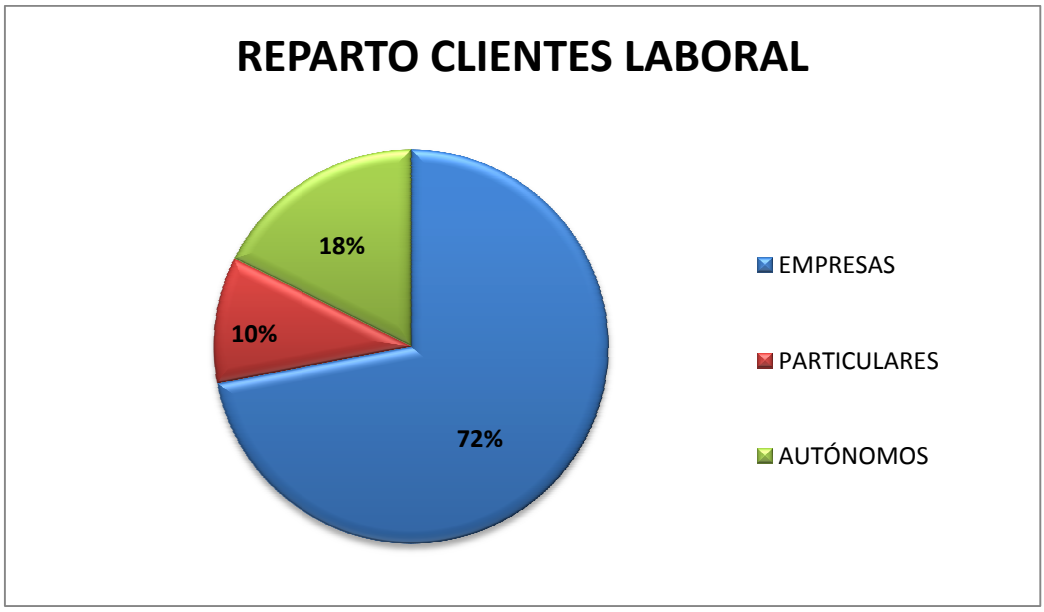
La extensa cartera de clientes con la que IMPULS inicia su actividad profesional, nos demuestra la confianza que han depositado nuestros clientes al personal jurídico-laboral de nuestra empresa, asegurándose nuestros clientes un servicio de la máxima calidad y rapidez.

Nuestro equipo formado principalmente por un abogado laboralista y dos graduados sociales, todos ellos colegiados en sus respectivos colegios profesionales, proporcionan un servicio

totalmente especializado que intenta huir del intrusismo gestional en dicho ámbito. Nuestros clientes son Pequeñas y medianas empresas, autónomos y personas físicas, a todos nuestros clientes les ofrecemos un trato cercano, responsable y de total confianza en los servicios prestados. Remarcar el peso que ostenta el Departamento Laboral en el total de la facturación de IMPULS, se estima en un 72%.



Los servicios de asesoramiento laboral están destinados a 3 grandes grupos: Empresas, autónomos y personas físicas, en los porcentajes que se observan en el cuadro adjunto:



Los servicios básicos que se ofrecen en dicha área son:

1. Asesoramiento laboral permanente, tanto a Empresas, Pymes, como a particulares. El asesoramiento se ofrece tanto desplazándonos, si fuera necesario a las Empresas, como el solventar dudas o sugerir soluciones por vía directa y rápida (teléfono, e-mails, etc…).

2. Nóminas, salarios, incidencias, embargos y finiquitos. Comprende el cálculo y confección en aplicación de Convenios Colectivos y de las particularidades contractuales de la actividad empresarial que desarrollan nuestros clientes de los recibos salariales, finiquitos, etc…

3. Alta patronal de la empresa y atención a sus variaciones posteriores: básicamente consiste en la elaboración y envío de los boletines de cotización de la Seguridad Social.

4. Alta en cualquier Régimen Especial de la Seguridad Social: Autónomos, Representante de comercio, Empleada de hogar…

5. Contratos de trabajo y prórrogas. Asesoramiento en la confección y elección del tipo de contrato a entablar según las necesidades y peculiaridades de cada situación empresarial.

6. Despidos, mediación y arbitraje. Es un servicio de asesoramiento jurídico y defensa en relación a las personas físicas, asesorándoles en los actos jurídicos relacionados a la extinción laboral o conflictos de despido.

7. Certificados de empresa y documentos de desempleo.

8. TC1 y TC2: Confección y envío a la Seguridad social, domiciliación bancaria de su pago. Aplazamiento de pagos y su fraccionamiento .

9. Representación ante la Inspección de Trabajo, Tesorería General de la Seguridad Social, INSS y Servicios de empleo.

10. Asesoramiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales (disponemos de un Técnico en Prevención de Riesgos L.).

11. Asesoramiento y tramitación en las diferentes PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Viudedad, Orfandad, Jubilación, Invalidez…

3.2.3. AREA DE ORIENTACIÓN Y RR.HH. TRABAJAMOS ESTRECHAMENTE CON NUESTROS CLIENTES

Acompañamos estrechamente a nuestros clientes en la consecución de sus resultados. Nuestro equipo de orientación y RR.HH. ofrece soporte a nuestras empresas, estando al lado en el desarrollo y puesta en práctica de la estrategia de una forma segura y eficaz.

Aunque dicho departamento comprende el 10% del total de la facturación, como veremos más adelante, nuestra Empresa apuesta por el crecimiento de esta área.

Los principales servicios que nos ofrece dicho departamento son:

1. Facilitación de personal, según perfil solicitado por la amplia cartera de clientes a los cuales prestamos servicio.

2. Asesoramiento y desarrollo organizacional.

3. Coaching: Se ofrece a la persona un servicio que comprende la mayor información y mejor información para resolver las situaciones a las que se enfrenta. En vez de enseñar, el entrenador (coach) facilita al pupilo (normalmente alta dirección o altos mandos) a que aprenda de sí mismo.

4. Orientación en resolución y negociación de conflictos laborales: Normalmente, se orienta al personal que está estancados o necesitan saber cómo abordar de la manera más eficaz una resolución de conflictos, normalmente se tratan temas delicados que deben plantearse a la representación social de las Empresas y que afecta directamente a sus trabajadores.

5. Gestión del Capital Humano: Optimización en la utilización de recursos humanos, permitiendo la coincidencia de esfuerzos del departamento de personal con los objetivos globales de la organización, economizando contrataciones, expandiendo las bases de datos del personal, para apoyar otros campos, mejorando niveles de productividad mediante la aportación de personal más capacitado.

6. Estudios de clima laboral: Se ofrece llevar a cabo un estudio, a través de un cuestionario adecuado y personalizado a cada empresa, el cual pretende conocer el grado de satisfacción de los empleados de las empresas, así como aquellos puntos débiles a reforzar en el clima de trabajo.

7. Implementación de sistemas de Evaluación del Desempeño: Se orienta y ayuda a la implantación de un sistema de evaluación, promoción y selección por competencias, adecuado al plan organizativo y de desarrollo que se ajusta a la realidad de cada empresa que nos solicita dicho servicio.

8. Asesoramiento destinado a la Dirección y altos mandos Empresariales: Empowerment y liderazgo: IMPULS ofrece dicho servicio dirigido especialmente a

los colectivos indicados al inicio, potenciación o empoderamiento el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

9. Orientación en políticas retributivas adecuadas a cada empresa: se analiza los diferentes sistemas retributivos de cada empresa, ya sea dineraria o especie, retribución fija o variable, realizando un análisis de los costes retributivos y de la conveniencia del tipo de política retributiva que mejor se ajuste para alcanzar los objetivos empresariales al menor coste empresarial posible.

3.4.2. FORTALEZAS O ASPECTOS DIFERENCIADORES EN RELACIÓN A NUESTRA COMPETIDORES

Como ya hemos comentado al inicio de este proyecto, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. Nace con el firme compromiso de trabajo de sus 5 socios fundadores, todos ellos son personas tituladas y colegiadas que ofrecen sus conocimientos especializados en ofrecer el mejor servicio al cliente, se quiere por ello, huir del intrusismo que en otros tiempos ha caracterizado en muchas ocasiones la actividad del asesoramiento laboral-contable.

Tras haber realizado un exhaustivo estudio de los servicios de nuestros máximos competidores, comparativamente y homologándolo a nuestra empresa, se han establecido unos precios de servicios muy competitivos, que nos permiten abarcar e introducirnos en el 2% de la cota de mercado potencial que hemos descrito en el Plan de Marketing.

Siguiendo el desarrollo de nuestra actividad económica y al observar que las empresas clientes nos solicitaban de la necesidad de incorporar personal de garantías que se ajustasen a sus necesidades laborales y derivado de la crisis económica que estamos viviendo, IMPULS apostó por cubrir dicha necesidad empresarial, creando una bolsa de trabajo o de empleabilidad interna que gestionamos de modo bidireccionalmente a través de nuestros clientes y empresas. Dicho servicio nos aporta gran rentabilidad, ya que por cada persona que colocamos, recibimos 500€ a tanto alzado, aunque es cierto que las personas que se han ofrecido a las Empresas han alcanzado resultados discretos derivado de la crisis económica.

Las Empresas e incluso autónomos, todos ellos clientes nuestros, nos demandan asesoramiento técnico en relación a la planificación, estrategia y formación especializada que les pueda servir de herramienta útil para solventar problemas que se les plantean actualmente, es por ello que el coaching, implantación de sistemas por competencias y otras herramientas ya descritas de dicha ámbito nos actualmente muy solicitadas por nuestros clientes.

A través de nuestra página Web (http://www.impulsllobregat.hostoi.com/inicio.html) el cliente puede contactar con nosotros para solventar sus dudas, concertar visita o incluso solicitar nuestros servicios a su domicilio mercantil. El cliente normalmente desea sentirse respaldado y seguro de que le van dar respuesta a sus inquietudes, en muchas ocasiones dicha respuesta no se efectúa instantáneamente, pero sí se planifica y se concierta una cita o visita que le ofrece tranquilidad y seguridad al cliente.

Nuestra amplía cartera de autónomos y Empresas con las que iniciábamos nuestra andadura laboral nos avala el trabajo desarrollado. Nuestros clientes presentan alto grado de satisfacción en relación, según los cuestionarios que anualmente realizamos, en relación a los servicios que les prestamos.

CUADRO ASPECTOS DIFERENCIADORES

SOCIEDAD PROFESIONAL	• SERVICIO PROFESIONAL COLEGIADO
PRECIOS SERVICIOS MUY COMPETITIVOS	• PRECIOS DE INICIO, IGUALADOS O MEJORADOS EN RELACIÓN A NUESTROS COMPETIDORES
SERVICIO DE EMPLEABILIDAD	• OFRECEMOS A NUESTRA RED DE EMPRESAS PERSONAL DESTINADO A CUBRIR SUS NECESIDADES.
AREA DE ORIENTACIÓN Y RR.HH.	• SERVICIOS DE ORIENTACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DESTINADO A EMPRESAS.
CONSULTAS 24 HORAS A TRAVÉS DE NUESTRA WEB	• SERVICIO DE COSULTA Y CONCERTACIÓN DE VISITAS LAS 24H. DEL DÍA A DISPOSICIÓN DEL CLIENTE.
CARTERA DE CLIENTES	• NUESTRA AMPLIA CARTERA INICIAL DE CLIENTES AVALA NUESTRO TRABAJO: CONFIANZA , GARANTÍA Y CALIDAD

3.4.3 DESARROLLO DE FUTUROS SERVICIOS

Dado que IMPULS LLOBREGAT, estima que el crecimiento en servicios laborales y fiscal-contable es limitado, se cree conveniente realizar una fuerte apuesta a corto plazo en la vertiente de los 3 ámbitos que se describen en el cuadro adjunto, ya que hemos detectado que nuestros clientes demandan estos servicios a empresas ajenas a IMPULS, lo cual, lo citado anteriormente presenta a nuestra empresa una importante oportunidad económica de negocio y crecimiento. Deberemos con ello plantear el crecimiento de nuestra estructura de negocio, óptima o acorde a los servicios e ingresos que esperamos recibir a raíz de la implantación progresiva de dichos productos. Según se describió en el Plan de Marketing, IMPULS prevé un crecimiento empresarial a nivel comarcal, dando cobertura de servicio a las principales ciudades del Baix Llobregat.

SERVICIO DE CONSULTORÍA

- ELABORACIÓN DE PLANES DE NEGOCIO
- EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE CONTROL INTERNO
- CONFECCIÓN DE INFORMES
- ASISTENCIA Y NEGOCIACIÓN CON ENTIDADES BANCARIAS
- ELABORACIONES DE PLANES DE VIABILIDAD

FORMACIÓN ESPECIALIZADA A EMPRESAS

- CURSOS "IN COMPANY" A MEDIDA EMPRESARIAL
  - HABILIDADES DIRECTIVAS
  - FINANZAS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN
  - PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEG.SOCIAL
  - GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (MOTIVACIÓN...)
  - CURSOS BÁSICOS DE PREVENCIÓN

SERVICIO DE AUDITORES ESPECIALIZADOS

- AUDITORÍA LABORAL
- AUDITORÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
- AUDITORÍA DE CUENTAS
- AUDITORÍA MEDIO-AMBIENTAL
- AUDITORÍA DE CALIDAD (ISO)

3.5. DIMENSIÓN ÓPTIMA

"Dimensión óptima significa dimensión más conveniente. Una empresa se halla en su dimensión óptima cuando es la más eficaz del sector correspondiente, es decir produce a unos costes más reducidos y por lo tanto, obtiene unos beneficios superiores a las restantes empresas del sector.

En otras palabras una empresa se halla en su dimensión óptima cuando tiene una estructura tal que su coste medio de producción coincide con el coste mínimo de la curva de costes totales medios a largo plazo. Ahora bien, la eficacia de una empresa no depende solo de su tamaño, aunque este sea, desde luego un condicionante importante, porque la eficacia empresarial depende de otros muchos factores.

Sin embargo, una empresa eficaz en todos los órdenes, si no está convenientemente dimensionada, nunca podrá competir con otras empresas del sector mejor dimensionadas en el supuesto, claro está, de que estas últimas empresas se preocupen también por la eficacia de otros aspectos y no sólo por la eficacia dimensional.

Pero una empresa que no se halla en su dimensión óptima no sólo significa que va a tener que conformarse con unos beneficios más reducidos que los de otras empresas del sector mejor dimensionadas, sino que la cuestión es mucho más grave. La competencia entre las empresas del sector y la consiguiente guerra de precios, llevará a que las mal dimensionadas tengan que desaparecer del mercado en un plazo medio o largo, al no poder competir con las empresas que producen a costes más reducidos, por tener una dimensión más adecuada .

Existen sectores en los que las empresas demasiado pequeñas o demasiado grandes se pueden adaptar a la dimensión óptima, pero existen otros muchos sectores en los que la adaptación resultaría tan costosa que es preferible desmantelar la empresa y crear otra nueva, con lo que la inversión inicial se perdería prácticamente en su totalidad."

Reportaje de L. Zafón ,27/01/2002, El Comercio Digital

3.5.1. IDENTIFICACIÓN DE COSTES FIJOS Y VARIABLES

Existen diferentes formas de clasificar los costes de una empresa. Nosotros los clasificaremos en costes fijos y variables, y por ello, para iniciar este apartado, es conveniente definir lo que son costes fijos y costes variables:

- Los costes fijos son aquellos costes cuyo importe permanece constante, independiente del nivel de actividad de la empresa. Se pueden identificar y llamar como costes de "mantener la empresa abierta", de manera tal que se realice o no el servicio o producto, se venda o no la mercadería o servicio, dichos costos igual deben ser solventados por la empresa.

- Los costes variables son aquellos costes que varían en forma proporcional, de acuerdo al nivel de producción o actividad de la empresa. Son los costos por "producir" o "vender".

3.5.1.1. CLASIFICACIÓN DE LOS COSTES DE IMPULS LLOBREGAT

COSTES FIJOS	
CONCEPTO	**€/AÑO**
Sueldos y salarios	169.346,92 €
Seguridad Social a cargo de la empresa	39.599,04 €
Arrendamientos	13.246,32 €
Servicios prof.: Gerente	36.000,00 €
Servicios prof.: Comercial (Fijo)	9.000,00 €
Primas de seguros	2.554,83 €
Gastos Bancarios	450,00 €
Cuota Renting	7.765,92 €
Suministros (luz)	5.400,00 €
Suministros (Agua)	1.200,00 €
Servicio de Limpieza	8.640,00 €
Gastos de Constitución	4.385,96 €
Servicio Mto. Extintores	620,00 €
Servicio de Prevención	1.500,00 €
Amortizaciones	10.383,01 €
Gastos Financieros	1.722,78 €
Total Costes Fijos	**311.814,78 €**

COSTES VARIABLES	
CONCEPTO	**€/AÑO**
Servicios Prof.: Comercial (variable)	4.871,17 €
ETT "Temporal Quality"	11.520,00 €
Publicidad y propaganda	5.020,18 €
Suministros (telefonía y telecom.)	11.172,68 €
Gastos de viaje	6.445,46 €
Material de oficina	8.379,32 €
Total Costes Variables	**47.408,81 €**

3.5.2. DETERMINACIÓN DE LOS PRECIOS

Tal como se ha determinado en el Plan de Marketing, en una primera fase, nos marcamos como objetivo ofrecer "calidad" y no ser ambiciosos con los márgenes de beneficios.

Las tarifas de precios que ofreceremos, recogerán un precio/hora concreto por servicio contratado y también por "packs", cuya contratación a nivel de costes resulte económicamente atractiva para nuestro cliente, y que por otra parte nos asegure sufragar nuestros propios costes a la vez que obtener un margen. Nuestra tarifa será diferente en función del tipo de cliente (Pyme, autónomo o persona física).

Si bien es cierto (como se observa en el Plan de Marketing) que las tarifas de precios de la competencia, sobretodo en lo que se refiere a nivel empresarial, muestran unas tarifas diferentes a las nuestras. Es decir, mientras ellos establecen sus tarifas según el número de trabajadores de la empresa a quién prestan el servicio, en IMPULS LLOBREGAT, hemos establecido un precio/hora del servicio (servicio laboral y fiscal contable), y dependiendo del número de trabajadores que disponga la empresa cliente, se le asignarán un número de horas mensuales de actividad, obteniendo así la tarifa total.

Sin embargo, en servicios como el ofrecido en la campaña de la renta o los servicios de colocación, al entenderse como servicios concretos, se prefirió ofrecer una tarifa fija, es decir un precio por el servicio ofrecido.

Por tanto IMPULS LLOBREGAT, dispone de dos tipologías de precios:

- Precio/hora para los servicios laborales, fiscal-contable y orientación y RRHH.
- Precio/servicio para los servicios de la renta y colocación.

Las expectativas del precio son a la alza a medio-largo plazo, pero no de inicio pues no partimos de una marca que ofrecer, y tampoco de la experiencia y prestigio en el mercado, que habrá que ganar a fuerza de mucho trabajo y esfuerzo.

Por tanto, en lo que se refiere a precio, descartaremos de inicio una estrategia de precios altos, para así poder penetrar en el mercado y alcanzar la máxima cuota de mercado posible, no perdiendo de vista que la estrategia escogida cumple el objetivo de una rápida salida al mercado, y una vez alcanzada la deseada cuota, deberemos modificar nuestro precio para lograr más margen, sin que la calidad del servicio prestado se mueva un ápice, sino todo lo contrario, procurar que mejore.

Tras esta breve exposición sobre los precios establecidos por la empresa, se procede a adjuntar las tarifas de precio/hora, así como la carga de trabajo a la que se refiere la presente introducción (también vista en el apartado 3.3. Previsión de la actividad).

3.5.2.1. PRECIOS DEL SERVICIO JURÍDICO-LABORAL

	PRECIO/HORA
EMPRESAS	58,20 €
AUTÓNOMOS	21,67 €
PARTICULARES	85,00 €

	HORAS MENSUALES DE DEDICACIÓN
EMPRESAS	
0-10 TRAB.	5
11-20 TRAB.	8
21-35 TRAB.	15
36-50 TRAB.	25
AUTÓNOMOS	3

3.5.2.2. PRECIOS DEL SERVICIO FISCAL-CONTABLE

	PRECIO/HORA
EMPRESAS	40,00 €

	HORAS MENSUALES DE DEDICACIÓN
EMPRESAS	
0-10 TRAB.	5
11-20 TRAB.	8

	PRECIO/SERVICIO
RENTAS	60,00 €

**En el caso de asesoramiento asegurador no hay tarifa de precios sino un % de beneficio según la facturación del producto.*

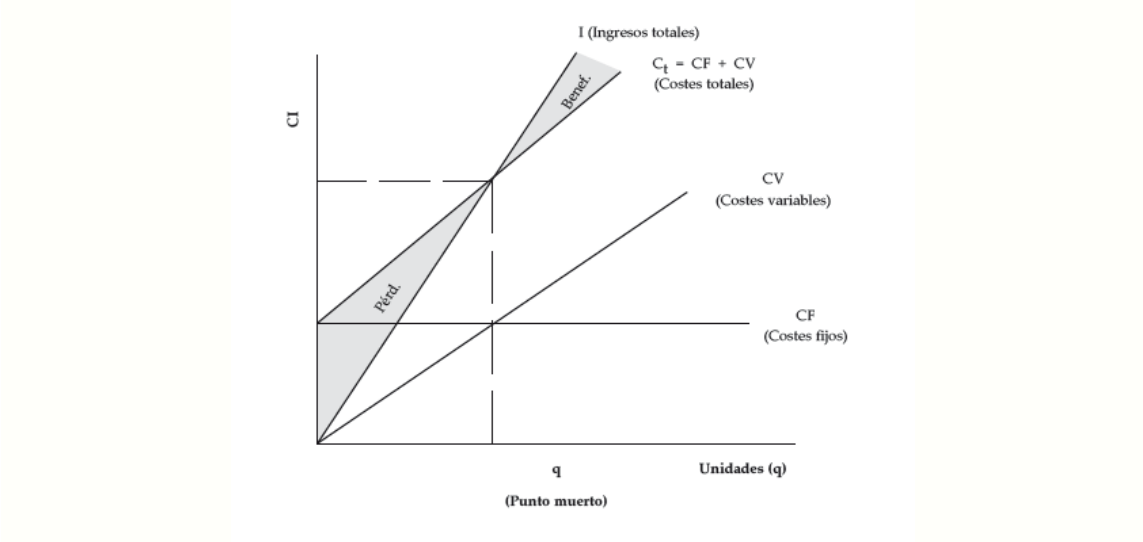
3.5.3.3. PRECIOS DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y RRHH

	PRECIO/SERVICIO
COLOCACIÓN	500,00 €

	PRECIO/HORA
ORIENTACIÓN Y RRHH	60,00 €

3.5.3. CÁLCULO DEL PUNTO MUERTO DE IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.

El Punto Muerto (PM), denominado en inglés "break-even point", es el punto donde la empresa obtiene un Beneficio Nulo, es decir, en ese instante es donde se cubren la totalidad de los costes de la empresa, a partir de ese instante la empresa empieza a producir beneficios. De forma gráfica quedaría definido de la siguiente manera:



Existen dos formas para calcular el PM de una empresa:

- PM en base a cantidades: el resultado obtenido (q*) indica el número de productos producidos o servicios realizados donde el beneficio es igual a 0. La fórmula utilizada es la siguiente:

$$q^* = \frac{Costes\ Fijos}{Precio - Coste\ Variable\ Unitario}$$

- PM en base a euros: el resultado obtenido indica la cifra de ventas que hay que alcanzar para obtener un beneficio igual a 0. La fórmula es la siguiente:

$$q^*€ = \frac{Costes\ Fijos}{1 - (\frac{Coste\ Variable\ Unitario}{Venta\ unitaria})}$$

Ó,

$$q^*€ = \frac{Costes\ Fijos}{1 - (\frac{Costes\ Variables}{Ventas})}$$

Por la estructura y tipología de la empresa, y la forma en que se han presentado o se presentarán las diferentes cuentas de explotación de la misma, se hace más factible utilizar el segundo método y calcular el Punto Muerto en Euros, de forma que, observando la progresión

de las ventas podamos determinar el momento exacto en que éste se produce. Para ello es necesario calcular todos los valores presentes en la ecuación:

- Costes fijos: presentes en el apartado anterior Identificación de Costes fijos y variables (311.814,78€).
- Costes Variables: presentes en el apartado anterior Identificación de Costes fijos y variables (47.408,81€).
- Ventas: presentes en la cuenta de explotación de la empresa. Alcanzan un valor de 411.682,60€

Teniendo ya todos los datos se puede calcular el PM de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.:

$$PM€ = \frac{Costes\ Fijos}{1 - (\frac{Costes\ Variables}{Ventas})}$$

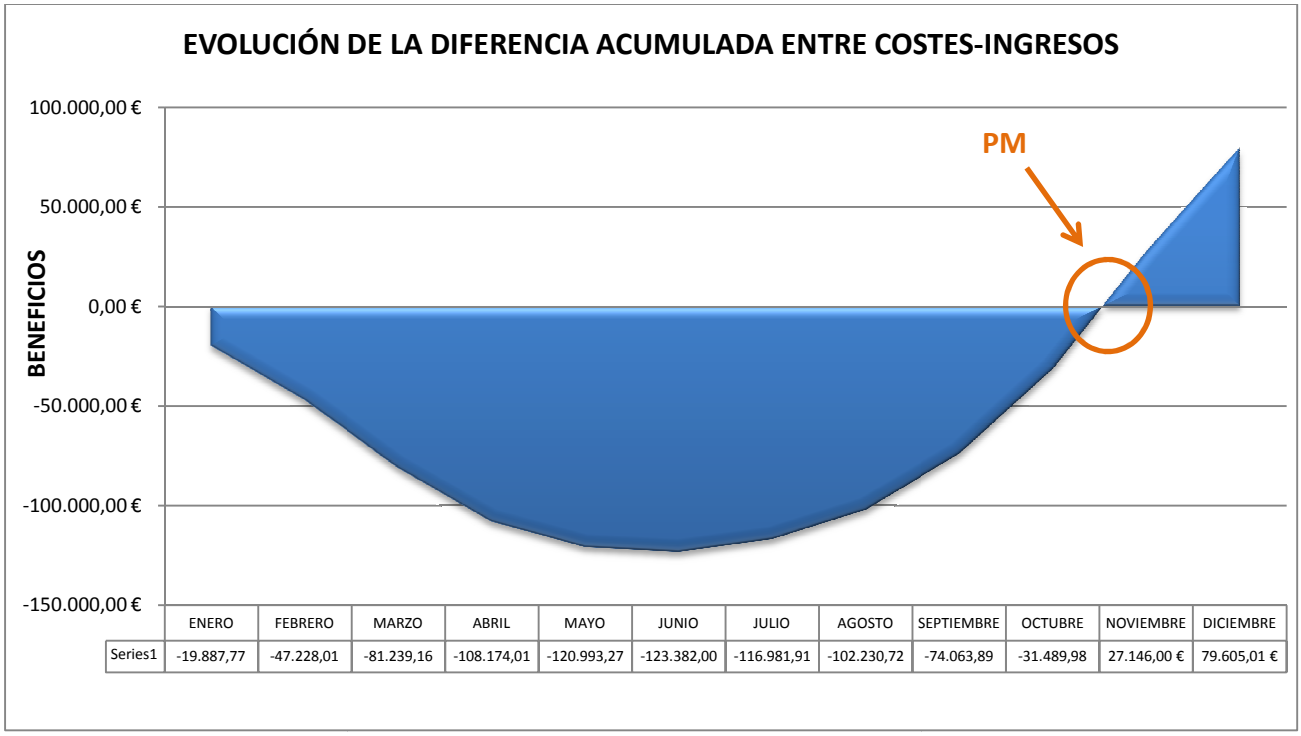
$$PM€ = \frac{311.814,78€}{1 - (\frac{47.408,81\ €}{411.682,60\ €})} = 352.396,25€$$

PM IMPULS LLOBREGAT = 352.396,25 €

Si observamos la progresión de ingresos, podemos ver que alcanzamos el Punto Muerto en el mes de Noviembre. Concretamente, si las ventas ese mes fueran uniformes (día a día la misma cantidad), se alcanzaría concretamente el 19 de Noviembre.

- PROGRESIÓN DE LOS INGRESOS

ENERO	12.697,00 €	**JULIO**	212.484,78 €
FEBRERO	31.610,55 €	**AGOSTO**	247.210,37 €
MARZO	54.406,31 €	**SEPTIEMBRE**	286.215,35 €
ABRIL	89.808,39 €	**OCTUBRE**	326.699,57 €
MAYO	131.951,64 €	**NOVIEMBRE**	**368.664,21 €**
JUNIO	176.315,35 €	**DICIEMBRE**	411.682,60 €


EVOLUCIÓN DE LA DIFERENCIA ACUMULADA ENTRE COSTES-INGRESOS
100.000,00 €
50.000,00 €
0,00 €
-50.000,00 €
-100.000,00 €
-150.000,00 €
BENEFICIOS
PM
ENERO FEBRERO MARZO ABRIL MAYO JUNIO JULIO AGOSTO SEPTIEMBRE OCTUBRE NOVIEMBRE DICIEMBRE
Series1 -19.887,77 -47.228,01 -81.239,16 -108.174,01 -120.993,27 -123.382,00 -116.981,91 -102.230,72 -74.063,89 -31.489,98 27.146,00 € 79.605,01 €

3.5.4. APALANCAMIENTO OPERATIVO Y APALANCAMIENTO FINANCIERO

3.5.4.1. APALANCAMIENTO OPERATIVO

El apalancamiento operativo (AO) surge cuando existen elevados costes fijos en la estructura de costes de la empresa y se define como el tanto por uno de variación del beneficio como consecuencia de un determinado tanto por uno de variación de las ventas. En otras palabras, sería el porcentaje de variación del beneficio ante una determinada variación del número de unidades vendidas.

La fórmula utilizada habitualmente, así como su desarrollo, es la siguiente:

$$AO = \frac{(P - CVu) \cdot q}{(P - CVu) \cdot q - CF} = \frac{(P \cdot q) - (CVu \cdot q)}{(P \cdot q) - (CVu \cdot q) - CF} = \frac{Ventas - CV}{Ventas - CV - CF}$$

Por tanto el AO de IMPULS LLOBREGAT es el siguiente:

$$AO = \frac{Ventas - CV}{Ventas - CV - CF} = \frac{411682{,}60 - 47408{,}81}{411682{,}60 - 47408{,}81 - 311814{,}78} = 6{,}94$$

Podemos observar, en este caso, que el apalancamiento operativo de la empresa es muy elevado. Este resultado nos indica que nuestra estructura de costes es muy desproporcionada, es decir, nuestros costes fijos son muy altos con respecto a nuestros costes variables, provocando el resultado obtenido en el AO.

Explicado de forma numérica, quiere decir que:

- Si nuestras ventas aumentan un 10%, nuestros ingresos lo harán en un 69,4%, pero,
- si éstas, caen un 10%, nuestros ingresos también caerán un 69,4%.

Cara al próximo ejercicio de la empresa, unos de los objetivos prioritarios de la misma sería reducir los costes fijos de la misma.

3.5.4.2. APLANCAMIENTO FINANCIERO

El apalancamiento financiero (AF) es el efecto que introduce el endeudamiento sobre la rentabilidad de los fondos propios, es decir, mide como afecta la carga del endeudamiento de la empresa en los beneficios.

La fórmula utilizada habitualmente, así como su desarrollo, es la siguiente:

$$AF = \frac{(P - CVu) \cdot q - CF}{(P - CVu) \cdot q - CF - I} = \frac{(P \cdot q) - (CVu \cdot q) - CF}{(P \cdot q) - (CVu \cdot q) - CF - I} = \frac{Ventas - CV - CF}{Ventas - CV - CF - I}$$

Por tanto el AO de IMPULS LLOBREGAT es el siguiente:

$$AF = \frac{Ventas - CV - CF}{Ventas - CV - CF - I} = \frac{411682{,}60 - 47408{,}81 - 311814{,}78}{411682{,}60 - 47408{,}81 - 311814{,}78 - 1722{,}78} = 1{,}03$$

Podemos observar que nuestro apalancamiento financiero es bajo, es decir, nos demuestra que la mayor parte de la financiación de la empresa es propia, siendo la externa muy reducida. Se puede deducir que IMPULS LLOBREGAT, en su primer año de funcionamiento no ha asumido riesgos en cuanto a su financiamiento.

3.4.5.3. APALANCAMIENTO TOTAL

$$AT = AO \cdot AF$$

$$AT = 6{,}94 \cdot 1{,}03 = 7{,}15$$

El apalancamiento total de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. es muy elevado, principalmente provocado por el AO, y éste a su vez, provocado por los elevados Costes Fijos que dispone la empresa.

Dicha circunstancia provoca un alto riesgo para la empresa en el caso de pérdidas de clientes, ya que, tal y como se ha especificado en el apalancamiento operativo, una pequeña caída en los clientes provocará disminuciones importantes en los ingresos.

3.6. GESTIÓN DE LA CALIDAD

La gestión de la calidad es un factor de competitividad, diferenciador de servicios, con importancia creciente en el mercado.

Un sistema de gestión de la calidad, es el conjunto de normas interrelacionadas de una organización por los cuales se administra de forma ordenada la calidad de la misma, en la búsqueda de la mejora continua. Entre dichos elementos, los principales son:

1. Estructura de la organización: responde al organigrama de los sistemas de la empresa donde se jerarquizan los niveles directivos y de gestión. En ocasiones este organigrama de sistemas no corresponde al organigrama tradicional de una empresa.
2. Estructura de responsabilidades: implica a personas y departamentos.
3. Procedimientos: responden al plan permanente de pautas detalladas para controlar las acciones de la organización.
4. Procesos: responden a la sucesión completa de operaciones dirigidos a la consecución de un objetivo específico.
5. Recursos: no solamente económicos, sino humanos, técnicos y de otro tipo, deben estar definidos de forma estable y circunstancial.

Siendo IMPULS LLOBREGAT S.L.P. una pequeña empresa, con una estructura compuesta de un gerente y ocho empleados, ha creado un círculo de calidad compuesto por:

- Daniel Caperote; gerente de la empresa.
- Belinda Gómez; Responsable del departamento de Orientación Laboral y RRHH.
- José López; Responsable del departamento Jurídico-Laboral.
- Manuel Martos; Responsable del departamento Fiscal-Laboral.

El círculo está compuesto por diferentes miembros de la empresa, cada uno representando a un departamento, Se reúnen dos veces al mes, y tratan los diferentes temas correspondientes a la gestión de la calidad.

Desde un principio Daniel Caperote, gerente y líder del círculo de calidad, planteó los cuatro pasos esenciales para lograr un fácil entendimiento y estructuración de la política de calidad, y son:

1. El primer paso es preguntarse ¿a qué nos dedicamos?, ¿a qué me dedico? Como primer punto se requiere una clara explicación del giro y dedicación de la empresa. Esto es esencial, a pesar que parezca que no. El círculo de calidad, definió claramente las diferentes ramas de actividad a las que se dedica la empresa. Por un lado, jurídico laboral, por otro fiscal contable y por último asesoramiento en RRHH. Especificaron los servicios otorgados a los clientes, y cuáles son sus objetivos y metas a alcanzar en cada uno de ellos.

2. El segundo paso es saber ¿qué quiero lograr?, es decir, lograr la satisfacción del cliente. Ésta es la esencia de toda organización, un cliente satisfecho permite el crecimiento y ampliación de los beneficios de la empresa, promocionándote mediante el "efectos ondas", un cliente satisfecho comentará el buen servicio a 5 ó 10 personas. Pero cuidado, un cliente insatisfecho le comentará del mal servicio a 10 ó 20, así que, el efecto se amplía cuando el cliente está insatisfecho con el servicio.
   IMPULS LLOBREGAT S.L.P. intenta prestar el mejor servicio a su cliente, otorgándole una gama variada y profesional sobre los servicios demandados por éste. Si es posible, intenta rebasar los requisitos exigidos por el cliente.

3. El tercer paso es la norma de aplicación, por lo tanto, ¿bajo qué método trabajo? Se recomienda mencionar al cliente, la norma de aplicación que está usando la empresa para promocionar sus logros y métodos de trabajo. El círculo de calidad, tiene claro que busca la excelencia de sus productos ofertados, basados en la profesionalidad de sus empleados.

4. El último paso es el de la mejora continua. Es importante mencionar que se trabaja mediante un proceso denominado de esa manera. La mejora continua es crecer y mejorar de forma imparable, el estancamiento no permite nunca la mejora continua.

El gerente de la empresa, en cada reunión con el círculo, remarca estos cuatro puntos a seguir. Con ellos se consigue una política de calidad, con la IMPULS LLOBREGAT S.L.P. intenta gestionarla. Cada uno de los responsables de las distintas áreas, debe comunicar a sus respectivos compañeros las medidas establecidas y los objetivos a los que se quieren llegar. El propio líder del círculo, habitualmente se encargará de ir conversando con los trabajadores, para comprobar que todos tienen conocimiento de los mismos.

La empresa tiene muy claro que la propia estructura tiene un papel fundamental en la implantación de objetivos, ya que la medición de ellos, depende de cómo estén estructurados.

Los objetivos juegan un papel fundamental para la gerencia, ya que la medición es en función muchas veces del costo.

Por lo tanto, podemos definir un objetivo como una meta y una meta como un reto, siendo esto algo que quiere conseguir la empresa. Todo objetivo debe de contar con tres características para poder decir que el objetivo está bien planteado, y estas son:

1. Que sea claro, el objetivo debe de ser muy claramente definido, para que se sepa exactamente que es lo que se quiere medir.
2. Que sea medible, el objetivo debe de contener información numérica y en términos de tiempo para que pueda ser medible y determinar si al cierre del periodo se alcanza lograr lo marcado con reto.
3. Que sea alcanzable, el objetivo debe de ser podido alcanzar por los trabajadores de la empresa.

Para la buena implantación o seguimiento al sistema de calidad de toda empresa debemos de tener unos objetivos de calidad muy bien estructurados y claramente definidos.

En IMPULS LLOBREGAT S.L.P., las herramientas utilizadas para medir esa calidad autoimpuesta, son:

a) Encuestas electrónicas o en papel, sobre la satisfacción del cliente. Constituyen un elemento esencial para la mejora continua de la fidelidad de los clientes y el mantenimiento de una relación enriquecedora con los mismos. La satisfacción de los clientes de una empresa traduce directamente el rendimiento de la empresa sobre el mercado (se adjunta un ejemplo de la encuesta).

b) Llamadas realizadas por la propia empresa a los clientes, para interesarse por su opinión sobre los servicios recibidos.

c) La disponibilidad de un libro de sugerencias y quejas para los clientes, donde se registrará las incidencias oportunas.

d) Las entrevistas con los clientes. Tanto a los responsables de la pymes, autónomos y en especial a nuestros clientes particulares, se les hace una entrevista para valorar el grado de satisfacción de nuestro servicio ofrecido.

En el primer año de actividad en nuestra empresa, hemos visto como los resultados de un sistema de calidad bien implantado influyen directamente sobre el aumento en la satisfacción de los clientes; hace que el trabajo interno de la empresa sea más eficaz; crece la productividad; genera mayores beneficios; hay menores costos y por último, hace que se ofrezca mejor calidad en el servicio.

En un futuro, sabiendo que la calidad de un

producto es, por tanto, una consecuencia de cómo una empresa está organizada, se seguirá apostando con la misma exigencia por hacer que todos los componentes de la empresa, sepan cuál es la política de gestión de la calidad. Es decir, que sean partícipes de la misma, y por otra parte, será fundamental saber la opinión que nuestros clientes tienen sobre nuestro trabajo, por lo tanto, se ampliarán los recursos en satisfacer dicha información. La base será el manual de gestión de la calidad, los procedimientos, las instrucciones de trabajo y los registros llevados a cabo.

3.6.1. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

a) ¿Desde cuándo es Vd. Cliente?

- o Desde hace un mes.
- o Menos de 6 meses.
- o Desde hace 1 año.
- o Más de 1 año.

b) ¿Cómo nos conoció?

- o Internet.
- o Prensa.
- o Amistades.
- o Publicidad directa.
- o A través del comercial de esta empresa.
- o Era cliente anteriormente de uno de los socios de la empresa.

c) ¿Dentro de los diferentes segmentos, dónde se encuentra Vd.?

- o Particular.
- o Autónomo.
- o Pyme.

d) ¿Utiliza los servicios de nuestra empresa mensualmente? Si la respuesta es no, escriba la temporalidad pertinente.

- o Sí.
- o No;……

e) ¿Qué tipo de servicio es el demando por Vd.?

- o Jurídico-laboral.
- o Fiscal-contable.
- o Asesoramiento

f) Sobre el servicio recibido.

	1	2	3	4	5	n/c
Calidad atención						
Calidad servicio						
Rapidez						

g) ¿Considera que el personal que le atiende a su demanda le proporciona un servicio fiable y de acuerdo a sus necesidades?

- Sí, siempre.
- Casi siempre.
- A veces.
- Pocas veces.
- Nunca.

h) ¿Cómo considera la comunicación con el personal de la empresa?

- Excelente.
- Muy bueno.
- Bueno.
- Regular.
- Malo.

i) ¿Qué le parece el horario de atención? Si no le parece correcto, proponga otro.

- Correcto.
- Insuficiente;…….

j) ¿Cuál es el grado de satisfacción con los servicios recibidos?

- Excelente.
- Muy bueno.
- Bueno.
- Regular.
- Malo.

k) ¿Cree que la empresa recoge de manera adecuada sus quejas y sugerencias?

- Sí.
- No.

l) ¿Volvería a solicitar los servicios a la empresa?

- Seguro.
- Posiblemente.
- Quizás.
- Posiblemente no.
- No.

m) ¿Recomendaría el servicio de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. a otras personas?

- Sí
- No.

3.7. GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

3.7.1. MANERA DE INTRODUCIR LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL EN ESTA EMPRESA DE NUEVA CREACIÓN

El primer paso que debíamos realizar de cara a la introducción de la gestión medioambiental en nuestra empresa, era el comprender lo que significaba realmente este concepto para su imposición con eficacia en IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

Su definición no es otra que llevar a cabo el cometido de intentar que las acciones realizadas por la empresa, en nuestro caso, lleven un proceso en el cual se busque la conservación, protección, y defensa del medioambiente.

No en vano, desde la década de los 70 se comenzó a tener una conciencia ecológica mayor. Y entendiendo que la mayoría de los problemas del medio ambiente se crean por la mala gestión y organización de las empresas, en cuanto a su política de gestión de residuos, aprovechamiento de los materiales, uso indebido o excesivo de fuentes de abastecimiento, etcétera. Es por ello que se empieza a intentar manejar unas técnicas de gestión para llevar los asuntos humanos de una forma que exista armonía con el medio ambiente, y así no perjudicarnos posteriormente a nosotros. Es como el pez que se muerde la cola.

Estas técnicas de gestión se basan en dos pilares fundamentales:

- Prevención: Evaluando antes de realizar cualquier acción que pueda dañar el entorno.
- Corrección: Analizando los errores e intentando subsanar los daños ocasionados o posibles.

Debido a nuestra actividad no creemos que tenga un impacto demasiado importante sobre el medio ambiente nuestro trabajo y lo que conlleva, no obstante, por nuestro compromiso con el entorno y por el cumplimiento de la extensa normativa en materia de medio ambiente, tanto de la Generalitat de Catalunya, como del Estado Español, como de la Unión Europea, y también por supuesto por la intención de no recibir ningún expediente sancionador por parte de ninguno de estos entes.

Así pues, nos basamos principalmente en el Decreto 136/1999, de 18 de mayo, por el que se aprueba el reglamento general de despliegue de la Ley 3/1998, de 27 de febrero, de la Intervención Integral de la Administración Ambiental. En ella estamos catalogados en su artículo 4 como “actividades comerciales y de servicios”, con lo que debemos seguir unas directrices diferentes a las que debiera seguir otra empresa que se dedicase a otro tipo de sector.

Con todo esto, y para que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. pueda desarrollar su actividad libremente y con la conciencia medioambiental tranquila, debimos identificar y evaluar los riesgos medioambientales que componían nuestra actividad, e intentar establecer una serie de parámetros mediante los cuales, y gracias al seguimiento de ellos por la gerencia de IMPULS

LLOBREGAT S.L.P., nos dirigiésemos hacia un correcto y mejor compromiso con nuestra gestión del entorno.

Por ello, y para realizar un mejor Sistema de Gestión del Medioambiente (SGA), IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se comprometió a:

- Cumplir la normativa vigente y futura en materia de medioambiente.
- Implantar medidas preventivas y correctivas adecuadas para hacer cumplir esta normativa.
- Formar a nuestros empleados de cara a su concienciación sobre la importancia de preservar el entorno.
- Compatibilizar la actividad de la empresa con la gestión del medioambiente.

3.7.2. ACCIONES QUE SE LLEVAN A CABO DURANTE EL PRIMER AÑO NATURAL DEL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA

Para cumplir los puntos anteriormente citados nos planteamos unas acciones para llevar a cabo en el cumplimiento de nuestro trabajo diario, como;

1. Alargar el ciclo de vida de los productos: Por ejemplo el acabar el cartucho de tinta de la impresora y no cambiarlo aunque quede poco.
2. Reciclaje selectivo: Depositar los diferentes tipos de residuos dependiendo de su origen en los contenedores adecuados, para que la empresa de limpieza contratada se encargue de llevárselos según su procedencia.
3. Ahorro en suministros: En el agua por ejemplo con inodoros economizadores al descargar la cisterna, o reguladores del caudal de agua en grifos. Y en cuanto a la luz, apagando las pantallas de los ordenadores cuando no se usen, o teniendo bombillas de bajo consumo y en los puntos claves del local.
4. Utilizando la calefacción y el aire acondicionado en su justa medida.
5. La gerencia controlará que no se usen productos abrasivos ni dañinos para el medioambiente por la empresa de limpieza contratada.
6. Utilizar papel reciclado en la medida de lo posible por las dos caras para evitar los desperdicios de papel innecesarios.
7. Se llevará a cabo la formación continua de los trabajadores a fin de que se comprometan con el medioambiente, en la medida de lo posible, gracias a nuestro departamento de RRHH.

3.7.3. PLANES FUTUROS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

En la medida de lo posible se intentarán llevar a cabo una serie de gestiones encaminadas a, en un futuro medio-largo y teniendo en cuenta nuestro posible crecimiento, seguir garantizando el cumplimiento de la legislación existente en cuanto a este tema. Estos planes de acción serán;

- Informarnos y gestionar, en la medida de lo posible, la norma ISO 14001 para sistematizar de manera sencilla nuestro funcionamiento.
- Fijar políticas y procedimientos a seguir en cuanto a materia medioambiental se diga.
- Buscar fuentes de energía o recursos menos costosos para el entorno.
- Actualización en materia de aparatos informáticos más adecuados en nuestro afán por preservar el medio ambiente.
- Seguir formando no sólo a trabajadores, sino también a clientes, sobre la importancia de tener una buena cultura medioambiental.

3.8. PLAN DE IGUALDAD

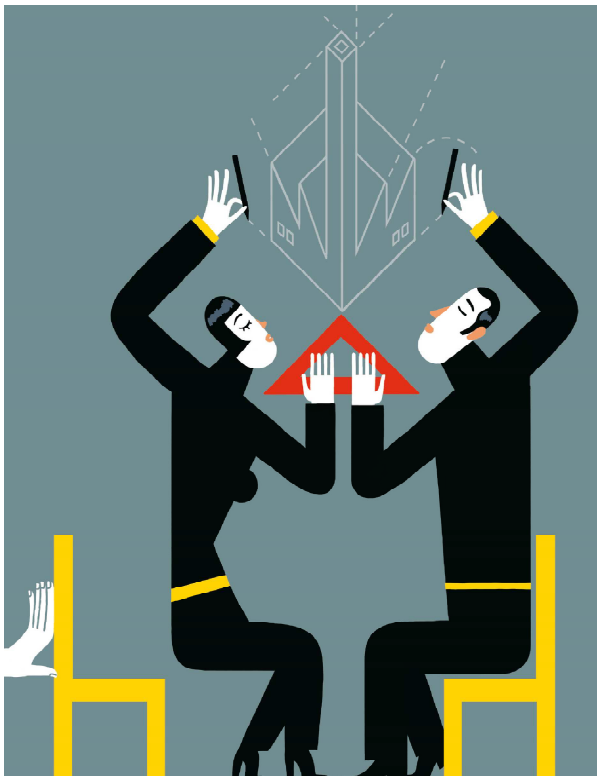
3.8.1. INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres legisla sobre un derecho universal de las personas, recogido en diferentes documentos internacionales de derechos humanos y en la normativa de la Unión Europea.

La Constitución Española, en sus artículos 9.2 y 14 reconoce la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por sexo como un derecho de las personas y obliga a los poderes públicos a velar por el cumplimiento real y efectivo de la igualdad en todas las áreas de la vida.

El desarrollo normativo comunitario en materia de igualdad y no discriminación, tiene su antecedente en el principio de libre circulación de los trabajadores, establecido por el Tratado de Roma, en el que se prohíbe toda discriminación por razón de la nacionalidad entre la población trabajadora de los Estados miembros y se introduce la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo.

En cuanto al acoso sexual, cabe destacar la distinción que realiza la Ley de Igualdad (y que a su vez ya realizó la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre, sobre igualdad entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y condiciones de trabajo) entre:



1. *El acoso sexual:* cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. *El acoso por razón de sexo:* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es imperativa por razones de justicia y equidad, pero además, se ha convertido en una condición de progreso económico y en una necesidad para las empresas que quieran competir eficazmente por atraer y retener talento en sus filas. Las mujeres atesoran una calificación tan buena o mejor que los hombres, pero la

realidad es que todavía no tienen la presencia que les corresponde por méritos propios en el mundo profesional y empresarial.

3.8.2. FASES EN EL DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Un "plan de igualdad" es una herramienta estratégica donde se recogen las medidas que favorecen la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas con el objetivo de lograr una participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización empresarial.

Una vez que la dirección de la empresa haya decidido poner en marcha un plan de este tipo, ha de hacerse público a toda la empresa y debe recogerse este compromiso en un documento escrito. Además, la empresa debe designar un responsable que impulse y vele por el cumplimiento del proyecto. El plan de igualdad, según la nueva ley, es obligatorio para toda empresa con más de 250 empleados en plantilla.

Antes de poner en marcha el plan es necesario un diagnóstico inicial que permita conocer la realidad, las necesidades y objetivos de la plantilla para mejorar la situación de los empleados. En esta fase se realizan, sucesivamente, actividades de: recogida de información, análisis, consulta, participativa al personal, y finalmente, formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad que se implantará en la empresa.

A la hora de diseñar las políticas de igualdad, cada empresa deberá definir sus objetivos específicos, cuantificables, para corto y medio plazo, teniendo en cuenta la información obtenida en el diagnóstico previo. Cuando el plan esté definido, es necesario comunicarlo a todo el personal, ya sea mediante sesiones formativas, la revista interna, etc.

Para llevar a cabo el seguimiento del plan conviene designar a una persona o equipo responsable del proyecto que pueda llevar a cabo la evaluación periódica. Este control sólo se consigue cuando se asigna un presupuesto (u otros recursos) y se define el tipo de evaluación, los instrumentos y los métodos a implantar.

3.8.3. ÁMBITOS DE IGUALDAD

En la elaboración del diagnóstico, así como en la del Plan de Igualdad de la empresa se han de considerar, además de las características de plantilla y de la empresa, los diferentes ámbitos donde puede existir discriminación entre mujeres y hombres. Entre ellos destacan: el acceso al empleo y las formas de contratación; la calificación profesional; la formación, retribución y promoción de los empleados; la regulación del tiempo de trabajo; sin olvidar las diversas formas de acoso que se pueden dar en el seno de una empresa.

En el ámbito del acceso al empleo y la contratación las empresas deben evitar las discriminaciones en la selección del personal, desarrollar una cultura que valore la igualdad y

formar a las personas que ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad de oportunidades.

En el ámbito de la calificación personal, la formación y promoción, las mujeres todavía no llegan a ocupar puestos de responsabilidad en la misma medida que los hombres. Para contribuir a su integración, las empresas pueden utilizar varias herramientas, como los planes de carrera específicos para mujeres; las campañas de sensibilización de toda la organización; y los programas de mentoring (consejo y guía profesional), así como los canales informales de comunicación.

En relación a las retribuciones, la Ley de Igualdad LO 3/2007 obliga a dedicar un apartado especial del plan a la retribución, con previsiones en materia de igualdad retributiva por razón de sexo. Para ello, las empresas deben cumplir las siguientes premisas:

- Un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y de los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.
- El principio de "transversalidad" en la valoración de todos puestos de trabajo. Esto implica, por un lado, aplicar una "neutralidad efectiva" en la definición de tareas, es decir, no utilizar factores sexuados. Por el otro, se exige acomodar las clasificaciones profesionales (que incluyen descripciones y definiciones de funciones de las correspondientes categorías) a reglas comunes para los dos sexos.
    - Complementos salariales con criterios claros y objetivos.
    - Regulación coordinada entre jornada y salario.
    - Previsiones periódicas de los salarios.

A la hora de combatir el acoso sexual, los autores señalan que es difícil delimitar con claridad cuándo se trata de una conducta no sólo con trascendencia laboral, sino también penal. En ocasiones, este tipo de delitos no aparece tipificado como falta laboral, sino que se reduce al tipo general de "malos tratos", "falta de decoro", etc. y son todavía pocas las empresas que cuentan con un protocolo de actuación.

En conclusión, la Ley de la Igualdad es un paso positivo, pero necesita ir acompañada de nuevos patrones directivos y valores empresariales para obtener frutos. Son necesarios nuevos estilos de trabajo, promovidos por mujeres en puestos visibles de dirección, que sirvan de modelo y demuestren que hay muchas formas de éxito en el mundo empresarial.

3.8.4. BENEFICIOS APLICATIVOS DE UN PLAN DE IGUALDAD EMPRESARIAL

- Enriquecimiento de la organización
- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal
- Mejora de la gestión debido a la complementariedad del estilo de liderazgo femenino
- Mejora de la salud laboral
- Cumplimiento de la legislación vigente
- Mejora de la satisfacción personal
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa

3.8.5. DEFINICIÓN DE PLAN DE IGUALDAD Y FACTORES A CONSIDERAR

Un plan de igualdad es una herramienta estratégica destinada a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En él se recogen las medidas que favorecen la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas con el objetivo de lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización empresarial.

En la elaboración del diagnóstico de un Plan de Igualdad de la empresa se han de considerar, además de las características de la plantilla y de la empresa, los diferentes ámbitos donde puede existir discriminación entre mujeres y hombres. El acceso al empleo y las formas de contratación, la calificación profesional, la promoción, la formación, la retribución y la regulación del tiempo de trabajo; sin olvidar las diversas formas de acoso que se pueden dar en el seno de una empresa.

3.8.6. FASES DE DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

Para el desarrollo óptimo de un plan de igualdad se deben seguir las pautas o compromisos empresariales que pasamos a detallar a continuación:

1. Compromiso de la organización	• Decisión • Comunicación • Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad	• Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico	• Planificación • Recogida de información • Análisis y presentación de propuestas
4. Programación	• Elaboración del Plan de Igualdad • Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)

3.8.6.1. CONCRECCIÓN

En atención a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito laboral, el presente informe queda enmarcado dentro del "Pla de Govern de la Generalitat 2007-2010", que prevé actuaciones políticas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres y los hombres y, del "Pla de polítiques de dones a Catalunya 2008-2011", que incorpora actuaciones para garantizar las condiciones de igualdad de oportunidades y de calidad en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, así como actuaciones dirigidas al fomento de la reorganización de la vida personal y laboral.

3.8.6.2. JUSTIFICACIÓN

El motivo de la realización del presente informe es conocer la situación actual en términos de igualdad laboral en IMPULS S.L.P., para promover la igualdad de oportunidades en nuestra empresa, conscientes de que la aplicación de Planes de Igualdad mejora la organización y la eficacia de los recursos humanos, aproximándonos a otro modelo competitivo en el que el capital humano se convierta en la clave, resultando imprescindible atraer y retener el talento independientemente de su sexo, de manera que repercuta directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos. Teniendo en cuenta esta doble vertiente: mejora de las condiciones de trabajo y mejora de los resultados de la empresa, esperamos obtener ventajas que contribuyan a dar una imagen corporativa innovadora y comprometida con las personas y la sociedad.

Para ello y en aplicación de la citada ley, procederemos a participar en la convocatoria para la presentación de solicitudes para el año 2011 de subvenciones destinadas al establecimiento de Planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones

laborales en Cataluña, para empresas de 10 ó más trabajadores, regulado por la Orden TRE/121/2010, de 18 de febrero, del Departament de Treball de la Generalitat.

3.8.6.3. DESCRIPCIÓN

Como condiciones para las ayudas, entre otras, el Plan de igualdad deberá ir acompañado de un diagnóstico previo en materia de igualdad, que será el objeto del presente informe.

Para ello, se aportarán datos cualitativos y cuantitativos de la estructura organizativa de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del principio de igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras, en relación con los ámbitos de trabajo que se especifican a continuación.

3.8.7. ACCESO Y PROMOCIÓN INTERNA DE LAS MUJERES EN CUALQUIER PUESTO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

Los accesos y promociones del personal en IMPULS LLOBREGAT S.L.P en lo que respecta tanto a personal fijo, como eventual, están regulados por acuerdos entre la representación empresarial y social. En ellos prima el principio de la transversalidad, basado en una neutralidad efectiva derivada de la definición de las categorías y grupos profesionales sujetos a reglas comunes para trabajadores de ambos sexos.

3.8.8. PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Con datos de plantilla de Enero de 2011, de las 4 personas que se encuadran con mayor responsabilidad en la Empresa, excluyendo a la posición Gerencial, nos encontramos a 1 mujer, suponiendo un 25% del total de dicho colectivo.

3.8.9. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Como medidas de flexibilidad horaria en la empresa y, permitiendo una optimización de la organización del tiempo de trabajo, cada trabajador dispone de una “bolsa individual de horas” generadas por la realización de horas trabajadas en festivos o prolongaciones de jornada, que dan la posibilidad al disfrute a cuenta de las citadas horas de dicha bolsa, estando sujeto al acuerdo personal con los responsables de cada área, dicho acuerdo fue alcanzado entre la parte de empresa y el Delegado de Personal a efectos del 18 de Febrero de 2011.

3.8.10. IGUALDAD RETRIBUTIVA

Al hablar de conceptos retributivos, tal y como se ha determinado en apartados anteriores, prima el principio de la transversalidad recogido en el acceso y promoción determinado en el Convenio Colectivo de aplicación, por lo que la retribución viene determinada única y exclusivamente por la categoría profesional que ostente la persona, independientemente de su sexo.

A través de los procesos de selección, se asegura a través de la formación interna impartida, a través de planes de formación para alcanzar unos conocimientos óptimos, sin criterios de discriminación tanto en los procesos de incorporación a la empresa como en el acceso a las categorías profesionales determinadas en el vigente convenio, categorías que a su vez responden a definiciones de funciones o tareas genéricas, específicas para cada una de ellas.

3.8.11. CONDICIONES DE TRABAJO: MODALIDAD CONTRACTUAL, HORARIOS DE TRABAJO, FORMACIÓN, SALUD LABORAL Y OTROS

Las modalidades de contratos de trabajo que actualmente están representados en IMPULS LLOBREGAT S.L.P. son las siguientes:

- Por tiempo indefinido.
- De duración determinada, en dos modalidades (En Prácticas y E).
- A tiempo parcial

3.8.12. REPRESENTATIVIDAD POR GÉNERO EN LA EMPRESA

Actualmente la paridad entre hombres y mujeres en IMPULS LLOBREGAT S.L.P es absoluta, tal como se puede apreciar en el cuadro y gráfico adjunto.

	POR GENERO
HOMBRES	5
MUJERES	5
TOTAL	10

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN IMPULS S.L.P.

LISTADO DE EMPLEAD@S

CARLOS J. ALVAREZ GASCON
BELINDA GOMEZ GURRUCHAGA
CARMEN BELLIDO GARCIA
JOSE LOPEZ MORALEDA
IVAN GONZALEZ JIMENEZ
MARIA SALAZAR HERNANDEZ
ISABEL CUETOS PEREZ
MONICA VALDEZ TORRES
MANUEL MARTOS NAVAS
EDUARDO TRUJILLO RICO

3.8.13. USO NO DISCRIMINATORIO EN EL LENGUAJE DE LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y LA PUBLICIDAD

La empresa a través de sus canales de comunicación habituales, como puede ser la página Web de la Empresa o simplemente los comunicados o notas internas, intenta garantizar en todo momento el trato igualitario y respetuoso, con independencia del género al que vaya emitido el mensaje. La no discriminación, tanto positiva, como negativa es uno de fundamentos en la comunicación interna y externa de la Empresa, siendo conocedores de la gran importancia que debe proyectar nuestra empresa tanto al exterior, como a nosotros mismos.

3.8.14. MENCIÓN ESPECIAL EN REFERENCIA AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

De acuerdo con nuestro marco legal, la empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de establecer procedimientos para su prevención y sanción (art. Art. 48 Ley Orgánica 3/2007).

Con el fin de proteger a las personas trabajadoras frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la Ley Orgánica 3/2007 establece una serie de obligaciones tanto para el empresariado como para la representación de las personas trabajadoras.

En este sentido, se hace eco del Código de Conducta Europeo, que recoge como recomendación incidir en las responsabilidades de cada una de las partes.

De forma coherente con el sentido de esta recomendación, es aconsejable incluir en el protocolo orientaciones que traduzcan estas obligaciones legales en funciones concretas para la dirección y mandos, para la representación de las personas trabajadoras y para los mismos trabajadoras y trabajadores.

3.8.14.1. OBLIGACIONES, ORIENTACIONES Y RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO EN REFERENCIA AL ACOSO SEXUAL

La obligación de la empresa de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se fundamenta en un amplio abanico de normas que resultan de aplicación directa y que fundamentan las posibles sanciones e indemnizaciones que pueden exigirse (ver anexo).

3.8.14.1.1. OBLIGACIONES LEGALES

- Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y no discriminar a sus trabajadoras ni sus trabajadores.
- Adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán ser negociadas y, si es el caso, acordadas con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueda formular quienes haya sido objeto de ellas.

- Proteger a las personas trabajadoras frente a riesgos laborales.

La dirección de la empresa es una pieza esencial como a facilitadora o inhibidora de el acoso sexual o de el acoso por razón de sexo a las empresas. En este sentido, es especialmente importante que se facilite la formación adecuada para entender e implicarse en la política de la empresa.

En el texto de un protocolo es recomendable incluir una serie de obligaciones y orientaciones que concreten los mandatos legales para todas las personas del equipo directivo y con responsabilidades de mando:

- La obligación de tratar a todos y todas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar rigurosamente las quejas o denuncias. • Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

3.8.14.1.2. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

a) Responsabilidad Administrativa:

De acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una infracción tanto en materia de relaciones laborales como en materia de prevención de riesgos laborales.

• En materia de relaciones laborales:

Los artículos 8.13 y 8.13 bis de la LISOS tipifican el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracción muy grave cuando se produzcan dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial, con independencia de quien sea el sujeto activo de la conducta, siempre que, conocida la conducta por la dirección de la empresa, no se hubieran adoptado las medidas necesarias para evitarla.

Es importante destacar que el "conocimiento" por parte del empresariado no ha de ser entendido en un sentido literal que requiera poner en conocimiento los hechos por parte de la persona acosada, ya que la mencionada comunicación no tendrá lugar en muchos casos por las dificultades que esto comporta.

Por ello, debe considerarse que el empresario o empresaria únicamente puede quedar exonerado/a de responsabilidad administrativa cuando acredite disponer de una política antiacoso razonablemente eficaz, cumpliendo, por tanto, con los requerimientos derivados de su posición de garante de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en la empresa.

• En materia de prevención de riesgos laborales:

El artículo 12.1 b) de la LISOS tipifica como infracción grave el hecho de que el empresario o empresaria no haya llevado a cabo las evaluaciones de riesgos psicosociales y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los procedentes controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Así mismo, el artículo 12.6 de la LISOS considera infracción grave el hecho de que el empresario o empresaria haya incumplido la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que se derive como necesaria de la evaluación de los riesgos.

A continuación, el artículo 12.8 de la LISOS tipifica como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras, y sobre las medidas preventivas aplicables.

Y por último, el artículo 12.16 de la LISOS tipifica como infracción grave el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que el incumplimiento citado cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

b) Responsabilidad Penal:

En lo que concierne al acoso sexual, el artículo 184 del Código Penal tipifica el acoso sexual como delito contra la libertad e indemnidad sexual.

Este artículo establece que:

1. *Quien solicite favores de naturaleza sexual, para si mismo o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con este comportamiento provoque a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, ha de ser castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o una multa de seis a diez meses.*

2. *Si el culpable de acoso sexual ha cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un daño relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la relación indicada, la pena es de prisión de cinco a siete meses o una multa de diez a catorce meses.*

3. *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena es de prisión de cinco a siete meses o una multa de diez a catorce meses en los casos que prevé el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los casos que prevé el apartado 2 de este artículo.*

En cuanto al acoso por razón de sexo, debe hacerse referencia a dos artículos del Código Penal.

Por un lado, el artículo 173 del Código Penal prevé que quien someta a una persona a un trato degradante, con grave menoscabo de su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Por el otro lado, en el Título XV del Código Penal "De los delitos contra los derechos de los trabajadores", se encuentra el artículo 314 que establece que aquellas personas que produzcan una grave discriminación en el trabajo, público o privado, contra alguna persona por razón de su sexo y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley después del requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado de ello, serán castigadas con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 14 meses.

c) Responsabilidad Laboral:

De acuerdo con el artículo 50.1 a) y c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET), será causa justa para que la persona trabajadora de manera voluntaria pueda solicitar la resolución del contrato cuando:

- Las modificaciones en las condiciones de trabajo puedan perjudicarla profesionalmente o puedan menoscabar su dignidad.

- Se produce cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresariado, entre otras, aquellas conductas empresariales que supongan una lesión de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

De acuerdo con el artículo 50.2 del TRLET, en estos dos supuestos la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente recogido en el artículo 56 del TRLET:

- Una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta a un máximo de 42 mensualidades.

- Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su improcedencia o hasta que haya encontrado otro trabajo, si este empleo fuera anterior a esta sentencia y se

probara por la dirección de la empresa lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación.

Por otro lado, sin perjuicio de lo establecido anteriormente, el artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral17 estipula que el trato discriminatorio y el acoso son supuestos susceptibles de iniciar el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales. De acuerdo con este artículo, cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, corresponda a la persona trabajadora por haber padecido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pueda corresponder a la persona trabajadora por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el TRLET.

d) Responsabilidad en términos de Seguridad Social:

El artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social *prevé la posibilidad de establecer un recargo en las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional*

En efecto, todas las prestaciones económicas que deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se incrementarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca, entre otras causas, porque no se han observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo.

La responsabilidad del pago de este recargo recaerá directamente sobre el empresario o empresaria infractora.

3.8.14.2. MARCO LEGAL REGULADOR EN REFERENCIA AL ACOSO SEXUAL

3.8.14.2.1. ÁMBITO COMUNITARIO:

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo.

Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, de 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

3.8.14.2.2. ÁMBITO ESTATAL:

- Constitución Española:
  - Art. 14: principio de igualdad.
  - Art. 15: derecho a la vida y a la integridad física y moral.

- Art. 18: derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- Art. 35: derecho al trabajo, sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

  - Art. 7: definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A continuación, en el apartado 3, se establece que se considerarán discriminatorios en todo caso.
  - Art. 8: determina que cualquier trato desfavorable hacia las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.
  - Art. 45.1: obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de les personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.197 Apartado C – Anexo 1: Marco general
  - Art. 48: medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- Estatuto de los Trabajadores:

  - Art. 4.2 e): en la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad incluida la protección (...) frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

  - Art. 2: establece que el objetivo de la ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
  - Art. 4.2: define el riesgo laboral como la posibilidad de que una persona trabajadora padezca un determinado daño derivado del trabajo.
  - Art. 14 y ss: derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y deber del empresariado de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales.
  - Art. 33 y ss: se refiere a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en relación a la previsión de riesgos laborales.

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

- Art. 8.13: tipifica como infracción muy grave el acoso sexual.
- Art. 8.13. bis: tipifica como infracción muy grave el acoso por razón de sexo.

↳ Código Penal

- Art. 184: tipifica el acoso sexual como delito.198 Apartado C – Anexo 1: Marco general

3.8.14.2.3. ÁMBITO AUTONÓMICO:

↳ Estatuto de Autonomía de Cataluña

- Art.15: derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de maltratos y de todo tipo de discriminación; y derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

↳ Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista

- Art. 5 Tercero: determina el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como dos tipologías de violencia en el ámbito laboral.
- Capítulo 7 (art. 27 a 29): trata del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social.

3.8.14.2.4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Más allá de las obligaciones derivadas de la Ley, hemos mencionado que el marco de la negociación colectiva ha sido un buen instrumento para acordar estas políticas e instrumentos de prevención y abordaje del acoso sexual y/o el acoso moral (que incluyen el acoso por razón de sexo).

Como resultado de ello, destacamos la inclusión de cláusulas específicas en los convenios colectivos sectoriales y de empresa.

4. PLAN ECONÓMICO-FINANCIERO

4.1. PLAN DE INVERSIONES

Para empezar es conveniente plantearse algunas cuestiones básicas antes de iniciar un plan de inversiones en condiciones propiamente dicho:

- ¿Qué es un Plan de Inversiones?
- ¿Cómo nos va a afectar a nuestra empresa?

A la primera cuestión la podemos responder fácilmente. Un Plan de Inversiones es el diseño de los elementos que necesitamos en la empresa para la puesta en marcha de la actividad empresarial, en él reflejamos el destino de nuestros fondos financieros y por lo tanto nuestra opción empresarial para con ello poder obtener una rentabilidad futura.

No obstante, hay que tener en cuenta que el diseño de este plan hay que realizarlo con prudencia, y teniendo en cuenta que los costes de esta acción inicial pueden marcarnos el devenir de la empresa.

Para visualizar mejor los elementos necesarios para la iniciación de la actividad de nuestra empresa y los costes que acarreaban, en IMPULS LLOBREGAT S.L.P. se decidió crear un detallado Cuadro de Inversión Inicial en el que se expondrían los conceptos necesarios para dicho inicio. Aunque estos conceptos los podemos observar en el Balance Inicial y en el Cuadro de Tesorería.

DESCRIPCIÓN GASTOS INICIALES	IMPORTE EN EUROS (€)
Gastos de Constitución	5.175,44
Fianza arrendamiento local	2.605,11
Mobiliario	6.873,37
Equipos para Procesos de la Información	22.900,38
Software empresarial	4.130,00
Seguro multirriesgo	241,68
Seguro de Responsabilidad Civil	2.313,15
Gastos apertura ICO	531
Material de oficina	880,15
TOTAL	**45.650,28**

Hay que tener en cuenta, que para la adquisición del vehículo de empresa destinado a la actividad realizada por el agente comercial Luís Rodrigo Palacios Mercado, se optó por la

concesión de un leasing. Con lo que los gastos sufridos por este concepto se prorratearían a lo largo del año, y no sería un gasto para el inicio de la actividad.

También en cuanto a la impresora multifunción ocurriría un hecho similar, ya que se utilizaría un renting, con lo que las cuotas también se prorratearían mensualmente.

Del mismo modo ocurriría con el alquiler o arrendamiento del local elegido para el desarrollo de nuestra actividad. Al ser un arrendamiento, consta como gasto inicial la fianza para la reserva del mismo, y en los sucesivos meses se distribuirían las cuotas de lo que sería propiamente el pago del alquiler.

En cuanto a la forma de financiar estos gastos iniciales quedaran reflejados en el punto siguiente “Plan de Financiación”.

En torno a la segunda pregunta planteada anteriormente, para saber cómo nos va a afectar a nuestra empresa este Plan de Inversión inicial y en que medida. Decidimos utilizar el cálculo de un método estático de valoración de la inversión, concretamente el Payback o Plazo de Recuperación.

Con este método obtendremos el plazo posible en el que podremos recuperar esta inversión inicial a través de los flujos de caja. Este sistema tiene una serie de ventajas y desventajas, como son;

- Ventajas:
  - Método útil cuando se realizan inversiones con elevada incertidumbre o no se tiene valorado el plazo en el que se va a recuperar la inversión inicial.
  - Proporciona el tiempo mínimo necesario para la recuperación del desembolso inicial.

- Desventajas:
  - No proporciona ninguna medida de rentabilidad.
  - No tiene en consideración la temporalidad de los flujos de caja, ni la inflación.
  - No tiene en cuenta los flujos positivos de caja que se pueden producir con posterioridad a la recuperación de la inversión inicial.

Su cálculo seguiría la siguiente fórmula:

PAYBACK = A / Q

A = Inversión inicial necesaria para la puesta en marcha de la actividad.

Q = Flujo de caja o diferencia entre entradas y salidas de dinero durante un período (Cobros-Pagos).

Así pues nuestro Payback teniendo en cuenta la previsión anual entre ventas y gastos, más la inversión inicial realizada que se detalla anteriormente, quedaría calculado de la forma siguiente:

PAYBACK = 45650,28 / (411682,60 – 359223,59) = 0,87

Como el Payback es bajo, podemos deducir que en el año calculado aproximadamente se podrá recuperar la inversión inicial. Puesto que cuanto menor sea el resultado de este Payback, más adecuada será la inversión.

En sucesivos puntos calcularemos los Métodos dinámicos de valoración de las inversiones, como son el VAN y el TIR.

4.2. PLAN DE FINANCIACIÓN

4.2.1. TIPOS DE RECURSOS FINANCIEROS DE IMPULS LLOBREGAT

En este apartado se va describir los recursos financieros que ha obtenido y desarrollado nuestra Sociedad Empresarial, así como pasaremos a describir tanto los principales productos financieros que existentes en el mercado, como las fórmulas por las que IMPULS LLOBREGAT ha optado y creído más oportunas en relación a las necesidades que han ido apareciendo conforme se desarrollaba la actividad empresarial.

Es por ello, pasamos a relacionar y distinguir claramente entre 2 tipos de financiación:

- FINANCIACIÓN CON RECURSOS PROPIOS
- FINANCIACIÓN AJENA

4.2.2. FINANCIACIÓN RECURSOS PROPIOS

Nuestra Empresa muestra una fuerte solidez en referencia a dicha financiación, ya que básicamente ésta se distingue por recursos propios internos y recursos propios externos:

4.2.2.1. FINANCIACIÓN RECURSOS PROPIOS EXTERNOS

1. CARTERA DE CLIENTES

El inicio del proyecto IMPULS, se basa en los pilares que fundamentan esta Sociedad Empresarial, derivada de una situación que se describe a continuación: los 5 socios fundadores capitalistas aportaban una cartera de clientes derivada de su antigua actividad de negocio respectivamente de otras empresas semejantes en cuanto a los servicios prestados por IMPULS, que a consecuencia de problemas de viabilidad se vieron sumergidos en una situación empresarial que abocó al cierre de las mismas, exportando cada socio su propia cartera de clientes de confianza, a la cual se le tasó por un especialista ajeno a la Empresa, un valor muy aproximado, real de mercado, el cual se pasa a relacionar y detallar a continuación:

CARTERA APORTADA POR LOS SOCIOS			
	NUMERO DE EMPRESAS APORTADAS	TRABAJADORES POR EMPRESA	VALOR TASADO DE CARTERA
Sr. Daniel Caperote	5	40	60.000,00 €
Sr. José López	2	40	24.000,00 €
Sr. Carlos J. Álvarez	1	30	12.000,00 €
Sr. Manuel Martos	25	1 (Autónomo)	12.000,00 €
Sr. Iván González	16	1 (Autónomo)	4.000,00 €
TOTAL CARTERA			**112.000,00 €**

La confianza de nuestros antiguos clientes, nos ha aportado una fuente de financiación que nos ha permitido de inicio sufragar enormemente los fuertes gastos de inicio de la sociedad.

2. CAPITAL SOCIAL

Los 5 socios capitalistas, relacionados anteriormente, aportan una cantidad a la fecha de constitución de la sociedad, ingresando en su totalidad el importe de 48.000€ en concepto de aportación a capital, según reza en la escritura de constitución y se pasa a detallar a continuación:

SOCIO CAPITALISTA	NIF	CAPITAL
Daniel CAPEROTE MORALES	34208673-D	20.000 €
José LÓPEZ MORALEDA	42651820-J	16.000 €
Carlos Javier ÁLVAREZ GASCÓN	31415720-C	4.000 €
Manuel MARTOS NAVAS	38633728-M	4.000 €
Iván GONZÁLEZ JIMÉNEZ	45874927-I	4.000 €
TOTAL CAPITAL APORTADO		**48.000 €**

3. BENEFICIO DESTINADO A INVERSIÓN

Al final del ejercicio 2011, IMPULS calcula alcanzar un Beneficio Neto que ronda los 40.000 Euros, aún así, los socios capitalistas decidieron, en la junta de accionistas, no repartir dividendos y destinar dicho capital como inversión en nuevas líneas de negocio mencionadas en el apartado 3.4.3. Desarrollo de nuevos servicios.

4.2.3. FINANCIACIÓN RECURSOS AJENOS

De todas las opciones formuladas y descritas en el Apartado 4.2.; IMPULS LLOBREGAT se decantó por varias de ellas que a continuación se describen en detalle:

4.2.3.1. PRÉSTAMO ICO

ICO Instituto de Crédito Oficial icodirecto GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Instituto de Crédito Oficial (ICO) - Paseo del Prado, 4 - 28014 Madrid - Tel.:91 592 16 00 - Fax: 91 592 17 00

1. ICO INVERSIÓN

a. Este tipo de financiación está orientada a empresas, autónomos, entidades públicas y entidades sin ánimo de lucro, que realicen inversiones productivas en sectores y actividades que no puedan ser considerados de inversión sostenible.

b. Se consideran inversiones sostenibles todas aquellas inversiones que incluyan nuevos procesos de producción, productos o servicios y/o sistemas de dirección o negocio que impliquen una mejora en el uso eficiente de los recursos y/o una reducción de los impactos medioambientales.

c. Se financian activos fijos productivos nuevos o de segunda mano (maquinaria, equipo informático, mobiliario, inmuebles, vehículos, adquisición empresas, etc.) e IVA o impuestos análogos.

d. La tramitación de las operaciones se realiza directamente a través de las entidades de crédito.

2. CONDICIONES

- **Importe de la operación:** Hasta un máximo de 10 millones € en una o varias operaciones.
- **Modalidad:** Préstamo /leasing.
- **Tipo de interés**:
  - **Fijo:** Según cotización quincenal publicada por ICO más hasta 1,50%.
  - **Variable:** Euribor 6 meses más diferencial, según cotización quincenal comunicada por el ICO, más hasta 1,50%.
- **Amortización y carencia:** 3, 5, 7, 10, 12, 15 ó 20 años, con la posibilidad de hasta 3 años de carencia.
- **Comisiones:** Las entidades no pueden cobrar cantidad alguna en concepto de: comisión de apertura, de estudio o de disponibilidad.
- **Garantías**: A determinar por la entidad financiera con la que se tramite la operación.

3. VIGENCIA

Hasta el 19 de diciembre de 2011.

4. DOCUMENTACIÓN

Si se necesita ampliar estas características se puede descargar todo su contenido en el siguiente enlace:

http://www.icodirecto.es/webcomercial/export/sites/ico/productos/adjuntos/02_ICO_Inversion.pdf

A continuación, se adjunta la tabla de cálculo que se ha desarrollado, teniendo en consideración que se han solicitado 30.000 € a la entidad bancaria, a un tipo de interés del 6,24% a 5 años. Se ha utilizado el sistema francés:

CUADRO PRÉSTAMO ICO (PLAN AVANZA)

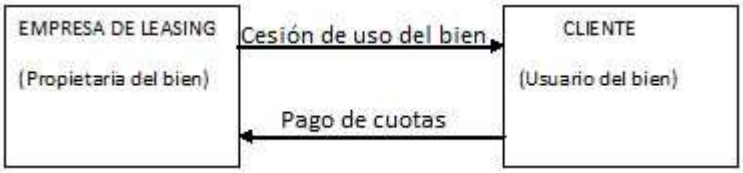
Cap.inicial	**30.000**		
t.i.	0,00520	6,24%	
Periodo (meses)	60	60 Meses	(5 años)
Cuota	**583,338**		

PERIODO	CAPITAL	INTERESES	AMORTIZACIÓN	CUOTA	CAPITAL PTE.
1	30.000,00 €	156,00	427,34	583,34	29.572,66
2	29.572,66	153,78	429,56	583,34	29.143,10
3	29.143,10	151,54	431,79	583,34	28.711,31
4	28.711,31	149,30	434,04	583,34	28.277,27
5	28.277,27	147,04	436,30	583,34	27.840,97
6	27.840,97	144,77	438,56	583,34	27.402,41
7	27.402,41	142,49	440,85	583,34	26.961,56
8	26.961,56	140,20	443,14	583,34	26.518,43
9	26.518,43	137,90	445,44	583,34	26.072,98
10	26.072,98	135,58	447,76	583,34	25.625,23
11	25.625,23	133,25	450,09	583,34	25.175,14
12	25.175,14	130,91	452,43	583,34	24.722,71
13	24.722,71	128,56	454,78	583,34	24.267,93
14	24.267,93	126,19	457,14	583,34	23.810,79
15	23.810,79	123,82	459,52	583,34	23.351,27
16	23.351,27	121,43	461,91	583,34	22.889,35
17	22.889,35	119,02	464,31	583,34	22.425,04
18	22.425,04	116,61	466,73	583,34	21.958,31
19	21.958,31	114,18	469,15	583,34	21.489,16
20	21.489,16	111,74	471,59	583,34	21.017,56
21	21.017,56	109,29	474,05	583,34	20.543,52
22	20.543,52	106,83	476,51	583,34	20.067,01
23	20.067,01	104,35	478,99	583,34	19.588,02
24	19.588,02	101,86	481,48	583,34	19.106,54
25	19.106,54	99,35	483,98	583,34	18.622,55
26	18.622,55	96,84	486,50	583,34	18.136,05
27	18.136,05	94,31	489,03	583,34	17.647,02
28	17.647,02	91,76	491,57	583,34	17.155,45
29	17.155,45	89,21	494,13	583,34	16.661,32
30	16.661,32	86,64	496,70	583,34	16.164,62
31	16.164,62	84,06	499,28	583,34	15.665,34
32	15.665,34	81,46	501,88	583,34	15.163,46
33	15.163,46	78,85	504,49	583,34	14.658,97
34	14.658,97	76,23	507,11	583,34	14.151,86
35	14.151,86	73,59	509,75	583,34	13.642,11

36	13.642,11	70,94	512,40	583,34	13.129,71
37	13.129,71	68,27	515,06	583,34	12.614,65
38	12.614,65	65,60	517,74	583,34	12.096,91
39	12.096,91	62,90	520,43	583,34	11.576,47
40	11.576,47	60,20	523,14	583,34	11.053,33
41	11.053,33	57,48	525,86	583,34	10.527,47
42	10.527,47	54,74	528,59	583,34	9.998,88
43	9.998,88	51,99	531,34	583,34	9.467,54
44	9.467,54	49,23	534,11	583,34	8.933,43
45	8.933,43	46,45	536,88	583,34	8.396,54
46	8.396,54	43,66	539,68	583,34	7.856,87
47	7.856,87	40,86	542,48	583,34	7.314,39
48	7.314,39	38,03	545,30	583,34	6.769,08
49	6.769,08	35,20	548,14	583,34	6.220,95
50	6.220,95	32,35	550,99	583,34	5.669,96
51	5.669,96	29,48	553,85	583,34	5.116,10
52	5.116,10	26,60	556,73	583,34	4.559,37
53	4.559,37	23,71	559,63	583,34	3.999,74
54	3.999,74	20,80	562,54	583,34	3.437,20
55	3.437,20	17,87	565,46	583,34	2.871,74
56	2.871,74	14,93	568,40	583,34	2.303,33
57	2.303,33	11,98	571,36	583,34	1.731,97
58	1.731,97	9,01	574,33	583,34	1.157,64
59	1.157,64	6,02	577,32	583,34	580,32
60	580,32	3,02	580,32	583,34	**0,00 €**

4.2.3.2. LEASING COCHE DE EMPRESA

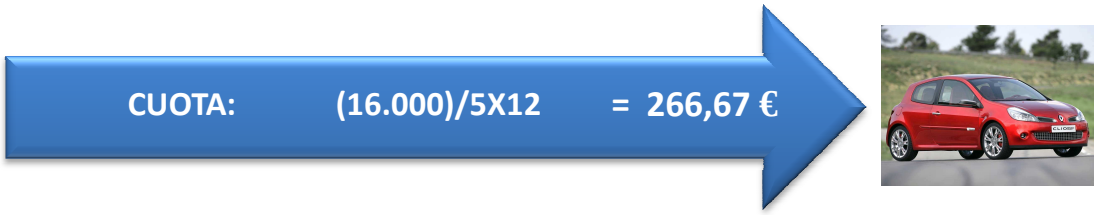
IMPULS ha adquirido un coche de Empresa valorado en 16.000 €, el cual será abonado en 5 años. Para ello se ha utilizado para el cálculo de la CUOTA PERIÓDICA el método más habitual que es el LINEAL o DE CUOTA CONSTANTE. En este método se toma directamente el PRECIO DE ADQUISICIÓN del elemento del Inmovilizado y se divide en tantas cuotas como meses haya en el periodo que se haya utilizado para el cálculo.



CUOTA LINEAL : CA = PA/P

Siendo:
C la Cuota
PA el Precio de Adquisición del elemento amortizable
VR el Valor Residual del mismo
VU la Vida Útil determinada con criterios técnicos y económicos

Resultando que:



4.2.3.3. RENTING IMPRESORA KYOCERA MULTIFUNCIÓN

Como se describe más adelante, en detalle sobre el Renting, se trata de un alquiler puro. La empresa que alquila los servicios KYOCERA.

Incluye en el alquiler todos los servicios necesarios para su mantenimiento. De esta forma nuestra empresa simplemente tendrá que pagar las cuotas de alquiler solicitadas y dispondrá siempre de dicha impresora multifunción en condiciones óptimas de servicio: (fotocopia, fax, scaneado…).

El precio varía en función del tipo y modelo de la amplia gama de impresoras que nos ofrece dicha empresa prestadora del servicio, de la duración del contrato y de los servicios que

incluye. La totalidad de los costes de renting se incluyen en las cuotas mensuales y se ha considerado conveniente que dicho bien cubra tanto el mantenimiento, como la asistencia urgente de averías, así como la sustitución rápida de la Impresora Multifunción en caso de que causase una grave avería que produjera una interrupción importante de los servicios.

KYOCERA www.kyoceramita.es

Asesoramiento esencial
para PYMES Y Autónomos.

Por tanto, la empresa que alquila incluye en el alquiler todos los servicios necesarios para su mantenimiento. De esta forma IMPULS LLOBREGAT S.L.P. simplemente tendrá que pagar las cuotas de alquiler solicitadas y dispondrá siempre de los vehículos que necesita en perfecto estado.

La cuota por tanto, incluyendo todos estos servicio y según reza en el contrato establecido es:

CUOTA: 647,16 € 5 años

4.2.3.4. PÓLIZA DE CRÉDITO

A modo de de comentario y para que quede constancia, IMPULS había considerado seriamente la contratación en el mes de Abril 2011 la contratación de una póliza de crédito, la cual no fue efectiva, no ejecutándose esta, ya que los resultados económicos en los primeros meses nos invitaron a la prudencia. Finalmente no se optó por ejecutar dicha fórmula financiera, después de analizar tanto los resultados económicos obtenidos, como las condiciones la propia póliza de crédito.

4.2.4. FÓRMULAS DE FINANCIACIÓN EMPRESARIAL: CP – LP – C/P

A continuación vamos a detallar una serie de alternativas o fórmulas de financiación que podemos encontrar disponibles en el mercado destinadas principalmente a Empresas, realizando una clasificación de éstas, según se encuadren por finalidad a largo, a corto plazo y clientes/proveedores.

4.2.4.1. A CORTO PLAZO

4.2.4.1.1. HIPOTECAS

La hipoteca es un derecho real constituido en garantía de un crédito sobre un bien. La hipoteca grava directamente los bienes sobre los que se impone, sea quien sea su poseedor y afecta al cumplimiento de la obligación para cuya seguridad fue constituida y en caso de incumplimiento, el bien responde de la misma.

Las hipotecas puedes constituirse en garantía de toda clase de obligaciones y supone la responsabilidad civil ilimitada del deudor. Podrán ser hipotecados los bienes inmuebles y los derechos reales enajenables, además de otros establecidos en el artículo 107 de la Ley Hipotecaria.

Las hipotecas para empresas pretenden hipotecar bienes para financiar proyectos empresariales. Estas hipotecas pueden ser de un bien que:

- Posee la empresa, afecto o no a la actividad empresarial
- Propiedad de uno o más socios
- Propiedad de un tercero

Las hipotecas de empresa pueden tener distintas finalidades:

- **Hipotecas compra venta**, financian la compra de un bien inmueble que se grava con la hipoteca.
- **Hipotecas de refinanciación**. Que pretenden cambiar el deudor hipotecario, aumentando o no su importe, agrupando la vieja hipoteca y otros préstamos o conseguir una liquidez adicional para la financiación de proyectos.
- **Hipotecas de mejora de condiciones**.
- **Hipotecas para financiar proyectos empresariales** o conseguir liquidez adicional para evitar tensiones de liquidez.
- **Renovación de la propia hipoteca**, cambiando las condiciones actuales, años, importe, interés....

4.2.4.1.2. FINANCIACIÓN ICO

Con la financiación ICO, (Instituto de Crédito Oficial), financia el 100% de tu inversión en activo fijo nuevo, más adelante detallaremos con más profundidad dicha fórmula, ya que la hemos utilizado como fuente de financiación para nuestro proyecto.

Como entidad financiera pública, el ICO desarrolla su actividad de acuerdo al principio de equilibrio financiero. Colabora con el resto de entidades financieras y atiende las necesidades que el sistema privado no cubre o lo hace parcialmente.

La financiación ICO **va destinada a**:

1. Emprendedores
2. Autónomos
3. Pymes
4. Fomento de las inversiones en sectores estratégicos
5. Internacionalización de las empresas españolas
6. Incorporación de la innovación tecnológica en los procesos productivos
7. Fomento de sectores específicos, como el cine o el textil

Además, la financiación ICO tiene diversas líneas de mediación en función del objetivo perseguido y las necesidades a cubrir.

La financiación ICO tiene un límite máximo de euros.

4.2.4.1.3. LEASING

El termino leasing proviene del inglés “to lease”, que significa arrendar ó dejar en arriendo. En España se traduce por “Arrendamiento Financiero (AF)” aunque el término anglosajón es aceptado y utilizado internacionalmente.

El leasing como alternativa financiera para el uso y posible adquisición futura de un bien, se conoce en España desde 1965, año en que se constituyen las primeras sociedades dedicadas al leasing. La regulación de dicha actividad, aparece años más tarde, concretamente en 1977, mediante Real Decreto Ley 15/1977, 25 de febrero, hoy derogado por la Ley 26/1988, de 29 de julio, de Disciplina e Intervención de las Entidades de Crédito. Dicha Ley define la operativa del leasing en su disposición adicional séptima.

Para el empresario el crédito (utilizado para la compre de inmovilizado) y el leasing son dos formas de financiación cuyo efecto inmediato es idéntico, que es la disposición de fondos ajenos para adquirir los activos fijos.

Si no se tiene en cuenta el efecto impositivo, el elegir un método u otro vendría determinado por factores como las garantías necesarias para acceder al crédito, el importe máximo a financiar, los costes de instrumentación de la operación, los tipos de interés, comisiones y gastos de formalización, etc.

El leasing ó arrendamiento financiero es un contrato mercantil de cesión de uso en virtud del cual una empresa de leasing (relacionada con una entidad financiera) compra en nombre propio, siguiendo las instrucciones del futuro arrendatario (cliente ó usuario), determinados bienes muebles ó inmuebles.

La empresa de leasing, que es la propietaria-arrendadora, compra dichos bienes para alquilarlos al arrendatario ó usuario que los utilizará por un tiempo irrevocable convenido, a cambio de un precio. Dicho precio estará formado por el precio del equipo más los intereses correspondientes. Este precio se distribuirá en cuotas periódicas y un valor residual que prefijado y similar a las cuotas anteriores. Al término del plazo convenido para la duración del contrato, el usuario tendrá dos opciones:

1. **Cancelación del arrendamiento** devolviendo el bien ó equipo a la entidad arrendadora. En este caso puede contratar otro arrendamiento financiero sobre otro bien que incorpore nuevos avances tecnológicos frente al anterior. Puesto que si incorporamos un bien con avances tecnológicos nos puede dar una ventaja competitiva frente a nuestros competidores. Por ejemplo, si el avance tecnológico nos proporciona producir más unidades en menos tiempo, podremos tener un menor coste, y se lo podemos transmitir vía precio a nuestros clientes.

2. Ejercicio de la **opción de compra** y adquirir la totalidad ó parte de estos bienes arrendados, por el precio convenido previamente con el propietario arrendador (es el valor residual).

La compañía de leasing compra el bien, y los desembolsos que efectúe previamente hasta que el arrendamiento esté vigente, son por cuenta del futuro arrendatario.

El leasing es una forma de financiación a la que acuden las empresas por las siguientes **razones**:

- Cuando obtienen una buena rentabilidad pero no les interesa inmovilizar su dinero.
- Si tienen escasez de recursos propios, ó ya están muy endeudados. Puesto que la entidad financiera puede no darle financiación a la empresa, ó si se lo da, a un coste muy elevado.
- Cuando utilizan una tecnología que se queda obsoleta en un corto período de tiempo.
- Cuando su nivel de beneficios es alto y pueden aprovechar las ventajas fiscales que supone el leasing.

Las ventajas del leasing para el arrendatario son:

- No es necesario hacer un desembolso inicial para el uso del bien, por lo que no se retiene recursos del objeto principal del negocio.
- Elimina el riesgo de obsolescencia tecnológica.

- Financia el 100% del precio del equipo adquirido, mientras que los préstamos no suelen financiar más del 80% del mismo, excepto el importe de la primera cuota, que se paga al formalizar el contrato de arrendamiento.

- Son contratos muy flexibles adaptables a las necesidades del usuario. Se puede incluso vincular las cuotas al momento de generación de recursos del activo utilizado en leasing.

- Las cuotas de leasing son deducibles fiscalmente aplicando determinados coeficientes que se pueden consultar. Por lo general, dicho coeficiente suele ser el doble para los elementos productivos.

- Permite incorporar como parte del financiamiento los gastos asociados a la adquisición del bien, tales como gastos de importación, transporte, impuestos, gastos legales, etc. Los rendimientos que genera el elemento sirven para ir amortizando el leasing.

- Evita al cliente el pago del IVA de la compraventa, que corre a cargo de la entidad de leasing.

- Permite diversificar las fuentes de financiamiento.

- Es posible ceder el contrato a un tercero.

- Se puede conseguir descuentos por pronto pago del suministrador del bien que la sociedad de leasing hace llegar al arrendatario vía reducción de las cuotas.

Inconvenientes del arrendamiento financiero para el arrendatario:

- Carácter irrevocable en el leasing financiero, que es el más habitual en España.

- Existencia de cláusulas penales previstas por incumplimiento de obligaciones contractuales.

- Algunas veces los costes son mayores que utilizando otras fuentes de financiación, sobre todo cuando se producen descensos en los tipos de interés.

Elementos del contrato de leasing. Podemos distinguir entre elementos personales, reales y formales.

Elementos personales. Diferenciamos:

- El arrendador financiero. Es una sociedad ó entidad de crédito cuya característica esencial es el arrendamiento de bienes con opción de compra, como objeto social único ó predominante. Esta sociedad de leasing está ligada a una entidad financiera. Durante el plazo del contrato es el propietario del bien.

- El arrendatario ó usuario. Es la empresa ó particular que desea disponer para su utilización ó disfrute de determinados bienes muebles ó inmuebles, adquiriendo su propiedad cuando ejercite la opción de compra.

- El proveedor ó fabricante. Es quien suministra el bien objeto de arrendamiento financiero. El arrendatario es quien escoge el bien y/ó el proveedor, aunque el que definitivamente adquiere el bien es el arrendador.

Elementos reales. Distinguimos entre el bien, el precio y el plazo mínimo legal.

El bien, para que sea objeto de operación de leasing tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Han de ser bienes apropiables. Es decir, aptos para ser objeto de relaciones patrimoniales. Tienen que ser bienes que se empleen en la empresa.

- Han de ser bienes de producción ó bienes de equipo, y bienes de consumo duradero. Dentro de los bienes muebles pueden ser: maquinaria, vehículos, bienes de equipo y restantes bienes productivos. Sin embargo, dentro de los inmuebles cabría destacar los locales comerciales y de oficinas, naves industriales y demás inmuebles de uso empresarial.

Dichos bienes pueden ser elegidos directamente por el cliente u ofertados directamente por la compañía de leasing e incluso por el fabricante.

Han de quedar afectados (destinados) por el usuario únicamente a sus explotaciones agrícolas, ganaderas, pesqueras, industriales, comerciales, artesanales, de servicios ó profesionales.

El precio. Tendrá dos partes en función de los pagos que realice el arrendatario que son:

- Las cuotas periódicas prepagables. Tienen que cubrir el coste del bien satisfecho por la compañía de leasing, el coste de remuneración del capital ó los intereses, los gastos de administración, los impuestos y el beneficio.

- La opción de compra ó valor residual. Suele ser similar al importe de una cuota. Equivaldría al precio al que se puede vender el bien en el mercado, una vez terminado el contrato de leasing.

El plazo mínimo legal está estipulado para los muebles en 2 años, mientras que para los inmuebles en 10 años.

Elementos formales. Distinguimos:

- Contrato mercantil. Dentro de dicho contrato debe especificarse el tipo de interés nominal que conlleve la operación para proceder al cálculo de los intereses, la periodicidad y las fechas de las devoluciones, comisiones y gastos, los derechos contractuales en cuanto a modificación del tipo de interés y su comunicación al usuario y los derechos sobre un posible reembolso anticipado de las cuotas. Igualmente debe figurar el importe diferenciado de las cuotas, el valor residual, y el lugar y fecha de restitución del bien si no se ejerce la opción de compra.

- Intervención del fedatario público para bienes inmuebles.

- Protección registral.
- Comisiones de apertura y de cancelación anticipada.
- IVA. Ya que los pagos devengan IVA.

Tipos de arrendamiento financiero según las características del arrendador ó finalidad:

- **Financiero.** Lo realizan entidades especializadas con un objetivo estrictamente financiero de obtención de beneficios por la prestación de un servicio financiero. El arrendador son sociedades financieras que adquieren los bienes que va a utilizar el arrendatario de los mismos, pero los gastos de reparación y mantenimiento, así como los riesgos técnicos, son de cuenta de dicho arrendatario. Los bienes objeto de leasing son hechos ó comprados a petición del usuario. No suele ser posible la revocación anterior del contrato (no se puede cancelar el contrato antes de su finalización).
- **Operativo.** En este caso lo realizan directamente los fabricantes, distribuidores ó importadores, que disponen así de un método adicional para financiar sus ventas. En este caso, el arrendador paga los gastos de reparación y mantenimiento, así como los riesgos técnicos. Los bienes suelen ser equipos estándar y a la finalización del contrato se suele devolver el bien ya que como tiene valores residuales más altos que los del leasing financiero que hacen que no se suela ejercer la opción de compra. Esta modalidad de contrato es revocable por el arrendatario en cualquier momento (previo aviso).

Tipos de arrendamiento financiero según el procedimiento:

- Directo. Se realiza mediante negociaciones entre el futuro arrendatario y la compañía de leasing para comprar el bien que será objeto de arrendamiento.
- Indirecto. Lo propone el fabricante ó distribuidor de determinados equipos a la sociedad de leasing, ó bien el usuario, una vez elegido el equipo y proveedor, acude a una sociedad de leasing para que se lo financie.

Clases de leasing según la funcionalidad financiera:

- Leasing apalancado ó leveraged leasing. Es una operación combinada entre una entidad de leasing (arrendador), un prestamista a largo plazo (un banco) y el usuario (arrendatario), mediante el cual la financiación por la compra del bien la comparten el arrendador y el banco. La empresa de leasing financia entre un 20 y un 40%, mientras que el prestamista el resto, entre un 80 y un 60%.
- Retroleasing ó lease-back. Es la venta de un activo del usuario y propietario del mismo, a una compañía de leasing para, a continuación, pactar un arrendamiento con opción de recompra sobre dicho activo. El propietario pasa a ser el arrendador del bien. De esta forma, el arrendatario ingresa el dinero de la venta de esos bienes, aunque puede seguir utilizándolos a cambio del pago de una cuota (que además puede deducirse fiscalmente).

Modalidades de arrendamiento financiero en función del bien objeto de leasing:

- Mobiliario. Si el bien objeto del contrato es bien mueble.
- Inmobiliario. Si el objeto de leasing es la compra y construcción de un local de uso industrial ó comercial con el fin de dárselo en arrendamiento a un usuario, con compromiso unilateral de venta, lo que permite a este último después del período irrevocable de arrendamiento, convertirse en propietario del bien ó proseguir el arrendamiento.

4.2.4.1.4. RENTING.

El renting consiste simplemente en el alquiler a medio y largo plazo para bienes de uso duradero, principalmente de bienes de equipo industrial, vehículos, sistemas informáticos y electrónicos, sistemas de seguridad, material de oficina, etc., en el que no existe opción de compra (salvo pacto en contrario). Se trata de un alquiler puro. El activo fijo para el que más se utiliza el renting es para los vehículos.

La empresa que alquila puede incluir en el alquiler todos los servicios necesarios para su mantenimiento. De esta forma la empresa simplemente tendrá que pagar las cuotas de alquiler solicitadas y dispondrá siempre de los vehículos que necesita en perfecto estado.

No tiene una regulación específica en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que se dará validez lo que establezcan los contratos de renting, y supletoriamente lo que establezca el Código Civil en materia de arrendamiento (arts. 1542 a 1603), así como al Código de Comercio y los usos mercantiles en la materia, y a las disposiciones reguladoras del arrendamiento financiero en la medida en que lo permita.

En el renting existen tres elementos que describiremos más detalladamente a continuación y que son: personales, reales y materiales.

ELEMENTOS PERSONALES. Las partes intervinientes son:

- La empresa arrendadora ó sociedad especializada en renting. Dicha empresa pone a disposición del arrendatario un bien de equipo, un vehículo u otro bien solicitado por éste último. La empresa arrendadora entrega al arrendatario el bien en régimen de alquiler durante el plazo fijado en el contrato y realiza todas las operaciones relativas a la gestión y mantenimiento del bien arrendado, incluso asegurando el bien alquilado a todo riesgo. Las sociedades especializadas en renting suelen establecer acuerdos con empresas fabricantes, las distribuidoras y las financiadoras.
- La empresa arrendataria. Está obligada al pago de las cuotas fijas mensuales y tiene el derecho a disfrutar del bien arrendado durante el tiempo establecido en el contrato. Al finalizar el contrato, la entidad arrendataria está obligada a devolver el bien. Aunque puede posteriormente adquirir otro bien que incorpore un mayor avance tecnológico que el anterior.

- La empresa fabricante del bien. Se encarga de suministrar el bien objeto del arrendamiento a la empresa de renting. Además establece con la entidad de renting las condiciones de mantenimiento del equipo durante el alquiler.

- La empresa aseguradora. Con la que la entidad de renting pacta las condiciones del seguro.

ELEMENTOS REALES. Los elementos reales que existen en el proceso de renting son:

- El bien. Tiene que ser de carácter mueble y tiene que cumplir los mismos requisitos de apropiabilidad y durabilidad que el leasing.

- El precio. Variará en función del tipo y modelo del bien, de la duración del contrato y de los servicios que incluya. La totalidad de los costes de renting se incluyen en las cuotas mensuales.

ELEMENTOS FORMALES.

- Contrato mercantil de alquiler y anexos de mantenimiento.

- Las garantías exigidas al cliente dependerán de su capacidad de pago, pues la compañía de renting asume el riesgo de impago.

- IVA. Las rentas de alquiler están sujetas al 18% de IVA.

- No tiene ni gastos de apertura ni del corredor de comercio, que existían en el leasing.

Los **plazos de los contratos** de renting varían según sea el tipo de bien de que se trate, lo que nos permite distinguir entre:

- Renting de automoción. Su duración varía entre 2 y 5 años. Cuando finaliza el contrato el bien se encuentra todavía en pleno rendimiento y la empresa de renting puede revenderlo ó destinarlo a otros usos sin quebranto económico. También se realizan contratos de los vehículos con renovación cada un número determinado de

kilómetros, vehículos que después de utilizados salen al mercado de segunda mano y son sustituidos por otros nuevos.

- Renting de equipamiento. Como máximo tiene una duración de 5 años. Al término de los cuales el arrendatario puede optar entre renovar el contrato ó sustituir los equipos por otros nuevos. Los bienes característicos de este renting son los equipos de telecomunicaciones, informáticos, copiadoras, equipos de seguridad y productos electrónicos.

En la actualidad los arrendatarios, tanto empresas como particulares están prefiriendo el renting frente a la compraventa, el alquiler tradicional ó el leasing por las ventajas económicas, financieras y fiscales que supone. No obstante, siempre que se quiera optar por una modalidad para usar el bien, se tienen que consultar todas las ventajas fiscales en ese momento, y evaluar todas las opciones posibles.

VENTAJAS DEL RENTING:

- No se inmoviliza el capital de la empresa.
- El inmovilizado de la empresa no se incrementa.
- El riesgo de obsolescencia lo soporta la empresa de renting.
- El mantenimiento del bien lo soporta la empresa de renting.
- Útil cuando no se dispone de tiempo o recursos para mantener una flota propia.
- Toda la cuota satisfecha es deducible en el impuesto de sociedades ya que estamos hablando de un alquiler.
- El consumo del crédito bancario de la empresa es mínimo.
- A diferencia del leasing operativo, producto de similares características lo puede contratar cualquier persona.

INCONVENIENTES RENTING:

- No todos los bienes están disponibles a través del renting.
- A la finalización del período de alquiler los valores residuales son elevados.
- Para que mantenga la consideración fiscal de renting y por tanto sus cuotas se puedan deducir íntegramente en el impuesto de sociedades no puede existir opción de compra.

LAS DIFERENCIAS ENTRE EL LEASING Y RENTING las podemos evaluar en la gráfica siguiente:

LEASING	RENTING
El arrendatario se preocupa del seguro, mantenimiento e incidencias.	La entidad de renting se ocupa de todo.
Menor especialización de las empresas de leasing.	Mayor especialización de las empresas de renting.
La cuota incluye amortización e intereses.	La cuota incluye el coste del bien, mantenimiento, seguro y consumibles.
La cuota no se establece en función del uso del bien.	El grado de utilización del bien determina el importe de la cuota.
El plazo mínimo es de 2 años ó 10 para el caso de los inmuebles.	No hay plazo mínimo.
El valor residual es la última cuota.	No existe valor residual.
Existe la opción de compra y aparece en contrato.	No hay opción de compra (salvo pacto). La arrendadora suele recuperar el bien al finalizar el contrato.
Se penaliza la cancelación anticipada.	La cancelación anticipada se penaliza únicamente en vehículos.
Se comercializa como un instrumento de financiación.	Se comercializa como un servicio que cubre necesidades operativas.
El cliente pasará a ser el propietario del bien si se ejerce la opción de compra.	El cliente al finalizar el contrato, devolverá el bien a la empresa de renting.

4.2.4.2. A LARGO PLAZO

4.2.4.2.1. PÓLIZA DE CRÉDITO

- La póliza es un crédito a corto plazo con un límite máximo de dinero que se puede disponer según las necesidades, para financiar el circulante de la empresa y desfases temporales de liquidez

- La póliza de crédito funciona como un límite máximo de dinero que el banco pone a disposición del cliente que puede disponer hasta su vencimiento. Éste puede ser de un año, renovable tácita o explícitamente hasta tres o cinco años, según se estipule, guardándose el banco la potestad de renovarla o no. Además, la póliza de crédito se instrumenta mediante una cuenta corriente que tiene saldos acreedores y con liquidaciones trimestrales de intereses y comisiones en su caso, que deben ser liquidadas periódicamente

- A diferencia del préstamo, que la entidad financiera entrega el principal del mismo al cliente y debe devolver en cuotas periódicas, la póliza de crédito es un límite máximo de dinero que se pone a disposición y se liquidan los intereses según lo dispuesto

- A modo de ejemplo, podemos contratar una póliza de crédito de 30 mil euros para financiar la diferencia de entrega de productos a un cliente que nos paga a noventa días o para superar la estacionalidad de nuestra actividad que se concentra en una época concreta del año. Esos 30 mil euros son el límite, ahora bien, el banco puede permitirnos superar ese importe a cambio de una comisión e intereses.

4.2.4.2.2. LÍNEAS DESCUENTO

- Una línea de descuento es un producto financiero por el cual el banco nos adelanta el importe de los documentos a negociar, (letras de cambio, pagarés, certificaciones, recibos normalizados...) que tienen un vencimiento cierto, cobrándonos una comisión por ello.

4.2.4.3. CLIENTES Y PROVEEDORES

4.2.4.3.1. FACTORING

El factoring es un producto financiero por el que una persona física o jurídica encomienda el cobro de sus facturas o créditos con sus clientes a una empresa o banco, obteniendo financiación inmediata de sus ventas, a cambio de un interés.

La insolvencia y sus consecuencias patrimoniales negativas las puede asumir el factor o no, según se pacte en el contrato de factoring.

4.2.4.3.2. CONFIRMING

El confirming es un servicio financiero que ofrece una entidad financiera con tal de facilitar a sus clientes la gestión del pago de sus compras a cambio de una comisión. El proveedor del confirmado tiene asegurado el cobro y a la vez puede descontarse el cobro sin consumir su capacidad de crédito.

4.2.4.3.3. SEGURO DE CRÉDITO

Es un seguro mediante el cual la empresa aseguradora garantiza a la empresa tomadora del seguro y asegurada, el pago de una indemnización por las pérdidas finales que experimente a consecuencia de la insolvencia de hecho o de derecho de sus deudores, clientes de su negocio habitual, con los límites y en los términos pactados en las condiciones generales, particulares y especiales de la póliza.

4.3 POLÍTICA DE COBROS Y PAGOS

Existen diferentes variantes para determinar la política de cobro y pago en la empresa. Siendo una pyme, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. ha tenido en cuenta los aspectos siguientes a la hora de redactar su propia política en este ámbito:

- **La estrategia de la empresa**; el deseo o no de ampliar su cartera de clientes. Tenemos la clara intención de ampliar el número de clientes, por lo tanto, tener una mayor cuota de mercado en un futuro. Lo que conlleva, que tratemos a todos por igual y no se plantee la empresa en realizar descuentos ni otros favores. Éstos, se podrían dar en el caso que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. decidiera por quedarse con los clientes actuales y fidelizarlos, cosa que no es.

- **La capacidad de endeudamiento**; según sea la liquidez de la empresa, así será su política de créditos. Si no tiene liquidez, se debe de ajustar a la capacidad de endeudamiento de le empresa, porque si no, el flujo de caja se puede ver comprometido. Si dispone de suficiente liquidez, tiene más opciones a la hora de ofrecer créditos. En IMPULS LLOBREGAT S.L.P, los cobros se percibirán en el mismo mes del servicio otorgado. Es decir, ese plazo de tiempo es el crédito de que disponen.

- **Tipo de clientes**; los nuestros son empresas, autónomos y particulares. La teoría dice que según sean los clientes y el tamaño de éstos, se pueden aplicar diferentes políticas de pagos y cobros. Para IMPULS LLOBREGAT S.L.P. todos sus clientes son iguales. Se ofrece las mismas condiciones para cada uno de ellos. Dará igual que sea un particular, como una empresa con un número de trabajadores considerable, se le pagará al contado por servicio prestado a nuestra empresa, o se le exigirá el importe establecido, antes del cierre del mes en el que se le ha realizado nuestro servicio.

- **Condiciones del mercado / competidores**: sabemos que las condiciones actuales en el mercado, incitan a la competencia a facilitar el pago a sus clientes, alargando el plazo del mismo. IMPULS LLOBREGAT S.L.P. marca su política anteriormente mencionada, distinguiéndose del resto. Demuestra su seriedad y compromiso, tanto en su servicio, como en sus formas de pagos y cobros.

- **Flujo de caja**: es importantísimo para la salud financiera de la empresa. Suele ser un aspecto comúnmente descuidado, que luego tiene consecuencias importantes, a no ser, que se disponga de una buena capacidad de endeudamiento y un margen de utilidad que financieramente le permita cubrir unas diferencias entre ingresos y gastos. En IMPULS LLOBREGAT S.L.P. está compensado el flujo de caja, ya que a final de cada mes, se habrán pagado los gastos y se habrán recibido los ingresos.

- **Análisis históricos**: Con respecto a las cuentas por cobrar, conviene ver hasta la fecha que porcentaje de cuentas incobrables tiene tu empresa, para así poder analizar el tipo de cliente y demás condiciones en que esto sucede e incluir en las políticas de cobro futuras, acciones que ayuden a mejorar esto, es decir, aprender de los errores

del pasado, si es posible cuantificando todo para luego con indicadores establecer numéricamente las diferencias.

- **Marco legal vigente**: todo esto debe encuadrarse en la legislación vigente, sobre todo en los detalles de las políticas de cobro (requisitos a exigir a los clientes para darles crédito, medidas a tomar en caso de impagos…).

Teniendo en cuenta todo esto, en IMPULS LLOBREGAT S.L.P., se ha establecido una política de cobros y pagos consensuada por los socios fundadores y adecuada al mercado donde se desarrolla la actividad empresarial.

Los pagos se harán al contado, es decir, se abonarán extrayendo el dinero directamente del líquido existente en caja. En la cuenta de explotación, vemos los diferentes gastos que tiene la empresa: gastos de personal (con las nóminas y la seguridad social a cargo de la empresa), otros gastos de explotación (donde se incluyen los proveedores).

Se ve una ventaja respecto a su competencia, el abonar los pagos correspondientes al momento, es decir, sin dilatarlos en el tiempo. Hay gastos, como son los de material de oficina, que se pagan según llegan a la empresa, mediante una factura. Otros gastos, como pueden ser de suministros, cuotas de renting, servicio limpieza…, se abonan en la fecha convenida, a través de la cuenta bancaria y antes de finalizar el mes.

El ciclo o ratio de pago, nos indica el promedio en días de los pagos de la empresa y se calcula de la siguiente manera:

(Proveedores / Compras) * Intervalo de tiempo

Teniendo IMPULS LLOBREGAT S.L.P. la política de cobro anteriormente explicada, se deduce que el ratio de pago es de 0 días, ya que se paga al contado.

Los cobros se percibirán antes del cierre del mes del que se ha realizado el servicio.

El ciclo o ratio de cobro, nos indica el promedio en días de los cobros de la empresa y se calcula de la siguiente manera:

(Clientes / Ventas) * Intervalo de tiempo

Así pues, los clientes disponen de los días restantes hasta que finalice el mes en el que se les ha ofrecido nuestro servicio.

Se adjunta modelo de factura de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.:

Plaza de la Iglesia, 8
Cornellà de Llobregat (08940)

Teléfono: (+34) 93.474.20.20
Fax: (+34) 93.474.20.30
Correo electrónico: impulsllobregat.com

Factura

Nº de Factura: 13-2011
Fecha: 24/02/2011
Id. de cliente: 085

Facturar a: XXXXXXXXXXXX
Nombre de compañía
C/ XXXXX XXXXX
CORNELLÀ LL.

Fecha	Tipo	Nº de factura	Descripción	Importe	Pago	Saldo
24/02/2011	Pyme	13-2011	Servicios Laborales	264,00 €		264,00 €
			IVA 18%	47,52 €		47,52 €
					Total	**311,52 €**

Firmado.

4.4. PLAN FISCAL Y CONTABLE

En el presente apartado se adjuntan los siguientes aspectos en cuanto a la simulación fiscal y contable de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.:

4.4.1. BALANCE INICIAL

4.4.2. LIBRO DE DIARIO

No se cree conveniente el adjuntar los Libros de Mayor ante el volumen de páginas que ocupaba dicha simulación.

4.4.3. PLAN DE TESORERÍA

Se adjuntan al plan de tesorería gráficos de apoyo para la comprensión del apartado.

4.4.4. CUENTA DE EXPLOTACIÓN

Se adjuntan a la cuenta de explotación gráficos de apoyo para la comprensión del apartado.

4.4.5. BALANCE FINAL

Se adjuntan al balance final gráficos de apoyo para la comprensión del apartado.

4.4.6. MEMORIA CONTABLE

BALANCE INICIAL

ACTIVO NO CORRIENTE		**112.000**	**PATRIMONIO NETO**		**160.000**
I. Inmovilizado intangible		112.000	I. Fondos propios		160.000
	204 Fondo de comercio	112.000		100 Capital social	160.000
			PASIVO NO CORRIENTE		
ACTIVO CORRIENTE		**48.000**			
VII. Efectivo y otros líquidos equivalentes		48.000			
	572 Tesorería (Bancos)	48.000	**PASIVO CORRIENTE**		
TOTAL ACTIVO		**160.000**	**TOTAL PASIVO**		**160.000**

01/01/11	1000000000	CAPITAL SOCIAL	Aportación Capital Social	0	48000
01/01/11	5720000001	BANCO	Aportación Capital Social	48000	0
01/01/11	2040000000	FONDO DE COMERCIO (CARTERA CLIENTES)	Aportación Socios Cartera Clientes	112000	0
01/01/11	1000000000	CAPITAL SOCIAL	Aportación Socios Cartera Clientes	0	112000
02/01/11	6290000004	GASTOS DE CONSTITUCION	Gastos de Constitución Impuls Llobregat, S.L.P.	4385,96	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Gastos de Constitución Impuls Llobregat, S.L.P.	789,48	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Gastos de Constitución Impuls Llobregat, S.L.P.	0	5175,44
02/01/11	2600000001	FIANZA LOCAL ARRENDADO	Fianza (anticipo 2 cuotas) Arrendamiento Local	2207,72	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Fianza (anticipo 2 cuotas) Arrendamiento Local	397,39	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Fianza (anticipo 2 cuotas) Arrendamiento Local	0	2605,11
02/01/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Fianza (anticipo 2 cuotas) Arrendamiento Local	2605,11	0
02/01/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Fianza (anticipo 2 cuotas) Arrendamiento Local	0	2605,11
02/01/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Enero Arrendamiento Local	1103,86	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Enero Arrendamiento Local	198,7	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Cuota Enero Arrendamiento Local	0	1302,56
02/01/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Enero Arrendamiento Local	1302,56	0
02/01/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Enero Arrendamiento Local	0	1302,56
02/01/11	2160000000	MOBILIARIO	Mobiliario Oficina	5824,89	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mobiliario Oficina	1048,48	0
02/01/11	4000000006	MUEBLES LOFER	Mobiliario Oficina	0	6873,37
02/01/11	4000000006	MUEBLES LOFER	Mobiliario Oficina	6873,37	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Mobiliario Oficina	0	6873,37
02/01/11	2170000001	EQUIPOS INFORMATICOS	Infraestructura informática	19407,1	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Infraestructura informática	3493,28	0
02/01/11	4000000007	PROGRESS SOFTWARE & HARDWARE, S.L.	Infraestructura informática	0	22900,38
02/01/11	4000000007	PROGRESS SOFTWARE & HARDWARE, S.L.	Infraestructura informática	22900,38	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Infraestructura informática	0	22900,38
02/01/11	2060000000	AAPLICACIONES INFORMATICAS	Software "Asesoria Dynamic"	3500	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Software "Asesoría Dynamic"	630	0
02/01/11	4000000007	PROGRESS SOFTWARE & HARDWARE, S.L.	Software "Asesoría Dynamic"	0	4130
02/01/11	4000000007	PROGRESS SOFTWARE & HARDWARE, S.L.	Software "Asesoría Dynamic"	4130	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Software "Asesoría Dynamic"	0	4130
02/01/11	6250000000	PRIMAS DE SEGUROS	Multirriesgo Oficina Reale	241,68	0
02/01/11	4000000010	GRUPO GALILEA PUIG C.S.A., S.A.	Multirriesgo Oficina Reale	0	241,68
02/01/11	4000000010	GRUPO GALILEA PUIG C.S.A., S.A.	Multirriesgo Oficina Reale	241,68	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Seguro Multirriesgo Oficina Reale	0	241,68

02/01/11	6250000000	PRIMAS DE SEGUROS	Responsabilidad Civil Profesional Exsel Agency	2313,15	0
02/01/11	4000000010	GRUPO GALILEA PUIG C.S.A., S.A.	Responsabilidad Civil Profesional Exsel Agency	0	2313,15
02/01/11	4000000010	GRUPO GALILEA PUIG C.S.A., S.A.	Responsabilidad Civil Profesional Exsel Agency	2313,15	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Seguro Resp. Civil Profesional Exsel Agency	0	2313,15
02/01/11	2180000000	ELEMENTOS DE TRANSPORTE	LEASING VEHICULO EMPRESA	16000	0
02/01/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	LEASING VEHICULO EMPRESA	0	3200
02/01/11	1740000000	DEUDAS A LARGO PLAZO	LEASING VEHICULO EMPRESA	0	12800
02/01/11	5720000001	BANCO	Concesión Crédito ICO	30000	0
02/01/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Concesión Crédito ICO	0	5277,34
02/01/11	1740000000	DEUDAS A LARGO PLAZO	Concesión Crédito ICO	0	24722,66
02/01/11	6260000000	GASTOS BANCARIOS	Gastos de apertura ICO	450	0
02/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Gastos de apertura ICO	81	0
02/01/11	5720000001	BANCO	Gastos de apertura ICO	0	531
31/01/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Enero 2011	450	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Enero 2011	81	0
31/01/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consulmo Luz Enero 2011	0	531
31/01/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Enero 2011	531	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Enero 2011	0	531
31/01/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Enero 2011	100	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Enero 2011	18	0
31/01/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Enero 2011	0	118
31/01/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Enero 2011	118	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Enero 2011	0	118
31/01/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Enero 2011	810,28	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Enero 2011	145,85	0
31/01/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Enero 2011	0	956,13
31/01/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Enero 2011	956,13	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Enero 2011	0	956,13
31/01/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Enero	745,89	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Enero	134,26	0
31/01/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Enero	0	880,15
31/01/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Enero	880,15	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Material de Oficina Enero	0	880,15
31/01/11	6290000002	LIMPIEZA	Enero	720	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Enero	129,6	0
31/01/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Enero	0	849,6
31/01/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Enero	849,6	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Enero	0	849,6

31/01/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Enero	609,78	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Enero	109,76	0
31/01/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Enero	0	719,54
31/01/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Enero	719,54	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Enero	0	719,54
31/01/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Enero	0	12697
31/01/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Enero	0	2285,46
31/01/11	4300000001	CLIENTES	Enero	14982,46	0
31/01/11	4300000001	CLIENTES	Enero	0	14982,46
31/01/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv.Jurídico-Laborales Enero	14982,46	0
31/01/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Enero	12555,52	0
31/01/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Enero	3299,73	0
31/01/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Enero	0	4024,64
31/01/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Enero	0	1317,27
31/01/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Enero	0	1260
31/01/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Enero	0	9253,34
31/01/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Enero	1260	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Enero	226,8	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Enero	0	1486,8
31/01/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Enero	3000	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Enero	540	0
31/01/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Enero	0	3540
31/01/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Enero	3540	0
31/01/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Enero	0	3540
31/01/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Enero	750	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Enero	135	0
31/01/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Enero	0	885
31/01/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Enero	885	0
31/01/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Enero	0	885
31/01/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Enero	245,76	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Enero	44,24	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Enero	0	290
31/01/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Enero Renting Equpo Multifunción	647,16	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Cuota Enero Renting Equpo Multifunción	0	647,16
31/01/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Leasing vehículo Enero	266,67	0
31/01/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Leasing vehículo Enero	48	0

31/01/11	5720000001	BANCO	Cuota Leasing vehículo Enero	0	314,67
31/01/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Leasing vehículo Enero	314,67	0
31/01/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Enero Leasing vehículo	0	314,67
31/01/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Enero ICO	427,34	0
31/01/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Enero ICO	156	0
31/01/11	5720000001	BANCO	Cuota Enero ICO	0	583,34
01/02/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Febrero Arrendamiento Local	1103,86	0
01/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Febrero Arrendamiento Local	198,7	0
01/02/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Febrero Arrendamiento Local	0	1302,56
01/02/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Febrero Arrendamiento Local	1302,56	0
01/02/11	5720000001	BANCO	Cuota Febrero Arrendamiento Local	0	1302,56
28/02/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Febrero 2011	450	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Febrero 2011	81	0
28/02/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Febrero 2011	0	531
28/02/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Febrero 2011	531	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Febrero 2011	0	531
28/02/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Febrero 2011	100	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Febrero 2011	18	0
28/02/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Febrero 2011	0	118
28/02/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Febrero 2011	118	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Febrero 2011	0	118
28/02/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Febrero	725,14	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Febrero	130,53	0
28/02/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Febrero	0	855,67
28/02/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Febrero	855,67	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Febrero	0	855,67
28/02/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Febrero	678,21	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Febrero	122,08	0
28/02/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Febrero	0	800,29
28/02/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Febrero	800,29	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Febrero	0	800,29
28/02/11	6290000002	LIMPIEZA	Febrero	720	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Febrero	129,6	0
28/02/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Febrero	0	849,6
28/02/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Febrero	849,6	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Febrero	0	849,6
28/02/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Febrero	639,26	0

28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Febrero	115,07	0
28/02/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Febrero	0	754,33
28/02/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Febrero	754,33	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Febrero	0	754,33
28/02/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Febrero	0	16624,22
28/02/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Febrero	0	2992,36
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	19616,58	0
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	0	19616,58
28/02/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Febrero	19616,58	0
28/02/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Febrero	0	440,64
28/02/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Febrero	0	79,32
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	519,96	0
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	0	519,96
28/02/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Febrero	519,96	0
28/02/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Febrero	0	129,92
28/02/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Febrero	0	23,39
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	153,31	0
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	0	153,31
28/02/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Febrero	153,31	0
28/02/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Febrero	0	720
28/02/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Febrero	0	129,6
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	849,6	0
28/02/11	4300000001	CLIENTES	Febrero	0	849,6
28/02/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Febrero	849,6	0
28/02/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Febrero	0	998,77
28/02/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador Febrero	998,77	0
28/02/11	6290000005	ARRREND. Y MANTENIMIENTO EXTINTORES	Arrend.y Mtto. Extintores 2011	620	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Arrend.y Mtto. Extintores 2011	111,6	0
28/02/11	4000000012	PRODUCTES I SERVEIS CONTRA EL FOC, S.L.	Arrend.y Mtto. Extintores 2011	0	731,6
28/02/11	4000000012	PRODUCTES I SERVEIS CONTRA EL FOC, S.L.	Arrend.y Mtto. Extintores 2011	731,6	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Arrend.y Mtto. Extintores 2011	0	731,6
28/02/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Febrero	12759,43	0
28/02/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Febrero	3299,73	0
28/02/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Febrero	0	4024,64
28/02/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Febrero	0	1344,35
28/02/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Febrero	0	1260
28/02/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Febrero	0	9430,17
28/02/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Febrero	1260	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Febrero	226,8	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Febrero	0	1486,8

28/02/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Enero	4024,64	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Enero	0	4024,64
28/02/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Febrero	3000	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Febrero	540	0
28/02/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Febrero	0	3540
28/02/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Febrero	3540	0
28/02/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Febrero	0	3540
28/02/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Febrero	750	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Febrero	135	0
28/02/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Febrero	0	885
28/02/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Febrero	885	0
28/02/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Febrero	0	885
28/02/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Enero	290,91	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Enero	52,36	0
28/02/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Enero	0	343,27
28/02/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Enero	343,27	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Incentivo Febrero LUIS RODRIGO PALACIOS	0	343,27
28/02/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Febrero	428,54	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Febrero	77,14	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Febrero	0	505,68
28/02/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Febrero Renting Equipo Multifunción	647,16	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Cuota Febrero Renting Equipo Multifunción	0	647,16
28/02/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Febrero Leasing vehículo	266,67	0
28/02/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Febrero Leasing vehículo	48	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Cuota Febrero Leasing vehículo	0	314,67
28/02/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Febrero Leasing vehículo	314,67	0
28/02/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Febrero Leasing vehículo	0	314,67
28/02/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Febrero ICO	429,56	0
28/02/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Febrero ICO	153,78	0
28/02/11	5720000001	BANCO	Cuota Febrero ICO	0	583,34
01/03/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Marzo Arrendamiento Local	1103,86	0
01/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Marzo Arrendamiento Local	198,7	0
01/03/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Marzo Arrendamiento Local	0	1302,56
01/03/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Marzo Arrendamiento Local	1302,56	0
01/03/11	5720000001	BANCO	Cuota Marzo Arrendamiento Local	0	1302,56

31/03/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Marzo 2011	450	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Marzo 2011	81	0
31/03/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Marzo 2011	0	531
31/03/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Marzo 2011	531	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Marzo 2011	0	531
31/03/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Marzo 2011	100	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Marzo 2011	18	0
31/03/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Marzo 2011	0	118
31/03/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Marzo 2011	118	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Marzo 2011	0	118
31/03/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Marzo 2011	785,68	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Marzo 2011	141,43	0
31/03/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Marzo 2011	0	927,11
31/03/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Marzo 2011	927,11	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Marzo 2011	0	927,11
31/03/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Marzo	710,23	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Marzo	127,85	0
31/03/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Marzo	0	838,08
31/03/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Marzo	838,08	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Marzo	0	838,08
31/03/11	6290000002	LIMPIEZA	Marzo	720	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Marzo	129,6	0
31/03/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Marzo	0	849,6
31/03/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Marzo	849,6	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Marzo	0	849,6
31/03/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Marzo	729,36	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Marzo	131,28	0
31/03/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Marzo	0	860,64
31/03/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Marzo	860,64	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Marzo	0	860,64
31/03/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Marzo	0	18573,82
31/03/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Marzo	0	3343,29
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	21917,11	0
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	0	21917,11
31/03/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Marzo	21917,11	0
31/03/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Marzo	0	960,86
31/03/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Marzo	0	172,95
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	1133,81	0
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	0	1133,81

31/03/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Marzo	1133,81	0
31/03/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Marzo	0	223,57
31/03/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Marzo	0	40,24
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	263,81	0
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	0	263,81
31/03/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Marzo	263,81	0
31/03/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Marzo	0	2000
31/03/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Marzo	0	360
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	2360	0
31/03/11	4300000001	CLIENTES	Marzo	0	2360
31/03/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Marzo	2360	0
31/03/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Marzo	0	1037,51
31/03/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador	1037,51	0
31/03/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Marzo	12759,43	0
31/03/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Marzo	3299,73	0
31/03/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Marzo	0	4024,64
31/03/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Marzo	0	1344,35
31/03/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Marzo	0	1260
31/03/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Marzo	0	9430,17
31/03/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Marzo	1260	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Marzo	226,8	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Marzo	0	1486,8
31/03/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Febrero	4024,64	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Febrero	0	4024,64
31/03/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Marzo	3000	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Marzo	540	0
31/03/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Marzo	0	3540
31/03/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Marzo	3540	0
31/03/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Marzo	0	3540
31/03/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Marzo	750	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Marzo	135	0
31/03/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Marzo	0	885
31/03/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Marzo	885	0
31/03/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Marzo	0	885
31/03/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Marzo	303,83	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Marzo	54,69	0
31/03/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Marzo	0	358,52
31/03/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Marzo	358,52	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Incentivo Marzo LUIS RODRIGO PALACIOS	0	358,52

31/03/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Marzo	535,84	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Marzo	96,45	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Marzo	0	632,29
31/03/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Marzo Renting Equipo Multifunción	647,16	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Cuota Marzo Renting Equipo Multifunción	0	647,16
31/03/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Marzo leasing vehículo	266,67	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Marzo leasing vehículo	48	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Cuota Marzo leasing vehículo	0	314,67
31/03/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Marzo leasing vehiculo	314,67	0
31/03/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Marzo leasing vehiculo	0	314,67
31/03/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Marzo ICO	431,79	0
31/03/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Marzo ICO	151,55	0
31/03/11	5720000001	BANCO	Cuota Marzo ICO	0	583,34
31/03/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	1er Trimestre 2011	9426,61	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	1er Trimestre 2011	0	12781,12
31/03/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	1er Trimestre 2011	3354,51	0
31/03/11	6230000003	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" MARZO	1920	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	ETT "TEMPORAL QUALITY" MARZO	345,6	0
31/03/11	5720000001	BANCO	ETT "TEMPORAL QUALITY" MARZO	0	2265,6
31/03/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" MARZO	2265,6	0
31/03/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" MARZO	0	2265,6
31/03/11	6290000007	SERVICIO DE PREVENCION	SERVICIO PREVENCION RIESGOS LAB. 2011	1500	0
31/03/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	SERVICIO PREVENCION RIESGOS LAB. 2011	270	0
31/03/11	5720000001	BANCO	ASEPEYO SERV. PREVENCION 2011	0	1770
31/03/11	4000000017	ASEPEYO	ASEPEYO SERV. PREVENCION 2011	1770	0
31/03/11	4000000017	ASEPEYO	ASEPEYO SERV. PREVENCION 2011	0	1770
01/04/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Abril Arrendamiento Local	1103,86	0
01/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Abril Arrendamiento Local	198,7	0
01/04/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Abril Arrendamiento Local	0	1302,56
01/04/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Abril Arrendamiento Local	1302,56	0
01/04/11	5720000001	BANCO	Cuota Abril Arrendamiento Local	0	1302,56
20/04/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	1er Trimestre 2011	0	3354,51
20/04/11	5720000001	BANCO	IVA 1er Trimestre 2011	3354,51	0
20/04/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACT.	1er Trimestre 2011	4005,97	0
20/04/11	5720000001	BANCO	IRPF 1er Trimestre 2011	0	4005,97

30/04/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Abril 2011	450	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Abril 2011	81	0
30/04/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Abril 2011	0	531
30/04/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Abril 2011	531	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Abril 2011	0	531
30/04/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Abril 2011	100	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Abril 2011	18	0
30/04/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Abril 2011	0	118
30/04/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Abril 2011	118	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Abril 2011	0	118
30/04/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Abril 2011	1098,47	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Abril 2011	197,73	0
30/04/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Abril 2011	0	1296,2
30/04/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Abril 2011	1296,2	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Abril 2011	0	1296,2
30/04/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Abril	833,76	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Abril	150,08	0
30/04/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Abril	0	983,84
30/04/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Abril	983,84	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Abril	0	983,84
30/04/11	6290000002	LIMPIEZA	Abril	720	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Abril	129,6	0
30/04/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Abril	0	849,6
30/04/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Abril	849,6	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Abril	0	849,6
30/04/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Abril	428,47	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Abril	77,12	0
30/04/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Abril	0	505,59
30/04/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Abril	505,59	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Abril	0	505,59
30/04/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Abril	0	22785,82
30/04/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Abril	0	4101,45
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	26887,27	0
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	0	26887,27
30/04/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Abril	26887,27	0
30/04/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Abril	0	1453,64
30/04/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Abril	0	261,66
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	1715,3	0

30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	0	1715,3
30/04/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Abril	1715,3	0
30/04/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Abril	0	707,55
30/04/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Abril	0	127,36
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	834,91	0
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	0	834,91
30/04/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Abril	834,91	0
30/04/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Abril	0	2600
30/04/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Abril	0	468
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	3068	0
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	0	3068
30/04/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Abril	3068	0
30/04/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Abril	0	1131,05
30/04/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Laboral Abril	1131,05	0
30/04/11	7050000006	PRESTACION SERVICIO CONFECCION RENTAS	Abril	0	6724,02
30/04/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Abril	0	1210,32
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	7934,34	0
30/04/11	4300000001	CLIENTES	Abril	0	7934,34
30/04/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Confección Rentas Abril	7934,34	0
30/04/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Abril	12759,43	0
30/04/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Abril	3299,73	0
30/04/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Abril	0	4024,64
30/04/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Abril	0	1344,35
30/04/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Abril	0	1260
30/04/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Abril	0	9430,17
30/04/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Abril	1260	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Abril	226,8	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Abril	0	1486,8
30/04/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Marzo	4024,64	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Marzo	0	4024,64
30/04/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Abril	3000	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Abril	540	0
30/04/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Abril	0	3540
30/04/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Abril	3540	0
30/04/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Abril	0	3540
30/04/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Abril	750	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Abril	135	0
30/04/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Abril	0	885
30/04/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Abril	885	0
30/04/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Abril	0	885

30/04/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Abril	340,79	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Abril	61,34	0
30/04/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Abril	0	402,13
30/04/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Abril	402,13	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Incentivo Abril LUIS RODRIGO PALACIOS	0	402,13
30/04/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Abril	724,81	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Abril	130,47	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Abril	0	855,28
30/04/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Abril Renting Equipo Multifunción	647,16	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Cuota Abril Renting Equipo Multifunción	0	647,16
30/04/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Abril Leasing vehículo	266,67	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Abril Leasing vehículo	48	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Cuota Abril Leasing vehículo	0	314,67
30/04/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Abril Leasing vehiculo	314,67	0
30/04/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Abril Leasing vehiculo	0	314,67
30/04/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Abril ICO	434,04	0
30/04/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Abril ICO	149,3	0
30/04/11	5720000001	BANCO	Cuota Abril ICO	0	583,34
30/04/11	6230000003	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" ABRIL	1920	0
30/04/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	ETT "TEMPORAL QUALITY" ABRIL	345,6	0
30/04/11	5720000001	BANCO	ETT "TEMPORAL QUALITY" ABRIL	0	2265,6
30/04/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" ABRIL	2265,6	0
30/04/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" ABRIL	0	2265,6
01/05/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Mayo Arrendamiento Local	1103,86	0
01/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Mayo Arrendamiento Local	198,7	0
01/05/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Mayo Arrendamiento Local	0	1302,56
01/05/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Mayo Arrendamiento Local	1302,56	0
01/05/11	5720000001	BANCO	Cuota Mayo Arrendamiento Local	0	1302,56
31/05/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Mayo 2011	450	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Mayo 2011	81	0
31/05/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Mayo 2011	0	531
31/05/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Mayo 2011	531	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Mayo 2011	0	531
31/05/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Mayo 2011	100	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Mayo 2011	18	0
31/05/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Mayo 2011	0	118

31/05/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Mayo 2011	118	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Mayo 2011	0	118
31/05/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Mayo 2011	1358,4	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Mayo 2011	244,52	0
31/05/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Mayo 2011	0	1602,92
31/05/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Mayo 2011	1602,92	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Mayo 2011	0	1602,92
31/05/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Mayo	945,18	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mayo	170,14	0
31/05/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Mayo	0	1115,32
31/05/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Mayo	1115,32	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Mayo	0	1115,32
31/05/11	6290000002	LIMPIEZA	Mayo	720	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mayo	129,6	0
31/05/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Mayo	0	849,6
31/05/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Mayo	849,6	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Mayo	0	849,6
31/05/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Mayo	387,49	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mayo	69,75	0
31/05/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Mayo	0	457,24
31/05/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Mayo	457,24	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Mayo	0	457,24
31/05/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Mayo	0	26209,82
31/05/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Mayo	0	4717,77
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	30927,59	0
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	0	30927,59
31/05/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Mayo	30927,59	0
31/05/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Mayo	0	2748,11
31/05/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Mayo	0	494,66
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	3242,77	0
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	0	3242,77
31/05/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Mayo	3242,77	0
31/05/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Mayo	0	912,87
31/05/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Mayo	0	164,32
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	1077,19	0
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	0	1077,19
31/05/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Mayo	1077,19	0
31/05/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Mayo	0	3000
31/05/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Mayo	0	540
31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	3540	0

31/05/11	4300000001	CLIENTES	Mayo	0	3540
31/05/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Mayo	3540	0
31/05/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Mayo	0	1239,98
31/05/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador Mayo	1239,98	0
31/05/11	7050000006	PRESTACION SERVICIO CONFECCION RENTAS	Mayo	0	8032,47
31/05/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Mayo	0	1445,84
31/05/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Confección Rentas Mayo	9478,31	0
31/05/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Mayo	12195,98	0
31/05/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Mayo	3300,49	0
31/05/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Mayo	0	4023,19
31/05/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Mayo	0	1283,26
31/05/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Mayo	0	1260
31/05/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Mayo	0	8930,02
31/05/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Mayo	1260	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Mayo	226,8	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Mayo	0	1486,8
31/05/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Abril	4024,64	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Abril	0	4024,64
31/05/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Mayo	3000	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mayo	540	0
31/05/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Mayo	0	3540
31/05/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Mayo	3540	0
31/05/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Mayo	0	3540
31/05/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Mayo	750	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mayo	135	0
31/05/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Mayo	0	885
31/05/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Mayo	885	0
31/05/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Mayo	0	885
31/05/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Mayo	373,65	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Mayo	67,26	0
31/05/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Mayo	0	440,91
31/05/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Mayo	440,91	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Incentivo Mayo LUIS RODRIGO PALACIOS	0	440,91
31/05/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Mayo	628,41	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Mayo	113,11	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Mayo	0	741,52
31/05/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Mayo Renting Equipo Multifunción	647,16	0

31/05/11	5720000001	BANCO	Cuota Mayo Renting Equipo Multifunción	0	647,16
31/05/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Mayo leasing vehículo	266,67	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Mayo leasing vehículo	48	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Cuota Mayo leasing vehículo	0	314,67
31/05/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Mayo leasing vehículo	314,67	0
31/05/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Mayo leasing vehículo	0	314,67
31/05/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Mayo ICO	436,3	0
31/05/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Mayo ICO	147,04	0
31/05/11	5720000001	BANCO	Cuota Mayo ICO	0	583,34
31/05/11	6230000003	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" MAYO	1920	0
31/05/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	ETT "TEMPORAL QUALITY" MAYO	345,6	0
31/05/11	5720000001	BANCO	ETT "TEMPORAL QUALITY" MAYO	0	2265,6
31/05/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" MAYO	2265,6	0
31/05/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" MAYO	0	2265,6
01/06/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Junio Arrendamiento Local	1103,86	0
01/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Junio Arrendamiento Local	198,7	0
01/06/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Junio Arrendamiento Local	0	1302,56
01/06/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Junio Arrendamiento Local	1302,56	0
01/06/11	5720000001	BANCO	Cuota Junio Arrendamiento Local	0	1302,56
30/06/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Junio 2011	450	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Junio 2011	81	0
30/06/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Junio 2011	0	531
30/06/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Junio 2011	531	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Junio 2011	0	531
30/06/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Junio 2011	100	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Junio 2011	18	0
30/06/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Junio 2011	0	118
30/06/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Junio 2011	118	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Junio 2011	0	118
30/06/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y Comunicaciones Junio 2011	1200,33	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y Comunicaciones Junio 2011	216,06	0
30/06/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y Comunicaciones Junio 2011	0	1416,39
30/06/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y Comunicaciones Junio 2011	1416,39	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y Comunicaciones Junio 2011	0	1416,39
30/06/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Junio	1023,45	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	184,23	0
30/06/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Junio	0	1207,68

30/06/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Junio	1207,68	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Junio	0	1207,68
30/06/11	6290000002	LIMPIEZA	Junio	720	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	129,6	0
30/06/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Junio	0	849,6
30/06/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Junio	849,6	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Junio	0	849,6
30/06/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Junio	453,1	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	81,56	0
30/06/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Junio	0	534,66
30/06/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Junio	534,66	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Junio	0	534,66
30/06/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Junio	0	26827,22
30/06/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Junio	0	4828,9
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	31656,12	0
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	0	31656,12
30/06/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Junio	31656,12	0
30/06/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Junio	0	2748,11
30/06/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Junio	0	494,66
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	3242,77	0
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	0	3242,77
30/06/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Junio	3242,77	0
30/06/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Junio	0	912,87
30/06/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Junio	0	164,32
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	1077,19	0
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	0	1077,19
30/06/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Junio	1077,19	0
30/06/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Junio	0	3320
30/06/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Junio	0	597,6
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	3917,6	0
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	0	3917,6
30/06/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Junio	3917,6	0
30/06/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Junio	0	1312
30/06/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador Junio	1312	0
30/06/11	7050000006	PRESTACION SERVICIO CONFECCION RENTAS	Junio	0	9243,51
30/06/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Junio	0	1663,83
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	10907,34	0
30/06/11	4300000001	CLIENTES	Junio	0	10907,34
30/06/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Confección Rentas Junio	10907,34	0
30/06/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Junio	17920,71	0
30/06/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Junio	3300,49	0

30/06/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREDORES	Junio	0	4023,19
30/06/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Junio	0	1877,47
30/06/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Junio	0	1260
30/06/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Junio	0	14060,54
30/06/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Junio	1260	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Junio	226,8	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Junio	0	1486,8
30/06/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Mayo	4023,19	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Mayo	0	4023,19
30/06/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Junio	3000	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	540	0
30/06/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Junio	0	3540
30/06/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Junio	3540	0
30/06/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Junio	0	3540
30/06/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Junio	750	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	135	0
30/06/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Junio	0	885
30/06/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Junio	885	0
30/06/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Junio	0	885
30/06/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Junio	416,84	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	75,03	0
30/06/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Junio	0	491,87
30/06/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Junio	491,87	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Incentivo Junio LUIS RODRIGO PALACIOS	0	491,87
30/06/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Junio	782,46	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Junio	140,84	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Junio	0	923,3
30/06/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Junio Renting Equipo Multifunción	647,16	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Cuota Junio Renting Equipo Multifunción	0	647,16
30/06/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Junio leasing vehículo	266,67	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Junio leasing vehículo	48	0
30/06/11	5720000001	BANCO	Cuota Junio leasing vehículo	0	314,67
30/06/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Junio leasing vehículo	314,67	0
30/06/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Junio leasing vehículo	0	314,67
30/06/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Junio ICO	438,56	0
30/06/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Junio ICO	144,78	0

30/06/11	5720000001	BANCO	Cuota Junio ICO	0	583,34
30/06/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	2º Trimestre 2011	21280,69	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	2º Trimestre 2011	0	7147,34
30/06/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	2º Trimestre 2011	0	14133,35
30/06/11	6230000003	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" JUNIO	1920	0
30/06/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	ETT "TEMPORAL QUALITY" JUNIO	345,6	0
30/06/11	5720000001	BANCO	ETT "TEMPORAL QUALITY" JUNIO	0	2265,6
30/06/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" JUNIO	2265,6	0
30/06/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" JUNIO	0	2265,6
01/07/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Julio Arrendamiento Local	1103,86	0
01/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Julio Arrendamiento Local	198,7	0
01/07/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Julio Arrendamiento Local	0	1302,56
01/07/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Julio Arrendamiento Local	1302,56	0
01/07/11	5720000001	BANCO	Cuota Julio Arrendamiento Local	0	1302,56
20/07/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	2º Trimestre 2011	14133,35	0
20/07/11	5720000001	BANCO	IVA 2º Trimestre 2011	0	14133,35
20/07/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACT.	2º Trimestre 2011	4505,08	0
20/07/11	5720000001	BANCO	IRPF2º Trimestre 2011	0	4505,08
31/07/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Julio 2011	450	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Julio 2011	81	0
31/07/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Julio 2011	0	531
31/07/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Julio 2011	531	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Julio 2011	0	531
31/07/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Julio 2011	100	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Julio 2011	18	0
31/07/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Julio 2011	0	118
31/07/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Julio 2011	118	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Julio 2011	0	118
31/07/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Julio 2011	864,88	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Julio 2011	155,68	0
31/07/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Julio 2011	0	1020,56
31/07/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Julio 2011	1020,56	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Julio 2011	0	1020,56
31/07/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Julio	452,12	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Julio	81,39	0
31/07/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Julio	0	533,51

31/07/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Julio	533,51	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Julio	0	533,51
31/07/11	6290000002	LIMPIEZA	Julio	720	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Julio	129,6	0
31/07/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Julio	0	849,6
31/07/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Julio	849,6	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Julio	0	849,6
31/07/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Julio	218,29	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Julio	39,29	0
31/07/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Julio	0	257,58
31/07/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Julio	257,58	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Julio	0	257,58
31/07/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Julio	0	27444,62
31/07/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Julio	0	4940,03
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	32384,65	0
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	0	32384,65
31/07/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Julio	32384,65	0
31/07/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Julio	0	2677,47
31/07/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Julio	0	481,94
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	3159,41	0
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	0	3159,41
31/07/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Julio	3159,41	0
31/07/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Julio	0	907,56
31/07/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Julio	0	163,36
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	1070,92	0
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	0	1070,92
31/07/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Julio	1070,92	0
31/07/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Julio	0	3640
31/07/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Julio	0	655,2
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	4295,2	0
31/07/11	4300000001	CLIENTES	Julio	0	4295,2
31/07/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Julio	4295,2	0
31/07/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Julio	0	1499,78
31/07/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador Julio	1499,78	0
31/07/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Julio	12729,62	0
31/07/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Julio	3300,49	0
31/07/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Julio	0	4023,19
31/07/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Julio	0	1246
31/07/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Julio	0	1260
31/07/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Julio	0	9500,92

31/07/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Julio	1260	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Julio	226,8	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Julio	0	1486,8
31/07/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Junio	4023,19	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Junio	0	4023,19
31/07/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Julio	3000	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Julio	540	0
31/07/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Julio	0	3540
31/07/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Julio	3540	0
31/07/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Julio	0	3540
31/07/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Julio	750	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Julio	135	0
31/07/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Julio	0	885
31/07/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Julio	885	0
31/07/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Julio	0	885
31/07/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Julio	426,88	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Julio	76,84	0
31/07/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Julio	0	503,72
31/07/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Julio	503,72	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Incentivo Julio LUIS RODRIGO PALACIOS	0	503,72
31/07/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Julio	554,82	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Julio	99,87	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Julio	0	654,69
31/07/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Julio Renting Equipo Multifunción	647,16	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Cuota Julio Renting Equipo Multifunción	0	647,16
31/07/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Julio leasing vehículo	266,67	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Julio leasing vehículo	48	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Cuota Julio leasing vehículo	0	314,67
31/07/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Julio leasing vehiculo	314,67	0
31/07/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Julio leasing vehiculo	0	314,67
31/07/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Julio ICO	440,85	0
31/07/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Julio ICO	142,49	0
31/07/11	5720000001	BANCO	Cuota Julio ICO	0	583,34
31/07/11	6230000003	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" JULIO	1920	0
31/07/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	ETT "TEMPORAL QUALITY" JULIO	345,6	0
31/07/11	5720000001	BANCO	ETT "TEMPORAL QUALITY" JULIO	0	2265,6

31/07/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" JULIO	0	2265,6
31/07/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" JULIO	2265,6	0
01/08/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Agosto Arrendamiento Local	1103,86	0
01/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Agosto Arrendamiento Local	198,7	0
01/08/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Agosto Arrendamiento Local	0	1302,56
01/08/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Agosto Arrendamiento Local	1302,56	0
01/08/11	5720000001	BANCO	Cuota Agosto Arrendamiento Local	0	1302,56
31/08/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Agosto 2011	450	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Agosto 2011	81	0
31/08/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Agosto 2011	0	531
31/08/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Agosto 2011	531	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Agosto 2011	0	531
31/08/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Agosto 2011	100	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Agosto 2011	18	0
31/08/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Agosto 2011	0	118
31/08/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Agosto 2011	118	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Agosto 2011	0	118
31/08/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Agosto	622,87	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Agosto	112,12	0
31/08/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Agosto	0	734,99
31/08/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Agosto	734,99	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Agosto	0	734,99
31/08/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Agosto	127,29	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Agosto	22,92	0
31/08/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Agosto	0	150,21
31/08/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Agosto	150,21	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Agosto	0	150,21
31/08/11	6290000002	LIMPIEZA	Agosto	720	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Agosto	129,6	0
31/08/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Agosto	0	849,6
31/08/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Agosto	849,6	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Agosto	0	849,6
31/08/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Agosto	178,2	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Agosto	32,08	0
31/08/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Agosto	0	210,28
31/08/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Agosto	210,28	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Agosto	0	210,28

31/08/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Agosto	0	27639,62
31/08/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Agosto	0	4975,13
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	32614,75	0
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	0	32614,75
31/08/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Agosto	32614,75	0
31/08/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Agosto	0	1051,62
31/08/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Agosto	0	189,29
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	1240,91	0
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	0	1240,91
31/08/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Agosto	1240,91	0
31/08/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Agosto	0	864,22
31/08/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Agosto	0	155,56
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	1019,78	0
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	0	1019,78
31/08/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Agosto	1019,78	0
31/08/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Agosto	0	3640
31/08/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Agosto	0	655,2
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	4295,2	0
31/08/11	4300000001	CLIENTES	Agosto	0	4295,2
31/08/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Agosto	4295,2	0
31/08/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Agosto	0	1530,13
31/08/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador	1530,13	0
31/08/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Agosto	12729,62	0
31/08/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Agosto	3299,73	0
31/08/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Agosto	0	4024,64
31/08/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Agosto	0	1246
31/08/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Agosto	0	1260
31/08/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Agosto	0	9498,71
31/08/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Agosto	1260	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Agosto	226,8	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Agosto	0	1486,8
31/08/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Julio	4023,19	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Julio	0	4023,19
31/08/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Agosto	3000	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Agosto	540	0
31/08/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Agosto	0	3540
31/08/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Agosto	3540	0
31/08/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Agosto	0	3540
31/08/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Agosto	750	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Agosto	135	0

31/08/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Agosto	0	885
31/08/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Agosto	885	0
31/08/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Agosto	0	885
31/08/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Agosto	433,09	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Agosto	77,96	0
31/08/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Agosto	0	511,05
31/08/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Agosto	511,05	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Incentivo Agosto LUIS RODRIGO PALACIOS	0	511,05
31/08/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Agosto	152,47	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Agosto	27,44	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Agosto	0	179,91
31/08/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Agosto Renting Equipo Multifunción	647,16	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Cuota Agosto Renting Equipo Multifunción	0	647,16
31/08/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Agosto leasing vehículo	266,67	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Agosto leasing vehículo	48	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Cuota Agosto leasing vehículo	0	314,67
31/08/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Agosto leasing vehículo	314,67	0
31/08/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Agosto leasing vehículo	0	314,67
31/08/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Agosto ICO	443,14	0
31/08/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Agosto ICO	140,2	0
31/08/11	5720000001	BANCO	Cuota Agosto ICO	0	583,34
31/08/11	6230000003	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" AGOSTO	1920	0
31/08/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	ETT "TEMPORAL QUALITY" AGOSTO	345,6	0
31/08/11	5720000001	BANCO	ETT "TEMPORAL QUALITY" AGOSTO	0	2265,6
31/08/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" AGOSTO	2265,6	0
31/08/11	4000000018	ETT "TEMPORAL QUALITY"	ETT "TEMPORAL QUALITY" AGOSTO	0	2265,6
01/09/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Septiembre Arrendamiento Local	1103,86	0
01/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Septiembre Arrendamiento Local	198,7	0
01/09/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Septiembre Arrendamiento Local	0	1302,56
01/09/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Septiembre Arrendamiento Local	1302,56	0
01/09/11	5720000001	BANCO	Cuota Septiembre Arrendamiento Local	0	1302,56
30/09/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Septiembre 2011	450	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Septiembre 2011	81	0
30/09/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Septiembre 2011	0	531
30/09/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Septiembre 2011	531	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Septiembre 2011	0	531

30/09/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Septiembre 2011	100	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Septiembre 2011	18	0
30/09/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Septiembre 2011	0	118
30/09/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Septiembre 2011	118	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Septiembre 2011	0	118
30/09/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Septembre	822,87	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Septembre	148,12	0
30/09/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Septembre	0	970,99
30/09/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Septembre	970,99	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Septembre	0	970,99
30/09/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Septiembre	678,2	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Septiembre	122,08	0
30/09/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Septiembre	0	800,28
30/09/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Septiembre	800,28	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Septiembre	0	800,28
30/09/11	6290000002	LIMPIEZA	Septiembre	720	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Septiembre	129,6	0
30/09/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Septiembre	0	849,6
30/09/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Septiembre	849,6	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Septiembre	0	849,6
30/09/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Septiembre	201,84	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Septiembre	36,33	0
30/09/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Septiembre	0	238,17
30/09/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Septiembre	238,17	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Septiembre	0	238,17
30/09/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Septiembre	0	29024,62
30/09/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Septiembre	0	5224,43
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	34249,05	0
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	0	34249,05
30/09/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Septiembre	34249,05	0
30/09/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Septiembre	0	3774,83
30/09/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Septiembre	0	679,47
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	4454,3	0
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	0	4454,3
30/09/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Septiembre	4454,3	0
30/09/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Septiembre	0	998,13
30/09/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Septiembre	0	179,66
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	1177,79	0
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	0	1177,79
30/09/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Septiembre	1177,79	0

30/09/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Septiembre	0	3640
30/09/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Septiembre	0	655,2
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	4295,2	0
30/09/11	4300000001	CLIENTES	Septiembre	0	4295,2
30/09/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Septiembre	4295,2	0
30/09/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Septiembre	0	1567,4
30/09/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador	1567,4	0
30/09/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Septiembre	12754,46	0
30/09/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Septiembre	3299,73	0
30/09/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Septiembre	0	4024,64
30/09/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Septiembre	0	1327,16
30/09/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Septiembre	0	1260
30/09/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Septiembre	0	9442,39
30/09/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Septiembre	1260	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Septiembre	226,8	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Septiembre	0	1486,8
30/09/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Agosto	4024,64	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Agosto	0	4024,64
30/09/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Septiembre	3000	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Septiembre	540	0
30/09/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Septiembre	0	3540
30/09/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Septiembre	3540	0
30/09/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Septiembre	0	3540
30/09/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Septiembre	750	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Septiembre	135	0
30/09/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Septiembre	0	885
30/09/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Septiembre	885	0
30/09/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	0	885
30/09/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Septiembre	464,63	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Septiembre	83,63	0
30/09/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Septiembre	0	548,26
30/09/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Septiembre	548,26	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Incentivo Septiembre LUIS RODRIGO	0	548,26
30/09/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Septiembre	458,69	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Septiembre	82,56	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Septiembre	0	541,25
30/09/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Septiembre Renting Equipo Multifunción	647,16	0

30/09/11	5720000001	BANCO	Cuota Septiembre Renting Equipo Multifunción	0	647,16
30/09/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Septiembre leasing vehículo	266,67	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Septiembre leasing vehículo	48	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Cuota Septiembre leasing vehículo	0	314,67
30/09/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Septiembre leasing vehículo	314,67	0
30/09/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Septiembre leasing vehículo	0	314,67
30/09/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Septiembre ICO	445,44	0
30/09/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Septiembre ICO	137,9	0
30/09/11	5720000001	BANCO	Cuota Septiembre ICO	0	583,34
30/09/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	3er Trimestre 2011	18954,47	0
30/09/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	3er Trimestre 2011	0	6020,81
30/09/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	3er Trimestre 2011	0	12933,66
01/10/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Octubre Arrendamiento Local	1103,86	0
01/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Octubre Arrendamiento Local	198,7	0
01/10/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Octubre Arrendamiento Local	0	1302,56
01/10/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Octubre Arrendamiento Local	1302,56	0
01/10/11	5720000001	BANCO	Cuota Octubre Arrendamiento Local	0	1302,56
20/10/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	3er Trimestre 2011	12933,66	0
20/10/11	5720000001	BANCO	IVA 3er Trimestre 2011	0	12933,66
20/10/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACT.	3er Trimestre 2011	3819,16	0
20/10/11	5720000001	BANCO	IRPF 3er Trimestre 2011	0	3819,16
31/10/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Octubre 2011	450	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Octubre 2011	81	0
31/10/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Octubre 2011	0	531
31/10/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Octubre 2011	531	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Octubre 2011	0	531
31/10/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Octubre 2011	100	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Octubre 2011	18	0
31/10/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Octubre 2011	0	118
31/10/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Octubre 2011	118	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Octubre 2011	0	118
31/10/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Octubre	914,37	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Octubre	164,59	0
31/10/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Octubre	0	1078,96
31/10/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Octubre	1078,96	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Octubre	0	1078,96

31/10/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Octubre	724,19	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Octubre	130,36	0
31/10/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Octubre	0	854,55
31/10/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Octubre	854,55	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Octubre	0	854,55
31/10/11	6290000002	LIMPIEZA	Octubre	720	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Octubre	129,6	0
31/10/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Octubre	0	849,6
31/10/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Octubre	849,6	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Octubre	0	849,6
31/10/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Octubre	413,28	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Octubre	74,39	0
31/10/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Octubre	0	487,67
31/10/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Octubre	487,67	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Octubre	0	487,67
31/10/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Octubre	0	29024,62
31/10/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Octubre	0	5224,43
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	34249,05	0
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	0	34249,05
31/10/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Octubre	34249,05	0
31/10/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Octubre	0	4875,68
31/10/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Octubre	0	877,62
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	5753,3	0
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	0	5753,3
31/10/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Octubre	5753,3	0
31/10/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Octubre	0	1200,37
31/10/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Octubre	0	216,07
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	1416,44	0
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	0	1416,44
31/10/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Octubre	1416,44	0
31/10/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Octubre	0	3640
31/10/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Octubre	0	655,2
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	4295,2	0
31/10/11	4300000001	CLIENTES	Octubre	0	4295,2
31/10/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Octubre	4295,2	0
31/10/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Octubre	0	1743,55
31/10/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador	1743,55	0
31/10/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Octubre	12759,43	0
31/10/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Octubre	3299,73	0
31/10/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Octubre	0	4024,64

31/10/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Octubre	0	1344,35
31/10/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Octubre	0	1260
31/10/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Octubre	0	9430,17
31/10/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Octubre	1260	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Octubre	226,8	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Octubre	0	1486,8
31/10/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Septiembre	4024,64	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Emrpesa Septiembre	0	4024,64
31/10/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Octubre	3000	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Octubre	540	0
31/10/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Octubre	0	3540
31/10/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Octubre	3540	0
31/10/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Octubre	0	3540
31/10/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Octubre	750	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Octubre	135	0
31/10/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Octubre	0	885
31/10/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Octubre	885	0
31/10/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO Octubre	0	885
31/10/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Octubre	527,55	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Octubre	94,96	0
31/10/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Octubre	0	622,51
31/10/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Octubre	622,51	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Incentivo Octubre LUIS RODRIGO PALACIOS	0	622,51
31/10/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Octubre	531,99	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Octubre	95,76	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Octubre	0	627,75
31/10/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Octubre Renting Equipo Multifunción	647,16	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Cuota Octubre Renting Equipo Multifunción	0	647,16
31/10/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Octubre leasing vehículo	266,67	0
31/10/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Octubre leasing vehículo	48	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Cuota Octubre leasing vehículo	0	314,67
31/10/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Octubre leasing vehículo	314,67	0
31/10/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Octubre leasing vehículo	0	314,67
31/10/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Octubre ICO	447,76	0
31/10/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Octubre ICO	135,58	0
31/10/11	5720000001	BANCO	Cuota Octubre ICO	0	583,34

01/11/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Noviembre Arrendamiento Local	1103,86	0
01/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Noviembre Arrendamiento Local	198,7	0
01/11/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Noviembre Arrendamiento Local	0	1302,56
01/11/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Noviembre Arrendamiento Local	1302,56	0
01/11/11	5720000001	BANCO	Cuota Noviembre Arrendamiento Local	0	1302,56
30/11/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Noviembre 2011	450	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Noviembre 2011	81	0
30/11/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Noviembre 2011	0	531
30/11/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Noviembre 2011	531	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Noviembre 2011	0	531
30/11/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Noviembre 2011	100	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Noviembre 2011	18	0
30/11/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Noviembre 2011	0	118
30/11/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Noviembre 2011	118	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Noviembre 2011	0	118
30/11/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Noviembre	847,02	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Noviembre	152,47	0
30/11/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Noviembre	0	999,49
30/11/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Noviembre	999,49	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Noviembre	0	999,49
30/11/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Noviembre	731,27	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Noviembre	131,63	0
30/11/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Noviembre	0	862,9
30/11/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Noviembre	862,9	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Material de Oficina Noviembre	0	862,9
30/11/11	6290000002	LIMPIEZA	Noviembre	720	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Noviembre	129,6	0
30/11/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Noviembre	0	849,6
30/11/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Noviembre	849,6	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Noviembre	0	849,6
30/11/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Noviembre	401,28	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Noviembre	72,23	0
30/11/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Noviembre	0	473,51
30/11/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Noviembre	473,51	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Noviembre	0	473,51
30/11/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Noviembre	0	29219,62
30/11/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Noviembre	0	5259,53
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	34479,15	0

30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	0	34479,15
30/11/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Noviembre	34479,15	0
30/11/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Noviembre	0	5763,12
30/11/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Noviembre	0	1037,36
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	6800,48	0
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	0	6800,48
30/11/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Noviembre	6800,48	0
30/11/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Noviembre	0	1451,43
30/11/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Noviembre	0	261,26
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	1712,69	0
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	0	1712,69
30/11/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Noviembre	1712,69	0
30/11/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Noviembre	0	3640
30/11/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Noviembre	0	655,2
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	4295,2	0
30/11/11	4300000001	CLIENTES	Noviembre	0	4295,2
30/11/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Noviembre	4295,2	0
30/11/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Noviembre	0	1890,47
30/11/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Asegurador	1890,47	0
30/11/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Noviembre	12759,43	0
30/11/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Noviembre	3299,73	0
30/11/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Noviembre	0	4024,64
30/11/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC	Noviembre	0	1344,35
30/11/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Noviembre	0	1260
30/11/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Noviembre	0	9430,17
30/11/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Noviembre	1260	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Noviembre	226,8	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Noviembre	0	1486,8
30/11/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREESORES	Octubre	4024,64	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Octubre	0	4024,64
30/11/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Noviembre	3000	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Noviembre	540	0
30/11/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Noviembre	0	3540
30/11/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Noviembre	3540	0
30/11/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Noviembre	0	3540
30/11/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Noviembre	750	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Noviembre	135	0
30/11/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Noviembre	0	885
30/11/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Noviembre	885	0
30/11/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	0	885

30/11/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Noviembre	570,56	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Noviembre	102,7	0
30/11/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Noviembre	0	673,26
30/11/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Noviembre	673,26	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Incentivo Noviembre LUIS RODRIGO PALACIOS	0	673,26
30/11/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Noviembre	389,01	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Noviembre	70,02	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Noviembre	0	459,03
30/11/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Noviembre Renting Equipo Multifunción	647,16	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Cuota Noviembre Renting Equipo Multifunción	0	647,16
30/11/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Noviembre leasing vehículo	266,67	0
30/11/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Noviembre leasing vehículo	48	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Cuota Noviembre leasing vehículo	0	314,67
30/11/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Noviembre leasing vehículo	314,67	0
30/11/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Noviembre leasing vehículo	0	314,67
30/11/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Noviembre ICO	450,09	0
30/11/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Noviembre ICO	133,25	0
30/11/11	5720000001	BANCO	Cuota Noviembre ICO	0	583,34
01/12/11	6210000000	ARRENDAMIENTOS Y CANONES	Cuota Diciembre Arrendamiento Local	1103,86	0
01/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Diciembre Arrendamiento Local	198,7	0
01/12/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Diciembre Arrendamiento Local	0	1302,56
01/12/11	4000000001	JOCASE, S.L.	Cuota Diciembre Arrendamiento Local	1302,56	0
01/12/11	5720000001	BANCO	Cuota Diciembre Arrendamiento Local	0	1302,56
31/12/11	6280000001	LUZ	Consumo Luz Diciembre 2011	450	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Luz Diciembre 2011	81	0
31/12/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Diciembre 2011	0	531
31/12/11	4000000002	ENDESA ENERGIA, S.A.	Consumo Luz Diciembre 2011	531	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Consumo Luz Diciembre 2011	0	531
31/12/11	6280000002	AGUA	Consumo Agua Diciembre 2011	100	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Agua Diciembre 2011	18	0
31/12/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Diciembre 2011	0	118
31/12/11	4000000003	AGUAS DE BARCELONA, S.A.	Consumo Agua Diciembre 2011	118	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Consumo Agua Diciembre 2011	0	118
31/12/11	6280000003	TELEFONIA Y COMUNICACIONES	Consumo Telefonía y comunicaciones Diciembre	1122,37	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Consumo Telefonía y comunicaciones Diciembre	202,03	0
31/12/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Diciembre	0	1324,4

31/12/11	4000000005	VODAFONE	Consumo Telefonía y comunicaciones Diciembre	1324,4	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Consumo Telefonía y comunicaciones Diciembre	0	1324,4
31/12/11	6290000006	COMPRA MATERIAL DE OFICINA	Diciembre	729,53	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Diciembre	131,32	0
31/12/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Diciembre	0	860,85
31/12/11	4000000008	KANGUROS, S.A.	Diciembre	860,85	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Material de oficina Diciembre	0	860,85
31/12/11	6290000002	LIMPIEZA	Diciembre	720	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Diciembre	129,6	0
31/12/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Diciembre	0	849,6
31/12/11	4000000009	G.P.L. LIMPIEZAS, S.L.	Diciembre	849,6	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Serv. de Limpieza Diciembre	0	849,6
31/12/11	6270000000	PUBLICIDAD, PROPAGANDA Y RELACIONES PUB.	Diciembre	359,83	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Diciembre	64,77	0
31/12/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Diciembre	0	424,6
31/12/11	4000000011	MARKETING FULL AGENCY	Diciembre	424,6	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Gastos Publicidad Diciembre	0	424,6
31/12/11	7050000001	PRESTACION SERVICIOS JURIDICO-LABORALES	Diciembre	0	29219,6
31/12/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Diciembre	0	5259,53
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	34479,13	0
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	0	34479,13
31/12/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Jurídico-Laboral Diciembre	34479,13	0
31/12/11	7050000002	PRESTACION SERVICIO ORIENTACION	Diciembre	0	6505,92
31/12/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Diciembre	0	1171,07
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	7676,99	0
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	0	7676,99
31/12/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Orientación Laboral Diciembre	7676,99	0
31/12/11	7050000003	PRESTACION SERVICIO COLOCACION	Diciembre	0	1691,51
31/12/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Diciembre	0	304,47
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	1995,98	0
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	0	1995,98
31/12/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Colocación Laboral Diciembre	1995,98	0
31/12/11	7050000004	PRESTACION SERVICIO FISCAL-CONTABLE	Diciembre	0	3640
31/12/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	Diciembre	0	655,2
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	4295,2	0
31/12/11	4300000001	CLIENTES	Diciembre	0	4295,2
31/12/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Fiscal-Contable Diciembre	4295,2	0
31/12/11	7050000005	PRESTACION ASESORAMIENTO ASEGURADOR	Diciembre	0	1961,36
31/12/11	5720000001	BANCO	Ingresos Serv. Asesoramiento Laboral	1961,36	0
31/12/11	6400000000	SUELDOS Y SALARIOS	Diciembre	24663,86	0

31/12/11	6420000000	SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	Diciembre	3299,73	0
31/12/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Diciembre	0	4024,64
31/12/11	4750000002	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR RET. PRACTIC.	Diciembre	0	2733,37
31/12/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Diciembre	0	1260
31/12/11	5720000001	BANCO	Sueldos y Salarios Diciembre	0	19945,58
31/12/11	4000000013	ACCOR (TICKETS RESTAURANT)	Tickets Restaurant Diciembre	1260	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Tickets Restaurant Diciembre	226,8	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Tickets Restaurant Diciembre	0	1486,8
31/12/11	4760000000	ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACREEDORES	Noviembre	4024,64	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Seg.Social a cargo Empresa Noviembre	0	4024,64
31/12/11	6230000001	DANIEL CAPEROTE MORALES	Diciembre	3000	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Diciembre	540	0
31/12/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Diciembre	0	3540
31/12/11	4000000014	DANIEL CAPEROTE MORALES	Diciembre	3540	0
31/12/11	5720000001	BANCO	DANIEL CAPEROTE MORALES Diciembre	0	3540
31/12/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Diciembre	750	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Diciembre	135	0
31/12/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Diciembre	0	885
31/12/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Diciembre	885	0
31/12/11	5720000001	BANCO	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	0	885
31/12/11	6230000002	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Diciembre	722,44	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Incentivo Diciembre	130,04	0
31/12/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Diciembre	0	852,48
31/12/11	4000000015	LUIS RODRIGO PALACIOS MERCADO	Incentivo Diciembre	852,48	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Incentivo Diciembre LUIS RODRIGO PALACIOS	0	852,48
31/12/11	6290000001	GASTOS DE VIAJE	Diciembre	1012,66	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Diciembre	182,28	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Gastos de Viaje Diciembre	0	1194,94
31/12/11	6260000001	CUOTA RENTING	Cuota Diciembre Renting Equipo Multifunción	647,16	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Cuota Diciembre Renting Equipo Multifunción	0	647,16
31/12/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Diciembre leasing vehículo	266,67	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	Cuota Diciembre leasing vehículo	48	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Cuota Diciembre leasing vehículo	0	314,67
31/12/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Diciembre leasing vehículo	314,67	0
31/12/11	4000000016	FINANCIERA RENAULT	Cuota Diciembre leasing vehículo	0	314,67
31/12/11	5240000000	DEUDAS A CORTO PLAZO	Cuota Diciembre ICO	452,43	0

31/12/11	6620000002	INTERESES BANCARIOS CREDITO ICO	Cuota Diciembre ICO		130,91	0
31/12/11	5720000001	BANCO	Cuota Diciembre ICO		0	583,34
31/12/11	4770000016	HACIENDA PUBLICA IVA REPERCUTIDO 18%	4º Trimestre 2011		21576,94	0
31/12/11	4720000001	HACIENDA PUBLICA IVA SOPORTADO 18%	4º Trimestre 2011		0	5930,85
31/12/11	4750000001	HACIENDA PUBLICA ACREEDORA I.V.A.	4º Trimestre 2011		0	15646,09
31/12/11	6816000000	AMORTIZACION ACUMULADA MOBILIARIO	Amortización Mobiliario (25%)		1456,23	0
31/12/11	2816000000	AMORTIZACION ACUMULADA MOBILIARIO	Amortización Mobiliario (25%)		0	1456,23
31/12/11	6817000000	AMORTIZACION ACUMULADA EQUIPOS INFORMATICOS	Amortización Equipos Informáticos (25%)		4851,78	0
31/12/11	2817000000	AMORTIZACION EQUIPOS INFORMATICOS	Amortización Equipos Informáticos (25%)		0	4851,78
31/12/11	6806000000	AMORTIZACION ACUMULADA APLIC. INFORM.	Amortización Aplicaciones Informáticas (25%)		875	0
31/12/11	2806000000	AMORTIZACION ACUMULADA APLIC. INFORM.	Amortización Aplicaciones Informáticas (25%)		0	875
31/12/11	6818000000	AMORTIZACION ACUMULADA ELEMENTOS TRANSPORTE	Amortización Elementos de Transporte (20%)		3200	0
31/12/11	2818000000	AMORTIZACION ACUMULADA ELEMENTOS TRANSPORTE	Amortización Elementos de Transporte (20%)		0	3200
31/12/11	6300000000	IMPUESTO SOBRE BENEFICIOS		2011	13114,75	0
31/12/11	4750000003	HACIENDA PUBLICA ACREEDOR POR IMP. SOC.		2011	0	13114,75

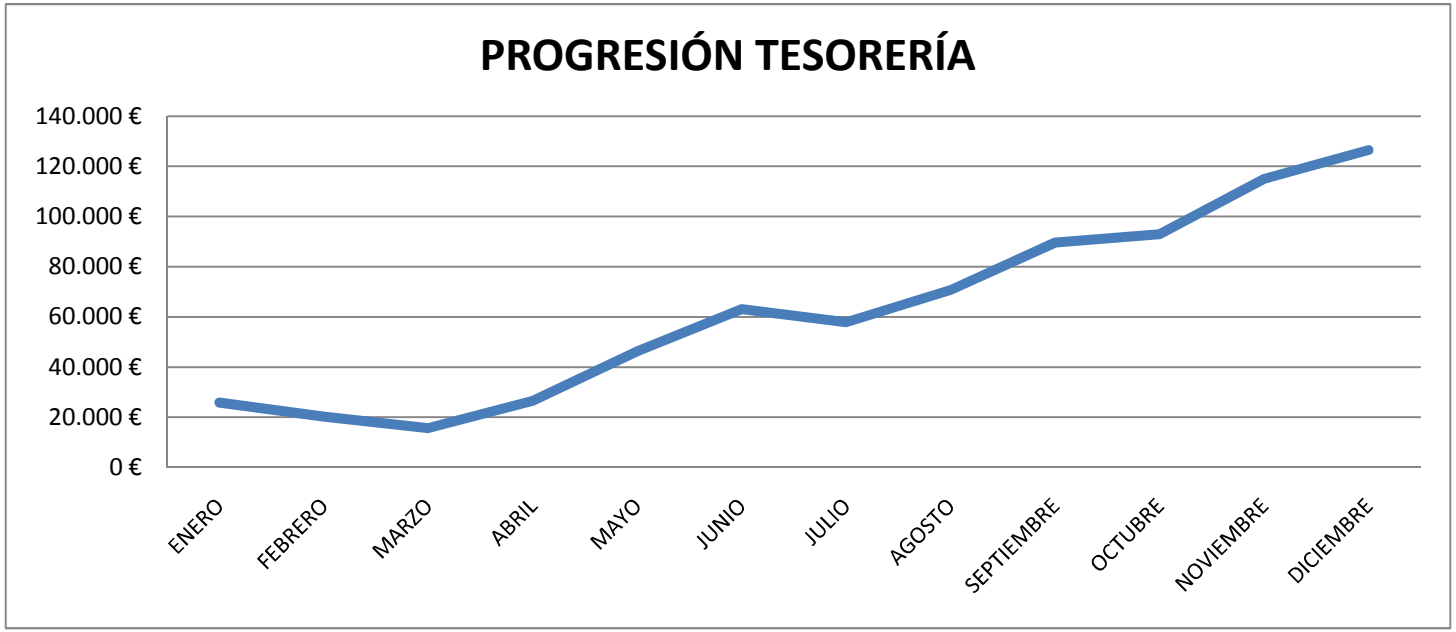
CUADRO DE TESORERÍA DE IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. 2011

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Aportación Capital Social	48.000,00 €												**48.000,00 €**
Gastos de Constitución	-5.175,44 €												**-5.175,44 €**
Fianza Arrendamiento Local	-2.605,11 €												**-2.605,11 €**
Arrendamiento Local	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	-1.302,56 €	**-15.630,72 €**
Mobiliario	-6.873,37 €												**-6.873,37 €**
Equipos informáticos	-22.900,38 €												**-22.900,38 €**
Software "Asesoría Dynamic"	-4.130,00 €												**-4.130,00 €**
Seguro Multirriesgo "Oficina Reale"	-241,68 €												**-241,68 €**
Seguro Responsabilidad Civil	-2.313,15 €												**-2.313,15 €**
Concesión crédito ICO	30.000,00 €												**30.000,00 €**
Gastos de Apertura ICO	-531,00 €												**-531,00 €**
Ingresos servicios laborales	14.982,46 €	19.616,58 €	21.917,11 €	26.887,27 €	30.927,59 €	31.656,12 €	32.384,65 €	32.614,75 €	34.249,05 €	34.249,05 €	34.479,15 €	34.479,13 €	**348.442,91 €**
Ingresos servicios de orientación		519,96 €	1.133,81 €	1.715,30 €	3.242,77 €	3.242,77 €	3.159,41 €	1.240,91 €	4.454,30 €	5.753,30 €	6.800,48 €	7.676,99 €	**38.940,00 €**
Ingresos servicios de colocación		153,31 €	263,81 €	834,91 €	1.077,19 €	1.077,19 €	1.070,92 €	1.019,78 €	1.177,79 €	1.416,44 €	1.712,69 €	1.995,98 €	**11.800,01 €**
Ingresos servicios fiscal-contable		849,60 €	2.360,00 €	3.068,00 €	3.540,00 €	3.917,60 €	4.295,20 €	4.295,20 €	4.295,20 €	4.295,20 €	4.295,20 €	4.295,20 €	**39.506,40 €**
Ingresos servicios ases. asegurador		998,77 €	1.037,51 €	1.131,05 €	1.239,98 €	1.312,00 €	1.499,78 €	1.530,13 €	1.567,40 €	1.743,55 €	1.890,47 €	1.961,36 €	**15.912,00 €**
Ingresos servicios rentas				7.934,34 €	9.478,31 €	10.907,34 €							**28.319,99 €**
Luz	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	-531,00 €	**-6.372,00 €**
Agua	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	-118,00 €	**-1.416,00 €**
Telefonía y telecomunicaciones	-956,13 €	-855,67 €	-927,11 €	-1.296,20 €	-1.602,92 €	-1.416,39 €	-1.020,56 €	-734,99 €	-970,99 €	-1.078,96 €	-999,49 €	-1.324,40 €	**-13.183,81 €**
Material de Oficina	-880,15 €	-800,29 €	-838,08 €	-983,84 €	-1.115,32 €	-1.207,68 €	-533,51 €	-150,21 €	-800,28 €	-854,55 €	-862,90 €	-860,85 €	**-9.887,66 €**
Servicio de Limpieza	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	-849,60 €	**-10.195,20 €**
Gastos de publicidad	-719,54 €	-754,33 €	-860,64 €	-505,59 €	-457,24 €	-534,66 €	-257,58 €	-210,28 €	-238,17 €	-487,67 €	-473,51 €	-424,60 €	**-5.923,81 €**
Sueldos y salarios	-9.253,34 €	-9.430,17 €	-9.430,17 €	-9.430,17 €	-8.930,02 €	-14.060,54 €	-9.500,92 €	-9.498,71 €	-9.442,39 €	-9.430,17 €	-9.430,17 €	-19.945,58 €	**-127.782,35 €**

Tickets Restaurant	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	-1.486,80 €	**-17.841,60 €**
Seg. Social a cargo de la empresa		-4.024,64 €	-4.024,64 €	-4.024,64 €	-4.024,64 €	-4.023,19 €	-4.023,19 €	-4.023,19 €	-4.024,64 €	-4.024,64 €	-4.024,64 €	-4.024,64 €	**-44.266,69 €**
Daniel Caperote (Gerente)	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	-3.540,00 €	**-42.480,00 €**
Luis R. Palacios (Comercial)	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	-885,00 €	**-10.620,00 €**
Incentivo Comercial		-343,27 €	-358,52 €	-402,13 €	-440,91 €	-491,87 €	-503,72 €	-511,05 €	-548,26 €	-622,51 €	-673,26 €	-852,48 €	**-5.747,98 €**
Gastos de viaje	-290,00 €	-505,68 €	-632,29 €	-855,28 €	-741,52 €	-923,30 €	-654,69 €	-179,91 €	-541,25 €	-627,75 €	-459,03 €	-1.194,94 €	**-7.605,64 €**
Cuota Renting (mutifunción)	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	-647,16 €	**-7.765,92 €**
Cuota Leasing (vehículo)	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	-314,67 €	**-3.776,04 €**
Cuota ICO	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	-583,34 €	**-7.000,08 €**
Arrendamiento y Mto. extintores		-731,60 €											**-731,60 €**
ETT "Temporal Quality"			-2.265,60 €	-2.265,60 €	-2.265,60 €	-2.265,60 €	-2.265,60 €	-2.265,60 €					**-13.593,60 €**
Servicio de Prevención Asepeyo			-1.770,00 €										**-1.770,00 €**
IVA (Trimestral)				3.354,51 €			-14.133,35 €			-12.933,66 €			**-23.712,50 €**
IRPF (Trimestral)				-4.005,97 €			-4.505,08 €			-3.819,16 €			**-12.330,21 €**

TOTAL	**25.855,04 €**	**-5.565,56 €**	**-4.652,94 €**	**10.897,83 €**	**19.669,54 €**	**16.931,66 €**	**-5.246,37 €**	**12.868,70 €**	**18.919,63 €**	**3.320,34 €**	**21.996,86 €**	**11.523,04 €**	**126.517,77 €**

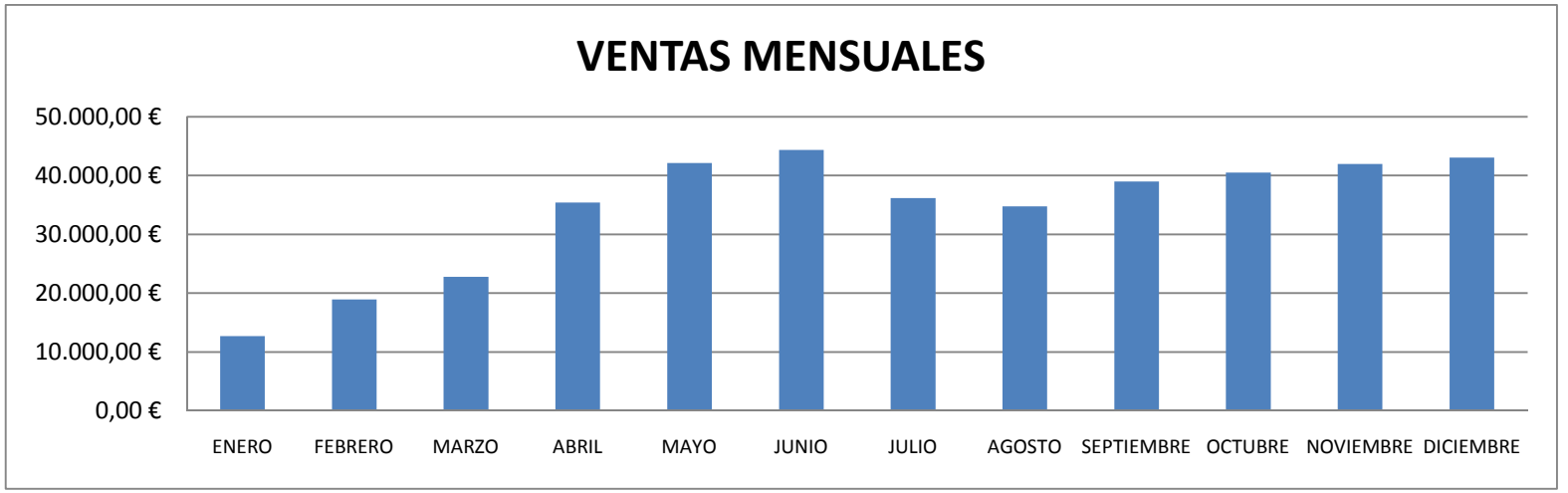
PROGRESIÓN TESORERÍA	**25.855,04 €**	**20.289,48 €**	**15.636,54 €**	**26.534,37 €**	**46.203,91 €**	**63.135,57 €**	**57.889,20 €**	**70.757,90 €**	**89.677,53 €**	**92.997,87 €**	**114.994,73 €**	**126.517,77 €**

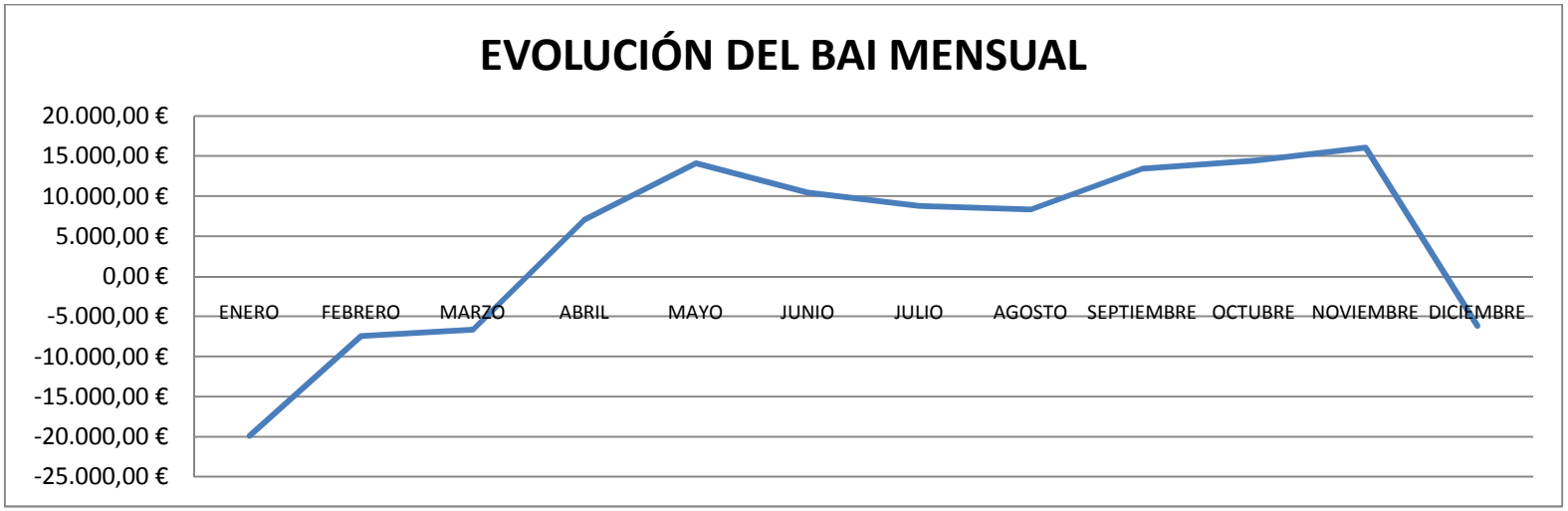

PROGRESIÓN TESORERÍA
140.000 €
120.000 €
100.000 €
80.000 €
60.000 €
40.000 €
20.000 €
0 €
ENERO
FEBRERO
MARZO
ABRIL
MAYO
JUNIO
JULIO
AGOSTO
SEPTIEMBRE
OCTUBRE
NOVIEMBRE
DICIEMBRE

CUENTA DE EXPLOTACIÓN DE IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. 2011

CTA.		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
705	**(1)VENTAS**	**12.697,00 €**	**18.913,55 €**	**22.795,76 €**	**35.402,08 €**	**42.143,25 €**	**44.363,71 €**	**36.169,43 €**	**34.725,59 €**	**39.004,98 €**	**40.484,22 €**	**41.964,64 €**	**43.018,39 €**	**411.682,60 €**
	Prestación servicios laborales	12.697,00 €	16.624,22 €	18.573,82 €	22.785,82 €	26.209,82 €	26.827,22 €	27.444,62 €	27.639,62 €	29.024,62 €	29.024,62 €	29.219,62 €	29.219,60 €	295.290,60 €
	Prestación servicio de orientación		440,64 €	960,86 €	1.453,64 €	2.748,11 €	2.748,11 €	2.677,47 €	1.051,62 €	3.774,83 €	4.875,68 €	5.763,12 €	6.505,92 €	33.000,00 €
	Prestación servicio de colocación		129,92 €	223,57 €	707,55 €	912,87 €	912,87 €	907,56 €	864,22 €	998,13 €	1.200,37 €	1.451,43 €	1.691,51 €	10.000,00 €
	Prestación servicio fiscal-contable		720,00 €	2.000,00 €	2.600,00 €	3.000,00 €	3.320,00 €	3.640,00 €	3.640,00 €	3.640,00 €	3.640,00 €	3.640,00 €	3.640,00 €	33.480,00 €
	Prestación servicio ases. asegurador		998,77 €	1.037,51 €	1.131,05 €	1.239,98 €	1.312,00 €	1.499,78 €	1.530,13 €	1.567,40 €	1.743,55 €	1.890,47 €	1.961,36 €	15.912,00 €
	Prestación servicio rentas				6.724,02 €	8.032,47 €	9.243,51 €							24.000,00 €
	(2)GASTOS DE PERSONAL	**15.855,25 €**	**16.059,16 €**	**16.059,16 €**	**16.059,16 €**	**15.496,47 €**	**21.221,20 €**	**16.030,11 €**	**16.029,35 €**	**16.054,19 €**	**16.059,16 €**	**16.059,16 €**	**27.963,59 €**	**208.945,96 €**
640	*Sueldos y salarios*	12.555,52 €	12.759,43 €	12.759,43 €	12.759,43 €	12.195,98 €	17.920,71 €	12.729,62 €	12.729,62 €	12.754,46 €	12.759,43 €	12.759,43 €	24.663,86 €	169.346,92 €
642	*Seguridad Soc. a cargo de la empresa*	3.299,73 €	3.299,73 €	3.299,73 €	3.299,73 €	3.300,49 €	3.300,49 €	3.300,49 €	3.299,73 €	3.299,73 €	3.299,73 €	3.299,73 €	3.299,73 €	39.599,04 €
	(3)OTROS GASTOS DE EXPLOTACIÓN	**16.573,52 €**	**10.153,08 €**	**13.255,96 €**	**12.117,32 €**	**12.384,15 €**	**12.567,20 €**	**11.208,01 €**	**10.204,94 €**	**9.397,25 €**	**9.882,40 €**	**9.710,16 €**	**10.717,85 €**	**138.171,84 €**
621	*Arrendamientos y cánones*	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	1.103,86 €	13.246,32 €
623	*Facturación Gerente*	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €	36.000,00 €
623	*Comercial*	750,00 €	1.040,91 €	1.053,83 €	1.090,79 €	1.123,65 €	1.166,84 €	1.176,88 €	1.183,09 €	1.214,63 €	1.277,55 €	1.320,56 €	1.472,44 €	13.871,17 €
623	*ETT "Temporal Quality"*			1.920,00 €	1.920,00 €	1.920,00 €	1.920,00 €	1.920,00 €	1.920,00 €					11.520,00 €
625	*Primas de seguros*	2.554,83 €												2.554,83 €
626	*Gastos bancarios*	450,00 €												450,00 €
626	*Cuota Renting*	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	647,16 €	7.765,92 €
627	*Publicidad y propaganda*	609,78 €	639,26 €	729,36 €	428,47 €	387,49 €	453,10 €	218,29 €	178,20 €	201,84 €	413,28 €	401,28 €	359,83 €	5.020,18 €
628	*Suministros (Luz)*	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	450,00 €	5.400,00 €
628	*Suministros (Agua)*	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €	1.200,00 €
628	*Suministros (Telefonía y com.)*	810,28 €	725,14 €	785,68 €	1.098,47 €	1.358,40 €	1.200,33 €	864,88 €	622,87 €	822,87 €	914,37 €	847,02 €	1.122,37 €	11.172,68 €

629	*Gastos de viaje*	245,76 €	428,54 €	535,84 €	724,81 €	628,41 €	782,46 €	554,82 €	152,47 €	458,69 €	531,99 €	389,01 €	1.012,66 €	6.445,46 €
629	*Servicio de limpieza*	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	720,00 €	8.640,00 €
629	*Gastos de constitución*	4.385,96 €												4.385,96 €
629	*Servicio Mant. Extintores*		620,00 €											620,00 €
629	*Compra material oficina*	745,89 €	678,21 €	710,23 €	833,76 €	945,18 €	1.023,45 €	452,12 €	127,29 €	678,20 €	724,19 €	731,27 €	729,53 €	8.379,32 €
629	*Servicio de Prevención*			1.500,00 €										1.500,00 €
	(4)AMORTIZACIÓN DEL INMOVILIZADO	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**0,00 €**	**10.383,01 €**	**10.383,01 €**
680	*Amort. Acumuladas Aplicaciones Inform.*												875,00 €	875,00 €
681	*Amort. Acumuladas Mobiliario*												1.456,23 €	1.456,23 €
681	*Amort. Acumuladas Equipos informáticos*												4.851,78 €	4.851,78 €
681	*Amort. Acumuladas Elementos de trans.*												3.200,00 €	3.200,00 €
	(5)BAIT (+1-2-3-4)	**-19.731,77 €**	**-7.298,69 €**	**-6.519,36 €**	**7.225,60 €**	**14.262,63 €**	**10.575,31 €**	**8.931,31 €**	**8.491,30 €**	**13.553,54 €**	**14.542,66 €**	**16.195,32 €**	**-6.046,06 €**	**54.181,79 €**
6620	*(6)Gastos financieros (Intereses ICO)*	156,00 €	153,78 €	151,55 €	149,30 €	147,04 €	144,78 €	142,49 €	140,20 €	137,90 €	135,58 €	133,25 €	130,91 €	1.722,78 €
	(7)BAI (+5-6)	**-19.887,77 €**	**-7.452,47 €**	**-6.670,91 €**	**7.076,30 €**	**14.115,59 €**	**10.430,53 €**	**8.788,82 €**	**8.351,10 €**	**13.415,64 €**	**14.407,08 €**	**16.062,07 €**	**-6.176,97 €**	**52.459,01 €**
6300	*(8)Impuesto sobre beneficios (25%)*													13.114,75 €
	BN (Resultado del ejercicio) (+7-8)													**39.344,26 €**


VENTAS MENSUALES
50.000,00 €
40.000,00 €
30.000,00 €
20.000,00 €
10.000,00 €
0,00 €
ENERO
FEBRERO
MARZO
ABRIL
MAYO
JUNIO
JULIO
AGOSTO
SEPTIEMBRE
OCTUBRE
NOVIEMBRE
DICIEMBRE


EVOLUCIÓN DEL BAI MENSUAL
20.000,00 €
15.000,00 €
10.000,00 €
5.000,00 €
0,00 €
-5.000,00 €
-10.000,00 €
-15.000,00 €
-20.000,00 €
-25.000,00 €
ENERO
FEBRERO
MARZO
ABRIL
MAYO
JUNIO
JULIO
AGOSTO
SEPTIEMBRE
OCTUBRE
NOVIEMBRE
DICIEMBRE

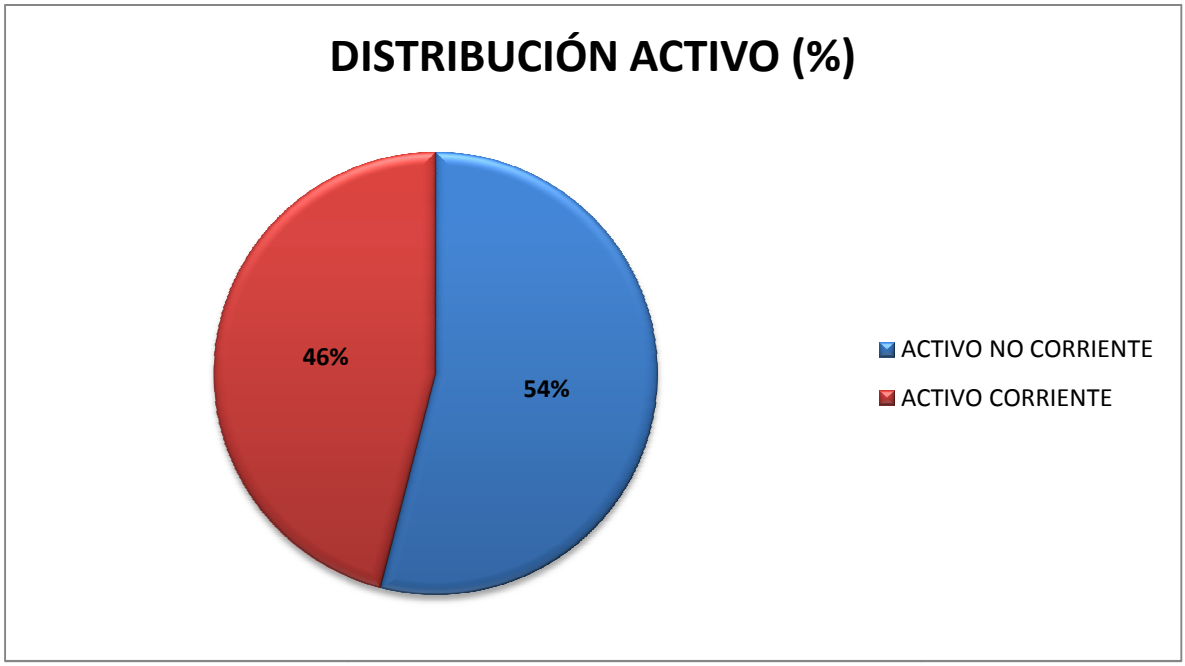
PORCENTAJE DE VENTAS SEGÚN SERVICIO (ANUAL)

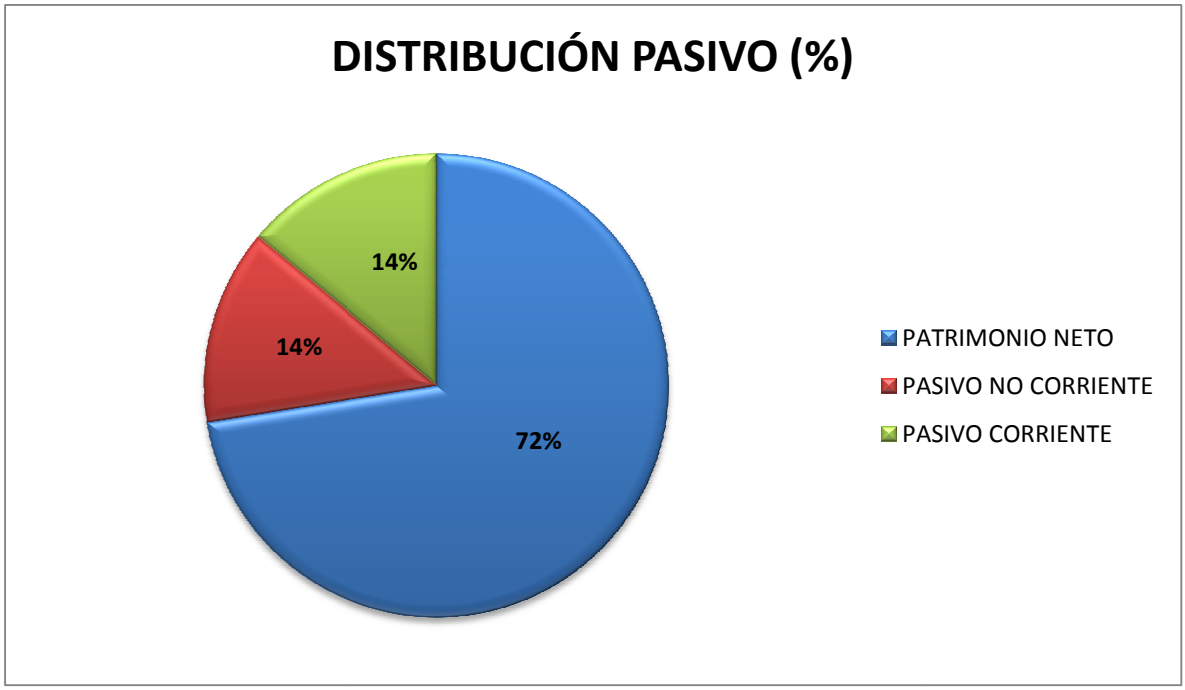
PESO DEL TIPO DE GASTOS EN LA PyG

BALANCE FINAL

ACTIVO NO CORRIENTE		**148.556,70**
I. Inmovilizado intangible		114.625,00
204	Fondo de comercio	112.000,00
206	Aplicaciones informáticas	3.500,00
2806	Amort. Acum. Aplicaciones informáticas	-875,00
II. Inmovilizado material		31.723,98
216	Mobiliario	5.824,89
217	Equipos para procesos de información	19.407,10
218	Elementos de transporte	16.000,00
2816	Amort. Acum. Mobiliario	-1.456,23
2817	Amort. Acum. Equipos informáticos	-4.851,78
2818	Amort. Acum. Elementos de transporte	-3.200,00
ACTIVO CORRIENTE		**126.517,77**
VII. Efectivo y otros líquidos equivalentes		126.517,77
572	Tesorería	126.517,77
TOTAL ACTIVO		**275.074,47**

PATRIMONIO NETO		**199.344,26**
I. Fondos propios		160.000,00
100	Capital social	160.000,00
II. Resultado del ejercicio		39.344,26
129	Resultado del ejercicio	39.344,26
PASIVO NO CORRIENTE		**37.522,66**
II. Deudas a largo plazo		37.522,66
174	Acreedores por arrendamiento financiero a l/p	37.522,66
PASIVO CORRIENTE		**38.207,55**
V. Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar		38.207,55
475	Hacienda Publica acreedora	34.182,91
476	Organismos de la Seg. Social	4.024,64
TOTAL PASIVO		**275.074,47**


DISTRIBUCIÓN ACTIVO (%)
46%
54%
ACTIVO NO CORRIENTE
ACTIVO CORRIENTE


DISTRIBUCIÓN PASIVO (%)
14%
14%
72%
PATRIMONIO NETO
PASIVO NO CORRIENTE
PASIVO CORRIENTE

4.4.6. MEMORIA CONTABLE

IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.

Memoria Abreviada

Ejercicio finalizado en fecha 31 de Diciembre de 2011

1.- Actividad de la Empresa

La Compañía Impuls Llobregat, S.L.P. tiene como objeto social, según se establece en sus Estatutos Sociales, el asesoramiento jurídico en materia laboral a empresas y particulares, así como el fiscal y contable, los servicios de orientación y colocación laboral, y el asesoramiento en materia aseguradora, regulado este último concepto en Contrato de Auxiliar Externo formalizado con una Correduría de Seguros con autorización de la Dirección General de Seguros.

La Sociedad tiene establecido su domicilio social en Plaza de la Iglesia, 8 Cornellà de Llobregat (08940), desarrollando en el mismo la actividad descrita en su objeto social.

La Sociedad tiene forma legal de Sociedad de Responsabilidad Limitada Profesional, siéndole de aplicación Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales y subsidiariamente la Ley 2/1995 de 23 de Marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada., normativas que regulan el régimen jurídico de esta tipología de entidades mercantiles.

2.- Bases de presentación de la Cuentas Anuales.

a. Imagen fiel

Las cuentas anuales se han preparado a partir de los registros contables de la sociedad, y se presentan de acuerdo con la legislación mercantil vigente y con las normas y principios contables establecidos en el Plan General de Contabilidad, con objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad.

b. Principios contables no obligatorios aplicados

Durante el Ejercicio 2011 no se ha aplicado ningún principio contable no obligatorio.

c. Aspectos críticos de la valoración y estimación de la incertidumbre

A juicio del Administrador Único de la Sociedad no se producen aspectos ni circunstancias que de forma significativa puedan afectar a su normal funcionamiento y a la consecución de los objetivos para los que ha sido constituida, por lo que no se estima ningún grado de incertidumbre significativa a cerca de su futuro.

d. Comparación de la información.

No existe Ejercicio contable anterior con qué poder efectuar comparación alguna.

e. Elementos recogidos en varias partidas.

No hay elementos patrimoniales registrados en dos o más partidas.

f. Cambios en criterios contables

No se han producido cambios en criterios contables durante el Ejercicio.

g. Corrección de errores

No se han producido ajustes por corrección de errores.

3.- Aplicación de resultados

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2007, de Sociedades de Responsabilidad Limitada Profesional, corresponde a la Junta General la aprobación de la distribución de beneficios propuesta por el Administrador.

El resultado económico del ejercicio arroja un saldo positivo de 39.344,26 Euros, que se propone a falta de regulación específica estatutaria, no repartir dividendos al final del ejercicio. Contemplando la posibilidad de reparto de éstos durante el ejercicio siguiente, previa votación y aceptación de los socios capitalistas en Junta General extraordinaria.

4.- Normas de registro y valoración

A continuación se resumen las normas de registro y valoración aplicadas por la Sociedad para el reflejo contable de sus elementos patrimoniales.

a. Inmovilizaciones materiales

Los bienes comprendidos en el inmovilizado material se valoran al precio de adquisición y se amortizan linealmente en función de los años de vida útil estimada de los bienes.

Por el deterioro del valor de los elementos del inmovilizado material la compañía, al cierre del ejercicio evalúa y en su caso, estima y registra contablemente las correspondientes correcciones valorativas. Se entenderá que el valor de un elemento del inmovilizado material se ha deteriorado cuando el valor contable de dicho elemento supere el valor recuperable, entendiéndose por tal el mayor importe entre su valor razonable menos los costes de venta y su valor en uso.

b. Instrumentos financieros

<u>Activos financieros</u>

Préstamos y partidas a cobrar

El efectivo y otros activos líquidos equivalentes se registran por su valor razonable, que coincide con su valor nominal.

Los créditos por operaciones comerciales se valoran por su valor nominal ya que en ningún caso tienen establecidos vencimientos superiores al año, ni tienen establecido un tipo de interés contractual.

Se registran las correcciones valorativas por deterioro reconociéndose el gasto correspondiente en la cuenta de pérdidas y ganancias.

Pasivos financieros

Todos los pasivos financieros de la Compañía se hallan clasificados, a efectos de su valoración, en la categoría de Débitos y partidas a pagar.

Los débitos por operaciones comerciales se valoran por su valor nominal, ya que en ningún caso tienen establecidos vencimientos superiores al año, ni tienen establecido un tipo de interés contractual.

c. Impuesto sobre beneficios

Se reconoce un pasivo por impuesto diferido por todas las diferencias temporarias imponibles, salvo concurrencia de alguna de las circunstancias prevenidas por la normativa contable para su no reconocimiento. Así mismo, se reconoce un activo por impuesto diferido en la medida que resulte probable que la Compañía disponga de ganancias fiscales futuras que permitan la aplicación de estos activos.

Los activos y pasivos por diferencias temporarias se valoran conforme con el tipo de gravamen esperado en el momento de su reversión, según la normativa vigente o aprobada y pendiente su publicación en la fecha del cierre del ejercicio, y de acuerdo con la forma en que racionalmente se prevea recuperar o pagar el activo o el pasivo.

Resulta de aplicación al BAI el 25% en concepto de Impuesto de Sociedades, resultando 13.113,75€ dicha cuantía.

d. Ingresos y gastos

Los ingresos y gastos se imputan siguiendo el criterio de cobro o pago, es decir, en función del momento en que se produce la corriente monetaria o financiera derivada de ellos.

e. Normas de valoración de arrendamientos operativos

El gasto correspondiente al arrendatario derivado de los acuerdos de arrendamiento operativo será considerado como gasto del ejercicio en el que el mismo se devenga, imputándose a la cuenta de pérdidas y ganancias.

f. Criterios empleados en transacciones entre partes vinculadas

En aplicación a lo establecido en el artículo 35 del Código de Comercio, con carácter general, los elementos objeto de una transacción entre partes vinculadas se contabilizarán en su momento inicial por su valor razonable. En los casos en que el precio acordado en una operación difiriese de su valor razonable, la diferencia deberá registrarse atendiendo a la realidad económica de la operación.

Los movimientos habidos en las cuentas incluidas en este capítulo han sido los siguientes:

- Mobiliario: 5.824,89
- Amortización (4 años) acumulada del mobiliario: 1.456,23
- Equipos para proceso de información: 19.407,10
- Amortización (5 años) acumulada de los Equipos para procesos de información: 4.851,78
- Elementos de Transporte: 16.000€
- Amortización (5 años) acumulada Elementos de Transporte: 3.200,00
- Total neto: 31.723,98

5.- Inmovilizado material, intangible.

Los movimientos habidos en las cuentas incluidas en este capítulo han sido los siguientes:

- Fondo de Comercio: 112.000,00
- Aplicaciones informáticas: 3.500,00
- Amortización acumulada de Aplicaciones informáticas: 875,00
- Total neto: 114.625,00

Total Activo no corriente: 148.556,70€

6.- Activos financieros

Los movimientos habidos en las cuentas incluidas en este capítulo han sido los siguientes:

Efectivo y otros líquidos equivalentes: 126.517,77

7.- Pasivos financieros

Los movimientos habidos en las cuentas incluidas en este capítulo han sido los siguientes:

Deudas a largo plazo, arrendamiento financiero a largo plazo: 37.522,66.

Partida constituida por las cuatro anualidades restantes del concertado crédito ICO y del leasing contratado para la adquisición del vehículo de Empresa.

Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar: 38.207,55

Partida constituida por la deuda frente a la Hacienda Pública Acreedora en concepto del diferencial entre IVA soportado y repercutido del cuarto trimestre del ejercicio, del IRPF aplicado a cuenta durante idéntico periodo, y por último, de la partida de seguros sociales correspondientes al mes de Diciembre.

8.- Fondos propios

El Capital Social es de 160.000,00 EUROS, dividido en 2.000 participaciones sociales, de 80,00 EUROS de valor nominal cada una de ellas, numeradas correlativamente del número uno a la cien, ambas inclusive. El Capital Social está íntegramente suscrito y desembolsado.

Se mantiene en Balance idéntica cifra de Capital Social respecto al inicio de la actividad, resultando un Patrimonio Neto total de 199.344,26, siendo el Resultado del Ejercicio 39.344,26.

9.- Ingresos y Gastos

Gastos de Personal: 208.945,96

Sueldos y salarios: 169.346,92

Seguridad Social a cargo de la Empresa: 39.599,04

Otros gastos de explotación: 138.171,84

Arrendamientos y cánones: 13.246,32

Servicios profesionales independientes: 61.391,17

Primas de seguros: 2.554,83

Servicios bancarios: 450

Renting equipo multifunción: 7.765,92

Publicidad y propaganda: 5.020,18

Suministros: 17.772,68

Otros servicios: 29.970,74

10.- Otra información.

Personal empleado:

Función	Número
Asesores Laborales	4
Fiscal Contable	2
Orientación y RRHH	2

En Barcelona, a 31 de Diciembre de 2011

Fdo: Carlos Javier Álvarez Gascón

Administrador Único

4.5. PLAN DE CONTROL DE GESTIÓN

4.5.1. FONDO DE MANIOBRA

El fondo de maniobra (FM) es la diferencia que nos permite saber si la empresa puede hacer frente o no sus deudas a corto plazo. Es decir, partiendo del propio balance de la empresa, es obtener la diferencia entre el Activo corriente y el Pasivo Corriente.

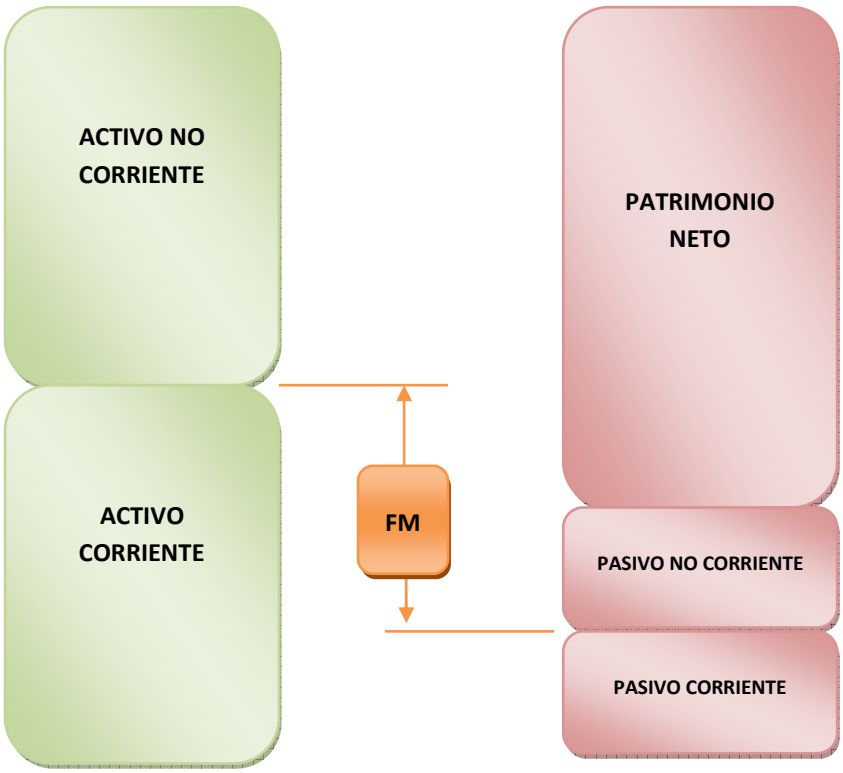
Evidentemente este resultado debe ser positivo, en tal caso, su valor representa el exceso del activo corriente sobre el pasivo corriente. Es decir, que la empresa puede hacer frente a la totalidad de sus deudas a corto plazo con el conjunto de sus derechos realizables en el mismo plazo y aún le queda un sobrante.

Dicho sobrante representa, a su vez, la capacidad de la empresa para afrontar nuevas inversiones productivas.

Tal como se ha dicho entonces, el FM de IMPULS LLOBREGAT será:

FM = AC – PC = 126.517,77 – 38.027,55 = **88.310,22€**

De forma gráfica se puede representar de la siguiente manera:



En conclusión, podemos observar como nuestro Fondo de Maniobra es bastante elevado, por tanto, se pueden hacer frente a todas las deudas a corto plazo, y reservando parte del activo corriente para posibles imprevistos.

Pero el resultado no es del todo positivo, ya que podemos decir que disponemos de unos "recursos ociosos", o lo que es lo mismo, tenemos exceso de Activo Corriente, que la empresa podría invertir para obtener mayores beneficios.

4.5.2. RATIOS DE LIQUIDEZ

Los ratios de liquidez miden la relación entre las diferentes partidas del Activo Corriente con el Pasivo Corriente, es decir, la capacidad que tiene la empresa para hacer frente a sus deudas a corto plazo (tienen una estrecha relación con el Fondo de Maniobra).

Los tres Ratios de liquidez utilizados son:

- Ratio de Liquidez
- Ratio de tesorería ordinaria
- Ratio de tesorería inmediata

Su interpretación, en función del resultado obtenido es la siguiente:

- =1 → indica que el AC es igual al PC, por tanto cubriremos las deudas a corto plazo, pero existe riesgo de problemas en un futuro cercano.
- <1 → entonces nuestro FM sería negativo, no podríamos hacer frente a las deudas a corto plazo.
- >1 → posición de liquidez óptima, aunque esta situación estaría entre 1,5 y 2, ya que un ratio de liquidez por encima de 2 podría suponer, al igual que el FM, disponer de unos "recursos ociosos".

Por tanto, los Ratios de Liquidez de IMPULS LLOBREGAT serán:

$$\text{RATIO DE LIQUIDEZ} = \frac{\text{AC}}{\text{PC}} = \frac{126517{,}77}{38207{,}55} = 3{,}31$$

$$\text{RATIO DE TESORERÍA ORDINARIA} = \frac{\text{Realizable} + \text{Disponible}}{\text{PC}} = \frac{126517{,}77}{38207{,}55} = 3{,}31$$

$$\text{RATIO DE TESORERÍA INMEDIATA} = \frac{\text{Disponible}}{\text{PC}} = \frac{126517{,}77}{38207{,}55} = 3{,}31$$

Podemos observar que los resultados de los tres ratios calculados son iguales. Esto es debido a que la única partida del Activo Corriente en el momento del Balance Final es la Tesorería (Disponible).

En cuanto al resultado, destacar, que al igual que sucedía con el FM, la empresa dispone de unos recursos ociosos, dispone de un Activo Corriente desmesurado con respecto a sus deudas a corto plazo, y por lo tanto, IMPULS LLOBREGAT, debería plantearse el realizar algún tipo de inversión para obtener frutos de esos activos.

4.5.3. RATIOS DE ENDEUDAMIENTO

Existen diferentes tipos de Ratios de endeudamiento, estos son:

- Ratio de endeudamiento: compara el total de las deudas respecto el total de la estructura financiera (pasivo). El valor ideal de dicho ratio debería encontrarse entre 0,5 y 0,6.
- Ratio de autonomía financiera: mide la relación entre los fondos propios de la empresa (financiación interna) y los Pasivos corriente y no corriente (financiación externa). Su valor óptimo deberá estar entre 0,7 y 1,5.
- Ratio de garantía: mide la posibilidad de hacer frente a todas las deudas con todos los activos de la empresa. No existe valor ideal para este ratio, sino que debe ser comparado con empresas del mismo sector, no obstante el valor mínimo debería ser de 1, sino la empresa no dispondría de activo suficiente para hacerse cargo de sus deudas.
- Ratio de calidad de la deuda: compara las deudas a corto plazo con el total de las deudas. Se entiende que las deudas a corto plazo son de peor "calidad" ya que su vencimiento es menor. Su valor óptimo depende de su proximidad al valor "0", contra más cerca, mejor será la calidad de la deuda.
- Ratio de gastos financieros sobre ventas: mide de qué forma afectan los gastos financieros de la empresa sobre el total de sus ventas.

4.5.3.1. RATIO DE ENDEUDAMIENTO

$$R.ENDEUDAMIENTO = \frac{PNC + PC}{ESTRUCTURA\ FINANCIERA} = \frac{37522{,}66 + 38207{,}55}{275074{,}47} = 0{,}28$$

El resultado obtenido no se encuentra dentro de los valores óptimos definidos anteriormente, sino que se encuentra por debajo, lo que nos indica, como ya se ha indicado en puntos anteriores, que la empresa está poco endeudada, pero en sentido negativo, no está sacando partido de posibles inversiones.

4.5.3.2. RATIO DE AUTONOMÍA FINANCIERA

$$R.AUT.FINANCIERA = \frac{RRPP}{PNC + PC} = \frac{199344,26}{37522,66 + 38207,55} = 2,63$$

El valor obtenido es de 2,63, por encima del 1,5 del valor óptimo. Indica, de nuevo, que los Recursos Propios de la empresa y las deudas de la misma están muy desproporcionados, es decir, que la deuda de la empresa es muy baja con respecto a sus recursos.

4.5.3.3. RATIO DE GARANTÍA

$$R.GARANTÍA = \frac{ACTIVO\ REAL}{PNC + PC} = \frac{160449,47}{37522,66 + 38207,55} = 2,12$$

**Activo Real: todas las partidas del activo excepto el Inmovilizado Intangible.*

El valor calculado está por encima de 1, por tanto, la empresa, podrá hacer frente a la totalidad de sus deudas. Al no disponer de valor ideal, dicho resultado deberá ser comparado con la media del sector.

4.5.3.4. RATIO DE CALIDAD DE LA DEUDA

$$R.CALIDAD\ DE\ LA\ DEUDA = \frac{PC}{PNC + PC} = \frac{38207,55}{37522,66 + 38207,55} = 0,504$$

Como se ha mencionado anteriormente, el valor de óptimo de dicho ratio sería el valor más cercano a "0", lo que quiere decir que el peor valor posible sería "1" que indicaría que todo el exigible de la empresa es a corto plazo. Por tanto IMPULS LLOBREGAT, se encuentra en medio de los dos valores, no pudiendo decir que la calidad de la deuda sea buena, pero tampoco que sea de mala calidad.

4.5.3.5. RATIO DE GASTOS FINANCIEROS SOBRE VENTAS

$$R.GASTOS\ FINANCIEROS = \frac{Gastos\ Financieros}{Ventas} = \frac{1722,78}{411682,60} = 0,0042$$

El resultado nos indica que los gastos financieros de la empresa no influyen en gran medida sobre las ventas.

4.5.4. RATIOS DE ROTACIÓN

Estos ratios se basan en la comparación del total de las ventas con los distintos grupos de activos que se desea analizar. Todo activo requiere de pasivo que lo financie. Por tales razones el objetivo es de tratar de maximizar las ventas con el mínimo de activo, lo cual se traduce a su vez en menos pasivos y por lo tanto habrá menos deudas y se necesitará menos patrimonio. Todo esto finalmente se traduce en una empresa más eficiente.

Mientras mayor sean todos estos ratios mejor es la productividad de los activos que se analicen, es decir que el dinero invertido en activos rota un número mayor de veces, lo cual se traduce en una mayor rentabilidad del negocio.

$$ROTACIÓN\ ACTIVO\ NO\ CORRIENTE = \frac{Ventas}{ANC} = \frac{411682{,}60}{148556{,}70} = 2{,}77$$

$$ROTACIÓN\ ACTIVO\ CORRIENTE = \frac{Ventas}{AC} = \frac{411682{,}60}{126517{,}77} = 3{,}25$$

4.5.5. RENTABILIDAD DE IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.

4.5.5.1. RENTABILIDAD ECONÓMICA (ROA)

La rentabilidad económica es el ratio que nos indica el beneficio que ha generado la inversión efectuada. Es decir, por cada euro que se invierte en el activo que beneficio he generado. El valor óptimo de dicho ratio será el de “cuanto más alto mejor”.

El ROA se obtiene a través de la siguiente operación:

$$ROA = \frac{BAIT}{ACTIVO\ TOTAL} = \frac{54181{,}79}{275074{,}47} = 0{,}19697 = 19{,}70\%$$

Para interpretar este resultado de forma numérica; es por cada 100€ que la empresa invierte en su activo obtiene un beneficio del 19,7%, es decir, 19,7€ por cada 100€ que invierto en el activo.

Aunque el valor es bastante bueno, si se quisiera mejorar el ROA se debería:

- Aumentar el Margen sobre ventas; reducir costes o aumentar precios
- Aumentar la Rotación del Activo; aumentar las ventas sin aumentar el activo, o disminuir el activo sin disminuir las ventas (o combinación de ambas).

4.5.5.2. RENTABILIDAD FINANCIERA (ROE)

La Rentabilidad Financiera es el ratio que nos indica la rentabilidad que la empresa le da al accionista por cada euro invertido en ella. Es decir, por cada euro que invierte el participante en la empresa que beneficio le doy. El valor óptimo de dicho ratio será el de "cuanto más alto mejor".

El ROE se obtiene a través de la siguiente operación:

$$ROE\ antes\ de\ impuestos = \frac{BAI}{Fondos\ Propios} = \frac{52459{,}01}{160000} = 0{,}32786 = 32{,}79\%$$

$$ROE\ después\ de\ impuestos = \frac{BN}{Fondos\ Propios} = \frac{39344{,}26}{160000} = 0{,}2459 = 24{,}59\%$$

La interpretación del resultado sería la siguiente; por cada 100€ que el accionista invierte en nuestra empresa, obtiene un beneficio de 24,59€.

4.5.5.3. MARGEN SOBRE VENTAS

El Margen sobre ventas es el ratio que nos indica el beneficio obtenido con relación al total de ventas efectuadas en el ejercicio.

Se obtiene a través de la siguiente operación:

$$MARGEN\ SOBRE\ VENTAS = \frac{BN}{Ventas} = \frac{39344{,}26}{411682{,}60} = 0{,}0956 = 9{,}56\%$$

4.5.6. PLAN DE VIABILIDAD

Para la determinación de la viabilidad de la inversión se pueden utilizar diversos métodos. Nosotros utilizaremos los Métodos Dinámicos del VAN y el TIR. Pero para ello necesitamos partir de unas hipótesis, ya que siendo un método dinámico, se han de tener en cuenta aspectos como la inflación y los intereses.

El VAN (Valor actual neto) nos ayuda a determinar si un proyecto es viable o no.

Partimos de las siguientes premisas:

- Se determinará la viabilidad de la inversión efectuada en la empresa (A = capital aportado por los socios = 160.000€)

- Se supondrá un incremento de las ventas de un 2% anual, partiendo de una opinión optimista pero realista al mismo tiempo.
- Se supondrá una inflación anual del 2% (I = 0,02).

A = 160.000€

I = 2% = 0,02

Dicho esto los resultados de los ejercicios del 2011 a 2015 quedan de la siguiente manera:

	2011	2012	2013	2014	2015
Ventas	411.682,60 €	428.149,90 €	445.275,90 €	463.086,94 €	481.610,41 €
Gastos de personal	208.945,96 €	213.124,88 €	217.387,38 €	221.735,12 €	226.169,83 €
G. Explotación	138.171,84 €	140.935,28 €	143.753,98 €	146.629,06 €	149.561,64 €
Amortizaciones	10.383,01 €				
Gastos financieros	1.722,78 €	1.757,24 €	1.792,38 €	1.828,23 €	1.864,79 €
BAI	52.459,01 €	72.332,51 €	82.342,16 €	92.894,52 €	104.014,15 €
Imp. Soc. (25%)	13.114,75 €	18.083,13 €	20.585,54 €	23.223,63 €	26.003,54 €
BN	39.344,26 €	54.249,38 €	61.756,62 €	69.670,89 €	78.010,61 €
Amortización*	10.383,01 €				
Q (Flujo de caja)	**49.727,27 €**	**54.249,38 €**	**61.756,62 €**	**69.670,89 €**	**78.010,61 €**

**El flujo de caja (Q) son los cobros menos los pagos, por tanto las Amortizaciones se incluyen de nuevo en el beneficio a no ser ninguno de estos dos conceptos.*

Partiendo de los datos obtenidos:

$$VAN = -\mathrm{A} + \frac{\mathrm{Q1}}{(1+\mathrm{i})} + \frac{\mathrm{Q2}}{(1+\mathrm{i})^2} + \frac{\mathrm{Q3}}{(1+\mathrm{i})^3} + \frac{\mathrm{Q4}}{(1+\mathrm{i})^4} + \frac{\mathrm{Q5}}{(1+\mathrm{i})^5}$$

$$VAN = -160000 + \frac{49727{,}27}{(1+0{,}02)} + \frac{54249{,}38}{(1+0{,}02)^2} + \frac{61756{,}62}{(1+0{,}02)^3} + \frac{69670{,}89}{(1+0{,}02)^4} + \frac{78010{,}61}{(1+0{,}02)^5}$$

$$VAN = 134.110{,}33€$$

El TIR (Tasa interna de rentabilidad) es aquel tipo de interés que hace que el VAN sea igual a "0". Expresado en forma de ecuación sería lo siguiente:

$$0 = -\mathrm{A} + \frac{\mathrm{Q1}}{(1+\mathrm{i})} + \frac{\mathrm{Q2}}{(1+\mathrm{i})^2} + \frac{\mathrm{Q3}}{(1+\mathrm{i})^3} + \frac{\mathrm{Q4}}{(1+\mathrm{i})^4} + \frac{\mathrm{Q5}}{(1+\mathrm{i})^5}$$

Para el cálculo de dicha ecuación, de difícil resolución, se ha utilizado el programa de Microsoft Excel, obteniendo un resultado del 25,06%.

Para asegurarnos de este resultado, se opta por realizar también las aproximaciones de Schneider, donde se calcula un TIR por defecto (TIRd) y un TIR por exceso (TIRe), teniendo que estar el resultado anterior, obtenido con Excel, entre las dos aproximaciones.

Los resultados obtenidos son:

$$TIRd = [\frac{\sum Q}{A}]^{\sum Q / \sum (Q \cdot t)} - 1 = 0{,}2314 = 23{,}14\%$$

$$TIRe = [\frac{\sum Q}{A}]^{\sum (Q/t) / \sum Q} - 1 = 0{,}3229 = 32{,}29\%$$

5. PLAN ORGANIZATIVO

5.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

De acuerdo con las actividades definidas anteriormente en el análisis interno de la empresa, era de recibo el confeccionar la estructura de la organización de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. como una estructura departamental.

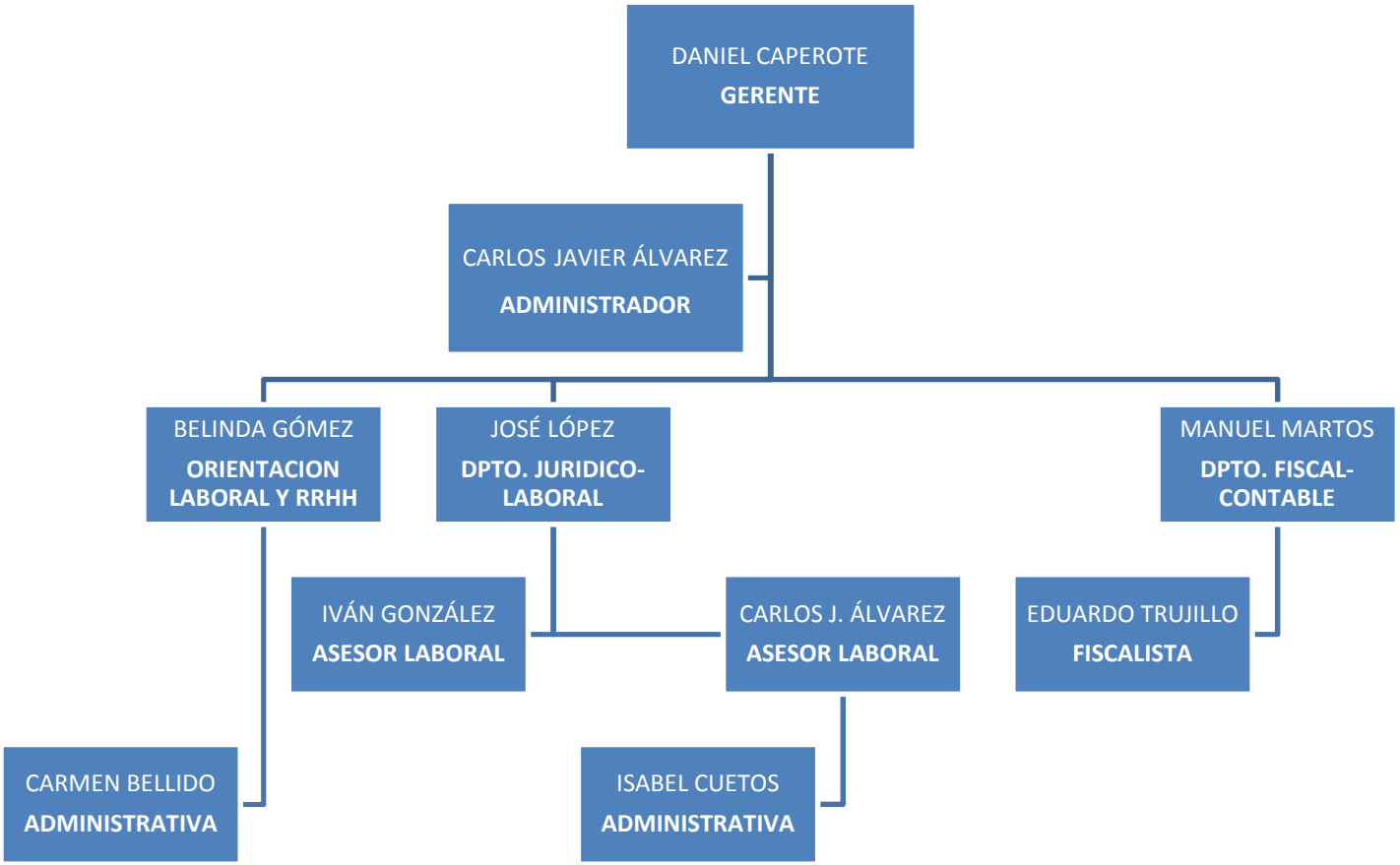
Si bien en la actualidad la tendencia organizativa está más decantada a aplanar la forma de la empresa de cara a destinar menos esfuerzos, tiempo, y coste, a la amplitud de tratamiento de la información y su posible deformación en el proceso interdepartamental. En IMPULS LLOBREGAT S.L.P., por lo contrario, hemos optado por la departamentalización para poder agrupar esa información por departamentos, y a su vez, el poder tener un acceso por parte de otros departamentos a través de nuestra intranet, y con ello permitirnos el tener un flujo más continuo de la información y la consiguiente eliminación de posibles tiempos muertos e improductivos, de cara a la agilidad de resolver las competencias de cada puesto de trabajo lo más raudo posible.

Así pues, se decidió esta departamentalización en función de diversos factores tales como;

- **Nuestra actividad**: al tratarse de una asesoría era más adecuado el definir las competencias mediante departamentos.
- **Las dimensiones de la organización**: puesto que al ser una pequeña empresa, y en previsión del volumen de trabajo posible estudiado, era idóneo el establecer esta estructura departamental con tres vertientes diferenciadas, para más adelante y si fuera posible, el poder evolucionar hacia otra estructura más dinámica del tipo matricial por ejemplo, en caso de que a medio/largo plazo se pudiera crecer hacia otros ámbitos.

Con lo que finalmente la estructura quedaría definida, con la plantilla ya confeccionada, como sigue en la figura siguiente:

ORGANIGRAMA IMPULS LLOBREGAT S.L.P.



5.2. FORMAS DE RECLUTAMIENTO

Para poder captar la atención de los posibles candidatos idóneos para cada puesto de trabajo necesario en nuestra organización, decidimos optar por fuentes de reclutamiento tanto externas como internas;

- Externas:
  - Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Barcelona.
  - Temporal Quality ETT.
  - Anuncios en prensa local.
  - Internet.
- Internas:
  - Tanto los socios preparados para ello como nuestro Gerente, una vez cribados los candidatos se procedería a la selección del candidato cualificado para nuestra organización.

Para la realización del diseño y el contenido de los anuncios en prensa, se creó entre los 5 socios un formato agradable a la vista, preciso y conciso, para que el candidato pudiera tener una primera toma de contacto con el puesto de trabajo en cuestión sin llevar a confusión. Al igual que los solicitados mediante las otras fuentes de reclutamiento, queríamos dejar palpable ya de primera mano el carácter emprendedor y profesional que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. quería imprimir en sus empleados.

Esto quedará reflejado en los anexos, mediante varios ejemplos de los anuncios realizados en prensa con el fin de captar empleados.

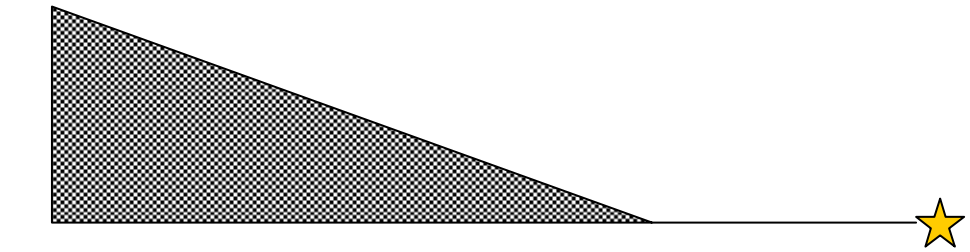
5.3. METODOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

Para poder prever los posibles casos en los que la organización deberá incorporar nuevos candidatos en un futuro, ya sea bien por causas productivas o bien por causas vegetativas, se confeccionó una descripción detallada de los diferentes puestos de trabajo cuya finalidad estribaba en la delimitación de las funciones o actividades a desarrollar en cada puesto. Definiendo también tanto niveles de formación requeridos, como habilidades para el puesto, actitudes aconsejables, posición en el organigrama, tareas principales, o experiencia necesaria.

Esta descripción de los puestos nos servirá en un futuro y mediante el profesiograma confeccionado, para cubrir los puestos de trabajo necesarios elaborando un plan de formación adecuado que nos permita suplirlos con celeridad.

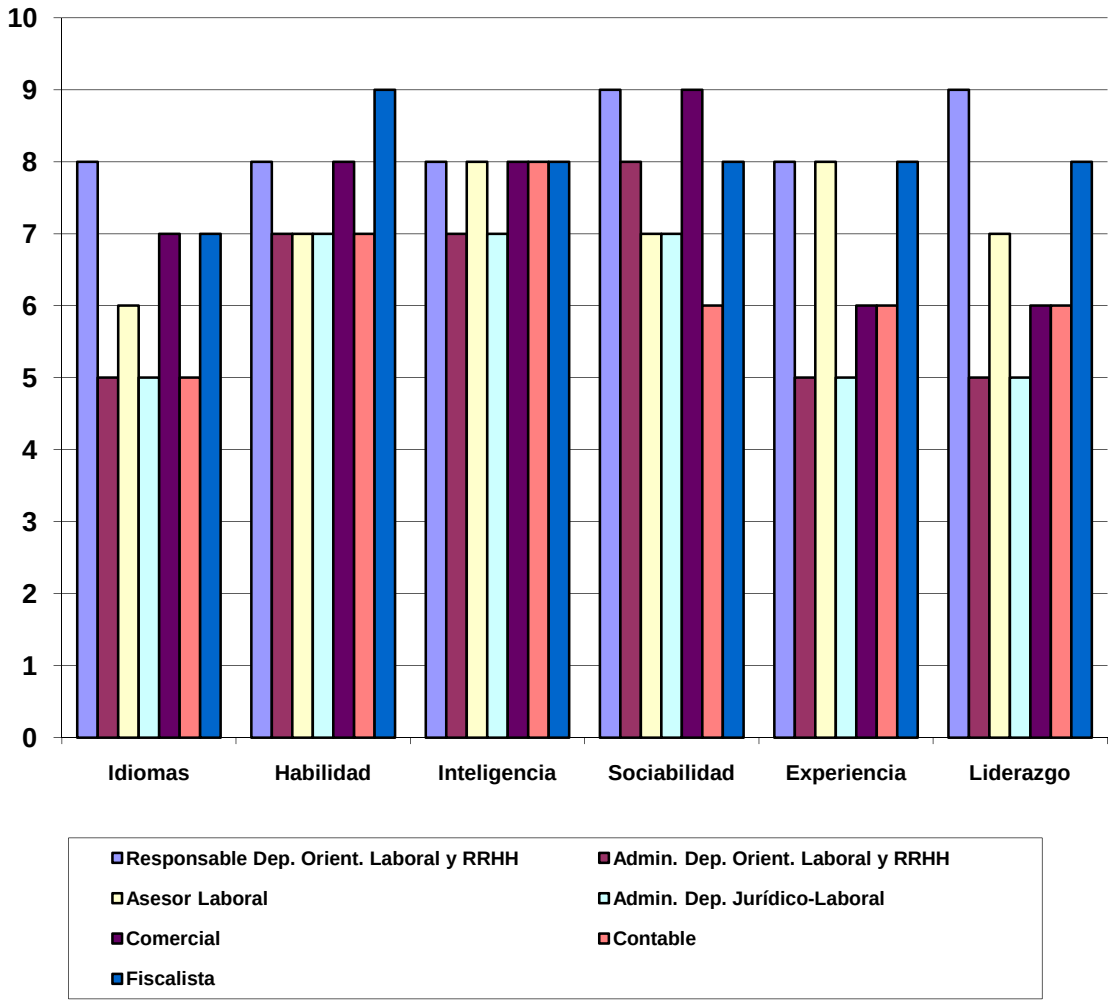
Para este proceso de selección y contratación, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. decidió seguir unas fases consistentes en; preselección de candidaturas mediante los diferentes canales enumerados anteriormente, pruebas psicotécnicas y de evaluación de conocimientos dependiendo del puesto de trabajo a cubrir, y entrevista de selección (o también denominada "en profundidad").

SINOPSIS DE LA FASE DE SELECCIÓN-CONTRATACIÓN



Preselección de candidaturas	Pruebas psicotécnicas	Entrevista en profundidad	Contrato	Periodo de prueba	Contratación definitiva

5.3.1. PROFESIOGRAMA DE LOS REQUISITOS NECESARIOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO A CUBRIR



Calificación del 0 al 10 necesaria para contrastar con la información aportada del candidato al puesto, para que sea lo más adecuado posible a lo necesitado.

5.4. ASESORES EXTERNOS

Como ya se ha mencionado anteriormente, se contrataron los servicios de la empresa Temporal Quality ETT (Rambla Anselm Clavé, 12 – 08940 Cornellà de Llobregat) para la captación y selección previa de varios candidatos para un puesto de Administrativo para el Departamento Laboral y otro para el Departamento Fiscal-Contable.

Con el trabajo realizado por dicha empresa conseguimos la preselección de varios candidatos, de entre los que seleccionamos uno de ellos después de la entrevista realizada por nuestro Gerente.

Por ello se tuvo que realizar un contrato de puesta a disposición con la citada ETT, puesto que entendimos que de cara a la campaña de realización de las declaraciones de la RENTA de nuestros clientes, nos sería necesario el apoyo extra de otro miembro más en el equipo.

El nuevo integrante de la empresa sería Mateo Fernández Cortijo, y realizaría su trabajo bajo la supervisión del Responsable del Departamento Fiscal-Contable, el señor Manuel Martos Navas.

Esto quedará más extensamente explicado en el punto sobre “Obligaciones laborales en materia de contratación”.

6. ESTRUCTURA JURÍDICA DE LA EMPRESA

6.1. DETERMINACION DE LA FORMA JURÍDICA DE LA SOCIEDAD MERCANTIL CAPITALISTA

El 15 de Marzo de 2007 entra en vigor la Ley 2/2007, de **Sociedades Profesionales**.

Estimamos que lo dispuesto en esta Ley es de vital importancia, especialmente en lo relativo a la sanción de disolución de todas aquellas sociedades que, afectándoles dicha norma, no se hayan adaptado al régimen previsto en dicha disposición legal.

6.1.1. AMBITO DE APLICACIÓN

Lo dispuesto en la Ley es aplicable a todas aquellas sociedades, incluidas las sociedades civiles, cuya actividad principal (objeto social) solamente pueda ser realizado por profesionales con titulación universitario, y con Colegio Profesional propio, en el que deban estar colegiados, (Abogados, Arquitectos, Médicos, Ingenieros, etc...).

La Ley no se refiere, por el contrario, a aquellas sociedades que, teniendo por actividad principal la anteriormente referida, solamente la realizan a modo de mediación, entre el profesional y los clientes que reciben la actividad; es decir, en realidad tendrían como actividad la propia de mediación de una actividad profesional. Y en este caso, la Ley 2/2007 no es de aplicación a dichas sociedades, si bien, a nuestro juicio, debe quedar totalmente claro en los contratos que realicen con sus clientes, que su actividad se va a limitar a esa simple mediación, entre el profesional que vaya a realizar la actividad y el cliente. Más adelante volveremos a este extremo.

6.1.2. MODIFICACIONES ESTATUTARIAS CON LA LEY 2/2007

Antes que nada se debe indicar que, la Ley 2/2007 introduce un profundo cambio en el concepto societario, al menos en lo que se entiende normalmente.

Si la legislación anterior, la sociedad de servicios profesionales desarrolla y explotaba los servicios realizados por esos profesionales; a partir de la indicada Ley, será la propia sociedad a la que se le impute, legalmente, el desarrollo y explotación de esos servicios. Por ejemplo, anteriormente la sociedad X, S.L. explotaba los servicios del Abogado A.B.C., que era quien los realizaba; a partir de ahora, la realización y explotación de esos servicios será por la sociedad X, S.L.P.

Y tal es así, que la Ley viene a disponer que la sociedad profesional, además de adaptar sus Estatutos a lo dispuesto en la norma, debe, además, proceder a inscribirse en el Colegio Profesional al que pertenezca conforme a su actividad, como si de un profesional más se tratara, pasando, a partir de ese momento, a tener las mismas consideraciones y obligaciones colegiales, en el citado Colegio, que cualquier otro profesional (persona física) colegiado.

6.1.3. DEFINICIÓN DE SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL

Sociedades profesionales **son aquellas que tienen por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional.**

En este sentido hay que hacer las siguientes precisiones:

- Se considera actividad profesional aquélla para cuyo desempeño **se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional** para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional.
- Las actividades profesionales podrán desarrollarlas bien directamente, bien a través de la participación en otras sociedades profesionales. **Podrán ejercer varias actividades profesionales**, siempre que su desempeño no se haya declarado incompatible por norma de rango legal o reglamentario.
- Hay ejercicio en común de una actividad profesional cuando los **actos propios de la misma sean ejecutados directamente bajo la razón o denominación social** y le sean atribuidos a la sociedad los derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

6.1.3.1. PUNTUALIZACIONES EN REFERENCIA A LA DEFINICIÓN DE S.L.P.

Entendemos como **actividad en común**:

a. Todos los actos propios de la actividad profesional ejecutados directamente bajo razón o denominación social y,
b. la imputación a la sociedad de derechos y obligaciones inherentes al ejercicio de la actividad profesional como titular de la relación jurídica establecida con el cliente.

No se contempla como una **sociedad profesional**:

a. La sociedad de medios o de infraestructura, que son aquellas en que se comparte infraestructura y se distribuyen sus costes,
b. Las sociedades de comunicación de ganancias.
c. Las sociedades de intermediación, por no ser la sociedad quien contrata directamente con el cliente la prestación del servicio del profesional.

6.1.4. CONSTITUCION DE S.L.P.

Las sociedades profesionales podrán constituirse con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las Leyes (sociedad limitada, anónima, etc.).

La denominación de la sociedad se solicitará en el Registro Mercantil Central, y en ella deberá figurar, junto a la indicación de la forma social de que se trate, la expresión profesional. La denominación abreviada de las sociedades profesionales se formará con las siglas propias de la forma social adoptada seguidas de la letra p, correspondiente al calificativo de profesional (por ejemplo, si se constituye una Sociedad Limitada Profesional, figurará S.L.P)

El contrato social (ver modelo de Estatutos de una Sociedad Limitada Profesional) determinará el régimen de participación de los socios en los resultados de la sociedad o, en su caso, el sistema con arreglo al cual haya de determinarse en cada ejercicio. A falta de disposición contractual, los beneficios se distribuirán y, cuando proceda, las pérdidas se imputarán en proporción a la participación de cada socio en el capital social. Los sistemas con arreglo a los cuales haya de determinarse periódicamente la distribución del resultado podrán basarse en o modularse en función de la contribución efectuada por cada socio a la buena marcha de la sociedad, siendo necesario en estos supuestos que el contrato recoja los criterios cualitativos y/o cuantitativos aplicables. El reparto final deberá en todo caso ser aprobado o ratificado por la junta o asamblea de socios con las mayorías que contractualmente se establezcan, las cuales no podrán ser inferiores a la mayoría absoluta del capital, incluida dentro de ésta la mayoría de los derechos de voto de los socios profesionales.

El contrato de sociedad profesional deberá formalizarse en **escritura pública**, donde se recogerán los requisitos contemplados en la normativa que regule la forma social adoptada y, en todo caso, **expresará**:

1. La identificación de los otorgantes, expresando si son o no socios profesionales.
2. El Colegio Profesional al que pertenecen los otorgantes y su número de colegiado, lo que se acreditará mediante certificado colegial, en el que consten sus datos identificativos, así como su habilitación actual para el ejercicio de la profesión.
3. La actividad o actividades profesionales que constituyan el objeto social.

4. La identificación de las personas que se encarguen inicialmente de la administración y representación, expresando la condición de socio profesional o no de cada una de ellas.

La escritura pública de constitución deberá ser **inscrita en el Registro Mercantil**. Con la inscripción adquirirá la sociedad profesional su personalidad jurídica.

La sociedad se inscribirá igualmente en el **Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional** que corresponda a su domicilio, a los efectos de su incorporación al mismo y de que éste pueda ejercer sobre aquélla las competencias que le otorga el ordenamiento jurídico sobre los profesionales colegiados.

Cualquier cambio de socios y administradores, así como cualquier modificación del contrato social, deberán constar en escritura pública y serán igualmente objeto de inscripción en el Registro Mercantil y el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio Profesional correspondiente.

6.1.5. REGIMEN DE RESPONSABILIDAD

- De las deudas sociales responderá la sociedad con todo su patrimonio. La responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con las reglas de la forma social adoptada.

- No obstante, de las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan.

- Las sociedades profesionales deberán estipular un seguro que cubra la responsabilidad en la que éstas puedan incurrir en el ejercicio de la actividad o actividades que constituyen el objeto social.

Hay que tener en cuenta que este régimen de responsabilidad será igualmente aplicable a todos aquellos supuestos en que dos o más profesionales desarrollen colectivamente una actividad profesional sin constituirse en sociedad profesional con arreglo a esta Ley. Se presumirá que concurre esta circunstancia cuando el ejercicio de la actividad se desarrolle públicamente bajo una denominación común o colectiva, o se emitan documentos, facturas, minutas o recibos bajo dicha denominación. Si el ejercicio colectivo a que se refiere esta disposición no adoptara forma societaria, todos los profesionales que lo desarrollen responderán solidariamente de las deudas y responsabilidades que encuentren su origen en el ejercicio de la actividad profesional.

6.1.6. REGLAS ESPECÍFICAS

1. **La condición de socio profesional es intransmisible**, salvo que medie el consentimiento de todos los socios profesionales. No obstante, podrá establecerse en el contrato social que la transmisión pueda ser autorizada por la mayoría de dichos socios.

2. **Los socios profesionales podrán separarse de la sociedad** constituida por tiempo indefinido en cualquier momento. El ejercicio del derecho de separación habrá de ejercitarse de conformidad con las exigencias de la buena fe, siendo eficaz desde el momento en que se notifique a la sociedad. Si la sociedad se ha constituido por tiempo determinado, los socios profesionales sólo podrán separarse, además de en los supuestos previstos en la legislación mercantil para la forma societaria de que se trate, en los supuestos previstos en el contrato social o cuando concurra justa causa.

3. **Todo socio profesional podrá ser excluido**, además de por las causas previstas en el contrato social, cuando infrinja gravemente sus deberes para con la sociedad o los deontológicos, perturbe su buen funcionamiento o sufra una incapacidad permanente para el ejercicio de la actividad profesional. Todo socio profesional deberá ser excluido cuando haya sido inhabilitado para el ejercicio de la actividad profesional, sin perjuicio de su posible continuación en la sociedad con el carácter de socio no profesional si así lo prevé el contrato social. La exclusión requerirá acuerdo motivado de la junta general o asamblea de socios, requiriendo en todo caso el voto favorable de la mayoría del capital y de la mayoría de los derechos de voto de los socios profesionales, y será eficaz desde el momento en que se notifique al socio afectado.

4. **Transmisiones forzosas y mortis causa**. En el contrato social, y fuera de él siempre que medie el consentimiento expreso de todos los socios profesionales, podrá pactarse que la mayoría de éstos, en caso de muerte de un socio profesional, puedan acordar que las participaciones del mismo no se transmitan a sus sucesores. Si no procediere la transmisión, se abonará la cuota de liquidación que corresponda. La misma regla se aplicará en los supuestos de transmisión forzosa entre vivos, a los que a estos solos efectos se asimila la liquidación de regímenes de cotitularidad, incluida la de la sociedad de gananciales.

5. **Reembolso de la cuota de liquidación**. El contrato social podrá establecer libremente criterios de valoración o cálculo con arreglo a los cuales haya de fijarse el importe de la cuota de liquidación que corresponda a las participaciones del socio profesional separado o excluido, así como en los casos de transmisión mortis causa y forzosa cuando proceda. En estos casos, dichas participaciones serán amortizadas, salvo que la amortización sea sustituida por la adquisición de las participaciones por otros socios, por la propia sociedad o por un tercero, siempre que ello resulte admisible de conformidad con las normas legales o contractuales aplicables a la sociedad, o bien exista consentimiento expreso de todos los socios profesionales.

6.1.7. NORMAS ESPECIALES PARA LA SOCIEDADES DE CAPITALES

En el caso de que la sociedad profesional adopte una forma social que implique limitación de la responsabilidad de los socios por las deudas sociales (limitada, anónima, etc.), se aplicarán, además de las restantes contenidas en la Ley, las reglas siguientes:

- En el caso de sociedades por acciones, deberán ser nominativas.
- 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 para incrementar la participación societaria de los socios que ya gozan de tal condición, salvo disposición en contrario del contrato social.
- En los aumentos de capital a que se refiere la letra anterior, la sociedad podrá emitir las nuevas participaciones o acciones por el valor que estime conveniente, siempre que sea igual o superior al valor neto contable que les sea atribuible a las participaciones o acciones preexistentes y, en todo caso, al valor nominal salvo disposición en contrario del contrato social.
- La reducción del capital social podrá tener, además de las finalidades recogidas en la Ley aplicable a la forma societaria de que se trate, la de ajustar la carrera profesional de los socios, conforme a los criterios establecidos en el contrato social.
- Para que la sociedad pueda adquirir sus propias acciones o participaciones, deberá En resumen:
- La sociedad profesional está prevista para las profesiones de carácter colegiado que actúen de forma individual o en forma societaria, ofreciendo sus servicios profesionales a través de un ente dotado de personalidad jurídica, titular de un patrimonio y que asume directamente derechos y obligaciones. Siendo este ente quien entabla directamente la relación con el usuario, y prestando el profesional su actividad profesional mediante la sociedad. Siendo obligatorio su inscripción en el registro mercantil y registro profesional. Para garantizar con ello la responsabilidad derivada de la sociedad, así como del profesional actuante.

6.1.8. FORMA JURÍDICA

Establece la nueva ley que la forma de la sociedad profesional puede ser cualquiera prevista por ley, p.ej. una S.L., o S.L., añadiéndose la “P” de profesional (S.L.P.). Esta sociedad pude englobar varias disciplinas de actividades profesionales.

6.1.9. COMPOSICIÓN

Asimismo, establece la ley que debe de pertenecer a los socios profesionales:

- ¾ partes del capital de la sociedad y del derecho de voto este en mano de socios profesionales, (persona física o jurídica) o,
- ¾ partes del patrimonio social y del nº de socios de las sociedades no capitalistas.

El mismo destino tienen los órganos de administración y representación. El incumplimiento de dicha composición llevará a disolución de la sociedad en un plazo determinado.

6.1.10. CONSTITUCIÓN Y PUBLICIDAD

El contrato fundacional (Estatutos) de sociedad profesional se formalización a través de escritura pública, que recogerá los requisitos de las normas de la forma societaria por la que haya optado la sociedad y como mínimo:

- Identificación de los otorgantes
- Colegio al que pertenecen y el número de colegiado
- Actividad profesional, y objeto social
- Persona que asuma la administración y representación.

La actividad podrá ser ejercitada bien directamente o a través de la participación de otra sociedad profesional. Su duración puede ser de duración indefinida o de tiempo determinado.

Para que la sociedad adquiera personalidad jurídica será inscrita en el registro mercantil, así como en todos los registros Profesionales, cuya actividad ejerza la sociedad. En el caso de ejercer varias actividades profesionales, se inscribirá en cada uno de ellos.

Por último establece la ley, que también se publicarán las hojas registrales de las sociedades en un portal de Internet, bajo la responsabilidad del Ministerio de Justicia.

6.1.11. RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS Y EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD

La sociedad profesional y sus socios ejercerán la actividad profesional de conformidad al régimen deontológico y disciplinario correspondiente a cada actividad profesional. Asimismo podrán ser extensibles a la sociedad y a los restantes socios profesionales las causas de inhabilitación e incompatibilidad. Por lo que el régimen disciplinario que corresponda según el ordenamiento profesional se aplicará a todos los miembros de la sociedad, sea socio o no.

También podrá la sociedad profesional ser sancionada según el régimen disciplinario del ordenamiento profesional de la actividad profesional.

La sociedad responderá con todo su patrimonio de las deudas contraídas y la responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con la normativa de la forma social adoptada por la sociedad profesional.

De las deudas sociales que deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y el profesional que haya actuado.

Así que la ley obliga a estipular un seguro para cubrir la responsabilidad derivada de la actividad profesional.

La perdida de la condición de socio profesional no liberara al profesional de su responsabilidad personal derivada de su actuación.

Para las sociedades capitalistas que limitan la responsabilidad de los socios le serán de aplicación las normas previstas en la ley de sociedades profesionales. A demás establece la ley que también se regirán por unas normas especificas, también contempladas en la ley de sociedades profesionales, así por ejemplo las participaciones o acciones serán nominativas.

6.1.12. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA

Las sociedades constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley (16 de junio de 2007) y a las que les fuera aplicable la ley de sociedades profesionales deberán adaptarse a dicha ley y inscribirse como tal en el Registro mercantil en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la ley.

Transcurrido el plazo sin adaptase a la ley no se permitirá la inscripción en el mismo de ningún documento, exceptuándose por ejemplo la disolución de la sociedad, renuncia o revocación de poderes, etc.

Para aquellas sociedades, que sea obligatorio la constitución de una sociedad profesional, por reunir los requisitos establecidos por esta ley y habiendo transcurrido 18 meses desde la entrada en vigor de la nueva ley sin practicarse la adaptación y presentación en el registro de esta adaptación, la sociedad quedará disuelta de pleno derecho cancelando inmediatamente de oficio el Registrador Mercantil los asientos correspondientes a la sociedad disuelta.

Los Colegios Profesionales y demás organizaciones corporativas tendrán un plazo de 9 meses para constituir los respectivos Registro Profesionales.

La ley de sociedades profesionales está sujeta al desarrollo reglamentario, con las consecuencias que de ello deriven.

Establece la ley que se hace extensible el régimen de responsabilidad a aquellos supuestos en que uno o más profesionales desarrollen colectivamente una actividad profesional sin constituirse en sociedad profesional con arreglo a esta ley.

Que se presumirá que se da este ejercicio cuando la actividad se desarrolle públicamente bajo una denominación común o colectiva, o se emitan documentos, facturas, minutas o recibos bajo dicha denominación.

6.1.13. PAUTAS DE REDACTADO DEL CONTRATO SOCIAL

A la hora de redactar el contrato social (estatutos) debido a una serie de circunstancia, cuya aplicación o existencia depende de la voluntad de los socios. Podrán establecer los socios:

- Requisitos para acceder a la condición de socio profesional y para permanecer como tal.
- La posibilidad de establecer la transmisión de la condición de socio.
- Criterios de valoración de la cuota de liquidación del socio profesional.
- Regulación de la transmisión de las participaciones (voluntarias, forzosas, mortis causa).
- Régimen de participación en los beneficios y en las pérdidas.
- Derecho de adquisición preferente de las participaciones en aumentos de capital para adquirir la condición de socio de un profesional o para incrementar la participación de un socio preexistente.
- Determinación del valor de las nuevas participaciones.
- Condiciones para ajustar de la carrera profesional mediante la reducción de capital.
- La posibilidad de arbitraje para los conflictos derivados del contrato de la sociedad profesional.
- La obligación de realizar prestaciones accesorias.

Llegado a este punto cabe concluir que la nueva ley de profesionales ha nacido con un solo objetivo: ampliar la responsabilidad, no solo a la sociedad sino que al profesional, socio o no. Da la sensación que se anulen las responsabilidades limitadas y se incrementen los gastos para la sociedad. Sociedad que se creó con el objetivo de obtener beneficios.

Las garantías que nacen para los profesionales o la sociedad, ¿cuáles son? Cuando las cuestiones más importantes para cualquier sociedad, desde el funcionamiento, pasando por el capital, hasta llegar al reparto de los beneficios, no son abordadas de una forma concreta, ni especializada.

Esta adaptación de Estatutos, deberá de ser recogida en escritura pública, como veremos posteriormente, deberá ser inscrita en el Registro Mercantil, y posteriormente en el Registro de Sociedades Profesionales del Colegio correspondiente. Todas las escrituras de adaptación que se realizaron antes del 16 de junio de 2.008, estaban exentas del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales en la modalidad de Operaciones Societarias y de Actos Jurídicos Documentados, y además tuvieron reducciones del 30% en los aranceles de Notario y Registro Mercantil.

6.1.14. RESUMEN CARACTERÍSTICAS CONSTITUTIVAS EN S.L.P.

1. En cuanto a su denominación, debe hacer **constar su carácter de profesional** (añadiendo una **"p" o la palabra "profesional"** a la forma societaria (sociedad anónima profesional -SAP-, sociedad de responsabilidad limitada profesional -**SLP**-, etc...).

2. **Solamente se podrá dedicar a esa actividad profesional** (a salvo los supuestos multidisciplinares).

3. La realización de los servicios deberán de ser realizados por **profesionales con titulación** universitaria y colegiación.

4. **El capital** debe ser ostentado **mayoritariamente por profesionales** (como **mínimo un 75** % de dicho capital).

5. **Los administradores debe ser profesionales** (a salvo supuestos de Consejo de Administración, en donde se permite que una cuarta parte, como máximo, de los miembros sean no profesionales).

6. **Exigencia** de la **contratación de un seguro** que garantice, **frente a terceros**, la actuación de la sociedad y sus profesionales.

7. **Extensión de la responsabilidad profesional**, frente a terceros, no solo a la sociedad, sino además a socios y profesionales no socios que hubieran realizado el servicio.

Dicho lo anterior, todas estas **modificaciones** deberán ser **contempladas en los Estatutos**.

6.2. VENTAJAS DE CONSTITUIRSE EN SOCIEDAD PROFESIONAL

A pesar de la severidad del régimen impuesto por la Ley 2/2007 (tanto a la sociedad, como a los socios y demás profesionales que trabajen para aquella), es **indiscutible que ser sociedad profesional conlleva numerosas ventajas**. Destaquemos especialmente las siguientes:

- **Tiende a evitar el intrusismo**. Ya hemos comentado al principio que la existencia de sociedades profesionales no va evitar la existencia de otras sociedades que tengan en su objeto social, el realizar actividades profesionales, pero estas, legalmente, solamente lo podrán realizar en régimen de mediación, y no, como hasta este momento, bajo la apariencia de poder realizarlas como si de profesionales se tratasen.

- **Garantiza al cliente la correcta realización del servicio**. El régimen legal de garantías establecido (seguros, responsabilidad directa de sociedad y profesionales) supone una **plena confianza para los clientes** de que su encargo será correctamente realizado.

- **No control de la sociedad por quienes no son profesionales**.

- Posibilidad de establecer **normas de reparto** de beneficios **distintas a la tradicional** de tenencia de capital.

Es por ello, observando las ventajas de constituirse en dicha forma jurídica societaria, que todos los integrantes de dicho proyecto y tras debatir, discutir entre todo el abanico de posibilidades jurídicas que se observan en el cuadro adjunto en la página siguiente, hemos optado claramente por dicha forma jurídica, constituyendo así nuestra Empresa como IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

6.3. COMPARATIVA DE FORMAS JURÍDICAS EXISTENTES, SEGÚN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ACTUAL.

Actualmente, existen numerosas formas jurídicas por las cuales se rigen las sociedades mercantiles, en el cuadro adjunto resumimos las 4 más importantes y realizamos la comparativa oportuna entre ellas. Dicho cuadro nos orientó y nos facilitó la tarea de decantarnos finalmente en nuestra elección.

	SOCIEDAD ANÓNIMA	SOCIEDAD DE RESP. LIMITADA	SOCIEDAD LABORAL	SOCIEDAD COOPERATIVA
CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN	Sociedad de carácter mercantil en la que el capital social está dividido en acciones y constituido por aportaciones de los socios.	Sociedad de carácter mercantil en la que el capital está dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles.	Sociedad de carácter mercantil en la que la mayoría del capital (51%) pertenece a los trabajadores.	Sociedad de carácter mercantil constituida por personas que se asocian para realizar actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas.
DENOMINACIÓN SOCIAL	Debe contener la expresión Sociedad Anónima o la abreviatura SA.	Debe contener la expresión Sociedad de Responsabilidad Limitada o Sociedad Limitada, o bien las abreviaturas SRL o SL.	Debe figurar la expresión Sociedad Anónima Laboral, Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral o sus abreviaturas SAL. o SLL.	Debe figurar la expresión Sociedad Cooperativa o su abreviatura "S.Coop."
NÚMERO DE SOCIOS	Mínimo 1 (unipersonal).	Mínimo 1 (unipersonal).	Mínimo 3 socios con diferencia entre socios capitalistas y socios trabajadores (mínimo 2)	Mínimo 3 socios.
CAPITAL SOCIAL	60.101,21 € desembolsado como mínimo en un 25 %.	3.005, 06 € desembolsado totalmente en el momento de la constitución.	SLL – 3.005,06 € totalmente suscrito y desembolsado SAL – 60.101,21 €con el 25% desembolsado en la constitución	Mínimo de 3.000 €, totalmente desembolsado en el momento de la constitución.
RESPONSABILIDAD	Cada socio tiene responsabilidad limitada a su aportación de capital frente a deudas de la sociedad con terceros.	Cada socio tiene responsabilidad limitada a su aportación de capital frente a deudas de la sociedad con terceros.	La responsabilidad frente a terceros está **limitada** a las aportaciones de los socios.	La responsabilidad de los socios frente a terceros está limitada a la aportación de capital que cada uno haya hecho.

TRIBUTACIÓN	Impuesto de Sociedades e IVA	Impuesto de Sociedades e IVA	Impuesto de Sociedades e IVA	Impuesto de Sociedades e IVA
ÓRGANO RECTOR	Junta General o Administradores.	Junta General o administradores.	Junta General.	Asamblea General, Consejo Rector y la Intervención.
VENTAJAS	Facilidad para la consecución de financiación y obtención de capital. Ideal para grandes sociedades donde los pequeños accionistas van cambiando. Posibilidad de participación en bolsa	Es una buena forma jurídica para una sociedad pequeña con pocos socios y un capital reducido. Funcionamiento más sencillo que la SA. Control de los accionistas por la dificultad para la transmisión de las acciones.	Bonificación en el ITP. Mismas ayudas que para las cooperativas. Motivación porque los socios son los trabajadores. Posibilidad de capitalización del desempleo y abono de las cuotas de Seguridad Social.	Reducción al 20% del Impuesto de Sociedades y exención del 100% del ITP. Participación activa de los socios. Toma de decisiones democrática.
INCONVENIENTES	Su organización y administración es compleja y además se necesita una grande aportación de capital. Altos costes de constitución. Escaso control de los accionistas por la facilidad de transmisión de las acciones. No hay posibilidad de acogerse a régimen simplificado del IVA	Cuando el capital es el mínimo hay exigencia de avales personales para concesión de créditos. No tiene ventajas fiscales y tributa al tipo general en el Impuesto sobre Sociedades y tampoco hay posibilidad de acogerse al régimen simplificado del IVA.	Tributan al tipo general en el Impuesto sobre sociedades y sin posibilidad de acogerse al régimen simplificado del IVA. Los trámites son muy complicados.	Necesidad de máxima compenetración entre los socios para la buena marcha de la sociedad.

6.4. ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN

ESCRITURA DE CONSTITUCION DE SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL. NUMERO 5442

En Barcelona, mi residencia, a 15 de Diciembre de 2010

Ante mí, EDUARDO LOPEZ NAVARRO, Notario del Ilustre Colegio de Barcelona,

---------- COMPARECEN----------

DON Daniel Caperote Morales, mayor de edad, casado en régimen legal de gananciales con Doña Irene García Méndez, vecino de L´Hospitalet de Llobregat con domicilio en Av. Juan Carlos I y con DNI número 34208673D.

Este compareciente, como socio profesional GERENTE, pertenece al Colegio de Graduados de Barcelona, donde tiene el número de colegiado 134789, según acredita con certificado de dicho Colegio Profesional, que dejo unido a esta matriz, y del que resulta su actual habilitación profesional.----------

DON Carlos Javier Álvarez Gascón, mayor de edad, casado en régimen legal de gananciales con Doña Patricia Collado Ruíz, vecino de L´Hospitalet de Llobregat con domicilio en C/ Lope de Vega 24 y con DNI número 31415720C.

Este compareciente, como socio administrador, ejerce la profesión de ASESOR LABORAL, pertenece al Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, donde tiene el número de colegiado 136788., según acredita con certificado de dicho Colegio Profesional, que dejo unido a esta matriz y del que resulta su actual habilitación profesional.----------

DON Manuel Martos Navas, mayor de edad, casado en régimen legal de gananciales con Doña Eva García Ferrer, vecino de Sant Boi de Llobregat con domicilio en C/ Miguel Servet 6, y con DNI número 38633728M.

Este compareciente, como socio profesional, ejerce la profesión de FISCAL-CONTABLE, pertenece al Colegio de Economistas de Barcelona, donde tiene el número de colegiado 456732., según acredita con certificado de dicho Colegio Profesional, que dejo unido a esta matriz y del que resulta su actual habilitación profesional.----------

DON Iván González Jiménez, mayor de edad, casado en régimen legal de gananciales con Doña Ester Pardo Estévez, vecino de Gavà de Llobregat con domicilio en C/ Canovelles, 12 y con DNI número 45874927I.

Este compareciente, como socio profesional, ejerce la profesión

de ASESOR LABORAL, pertenece al Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, donde tiene el número de colegiado 1469812., según acredita con certificado de dicho Colegio Profesional, que dejo unido a esta matriz y del que resulta su actual habilitación profesional.----------

Y DON José López Moraleda, mayor de edad, casado en régimen legal de gananciales con Doña Ana Ferrer Tomás, vecino de Cornellà de Llobregat con domicilio en C/ Ciencia, 8 y con DNI número 42651820J.

Este compareciente, como socio profesional, ejerce la profesión de Asesor Laboral, pertenece al Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, donde tiene el número de colegiado 136790, según acredita con certificado de dicho Colegio Profesional, que dejo unido a esta matriz. y del que resulta su actual habilitación profesional.----------

Hacen constar los cinco comparecientes, como socios profesionales, que no concurre en ellos ninguna causa de incompatibilidad para el ejercicio de la profesión que constituirá el objeto social de la Mercantil que se constituye, ni han sido inhabilitados para dicho ejercicio en virtud de resolución judicial o corporativa.------

INTERVIENEN, en su propio nombre y derecho.----------

Tienen a mi juicio, capacidad legal necesaria para formalizar la presente escritura de CONSTITUCION DE SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL, y.

---------- EXPONEN:----------

PRIMERO.- Que los comparecientes me entregan para dejar unidos a esta matriz los Estatutos por los que ha de regirse la Sociedad “IMPULS LLOBREGAT SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL”, que leo a los mismos por su elección y enterados le prestan su aprobación y firman al final del texto a mi presencia, y que van extendidos en 14 folios de papel Notarial, serie 5908975, números 5442 y siguientes en orden.

NIF: Dicha Entidad tiene NIF. provisional B-5908975.--

SEGUNDO.- Que han acordado constituir una Sociedad de Responsabilidad Limitada Profesional y a tal fin.----------

----

---------- ESTIPULAN:----------

I.- Los comparecientes fundan y constituyen una Sociedad Mercantil de Responsabilidad Limitada Profesional , bajo la denominación de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., la cual se regirá por los Estatutos referidos, y en lo no previsto en ellos, por la Ley de Sociedades Profesionales y de Régimen Jurídico de las de su clase, por el Código de Comercio y demás disposiciones aplicables.----------

II.- El domicilio, objeto, capital y plazo de duración de la Sociedad constituida, quedan consignados en los Estatutos

anteriormente referenciados.
III.- La Sociedad comenzará sus operaciones en el día de hoy.
IV.- SEGURO: Además dicha Mercantil tiene constituido el seguro por la responsabilidad en que pueda incurrir en el ejercicio de la actividad que constituye su objeto social, según certificado que me entregan y dejo unido a esta matriz, y del que resulta la Compañía Aseguradora y el número de póliza.---
IV.- El Capital Social es el de 160.000 euros, dividido en 2.000 participaciones sociales, todas pertenecientes a socios profesionales, de OCHENTA euros cada una, numeradas del 1 al 2.000, inclusive, acumulables e indivisibles, habiendo sido aportada por los socios en la siguiente forma:----------
---
DON Daniel Caperote Morales suscribe 1.000 participaciones, números 1 al 1.000 inclusive, por valor de 80.000 euros, de los cuales, 60.000 euros son aportados y valorados de cartera de clientes y 20.000 euros se aportan en metálico a la totalidad de dicha suma.
DON José López Moraleda, suscribe 500 participaciones, números 1.001 al 1.500 inclusive, por valor de 40.000 euros, de los cuales, 24.000 euros son aportados y valorados de cartera de clientes y 16.000 euros se aportan en metálico a la totalidad de dicha suma.
DON Carlos Javier Álvarez Gascón, suscribe 200 participaciones, números 1.501 al 1.700 inclusive, por valor de 16.000 euros, de los cuales, 12.000 euros son aportados y valorados de cartera de clientes y 4.000 euros se aportan en metálico a la totalidad de dicha suma.
DON Manuel Martos Navas, suscribe 200 participaciones, números 1.701 al 1.900 inclusive, por valor de 16.000 euros, de los cuales, 12.000 euros son aportados y valorados de cartera de clientes y 4.000 euros se aportan en metálico a la totalidad de dicha suma.
DON Iván González Jiménez, suscribe 100 participaciones, números 1.901 al 2.000 inclusive, por valor de 8.000 euros, de los cuales, 4.000 euros son aportados y valorados de cartera de clientes y 4.000 euros se aportan en metálico a la totalidad de dicha suma.
Las aportaciones de los socios, han sido ingresadas por sus respectivos suscriptores en La Caja Social, quedando el capital totalmente suscrito y desembolsado.
Se me acredita a mí el Notario la realidad de las aportaciones dinerarias a la Sociedad, mediante certificación del depósito bancario correspondiente, que dejo incorporado a esta matriz.---
---
V.- Los socios constituyentes dando a este acto el carácter de Junta General Universal, que acuerdan celebrar, y tras de

señalar como orden del día el que corresponde a los acuerdos que adoptan a continuación, acuerdan:-----
Designar como Órgano de Administración de la Sociedad a un Administrador Único, para lo que designan al Socio Profesional Don Carlos Javier Álvarez Gascón, cargo no retribuido-----
El nombrado acepta el cargo, promete cumplirlo bien y fielmente y manifiesta que no le afecta ninguna incompatibilidad legal, en especial las establecidas por la ley de Sociedades Profesionales 2/2007, ni las derivadas de la ley de 1995, o de cualquier otra estatal o autonómica.----------
La duración del cargo de Administrador será POR TIEMPO INDEFINIDO, cargo no retribuido.
VI.- El Órgano de Administración nombrado queda facultado para suscribir cualquier contrato preparatorio o necesario para el inicio de la actividad por parte de la Sociedad, y se delegan en él en este periodo previo a la constitución todas las facultades del artículo 14 de los estatutos sociales.----------
VII.- No podrán ocupar ni ejercer cargos en la Sociedad, las personas comprendidas en alguna de las prohibiciones, incapacidades o incompatibilidades legales, en particular, aparte de las consignadas en la Ley 2/2007, las consignadas en el artículo 65 de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada, Ley 25/1983 y Ley 19/1988 y demás disposiciones legales (estatales o autonómicas) aplicables.
VIII.- Los comparecientes me exhiben la certificación acreditativa de no figurar registrada ninguna Sociedad con la denominación mencionada que me entregan y se protocoliza en esta escritura.----------
IX.- Los comparecientes se apoderan entre sí de manera que uno sólo de ellos, obrando en nombre de todos los comparecientes pueda rectificar, adicionar o subsanar esta escritura, o los Estatutos, de acuerdo con la calificación verbal o escrita del Sr. Registrador Mercantil, hasta conseguir la inscripción en dicho Registro, momento en que quedará revocado este apoderamiento.----------
X.- Se solicita del Sr. Registrador Mercantil dé constancia a esta escritura, incluso de forma parcial, a tenor del artículo 63 del Reglamento del Registro Mercantil.
Hago las reservas y advertencias legales y fiscales, y especialmente les advierto de la necesidad de inscripción de este documento en el Registro Mercantil.
Les indico expresamente la obligación de autoliquidar el impuesto en el plazo de treinta días hábiles, a contar de hoy.----------
De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1.999, el/los compareciente/s quedan/n informado/s y acepta/n la

incorporación de sus datos a los ficheros automatizados existentes en la Notaria, que se conservarán en la misma con carácter confidencial, sin perjuicio de las remisiones de obligado cumplimiento.
Leída por mí, el Notario, esta escritura a los comparecientes, en los términos que ordena el artículo 193 del Reglamento Notarial, previa advertencia del derecho que les hago saber tienen a hacerlo por sí, manifiestan quedar debidamente informados de su contenido y lo ratifican y le prestan su libre consentimiento y la firman conmigo el Notario.----------
---
De la identificación de los Sres. Comparecientes por sus documentos de identidad, de que, a mi juicio, tienen capacidad y legitimación para este otorgamiento, de que el consentimiento ha sido libremente prestado, de que el otorgamiento se adecua a la legalidad y a la voluntad debidamente informada de los mismos y, en lo que proceda, del contenido íntegro de este instrumento público, extendido en 14 folios de papel notarial, serie 5908975, el presente y los 5442 anteriores en orden (todos correlativos), yo, el Notario, doy fe.----------
---

6.5. ESTATUTOS DE IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

TÍTULO I.-DENOMINACIÓN, DURACIÓN, DOMICILIO Y OBJETO

Artículo 1º.-Denominación

La Sociedad se denominará **IMPULS LLOBREGAT, SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL**, y se regirá por su contrato constitutivo, por los presentes estatutos y en lo en ellos no dispuesto, por la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales, Ley 2/1995 de 23 de Marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Artículo 2º.-Duración

La Sociedad tendrá una duración de carácter indefinido, dándose comienzo al inicio de sus operaciones el día siguiente al del otorgamiento de su escritura constitutiva, sin perjuicio de las consecuencias legales previstas para los actos y contratos celebrados en nombre de la Sociedad en momentos anteriores al de su inscripción en el Registro Mercantil.

Los ejercicios sociales se computarán por años naturales.

Artículo 3º.-Domicilio

El domicilio de la Sociedad se halla situado en CORNELLÀ DE LLOBREGAT, Plaza de la Iglesia número 8.

Artículo 4º.-Objeto social

El objeto social de la Sociedad será la actividad propia del ejercicio de asesoramiento jurídico laboral y contable.

TÍTULO II.-CAPITAL SOCIAL Y PARTICIPACIONES

Artículo 5º.-Capital social

El capital social será de 160.000 euros, dividido en 2.000 participaciones de 80 euros de valor nominal cada una de ellas, numeradas de manera correlativa con los números 1 a 2.000, todas ellas pertenecientes a socios profesionales.

Dicho capital se halla totalmente suscrito y desembolsado mediante aportaciones dinerarias realizadas por los socios fundadores a título de propiedad.

Las tres cuartas partes del capital social y de los derechos de voto deben pertenecer a los socios profesionales. La participación de cada socio en los resultados de la sociedad, así como las pérdidas, será proporcional a la participación de cada uno en el capital social.

Los socios profesionales titulares de participaciones de esta clase están obligados a realizar prestaciones accesorias relativas al ejercicio de su actividad profesional, a favor de la sociedad y a tiempo completo.

Estas prestaciones accesorias serán retribuidas mediante una cantidad mensual, fijada para cada ejercicio por la Junta General, y establecida en función de facturación suministrada a la sociedad

El incumplimiento de las prestaciones accesorias por parte de los socios profesionales, sea total o parcial, será causa de exclusión del socio.

Artículo 6º.-Prohibiciones sobre las participaciones

Las participaciones no podrán ser incorporadas a títulos valores, ni representadas mediante anotaciones en cuenta, ni denominarse acciones.

Artículo 7º.-Título de propiedad sobre las participaciones

No podrán emitirse resguardos provisionales acreditativos de la propiedad sobre una o varias participaciones sociales, siendo el único título de propiedad la escritura constitutiva de la Sociedad o, en su caso, los documentos públicos en los que se acrediten las subsiguientes adquisiciones de dichas participaciones.

Artículo 8º.-Libro Registro de Socios

La sociedad llevará un Libro Registro de Socios cuya custodia y llevanza corresponde al órgano de administración, en el que se harán constar la titularidad originaria y las sucesivas transmisiones, voluntarias o forzosas, de las participaciones sociales, y la constitución de derechos reales y otros gravámenes que sobre ellas pueda realizarse, indicando en cada anotación la identidad y el domicilio del titular de la participación o del derecho de gravamen constituido sobre ella.

Sólo podrá rectificarse su contenido si los interesados no se oponen a ello en el plazo de un mes desde la notificación fehaciente del propósito de proceder a la misma.

Cualquier socio tendrá derecho a examinar el contenido del Libro, y tendrán derecho a obtener certificación de las participaciones, derechos o gravámenes registrados a su nombre tanto los socios como los titulares de los derechos reales o gravámenes que se hayan hecho constar en él.

Los datos personales de los socios podrán modificarse a su instancia, sin que surta efectos entre tanto frente a la sociedad.

Artículo 9º.-Reglas generales sobre transmisiones de las participaciones y constitución de cargas o gravámenes sobre las mismas

Toda transmisión de las participaciones sociales o constitución de cargas o gravámenes sobre las mismas deberá constar en documento público, y deberán ser comunicadas por escrito a la Sociedad.

Artículo 10º.- Transmisiones

A) Voluntarias por actos ínter vivos.

La transmisión voluntaria de participaciones sociales pertenecientes a socios profesionales, por actos inter vivos, a título oneroso o gratuito, sólo se podrá llevar a cabo si media acuerdo de todos los socios profesionales.

B) Mortis causa.

La transmisión mortis causa de participaciones sociales pertenecientes a socios profesionales a sus sucesores precisará asimismo acuerdo del resto de socio de profesionales. A falta de este acuerdo los sucesores percibirán la cuota de liquidación correspondiente, apreciándose a tal efecto las participaciones por el valor razonable que tuvieran al día del fallecimiento del socio.

A falta de acuerdo sobre el valor razonable de las participaciones sociales o sobre la persona o personas que hayan de valorarlas y el procedimiento a seguir para su valoración, las participaciones serán valoradas en los términos previstos en los artículos 100 y siguientes de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

C) Transmisiones forzosas y liquidación de regímenes de cotitularidad.

Se rigen por lo previsto para las transmisiones mortis causa, incluida la liquidación de la sociedad legal de gananciales.

TÍTULO III.- ÓRGANOS SOCIALES

Artículo 11º.- Junta general

A) Convocatoria.

Las juntas generales se convocarán mediante anuncio individual y escrito que será remitido por el Órgano de Administración o en su caso el de Liquidación, mediante correo certificado

con acuse de recibo dirigido al domicilio que a tal efecto conste en el Libro Registro de Socios. Los socios que residan en el extranjero deberán designar un domicilio del territorio nacional para notificaciones.

La Junta General quedará válidamente constituida, para tratar cualquier asunto, sin necesidad de previa convocatoria, siempre que esté presente o representada la totalidad del capital social de la misma y los concurrentes acepten por unanimidad la celebración de la reunión y su orden del día.

B) Adopción de acuerdos.

Los acuerdos sociales se adoptarán por mayoría de los votos válidamente emitidos, siempre que representen al menos un tercio de los votos correspondientes a las participaciones sociales en que se divide el capital social, no computándose los votos en blanco. Todos los acuerdos se adoptarán necesariamente en Junta General, y cada participación concede a su titular un voto.

No obstante y por excepción a lo dispuesto en el apartado anterior, se requerirá el voto favorable:

a) De más de la mitad de los votos correspondientes a las participaciones en que se divide el capital social, para los acuerdos referentes al aumento o reducción de capital social, o, cualquier otra modificación de los estatutos sociales para los que no se requiera la mayoría cualificada que se indica en el apartado siguiente.

b) De al menos dos tercios de los votos correspondientes a las participaciones en que se divide el capital social, para los acuerdos referentes a la transformación, fusión o escisión de la sociedad, a la supresión del derecho de preferencia en los aumentos de capital, a la exclusión de socios, a la autorización a los administradores para que puedan dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social.

c) El acuerdo de distribución de resultados entre los socios se llevará a cabo anualmente mediante mayoría absoluta del capital, incluida dentro de ésta la mayoría de los derechos de voto de los socios profesionales.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación preferente de las disposiciones legales imperativas que, para determinados acuerdos, exijan el consentimiento de todos los socios o impongan requisitos específicos.

Artículo 12º. Órgano de administración: modo de organizarse.

1. La administración de la sociedad podrá confiarse a un órgano unipersonal (administrador único), a varios administradores solidarios, a varios administradores mancomunados o a un consejo de administración.

Las tres cuartas partes de los miembros del órgano de administración serán socios profesionales.
Si el órgano fuera unipersonal o existiesen consejeros delegados, dichas funciones deberán ser desempeñadas por uno de los socios profesionales.

2. Corresponde a la junta general, por mayoría cualificada y sin que implique modificación estatutaria, la facultad de optar por cualquiera de los modos de organizar la administración de la Sociedad.

3. Los administradores ejercerán su cargo por tiempo indefinido, salvo que la Junta general, con posterioridad a la constitución, determine su nombramiento por plazo determinado.

4. El cargo de administrador no es retribuido.

Artículo 13º. Poder de representación.

En cuanto a las diferentes formas del órgano de administración, se establece lo siguiente:

1. En caso de que exista un Administrador único, el poder de representación corresponderá al mismo.

2. En caso de que existan varios Administradores solidarios, el poder de representación corresponderá a cada uno de ellos.

3. En caso de que existan varios Administradores conjuntos, el poder de representación corresponderá y se ejercerá mancomunadamente por dos cualesquiera de ellos.

4. Cuando se trate de un Consejo de Administración, éste actuará colegiadamente.

Artículo 14º. Régimen del Consejo de Administración

1. Composición

El Consejo de Administración elegirá de su seno un Presidente y un Secretario y, en su caso, uno o varios Vicepresidentes o Vicesecretarios, siempre que tales nombramientos no hubieren sido realizados por la Junta General o los fundadores al tiempo de designar a los Consejeros.

2. Convocatoria

La convocatoria del Consejo corresponde a su Presidente, o a quien haga sus veces, quien ejercerá dicha facultad siempre que lo considere conveniente y, en todo caso, cuando lo soliciten al menos dos Consejeros, en cuyo caso deberá convocarlo para ser celebrado dentro de los quince días siguientes a su petición.

La convocatoria se efectuará mediante escrito dirigido personalmente a cada Consejero y remitido al domicilio a tal fin designado por cada uno de ellos o, a falta de determinación especial, al registral, con cinco días de antelación a la fecha de la reunión; en dicho escrito se indicará el día, hora y lugar de reunión. Salvo acuerdo unánime, el lugar de la reunión se fijará en el municipio correspondiente al domicilio de la sociedad.

El Consejo quedará válidamente constituido, sin necesidad de previa convocatoria, siempre que estén presentes la totalidad de sus miembros y todos ellos acepten por unanimidad la celebración del mismo.

3. Representación

Todo Consejero podrá hacerse representar por otro. La representación se conferirá por escrito y con carácter especial para cada reunión, mediante carta dirigida al Presidente.

4. Constitución

El Consejo quedará válidamente constituido cuando concurran a la reunión, presentes o representados, más de la mitad de sus componentes.

5. Forma de deliberar y tomar acuerdos

Todos los Consejeros tendrán derecho a manifestarse sobre cada uno de los asuntos a tratar, sin perjuicio de que corresponde al Presidente el otorgamiento de la palabra y la duración de las intervenciones.

Necesariamente se someterán a votación las propuestas de acuerdos presentadas por, al menos, dos Consejeros.

Cada miembro del Consejo puede emitir un voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los Consejeros concurrentes a la sesión, salvo disposición legal específica.

El voto del Presidente será dirimente.

6. Acta

Las discusiones y acuerdos del Consejo se llevarán a un libro de actas que serán firmadas por el Presidente y el Secretario del Consejo. Las actas serán aprobadas por el propio órgano, al final de la reunión o en la siguiente; también podrán ser aprobadas por el Presidente y el Secretario, dentro del plazo de siete días desde la celebración de la reunión del Consejo, siempre que así lo hubieren autorizado por unanimidad los Consejeros concurrentes a la misma.

7. Delegación de facultades

El Consejo de Administración podrá designar de su seno una Comisión Ejecutiva o uno o varios Consejeros Delegados, determinando en todo caso, bien la enumeración particularizada de las facultades que se delegan, bien la expresión de que se delegan todas las facultades legal y estatutariamente delegables.

La delegación podrá ser temporal o permanente. La delegación permanente y la designación de su titular requerirá el voto favorable de al menos dos terceras partes de los componentes del Consejo y no producirá efecto alguno hasta su inscripción en el Registro Mercantil.

8. Autorregulación

En lo no previsto, y en cuanto ni se oponga a las disposiciones imperativas, el Consejo podrá regular su propio funcionamiento.

TÍTULO IV.-EJERCICIO SOCIAL Y CUENTAS ANUALES

Artículo 15º.- Ejercicio social

Los ejercicios sociales comienzan el 1 de enero y finalizan el 31 de diciembre de cada año natural.
Por excepción, el primer ejercicio social comprende desde el principio de las operaciones de la Sociedad hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Artículo 16º.- Cuentas Anuales

Las cuentas y el informe de gestión, así como, en su caso, su revisión por auditores de cuentas, deberán ajustarse a las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento. La distribución de dividendos a los socios se realizará en proporción a su participación en el capital.
Los socios tienen derecho a examinar la contabilidad en los términos previstos en la Ley.

TÍTULO IV.-DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE LA SOCIEDAD

Artículo 17º.- Disolución y liquidación

1. La disolución y liquidación de la sociedad, en lo no previsto por estos Estatutos, quedará sujeta a las especiales disposiciones contenidas en la Ley.

2. Quienes fueren Administradores al tiempo de la disolución quedarán convertidos en liquidadores salvo que, al acordar la disolución, los designe la Junta General.

6.6. PASOS A SEGUIR PARA CREAR UNA S.L.P.

6.6.1. CERTIFICACIÓN NEGATIVA DEL NOMBRE

El Registro Mercantil Central debe certificar que el nombre elegido por la sociedad no coincide con el de otra existente. Se debe presentar instancia con los nombres escogidos, con un máximo de tres. Plazo de validez de dos meses.

6.6.2. REDACCIÓN DE LA ESCRITURA DE CONSTITUCIÓN Y ESTATUTOS

Normalmente, un abogado redacta el documento en que las partes acuerdan fundar una sociedad y las reglas que se establecen para su funcionamiento.

6.6.3. OTORGAMIENTO DE ESCRITURA PÚBLICA DE CONSTITUCIÓN

Los socios firman ante notario la escritura de la sociedad, a la que deben acompañar la certificación negativa del nombre y los estatutos.

6.6.4. PAGO DE IMPUESTOS

El de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados supone el 1% del capital social. El pago debe efectuarse en el plazo de 30 días hábiles desde el otorgamiento de la escritura, y debe acompañarse una copia de ésta, junto con el impreso del impuesto. Una vez liquidado el citado impuesto, se solicita el Código de Identificación Fiscal y la declaración del inicio de actividad, que puede ser una declaración previa si no se inicia la actividad de inmediato. Diez días antes del inicio de la actividad se debe pagar el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) y los empresarios individuales deben acogerse a uno de los regímenes de tributación en el IRPF.

6.6.5. SEGURIDAD SOCIAL

Antes del inicio de la actividad se debe inscribir la empresa en la Seguridad Social. En el caso del empresario individual, éste también debe darse de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social, en un plazo de 30 días naturales a partir del alta en el IAE. Si la empresa tiene trabajadores por cuenta ajena, debe darlos de alta antes del comienzo de la relación laboral. Hasta los 30 días de iniciada la actividad hay plazo para comunicar la apertura del centro de trabajo.

6.6.6. INSCRIPCIÓN

En el Registro Mercantil correspondiente al domicilio social. Debe adjuntarse la primera copia de la escritura y la liquidación del impuesto de transmisiones patrimoniales, en el plazo de un mes desde el otorgamiento de la escritura.

6.6.7. LICENCIA DE ACTIVIDADES

Según la actividad a desarrollar, también puede ser necesario solicitar licencia de actividades e instalaciones o licencia de obra en el Ayuntamiento correspondiente.

6.7. CERTIFICACIÓN NEGATIVA NOMBRE SOCIETARIO

REGISTRO MERCANTIL CENTRAL
Sección de denominaciones

Principe de Vergara 72
Teléfs. 91 654 3283 - 654 6126
28008 MADRID

CERTIFICACIÓN NO **98075543**

DON **JOSÉ LUIS BENAVIDES DEL REY**, Registrador Mercantil Central, en base a lo interesado por:

D/Da. **EDUARDO JURADO NAVARRETE**

En solicitud formulada con fecha 17/12/2010 y número de entrada 98075543

CERTIFICO: Que NO FIGURA registrada la denominación

ASESORÍA IMPULS LLOBREGAT, SOCIEDAD LIMITADA PROFESIONAL

En consecuencia, se ha reservado dicha denominación a favor del citado interesado por el plazo de quince meses a contar desde esta fecha, conforme a lo establecido en el artículo 377.1 del reglamento del Registro Mercantil.

Madrid, a Uno de Diciembre de Dos Mil Diez.

NOTA.- Esta certificación tendrá una vigencia, a efectos de otorgamiento de escritura de DOS MESES contados desde la fecha de su expedición, de conformidad en lo establecido en el artículo 379.1 Reglamento del Registro Mercantil.

0559621

6.8. CERTIFICACIÓN BANCARIA DE INGRESO

CAIXA CATALUNYA

Caixa d'Estalvis de Catalunya, y en su nombre y representación D. Federico DEL PRADO SUAREZ y Don Gustavo PELAEZ REDONDO, actuando como Apoderados de la Agencia Urbana sita en la calle Einstein, 13 de Cornellà de Llobregat

CERTIFICAN

a efectos de lo dispuesto en el Artículo 7.2 de la Ley 2/2007 de 15 de Marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada y el artículo 189.1 del Reglamento del Registro Mercantil, que en esta Oficina y en la cuenta nº 2013-0253-72-0345000456 a nombre de Asesoría IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., en constitución, se ha ingresado el importe de **CUARENTA Y OCHO MIL** euros (48.000 EUROS.) en concepto de aportación a capital.

NOMBRE	NIF	EUROS
Daniel CAPEROTE MORALES	34208673-D	20.000 €
José LÓPEZ MORALEDA	42651820-J	16.000 €
Carlos Javier ÁLVAREZ GASCÓN	31415720-C	4.000 €
Manuel MARTOS NAVAS	38633728-M	4.000 €
Iván GONZÁLEZ JIMÉNEZ	45874927-I	4.000 €

Y para que así conste, y surta los efectos oportunos, firmamos el presente documento en Cornellá de Llobregat, Barcelona, a 13 de Diciembre de 2010

CAIXA CATALUNYA Ag. 761

CAUXA D'ESTALVIS D ECATALUNYA PL Antoni Maura, 6 Barcelona Registre Mercantil deBarcelona, full B 47.741, foli 1, tom 23.120, inscripció 1ª CIF G08169

7. OBLIGACIONES ADMINISTRATIVAS

7.1. ADMINISTRACION CENTRAL

Una vez constituida la Sociedad ante notario, se registró la marca "IMPULS LLOBREGAT" que según acreditación por parte de J.Isern Patentes y Marcas, S.L. (se anexa documento) no supuso coincidencia alguna con alguna otra marca ya existente en el mercado, siendo en consecuencia registrada la Marca Comunitaria "IMPULS LLOBREGAT" con núm. 2.604.999 y Clase 36 Int., y publicada oficialmente en el Boletín de Marcas Comunitarias nº 0029/…., por un plazo de diez años (se anexa el certificado de registro).

También se procedió a la reserva del dominio "impulsllobregat.com" en el portal web https://www.interdomain.org , tras tampoco encontrar coincidencia alguna, previo abono de 20€ en concepto de reserva anual del dominio. Adicionalmente y también con carácter anual, hubo que abonar 10€ en concepto de servicio DNS para poder vincular el dominio a nuestra página web y correo electrónico.

Una vez registrada la Sociedad, la marca y el dominio, hubo que hacer frente a las diferentes obligaciones administrativas.

7.1.1. IMPUESTO DE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURIDICOS DOCUMENTADOS – MODELO 600

La constitución de una Sociedad es, por definición, un acto societario que está gravado con un impuesto: El Impuesto de Actos Jurídicos Documentados, Operaciones Societarias y Transmisiones Patrimoniales (IAJDTP), cuyo número de impreso es el 600. El importe de la deuda tributaria asciende al 1% del Capital Social. Para poder llevar a cabo dicho trámite fue necesario adjuntar la primera copia y la copia simple de la Escritura de Constitución.

7.1.2. DECLARACION CENSAL – MODELO 036

Se trata de un trámite a llevar a cabo tanto por sociedades, como por empresarios individuales, cumplimentado y presentando el modelo 036 en la Delegación de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal de la Sociedad. La Declaración Censal de Alta, modificación y baja en el censo de Empresarios, es uno de los modelos vitales que regirá la relación de la Sociedad con la Hacienda Pública Acreedora. No conlleva pago alguno y tampoco existe un plazo concreto para su presentación. Junto a este modelo, se requiere presentar copia de la escritura de constitución de la sociedad y una fotocopia del NIF del Socio que firma la solicitud (en este caso, el Administrador), aunque también es válido presentar una copia del poder notarial si es apoderado.

Al mismo tiempo que una comunicación de alta en el censo de Empresarios, el modelo 036 también se emplea para la solicitud a la Agencia Tributaria del código de identificación fiscal, por lo que IMPULS LLOBREGAT solicitó ambos trámites al mismo tiempo y a través del mismo modelo (que se anexa). Esta solicitud supuso la concesión temporal por seis meses del número B59089757.

7.1.3. SOLICITUD C.I.F. – MODELO 036

Como se explicaba en el apartado anterior, la presentación del modelo 036 también sirvió de solicitud de código de identificación fiscal a la Agencia Tributaria, siéndole concedido a IMPULS LLOBREGAT S.L.P su tarjeta acreditativa (se anexa copia).

7.1.4. LIBROS OBLIGATORIOS DE IVA: LIBRO DE FACTURAS EMITIDAS Y FACTURAS RECIBIDAS – MODELOS 303 Y 390

Los libros de facturas emitidas y recibidas, tienen como objeto concentrar y cohesionar el IVA Soportado y Repercutido de todas las operaciones económicas llevadas a cabo por la Sociedad.

El IVA es un impuesto indirecto sobre el consumo, es decir que grava al consumidor final. Impuesto indirecto en tanto que no es percibido por la Agencia Tributaria directamente desde el obligado tributario. El IVA lo "repercute" el vendedor en el momento con toda transacción comercial (transferencia de bienes o servicios). Todo intermediario en este sentido, tiene el derecho de hacerse reembolsar el IVA que ha "soportado" de otros vendedores que lo precede en la cadena de comercialización (crédito fiscal), deduciéndolo del total de IVA repercutido a sus a sus clientes (débito fiscal), viniendo obligado a entregar a la Agencia Tributaria la diferencia resultante. Los consumidores finales tienen la obligación de soportar IVA sin derecho a reembolso, algo que la Agencia T. controla obligando a las empresas a entregar justificantes de venta al consumidor final e integrar copias de éstas a la contabilidad de la empresa.

Por tanto, los libros de IVA repercutido e IVA soportado, son una parte fundamental del libro de contabilidad, básicos para poder llevar a cabo la declaración trimestral de IVA, lo que debe realizarse mediante la presentación del modelo 303 (Declaración trimestral de IVA) y 390 (Declaración anual de IVA).

Por tanto, IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., vendrá obligado como sujeto pasivo y obligado tributario, a presentar a la Agencia Tributaria dichos modelos en la periodicidad antes descrita.

7.1.5. DECLARACION ANUAL DE OPERACIONES CON TERCEROS – MODELO 347

El modelo 347 es el vehículo a través del cual, se informa a la Agencia Tributaria sobre las personas o entidades, cualquiera que sea su naturaleza o carácter, con quienes hayan sido efectuadas operaciones cuyo volumen durante el año natural correspondiente haya superado la cifra de 3.005,06€.

El plazo para presentarlo es durante el primer trimestre del año posterior al de las operaciones declaradas, y por tanto, el plazo vence el día 31 de Marzo.

Por tanto, IMPULS LLOBREGAT, S.LP. vendrá obligado a declarar las operaciones con clientes o proveedores, cuya suma total supere la comentada cifra.

7.1.6. RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA DEL IRPF – MODELO 110

Están obligados a presentar el modelo 110 todas las personas y jurídicas que hayan satisfecho durante el trimestre natural, retenciones "a cuenta" a consecuencia de retribuciones dinerarias o en especie, según los siguientes tipos de rendimientos:

- Rendimientos del trabajo.
- Rendimientos que sean contraprestación de las siguientes actividades económicas:
  - Actividades profesionales.
  - Actividades agrícolas y ganaderas.
  - Actividades forestales.
  - Las actividades empresariales en estimación objetiva previstas en el artículo 95.6.2.º del Reglamento del Impuesto.
  - Rendimientos procedentes de la propiedad intelectual e industrial, de la prestación de asistencia técnica, del arrendamiento de bienes muebles, negocios o minas, del subarrendamiento sobre los bienes anteriores y de la cesión del derecho a la explotación del derecho de imagen, cuando deriven de una actividad económica desarrollada por su perceptor.
- Premios por la participación en juegos, concursos, rifas o combinaciones aleatorias.
- Ganancias patrimoniales derivadas de los aprovechamientos forestales de los vecinos en montes públicos.
- Contraprestaciones por la cesión de derechos de imagen.

El modelo 110 se divide en cuatro trimestres:

- Primer trimestre: Del 1 al 20 de abril, ambos inclusive.
- Segundo trimestre: Del 1 al 20 de julio, ambos inclusive.
- Tercer trimestre: Del 1 al 20 de octubre, ambos inclusive.
- Cuarto trimestre: Del 1 al 20 de enero, ambos inclusive.

Por tanto, IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. vendrá obligado en estos plazos a declarar y abonar a la Agencia Tributaria, las retenciones que haya efectuado en ese periodo determinado por rendimientos del trabajo, y por rendimientos que sean contraprestación de su actividad profesional, a terceros, separando llegado el caso, los rendimientos dinerarios y los satisfechos en especie.

7.2. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA (DEPARTAMENT DE TREBALL)

7.2.1. COMUNICACIÓN DE APERTURA DEL CENTRO DE TRABAJO AL DEPARTAMENT DE TREBALL – LIBRO DE VISITAS

Se trata de un trámite a realizar durante los primeros 30 días una vez iniciada la actividad y consiste en presentar el Libro de Visitas ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social. El Libro de Visitas debe estar sellado por dicho organismo y a disposición de la Inspección de Trabajo cuando lo requiera y para anotar lo que considere, en el centro de trabajo. Este libro debe conservarse durante cinco años y puede ser electrónico (se anexa una copia).

7.3. AYUNTAMIENTO

7.3.1. DECLARACIÓN DE INICIO DE ACTIVIDADES

La autorización de apertura es el documento por el que la administración competente confirma que la actividad económica se realiza de acuerdo con unos estándares mínimos de calidad en la fabricación de los productos o en la prestación de los servicios.

La administración competente en este caso es el Ayuntamiento del Municipio donde está localizada la Sociedad, es decir, el Ayuntamiento de Cornella de Llobregat, donde hubo que satisfacer la oportuna tasa a cambio de la obtención de la licencia de apertura municipal.

También hubo que tramitar la licencia de obras menores a llevar a cabo en el local, previo al inicio de la actividad, y el consiguiente pago de la tasa por esta razón.

7.3.2. IMPUESTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

El Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) es un impuesto que forma parte del sistema tributario español y que gestionan los ayuntamientos. Grava de forma directa la realización de cualquier tipo de actividad económica, tanto personas físicas como jurídicas. A diferencia de otros impuestos, su importe es constante independientemente del balance de la actividad. Es un impuesto directo, proporcional, real y de gestión compartida.

El IAE se devenga por el mero ejercicio de actividad profesional, económica o artística, se ejerza o no en local determinado. No se consideran tales las actividades agrícolas, las ganaderas dependientes, las forestales y las pesqueras. No constituye hecho imponible en este impuesto el ejercicio de las siguientes actividades:

- La enajenación de bienes integrados en el activo fijo de las empresas que hubieran figurado debidamente inventariados como tal inmovilizado con más de dos años de antelación a la fecha de transmitirse, y la venta de bienes de uso particular y privado del vendedor siempre que los hubiese utilizado durante igual período.
- La venta de los productos que se reciben en pago de trabajos personales o servicios profesionales.
- La exposición de artículos con el fin exclusivo de decoración o adorno del establecimiento. Por el contrario, estará sujeta al impuesto la exposición de artículos para regalo a los clientes.
- Cuando se trate de venta al por menor la realización de un solo acto u operación aislada.

Son sujetos pasivos de IAE las personas físicas o jurídicas y las entidades del artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, siempre que realicen en territorio nacional cualquiera de las actividades que originan el hecho imponible.

Estarán exentos del pago del impuesto:

- Las Administraciones públicas y sus respectivos Organismos Autónomos de carácter administrativo
- Los sujetos pasivos que inicien su actividad en territorio español durante los dos primeros períodos impositivos.
- Los siguientes sujetos pasivos:
    - Personas físicas (cualquiera)
    - Sujetos pasivos de impuesto de sociedades civiles y entidades del artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, con importe neto de cifra de negocios inferior a 1 millón €.
    - Entidades gestoras de la Seguridad Social y Mutualidades de Previsión social
    - Organismos públicos de Investigación y de enseñanza costeados íntegramente por fondos públicos o fundaciones benéficas.
    - La Cruz Roja Española
    - Los puertos Españoles
    - Asociaciones y Fundaciones para disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

Además hay bonificaciones del 50% en Ceuta y Melilla del 50% por el ejercicio de actividad profesional durante cinco años desde el segundo año de desarrollo, y del 50% por actividades que tributen por cuota municipal de carácter económico.

Dicho esto, IMPULS LLOBREGAT S.L.P., en tanto que Sociedad con cifra de negocios inferior a 1 millón de Euros, está exenta de la presentación y pago de este impuesto, y como se ha comentado en el capítulo de la Declaración Censal, tan sólo viene obligada a la presentación del modelo 036 para la comunicación del inicio de la actividad empresarial.

En el caso de que IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. hubiese de presentar IAE lo haría bajo el grupo principal 841, Servicios Jurídicos, sin epígrafe (no lo hay), pero también comunicaría a los efectos oportunos otra actividad, la que recoge el grupo 842, Servicios Financieros y Contables, que tampoco tiene epígrafe.

7.3.3. IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES

El Impuesto sobre bienes inmuebles (IBI) es un impuesto encuadrado en el sistema tributario español, de gestión obligatoria por parte de los ayuntamientos, que grava el valor de la titularidad dominical y otros derechos reales recaigan sobre bienes inmuebles localizados en el municipio que recauda el tributo. Su gestión se comparte entre la Administración del Estado y los Ayuntamientos.

Su carácter real se deduce del gravamen que hace sobre la titularidad de los inmuebles o sobre los derechos que recaigan en los inmuebles, al margen de quién ostente tal titularidad. Tiene además carácter objetivo, derivado de una cuantificación de la carga tributaria que atiende exclusivamente al valor del objeto, y no a las circunstancias de los sujetos pasivos.

El hecho imponible está constituido por la propiedad de los bienes inmuebles de naturaleza rústica y urbana localizados en el término municipal, o por la titularidad de un derecho real de usufructo o de superficie, o de la de una concesión administrativa sobre dichos bienes o sobre los servicios públicos a los que estén afectados, y grava el valor de los referidos inmuebles.

En el caso de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. en tanto que no es propietario del local situado en la Plaça de L'Església, 8 (dado de alta como centro de trabajo), quedaría exento del pago de este impuesto, cuyo obligado tributario es por tanto, el propietario del local, siendo IMPULS LLOBREGAT exclusivamente arrendatario del bien inmueble, según Contrato de Arrendamiento para uso distinto de vivienda, gravado por IVA, siendo el arrendador, JOCASE, S.L., propietario del bien. Dicho contrato de arrendamiento recoge de forma expresa el precio del arrendamiento por metro cuadrado, los gastos de comunidad repercutidos por el arrendador, y a los que el arrendatario deberá hacer frente mensualmente, y por último el periodo de validez del mismo, cinco años. A la firma del contrato de arrendamiento, IMPULS LLOBREGAT abonó a la Propiedad dos cuotas en concepto de fianza, aspecto también regulado por el contrato.

7.4. CONTRATACIÓN SEGURO DEL LOCAL Y DE RESPONSABILIDAD CIVIL

IMPULS LLOBREGAT S.L.P., cumpliendo a lo establecido por ley, contrató dos pólizas de seguro, una de Responsabilidad Civil y otra, un multirriesgo para el local.

La póliza de Responsabilidad Civil (se adjunta copia), contratada con la Aseguradora Novae (Sindicato de Lloyd's) cubre las reclamaciones formuladas al asegurado (es decir, a IMPULS LLOBREGAT) que resulten de Actos Profesionales Incorrectos, cometidos o supuestamente cometidos, en el desempeño únicamente de su actividad profesional, en el modo y con la extensión establecida en las condiciones generales del seguro (que también se anexan). Dicha póliza cubre, para la actividad de asesoramiento laboral, fiscal y contable, estimando una facturación de 300.000€, y para las garantías de responsabilidad civil profesional, patronal y de explotación, un capital límite de 600.000€, con una franquicia impuesta por la Aseguradora de 500€. La póliza cubre inicialmente toda la anualidad 2011, pudiendo ser renovada a su vencimiento, y suponiendo una prima total a desembolsar por IMPULS LLOBREGAT, de 1.101,50€.

La póliza multirriesgo para el local, contratada con la Aseguradora Reale, cubre los desperfectos que pudieran ocasionarse en el inmueble, excluidos aquellos que resulten a consecuencia de la falta de mantenimiento de las instalaciones. Tratándose de un inmueble arrendado, el capital de continente asegurado se reduce a las obras de mejora llevadas a cabo en el local por valor de 15.000€. El capital de contenido sí ya engloba el mobiliario que IMPULS LLOBREGAT incorporó para iniciar la actividad, valorado en 10.000€ y los equipos electrónicos (equipos informáticos y de telefonía) valorados en 30.000€. La póliza cubre inicialmente toda la anualidad 2011, pudiendo ser renovada a su vencimiento, y suponiendo una prima total a desembolsar por IMPULS LLOBREGAT, de 241,68€.

8. OBLIGACIONES LABORALES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

8.1. SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores que se detallan más en profundidad en el apartado 8.2 sobre contratos y su formalización fueron los que finalmente se seleccionaron atendiendo a los criterios ya apuntados anteriormente, y a la superación de las entrevistas y de las pruebas psicotécnicas.

Los candidatos seleccionados se eligieron sin tener en cuenta la procedencia de su candidatura; tanto si se produjo mediante candidatura espontánea, mediante Internet, ya fuera a través de los anuncios publicados en prensa, por contacto con el Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, o bien mediante la ETT con la que trabajamos.

El proceso de su selección, como ya ha sido mencionado en anteriores puntos, tuvo la siguiente cadencia en el tiempo;

1. Recepción de los currículums de los candidatos por las diferentes vías.
2. Análisis valorativo realizado por los socios.
3. Criba curricular de los candidatos que no cumplían con los requisitos.
4. Concertación de cita para la realización de las diferentes pruebas de capacitación y entrevista personal con el Gerente.
5. Revisión de los resultados por el Gerente, gracias a su formación y experiencia en esta materia ya que dispone de licencia de utilización de TEA ediciones S.A. (calle París 211, 08008 Barcelona).
6. Decisión final por los socios.
7. Comunicación a los candidatos del resultado del proceso.
8. Realización del conveniente Contrato de trabajo a los candidatos seleccionados.

Así pues, atendiendo a los criterios previos, el personal que finalmente resultó seleccionado fue el siguiente;

- RESP. DEP. ORIENTACIÓN LABORAL Y RRHH: Belinda Gómez Gurruchaga
- ADMINISTRATIVA DEP. ORIENT. LABORAL Y RRHH: Carmen Bellido García
- ADMINISTRATIVA DEP. JURÍDICO-LABORAL: Isabel Cuetos Pérez
- FISCALISTA: Eduardo Trujillo Rico

Además de estos candidatos seleccionados se decidió por diferentes motivos el tener cuatro componentes más en el equipo, que si bien no constan en el organigrama ya que no forman parte de la plantilla regular de la organización, deben de figurar en los diferentes contratos a los que se les sometió durante el periodo. Éstos son;

- BECARIA ADMINISTRATIVA: María Salazar Hernández
- CONTABLE: Mateo Fernández Cortijo
- COMERCIAL: Luis Rodrigo Palacios Mercado
- ADMINISTRATIVA DEP. JURÍDICO-LABORAL: Mónica Valdés Torres

8.2. CONTRATOS: FORMALIZACIÓN DE TODOS LOS CONTRATOS NECESARIOS CON LOS TRABAJADORES, Y JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DE ESTOS CONTRATOS

Para la realización de los contratos de trabajo se ha tenido en cuenta la norma que establece el ET en su artículo 8 (forma del contrato), y la Ley 43/2006, de 29 de diciembre RCL/2006/2338 disp. derog. única 1 a) 2, así como la Ley 14/2000, de 29 de diciembre RCL/2000/3029 art. 32.2.

Los contratos por lo tanto, se celebraron por escrito en el modelo oficial facilitado por la redtrabaj@ del Servicio Público de Empleo Estatal, dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración. E incluían el contenido mínimo tal y como; lugar y fecha del contrato de trabajo, nombre del trabajador, fecha de inicio del trabajo, servicio a prestar, remuneración pactada, horas a realizar, período de duración, y otros pactos, siempre y cuando no afecte a la intimidad personal de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo.

Dichos contratos se formalizaron por triplicado, 1 para la empresa, 1 para el trabajador, y 1 para la Oficina de Treball de la Generalitat. La copia básica que se debiera entregar a los representantes legales del trabajador, al no existir todavía representación legal por tratarse de una empresa nueva en creación, se remitió a la OTG de Cornellà de Llobregat en un plazo no superior a 10 días, junto con las otras copias necesarias.

Por otro lado se han tenido en cuenta una serie de particularidades que siguiendo el convenio de aplicación, Convenio Colectivo para Despachos y Oficinas de 17 de diciembre de 2008 y con publicación en el DOGC el 20/02/2009, con el código de convenio 7900375, se marcaban en él, como son;

- Art. 13 del Convenio explica y regula los criterios generales a seguir en materia de inclusión de los trabajadores en cada grupo profesional.
- Art. 30 del Convenio indica que los trabajadores disponen de un período vacacional de 23 días laborables pagados.
- Art. 48 del Convenio Colectivo en materia de contratación, especifica que existe un periodo de prueba la duración del cual será de: 3 meses para los grupos 1 y 2, y 1 mes para el resto de grupos.

En cuanto a la modalidad contractual aplicada a cada trabajador, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. tuvo en cuenta la previsión esperada del mercado potencial al cual nos íbamos a enfrentar, y la posibilidad legal de emplear diversos tipos de contratos en virtud de esta previsión esperada.

Por lo tanto IMPULS LLOBREGAT S.L.P. decidió ofrecer a un gran número de su plantilla un contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, para que así cada trabajador pudiera desarrollar su trabajo con más tranquilidad por la seguridad que da en estos tiempos la obtención de un contrato indefinido en el que poder sustentar su economía familiar.

Así pues de los contratos existentes en la actualidad se decidió que los utilizados en nuestra organización fueran los siguientes;

8.2.1. CONTRATO DE TRABAJO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

8.2.1.1. REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

A) Trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

1. Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive.
2. Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
3. Mayores de cuarenta y cinco años de edad.
4. Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
5. Personas con discapacidad.
6. Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
7. Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiese extinguido un contrato de carácter indefinido o en una empresa diferente.

B) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.

C) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de

la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.

8.2.1.2. REQUISITOS DE LA EMPRESA

No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

8.2.1.3. FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato se comunicará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

8.2.1.4. INCENTIVOS

- Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida por el empresario como improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, según se establece en el apartado 4 de la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E de 10 de julio), modificada por artículo 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

8.2.1.5. OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Los contratos iniciales o transformaciones, a tiempo completo y a tiempo parcial, celebrados bajo esta modalidad pueden acogerse a las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social, según el colectivo al que pertenezca el trabajador, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre) o en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), siempre que se cumplan los requisitos establecidos en las citadas normas.

8.2.1.6. NORMATIVA

- Disposición adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y de la mejora de su calidad, modificado por el Art. 3 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E de 30 de diciembre).
- Orden de 16 de septiembre de 1998 (B.O.E. de 29 de septiembre).

8.2.2. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

8.2.2.1. FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada; en este último caso se podrá acoger a cualquier modalidad contractual, a excepción del contrato de formación y de sustitución por jubilación anticipada. Además, tienen la consideración de contratos a tiempo parcial:

- Por tiempo indefinido: Cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.
- Por duración determinada:
    - El celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción de jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% o del 85% en los supuestos en que el trabajador reservista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a la exigida de acuerdo con lo establecido en el Art. 4 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles

con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

- Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo.

Formalización:

- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas.

- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Jornada:

- La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3.º del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. La realización de horas complementarias se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.6 de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

8.2.2.2. INCENTIVOS

Las bonificaciones del contrato indefinido a tiempo parcial resultarán de aplicar a las previstas para los colectivos de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre) y de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), un porcentaje igual al de la

jornada pactada en el contrato, incrementado en 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 % de la cuantía prevista.

8.2.2.3. EXTINCIÓN

- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido se extinguirán por las causas legalmente establecidas en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los contratos a tiempo parcial de duración determinada se extinguirán según lo establecido en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 3.1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio. A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de prácticas, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

- Los contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido pueden acogerse a la reducción de la indemnización por despido, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), siempre que se reúnan los requisitos en ella dispuestos y que pertenezcan a alguno de los colectivos recogidos en la mencionada Ley.

8.2.2.4. OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Horas complementarias: Se considerarán horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La realización de horas complementarias exigirá un pacto específico respecto a las mismas en el contrato. Sólo se podrán formalizar en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida y no podrán exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato (más información, en el apartado 5 del artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el apartado 6 del artículo 1.º de la Ley 12/2001). Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán fijar porcentajes distintos sin que en ningún caso se supere el 60% de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no excederá del límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración.

- Retribución:
    - Será proporcional al número de horas trabajadas al día, a la semana, al mes o al año respecto a la jornada habitual en la actividad de que se trate.
    - En el caso de jubilación parcial, será compatible la retribución del trabajador que se jubila con la pensión que la Seguridad Social le reconozca.
- Cotización a la Seguridad Social:
    - La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las reglas expuestas en el artículo 2.º del R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre).
    - La base de cotización a la Seguridad Social estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

8.2.2.5. NORMATIVA

- Artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el R. D. Ley 15/1998, de 27 de noviembre (B.O.E. de 28 de noviembre), modificado por el artículo 1.º de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), y por la Disposición Adicional vigésima novena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (B.O.E. de 5 de diciembre).
- Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E .de 10 de julio).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

8.2.3. CONTRATO EN PRÁCTICAS

8.2.3.1. REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES

- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

8.2.3.2. FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo a desempeñar durante las prácticas.
- Deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.
- No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

8.2.3.3. INCENTIVOS

- Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo, o a tiempo parcial, podrán acogerse a las bonificaciones reguladas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

8.2.3.4. OTRAS CARACTERÍSTICAS

- La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

- A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.
- Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.
- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

8.2.3.5. NORMATIVA

- Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).
- R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero).

8.2.4. CONTRATO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL O SUSPENSIÓN POR PATERNIDAD

8.2.4.1. INCENTIVOS

Rigen las normas generales expuestas en “Contrato de interinidad” con las siguientes particularidades:

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo

durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente en los términos establecidos en los artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. Dichos beneficios se extenderán también a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores autónomos, con independencia del régimen de afiliación.

- Si el trabajador no agota el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

- En la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo, mediante contratos de interinidad bonificados establecidos con desempleados, les será de aplicación una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

- Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de la actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituido (Disposición Adicional 2.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio), modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (B.O.E de 23 de marzo).

8.2.4.2. EXCLUSIONES

Los citados beneficios no serán de aplicación en los siguientes casos:

- Contrataciones que se celebren con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de aquéllos que sean miembros de los órganos de administración de las sociedades.

- Contratos celebrados por las administraciones públicas y sus organismos autónomos.

8.2.4.3. NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E. de 8 de enero de 1999).

- R. D. Ley 11/98, de 4 de septiembre (B.O.E. de 5 de septiembre).

- Ley 39/99, de 5 de noviembre (B.O.E .de 6 de noviembre).

- Disposición Final 1.ª del R. D. 1251/2001, de 16 de noviembre (B.O.E .de 17 de noviembre).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (B.O.E. de 23 de marzo).

8.2.5. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

8.2.5.1. FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Duración:

- La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.
- En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:
    - 1. La duración máxima del contrato.
    - 2. El período dentro del cual puede celebrarse.
    - 3. Ambas cosas.
- En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Formalización:

- Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.
- En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

- El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

8.2.5.2. EXTINCIÓN

- El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

- Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

- A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2011, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

8.2.5.3. OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

    - Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.

    - Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.

    - También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

- Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

- Esta modalidad de contrato puede acogerse a la reducción de la indemnización por despido de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre), siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebrase a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

8.2.5.4. NORMATIVA

- Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).
- R. D. 2720/98, de 18 de diciembre (B.O.E .de 8 de enero de 1999).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

Las relaciones de los tipos de contratos de trabajo, tanto laborales como mercantiles, efectuadas a todo el personal de la empresa, la encontraremos más detallada y efectuada en los modelos oficiales de cada tipología, en los anexos sobre contratación.

8.2.6. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO ORDINARIO

8.2.6.1. FORMALIZACIÓN, DURACIÓN Y JORNADA

- El contrato de trabajo podrá ser verbal o escrito.
- Se comunicará al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

8.2.6.2. OTRAS CARACTERÍSTICAS

- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- En caso de extinción de la relación laboral por despido reconocido o declarado improcedente, el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.

8.2.6.3. NORMATIVA

- Artículo 15 del R. D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo), modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio).

8.3. FORMALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN CON UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Como ya se ha mencionado anteriormente en el punto sobre asesores externos, para poder garantizar la demanda que conlleva la preparación de documentación sobre la RENTA en los meses de abril, mayo y junio. Se consideró conveniente la contratación de la empresa Temporal Quality ETT, con la que ya habíamos tenido contactos anteriormente para la preselección de candidatos idóneos para IMPULS LLOBREGAT.

Tras las reuniones convenientes con el Director de la ETT en cuestión, y el candidato seleccionado, se decidió realizar un contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial con el trabajador seleccionado.

La duración del contrato sería de 6 meses y se realizaría a tiempo parcial de 6 horas diarias prestadas de lunes a viernes en horario de 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00. La prestación de sus servicios comenzaría el 1 de Marzo y se extendería hasta el 31 de Agosto del 2011.

El contrato en cuestión se realizó por duplicado y por escrito según el modelo oficial dictado por el RD 4/1995 de 13 de enero en el cual se regulan las empresas de trabajo temporal. Su contenido mínimo constó de; los datos identificativos de la ETT, los datos identificativos de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., el supuesto de celebración concreta, el contenido y la cualificación laboral, los riesgos del puesto de trabajo, la duración, el lugar y horario, y la retribución convenida.

Teniendo en cuenta no ir en contra de la Ley 14/1994 de 1 de junio, ni de la posterior modificación de algunos de sus artículos con la Ley 35/2010 de 17 de septiembre.

CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

Empresa de trabajo temporal: TEMPORAL QUALITY ETT

Don/doña	**DNI**	**En concepto de** [1]
NURIA PUERTO SIERRA	36.574.901-N	GERENTE
Nombre o razón social	**NIF**	**C. Cta. cotización**
TEMPORAL QUALITY ETT, S.L.	B-61285530	08/7550129/56
Domicilio	**Localidad**	
RAMBLA ANSELM CLAVÉ, 12	CORNELLÀ DE LLOBREGAT	
Número de autorización	**Vigencia temporal**	
69/0010/96	12 MESES	

Empresa usuaria: IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.

Don/doña	**DNI**	**En concepto de** [1]
DANIEL CAPEROTE MORALES	34.208.673-D	GERENTE
Nombre o razón social	**NIF**	**C. Cta. cotización**
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	B-59089757	08/4146677/56
Domicilio	**Localidad**	**Provincia**
PLAZA DE LA IGLESIA, Nº8	CORNELLÀ DE LLOBREGAT	BARCELONA
Domicilio del centro de trabajo	**Localidad**	**Provincia**
PLAZA DE LA IGLESIA, Nº8	CORNELLÀ DE LLOBREGAT	BARCELONA

Supuesto de celebración [2]**:**

EL AUMENTO DE TRABAJO DERIVADO DE LA CANTIDAD DE DECLARACIONES DE RENTA A ATENDER

Características del puesto de trabajo:

Cualificación requerida
GRADO MEDIO, TÉCNICO ESPECIALISTA DE SEGUNDO GRADO Y/O CON EXPERIENCIA DILATADA EN EL PUESTO DE TRABAJO

Funciones
TAREAS TÉCNICAS DE SUPERVISIÓN EN EL ÁREA DE CONTABILIDAD, CONFECCIONAR ESTADOS, BALANCES, COSTOS, TESORERÍA, Y OTROS TRABAJOS ANÁLOGOS

Riesgos del puesto
LUMBALGIAS Y CANSANCIO OCULAR

Equipos de protección individual	**Instalaciones colectivas**
SILLA DE TRABAJO ERGONÓMICA, PANTALLA PLANA ANTICANSANCIO OCULAR	IDEM

Horario de trabajo
LUNES A VIERNES DE 10:00 A 14:00 – 16:00 A 18:00

Duración del contrato [3]**:**

De	**Hasta**
01/03/2011	31/08/2011

Precio convenido:

SEGÚN CONVENIO

Cláusulas adicionales [4]**:**

En .....CORNELLÀ DE LLOBREGAT..... a ...28..... de .....FEBRERO..... de 2011

Por la empresa de trabajo temporal

(firma y sello)

Por la empresa usuaria

(firma y sello)

*Se cumplimentará un contrato de puesta a disposición por cada trabajador cedido.

1.Director, Gerente, etc.

2.Deberá indicarse el supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, según lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

3.Deberá indicarse la duración estimada del contrato de puesta a disposición.

4. Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

8.4. FORMALIZACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO

Para la realización de la limpieza de la oficina lugar del trabajo, nos decantamos por la subcontratación del servicio por la empresa de limpieza MULTIANAU, S.L. por la cercanía en cuanto a nuestra situación de su delegación en la calle Víctor Pradera 20, 08940 – Cornellà de Llobregat, y por sus servicios más que competentes en su relación precio-calidad de su Certificación ISO 9001.

El servicio se contrató siguiendo el modelo establecido y en el que se pactaron las condiciones para su realización a partir del comienzo de la actividad de la empresa, teniendo en cuenta el artículo 1544 del Código Civil y siguientes, sobre arrendamientos de obras o servicios, y el artículo 42 del TRET sobre subcontratación de obras y servicios.

Así pues el contrato quedó redactado como sigue:

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS

En CORNELLÀ DE LLOBREGAT, a 30 de DICIEMBRE de 2010

REUNIDOS

DE UNA PARTE:
D. JAIME MAYOR GAITÁN, mayor de edad, estado civil CASADO, con domicilio en BARCELONA, calle CONSELL DE CENT nº 107 y con N.I.F. nº 47.633.840-J, en representación de Multianau, S.L., y en concepto de **ARRENDATARIO.**

Y DE OTRA:
D. DANIEL CAPEROTE MORALES, mayor de edad, estado civil SOLTERO, con domicilio en HOSPITALET DE LLOBREGAT, AVENIDA JUAN CARLOS I y con N.I.F. nº 34.208.673-D, en concepto de **ARRENDADOR.**

Intervienen ambos en su propio nombre y derecho, reconociéndose la mutua capacidad legal necesaria para otorgar el presente **contrato de arrendamiento de servicios**, de acuerdo con las siguientes:

ESTIPULACIONES

Primera.- Que el arrendador D. DANIEL CAPEROTE MORALES contrata los servicios profesionales del arrendatario D. JAIME MAYOR GAITÁN en su calidad de profesional de la actividad de MANTENIMIENTO INTEGRAL Y LIMPIEZA DE SUPERFICIES.

Segunda.- El arrendatario se compromete a realizar los servicios siguientes:

- LIMPIEZA GENERAL DE SUPERFICIES DE TRABAJO, SUELOS, LAVABOS, MOBILIARIO
- VACIADO DE CUBOS Y PAPELERAS

Tercera.- El plazo para su ejercicio será el de 365 días contados a partir del día siguiente a la firma del presente contrato, pudiendo prorrogarse, a voluntad de las partes, y de común acuerdo, por períodos sucesivos de tiempo.

Cuarta.- El precio estipulado para la prestación de los servicios por MULTIANAU, S.L. es el de euros, que serán abonadas por el arrendador al arrendatario en plazos de vencimiento mensual de 150 euros, del 1 al 7 de cada mes en la cuenta bancaria que señale el arrendatario al efecto.

Quinta.- Confidencialidad
Tanto el arrendador como el arrendatario se comprometen a no divulgar la información y documentación confidencial referente a la otra parte de la que hayan tenido conocimiento por razón de la ejecución del presente contrato, salvo las indispensables para su cumplimiento, y a mantenerla en secreto, incluso después de la finalización del mismo. Ambas partes acuerdan tomar las medidas necesarias respecto a su personal e incluso terceros que puedan tener acceso a dichas información y documentación, a fin de garantizar la confidencialidad objeto de esta cláusula.

Sexta.- Protección de datos personales
El arrendatario reconoce que la legislación sobre protección de datos personales (LEY ORGÁNICA 15/1999, DE 13 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL) establece una serie de obligaciones en el tratamiento de datos de carácter personal, entre las que destaca la prohibición de realizar cesiones de datos de carácter personal sin la correspondiente autorización del titular de los datos personales. A tal efecto, El arrendatario:
a) Únicamente accederá a los datos personales de clientes y demás personas físicas relacionadas con el arrendador si tal acceso fuese necesario para cumplir con los servicios

objeto del presente contrato.
b) Se compromete a:
- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones contractuales.
- Observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a adoptar en el futuro cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y reglamentos destinados a preservar el secreto, confidencialidad e integridad en el tratamiento automatizado de datos personales.
- A no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.
Las obligaciones establecidas para el arrendatario por la presente cláusula serán también de obligado cumplimiento para sus posibles empleados, colaboradores, tanto externos como internos, y subcontratistas, por lo que el arrendatario responderá frente al arrendador si tales obligaciones son incumplidas por tales empleados, colaboradores y subcontratistas.
El incumplimiento por parte del arrendatario de cualquiera de las obligaciones establecidas en la anterior cláusula de Confidencialidad y en ésta de Tratamiento de Datos de Carácter Personal, generará una indemnización en favor del arrendador de 6.000 euros, sin perjuicio del derecho del arrendador a resarcirse de los perjuicios que le sean causados y que superen la cuantía indicada.
La duración de las obligaciones de confidencialidad establecidas en el presente contrato será indefinida, manteniéndose en vigor con posterioridad a la finalización, por cualquier causa, de la relación entre el arrendador y el arrendatario.

Séptima.- No obstante el plazo anterior, cualquiera de las partes podrá resolver el presente contrato unilateralmente, antes de la fecha pactada para su vencimiento, en cuyo caso, habrá de comunicárselo a la otra parte, al menos con un mes de anticipación.

Octava.- Serán de cuenta del arrendatario todos los gastos y costas judiciales, así como los honorarios de Abogado y derechos de Procurador, aunque la intervención de los mismos no sea preceptiva, que se originen como consecuencia del incumplimiento de su prestación profesional pactada en el presente contrato.

Y leído el presente documento, ambas partes lo firman en prueba de su conformidad, a un solo efecto y por duplicado, en el lugar y fecha indicada en el encabezamiento.

9. INSCRIPCIÓN DEL EMPRESARIO EN LA SEGURIDAD SOCIAL

9.1. ALTA DEL EMPRESARIO EN EL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL AL CUAL TENGA QUE PERTENECER

Para la realización del alta del empresario en el régimen que le pertoca de la seguridad social, siendo una persona individual que preste de forma habitual sus servicios, de forma directa y personal a título lucrativo, y sin sujeción a un contrato de trabajo (por tanto sin relación laboral, sino que relación mercantil), debe inscribirse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Mediante la tramitación en la Tesorería General de la Seguridad Social, en un plazo de 30 días naturales siguientes al inicio de la actividad, del modelo TA.0521/1 referente al alta simplificada del empresario en este régimen. Según lo establecido en el RD 84/1996 de 26 de enero, y modificado posteriormente por el RD 807/2006 de 30 de junio en cuanto al reglamento general sobre inscripción de empresas, y afiliación, altas, bajas, y variaciones de datos de trabajadores planteada por el anterior real decreto.

La documentación necesaria estará compuesta por;

- Modelo TA.0521/1
- Original y copia del alta en el IAE
- Fotocopia del documento de afiliación a la Seguridad Social del trabajador
- Fotocopia del NIF del solicitante

Esta demanda de solicitud de alta la encontraremos en el documento oficial facilitado por la Tesorería General de la Seguridad Social, y debidamente cumplimentada en los anexos del proyecto.

9.2. DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LOS SOCIOS, ADMINISTRADORES Y LA EMPRESA.

La organización de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. muestra una relación entre los socios muy estrecha, gracias a sus vínculos de amistad y de profesionalidad.

Es por ello que se buscó crear una similitud entre la cercanía de sus socios, y su visión de cómo abordar los temas hacia el cliente y para el cliente, determinado todo ello por la denominación profesional de su empresa como S.L.P.

Si bien esto es posible desde la entrada en vigor de la Ley 2/2007 de 5 de Marzo de Sociedades Profesionales, de la cual se pueden extraer algunos puntos importantes para delimitar la relación entre socios y empresa, estos son entre otros de los que ya han sido comentados en el punto "6. Estructura Jurídica";

- De las deudas sociales responderá la sociedad con todo su patrimonio. La responsabilidad de los socios se determinará de conformidad con las reglas de la forma social adoptada.

- No obstante, de las deudas sociales que se deriven de los actos profesionales propiamente dichos responderán solidariamente la sociedad y los profesionales, socios o no, que hayan actuado, siéndoles de aplicación las reglas generales sobre la responsabilidad contractual o extracontractual que correspondan.

- Las sociedades profesionales deberán estipular un seguro que cubra la responsabilidad en la que éstas puedan incurrir en el ejercicio de la actividad o actividades que constituyen el objeto social.

- La condición de socio profesional es **intransmisible**, salvo que medie el consentimiento de todos los socios profesionales. No obstante, podrá establecerse en el contrato social que la transmisión pueda ser autorizada por la mayoría de dichos socios.

- Los socios profesionales **podrán separarse** de la sociedad constituida por tiempo indefinido en cualquier momento. El ejercicio del derecho de separación habrá de ejercitarse de conformidad con las exigencias de la buena fe, siendo eficaz desde el momento en que se notifique a la sociedad. Si la sociedad se ha constituido por tiempo determinado, los socios profesionales sólo podrán separarse, además de en los supuestos previstos en la legislación mercantil para la forma societaria de que se trate, en los supuestos previstos en el contrato social o cuando concurra justa causa.

- Todo socio profesional podrá **ser excluido**, además de por las causas previstas en el contrato social, cuando infrinja gravemente sus deberes para con la sociedad o los deontológicos, perturbe su buen funcionamiento o sufra una incapacidad permanente para el ejercicio de la actividad profesional. Todo socio profesional deberá ser excluido cuando haya sido inhabilitado para el ejercicio de la actividad profesional, sin perjuicio de su posible continuación en la sociedad con el carácter de socio no profesional si así

lo prevé el contrato social. La exclusión requerirá acuerdo motivado de la junta general o asamblea de socios, requiriendo en todo caso el voto favorable de la mayoría del capital y de la mayoría de los derechos de voto de los socios profesionales, y será eficaz desde el momento en que se notifique al socio afectado.

- **Transmisiones forzosas y mortis causa**. En el contrato social, y fuera de él siempre que medie el consentimiento expreso de todos los socios profesionales, podrá pactarse que la mayoría de éstos, en caso de muerte de un socio profesional, puedan acordar que las participaciones del mismo no se transmitan a sus sucesores. Si no procediere la transmisión, se abonará la cuota de liquidación que corresponda. La misma regla se aplicará en los supuestos de transmisión forzosa entre vivos, a los que a estos solos efectos se asimila la liquidación de regímenes de cotitularidad, incluida la de la sociedad de gananciales.

- **Reembolso de la cuota de liquidación**. El contrato social podrá establecer libremente criterios de valoración o cálculo con arreglo a los cuales haya de fijarse el importe de la cuota de liquidación que corresponda a las participaciones del socio profesional separado o excluido, así como en los casos de transmisión mortis causa y forzosa cuando proceda. En estos casos, dichas participaciones serán amortizadas, salvo que la amortización sea sustituida por la adquisición de las participaciones por otros socios, por la propia sociedad o por un tercero, siempre que ello resulte admisible de conformidad con las normas legales o contractuales aplicables a la sociedad, o bien exista consentimiento expreso de todos los socios profesionales.

Teniendo en cuenta dicha Ley y sus preceptos, así como la situación particular de cada socio, se decidió crear la siguiente relación entre ellos y para con la sociedad:

PUESTO	NOMBRE	PARTICIPACIÓN CAPITAL	ENCUADRAMIENTO S.S.	PECULIARIDAD	TIPO CONTRATO
GERENTE	Daniel Caperote Morales	50% = 80.000 €	RETA	Colegiado	C. Mercantil
ADMINISTRADOR	Carlos Javier Álvarez Gascón	10% = 16.000 €	Asimilado al R.G., sin FOGASA, ni desempleo	Colegiado	C. Laboral
RESP. DEP. JURÍDICO-LABORAL	José López Moraleda	25% = 40.000 €	RETA	Colegiado	C. Laboral
RESP. DEP. FISCAL-CONTABLE	Manuel Martos Navas	10% = 16.000 €	R.G.		C. Laboral
ASESOR LABORAL	Iván González Jiménez	5% = 8.000 €	R.G.	Colegiado	C. Laboral

10. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO RESPECTO AL INICIO DE LA ACTIVIDAD POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

10.1. LA INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EN SEGURIDAD SOCIAL.

Como establece la Ley, para el inicio de la actividad profesional de cualquier empresa, es obligatoria la inscripción y la cotización a la Seguridad Social. Estos actos están regulados en:

Artículo 15 de la Ley de Seguridad Social, en cuanto a:

1. La cotización es obligatoria en los Regímenes General y Especiales.
2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada Régimen las personas que hayan de cumplirla.

En el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. En todo su articulado, se refleja toda la normativa específica sobre dicho tema. Incluye la modificación introducida en el Real Decreto 328/2009, de 13 de marzo, por el que se modifican el Reglamento general sobre la materia anteriormente mencionada.

El empresario que por primera vez vaya a ocupar personas incluidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus Direcciones Provinciales o de las correspondientes Administraciones, su inscripción en la Seguridad Social.

La inscripción de la empresa, es el acto administrativo por el que la Tesorería General de la Seguridad Social, a solicitud de un empresario, realiza su inscripción en el Sistema de la Seguridad Social, que será válida durante la existencia de la persona física o jurídica, o del ente empleador solicitante. Consecuente con la inscripción de la empresa, la Tesorería General de la Seguridad Social asigna el Código de Cuenta de Cotización, para su identificación numérica.

Este Código de Cuenta de Cotización de los empresarios está formado por la clave de la provincia y un número de orden secuencial que integra dígitos de verificación (antes se denominaba número de inscripción). Consta de once cifras:

- Las dos primeras, son el código de provincia donde esté ubicado el Centro de Trabajo.
- Las nueve restantes incluyen los dígitos de control.

En el mismo acto de inscripción, el empresario debe indicar si opta por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o una Mutua Patronal para cubrir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. IMPULS LLOBREGAT, S.L.P cubre las prestaciones por Contingencias Profesionales por la Mutua Asepeyo, tal y como se indica en el apartado 10.2.

El empresario deberá llevar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los siguientes documentos:

- Modelo oficial de solicitud TA.6.
- Fotocopia del Impuesto de Actividades Económicas.
- Documento de Declaración respecto a la protección de los Accidentes de Trabajo así como la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal, haciendo constar la Entidad Gestora o Colaboradora por la que opta.
- Escritura de Constitución debidamente registrada o certificado del Registro correspondiente (Libro de Actas en el caso de Comunidades de Propietarios).
- Fotocopia del DNI de quien firma la solicitud de inscripción.
- Documento que acredite los poderes del firmante, si no están especificados en la escritura.

Daniel Caperote Morales, gerente y poseedor de los poderes notariales de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., el día 16/12/2010 inscribió en la Tesorería General de la Seguridad Social de la calle Vistalegre, número 8, de Cornellà de Llobregat en Barcelona, a dicha empresa.

Aportó toda la documentación necesaria, que se encuentra en los anexos de este proyecto, y cumplimentó el modelo oficial de solicitud TA.6. En éste, en lo que se refiere a los datos de la I.A.E, la empresa está exenta al no sobrepasar el millón de euros, delimitados por Ley. No obstante, ello no exime de la obligación de inscripción mediante el modelo 036, del que tenemos el código 841.

La Tesorería General de la Seguridad Social, dio a Daniel Caperote, un resguardo de solicitud de inscripción en el Sistema de la Seguridad Social de su empresa. Dicho organismo público, respondió favorablemente dentro de los 45 días que tiene para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud, concretamente, el día 28/12/2010.

Asignó el Código de Cuenta de Cotización Principal siguiente: 08414667756. Un número para su identificación y control de sus obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social. Dicho número es considerado como primero y principal Código de Cuenta de Cotización y se obtiene a través del modelo TA.6

Al Código de Cuenta de Cotización Principal, se vincularán todos aquellos otros que puedan asignársele a un empresario. Es importante señalar que el empresario debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización (modelo TA.7) en cada una de las provincias donde ejerza su actividad, así como en determinados supuestos en que sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización.

Un ejemplo de peculiaridad al que se refiere, es la inclusión de los consejeros y administradores de Sociedades Mercantiles Capitalistas y Laborales, asimilados a trabajadores por cuenta ajena por el artículo 97 de la Ley General de la Seguridad Social y por el artículo 21 de la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, en la redacción dada por las Leyes 50/1998, de 30 de diciembre, y 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social para los años 1999 y 2000, respectivamente.

IMPULS LLOBREGAT, S.L.P, cumplimentó, un formulario de inscripción en la Seguridad Social (TA.79 para Carlos Javier Álvarez Gascón, administrador de la empresa. Está exento de FOGASA y Desempleo. El código de cotización otorgado fue el 08414667757, que estará ligado al código de cotización principal de la empresa.

Adjuntamos en los anexos el TA.7 correspondiente al trabajador mencionado.

Hay que mencionar que:

- Tanto Daniel Caperote Morales (gerente de la empresa) como Luís Rodrigo Palacios Mercado (comercial), tienen contratos mercantiles. Por su cuenta se darán de alta en el RETA, por lo tanto, IMPULS LLOBREGAT, S.L.P, no tiene que reflejarlo ni en el TA.6 ni en el TA.7.
- Mateo Fernández Cortijo dependerá de la ETT para la que trabaja, en cuestiones de cotización a la Seguridad Social. IMPULS LLOBREGAT, S.L.P, no tiene que reflejarlo ni en el TA.6 ni en el TA.7.

10.2. ELECCIÓN DE LA ENTIDAD QUE CUBRIRÁ LAS CONTINGENCIAS, ASÍ COMO LA ESPECIALIDAD DE LA INCAPACIDAD DE LAS CONTINGENCIAS COMUNES.

Como hemos mencionado en el anterior apartado, en la inscripción de la empresa IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. a la Seguridad Social, a la hora de cumplimentar el formulario TA.6, se debe de reflejar si se opta por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o por una Mutua Patronal para cubrir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Sabemos, que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son «Asociaciones de empresas» formadas al objeto de colaborar en la gestión de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, sin ánimo de lucro y asumiendo responsabilidad mancomunada, conforme al Reglamento aprobado por Real Decreto 1.993/1995, de 7 de diciembre (BOE del 12).

IMPULS LLOBREGAT, S.L.P cubre las prestaciones por Contingencias Profesionales por la Mutua Asepeyo. Pero no queda aquí la colaboración de dicha Mutua con nuestra empresa. También colabora con la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, como seguidamente explicaremos.

Fueron determinantes en su elección, las referencias disponibles de su gestión, profesionalidad, variedad y calidad de servicios, en relación a su precio.

10.2.1. SERVICIOS CONTRATADOS CON LA MUTUA ASEPEYO PARA CONTINGENCIAS PROFESIONALES

1. Manual de actuación en caso de accidente de trabajo
2. Asistencia sanitaria:
    a. Prestaciones sanitarias: asumen la asistencia sanitaria con medios propios y externos (hospitalización, cirugía, rehabilitación, etc.), así como los gastos de pruebas complementarias, material de curas y de farmacia, durante el proceso de tratamiento del paciente.
    b. Control y seguimiento asistencial: con el fin de controlar y reducir el efecto negativo que tienen las bajas laborales y su duración sobre la productividad y la competitividad, Asepeyo pone especial atención en la calidad asistencial y los procesos de baja, asesora a las empresas sobre estos aspectos y establece mecanismos de control de los mismos.
    c. Cobertura asistencial: en sus centros, la disponibilidad para la prestación de la asistencia sanitaria es efectiva durante las 12 horas que están abiertos al público. En los Centros de Asistencia Regional (CAR), equipos de cirujanos

traumatólogos, que cuentan con un servicio de guardia localizable las 24 horas del día, se hacen cargo de las intervenciones quirúrgicas urgentes y programadas.

3. Prevención de riesgos: recursos humanos y técnicos, actividades preventivas, divulgación y promoción.

4. Portal de prevención de riesgos laborales

5. Prestaciones económicas: Asepeyo gestiona la tramitación y el pago de las prestaciones económicas a los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, y amplía los beneficios sociales que la empresa mutualista ofrece a sus trabajadores, mediante el Servicio de Asistencia Social, e incrementa las prestaciones a través del Fondo de Asistencia social.

   Dentro de la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, Asepeyo asume el pago de las siguientes prestaciones:

   a. Subsidios temporales.

   b. Indemnizaciones a precio fijo o pensiones.

   c. Defunción.

6. Asistencia social - Fondo de asistencia social.

7. Asistencia sanitaria para trabajadores desplazados al extranjero.

8. Coste del servicio: Se aplican las tasas contenidas en la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2010, que modifica la tabla de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, contenida en el apartado uno de la Disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2007, con efectos de 1 de enero de 2010.

   Afecta tanto al cuadro I (actividad económica) como al cuadro II (ocupaciones)

9. Acuerdos con otras mutuas de accidentes de trabajo.

10.2.2. SERVICIOS CONTRATADOS CON LA MUTUA ASEPEYO PARA CONTINGENCIAS COMUNES

1. Asepeyo y la enfermedad común: la posibilidad de contratar sus servicios en la gestión de las prestaciones de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes, conocidas como Enfermedad común.

Este servicio va más allá de la simple gestión de la prestación económica de la baja por enfermedad, ya que hace hincapié en todos los aspectos que permiten incidir en el control y seguimiento de los procesos de baja, con el fin de colaborar a una ágil y adecuada solución a los procesos, en beneficio del trabajador, así como en la reducción de su impacto social en la empresa.

2. Ventajas para la empresa y los trabajadores:
    a. Sin coste adicional para la empresa.
    b. Reducción de las listas de espera de los Servicios Públicos Sanitarios.
    c. Actuaciones Sanitarias en los centros propios de Asepeyo.
    d. Reducción de los periodos de baja y de los correspondientes costes para la empresa.
    e. Confidencialidad en el tratamiento de la información.
3. Prestaciones económicas:
    a. Subsidio del 60% de la base reguladora, a cargo de la empresa, entre los días 4 y 15 de la baja.
    b. Subsidio del 60% de la base reguladora, a cargo de la Mutua, entre los días 16 y 20 de la baja.
    c. 75% de la base reguladora a partir del día 21.
4. Asistencia sanitaria: reconocimientos médicos de seguimiento y pruebas diagnósticas y tratamiento para agilizar el alta en caso de saturación de los servicios públicos de salud.
5. Trabajadores autónomos
6. Gestión y control administrativo
7. Información – Comunicación: Teléfono de Urgencias 24 horas: 900 151 000 y Teléfono del Servicio de atención al usuario: 902 151 002

Tenemos que tener en cuenta, que en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2008 al 2011, en su artículo 42, hace referencia al Régimen asistencial y establece:

1. *Art. 42. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente. —La empresa deberá abonar prestaciones complementarias por incapacidad temporal en los siguientes supuestos y períodos:*

1. *En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización: a partir del día 22 de la fecha que conste en el parte oficial de baja y hasta la fecha que conste en el parte oficial de alta, con una duración máxima de 12 meses.*

2. *En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización: a partir del día de hospitalización y mientras dure la misma y el período de convalecencia.*

3. *En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo: a partir del hecho causante y hasta la fecha que conste en el parte oficial de alta.*

   La cuantía a complementar en los mencionados supuestos equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por el vigente sistema de Seguridad Social respecto esta contingencia y el cien por cien del salario que, en su caso, tenga reconocido el trabajador, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo de cotización legalmente establecido.

Por lo tanto, IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. se hará cargo de la cuantía de euros a complementar entre la cantidad recibida por la Seguridad Social y el 100% del salario del trabajador en los supuestos del artículo 42, del mencionado Convenio Colectivo, tanto en los casos específicamente explicados de Contingencias Comunes, como en su tercer apartado, el cual se refiere a Contingencias Profesionales.

En cuanto a las tarifas, las marca el Estado a través de las cotizaciones de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, que van directamente a las mutuas.

10.3. SOLICITUD DE ALTA DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Las altas son actos administrativos por los que se constituye la relación jurídica de Seguridad Social. El sujeto responsable de dicho acto en el Régimen General, es el empresario. En el RETA, es el propio trabajador. El plazo de presentación es previo al inicio de la relación laboral, hasta 60 días naturales antes.

Todo lo referente al acto de la alta, lo regulan los artículos 7, 29, 30, y siguientes del Real Decreto 84/1996.

El impreso TA2/S contiene los datos relativos al ejercicio de su actividad que faciliten una información completa a la Tesorería General de la Seguridad Social y en particular:

- Nombre o razón social del empresario que promueve el alta.
- Código de Cuenta de Cotización del empresario.
- Régimen de Seguridad Social.
- Apellidos y nombre del trabajador.
- Número de Seguridad Social del trabajador.
- DNI
- Domicilio del trabajador.
- Fecha de inicio de la actividad.
- Grupo de cotización.
- Epígrafe de AT y EP (únicamente para altas con fecha anterior a 31-12-2006)
- Tipo de contrato y coeficiente de jornada en su caso.
- Ocupación (en los supuestos indicados en la Disposición adicional cuarta de la ley 42/2006 de 28 de diciembre de 2006)

En el caso que el trabajador/a no haya tenido otro trabajo anteriormente, y por lo tanto, no haya tenido relación alguna en cotización con la Seguridad Social, debe primeramente afiliarse a la Seguridad Social.

La afiliación es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral determinante de su inclusión en un régimen del Sistema de la Seguridad Social deberá solicitar un número de afiliación.

La afiliación presenta las siguientes características:

- Es obligatoria para las personas incluidas en el Sistema a efectos de derechos y obligaciones en su modalidad contributiva.
- Es única y general para todos los Regímenes del Sistema.
- Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el Sistema.
- Es exclusiva.
- La solicitud de Afiliación se formula en el modelo TA.1 "Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social".
- La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un Número de Seguridad Social a cada ciudadano para la identificación del mismo en sus relaciones con la misma. Asimismo se asignará a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema.

El Número de la Seguridad Social presenta las siguientes características:

- Es obligatorio para todo ciudadano con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en algún régimen de Seguridad Social.
- Es obligatorio cuando se trate de beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema.
- Se hará constar en Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que figurarán su nombre, apellidos y el DNI.
- Para los afiliados coincide con su propio número de afiliación.
- La solicitud de Número de Seguridad Social se formula en el modelo TA.1 "Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social".

La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse de la siguiente forma:

- A instancia del empresario: los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio.
- A instancia del trabajador: los trabajadores por cuenta propia o asimilados que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados, estarán obligados a solicitar la afiliación.

  De igual forma los trabajadores por cuenta ajena o asimilados cuyo empresario no cumpla con la obligación que se impone en el apartado anterior, podrán solicitar su afiliación al Sistema.

- De oficio: la afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumba esta obligación.

La solicitud de afiliación (modelo TA.1) se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.

Las solicitudes de afiliación deben formularse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena.

En IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., la trabajadora María Salazar Hernández fue afiliada a la Seguridad Social. Daniel Caperote Morales, a través del formulario oficial TA.1 en la Tesorería General de la Seguridad Social de Cornellà de Llobregat, Barcelona, afilió a dicha trabajadora.

Una vez dicho organismo público confirmó la afiliación de María Salazar, el gerente de la empresa, presentó los nueve TA.2/S, con los que daba de alta a ese número de trabajadores.

No tuvieron que darse de alta, ni Daniel Caperote Morales (gerente de la empresa), ni en Luís Rodrigo Palacios Mercado (comercial), ambos con contratos mercantiles. Tampoco en Mateo Fernández Cortijo, ya que dependerá de la ETT el darle de alta en la Seguridad Social.

Se adjuntan como anexos:

- TA.1; afiliación de María Salazar Hernández.
- TA.2/S; altas de los diez trabajadores.

En los TA.2/S de los trabajadores, cabe tener en cuenta que:

1. En IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., existen distintas categorías profesionales enmarcadas en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en Cataluña 2008-2011, que pertenecen a los grupos de cotización siguientes:
    - Categoría: Administrador — Grupo de cotización: 2
    - Categoría: Grupo Prof. 2 — Grupo de cotización: 2
    - Categoría: Grupo Prof. 3 Nivel 1 — Grupo de cotización: 2
    - Categoría: Grupo Prof. 3 Nivel 2 — Grupo de cotización: 2

- Categoría: Grupo Prof. 4 Nivel 1 Grupo de cotización: 5
- Categoría: Grupo Prof. 5 Nivel 1 Grupo de cotización: 5

(Estas categorías tienen unas retribuciones salariales reflejadas en el apartado 12.1.1 del tema "Salarios e impuestos de los trabajadores")

2. La cotización por Contingencias Profesionales derivadas de la actividad desarrollada por IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., es decir, actividad económica de Actividades Jurídicas y de Contabilidad, conlleva los siguientes tipos de cotización.

   IT: 0.65% y IMS: 1%

3. Las bases y los porcentajes de cotización de los cinco grupos, correspondientes al año 2011, son los que fija la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (Bases y tipos de cotización para 2011). Ésta establece las máximas y mínimas (mensuales) de los grupos profesionales de IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. en :

   - **Grupo de cotización 1**: Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

     Base Máxima: 1.045,20€ y Base Mínima: 3.230,10€

   - **Grupo de cotización 2**: Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.

     Base Máxima: 867,00€ y Base Mínima: 3.230,10€

   - **Grupo de cotización 3**: Jefes Administrativos y de Taller.

     Base Máxima: 754,20€ y Base Mínima: 3.230,10€

   - **Grupo de cotización 4**: Ayudantes no Titulados.

     Base Máxima: 748,20€ y Base Mínima: 3.230,10€

   - **Grupo de cotización 5**: Oficiales Administrativos.

     Base Máxima: 748,20€ y Base Mínima: 3.230,10€

(Los porcentajes de cotización están reflejados en el apartado 12.1.2.2. del tema "Salarios e impuestos de los trabajadores")

Todas las bases de cotización de los trabajadores están comprendidas entre los límites máximos y mínimos que se indican en la tabla). Recordar que Carlos Javier Álvarez Gascón, está exento del porcentaje de cotización de FOGASA y Desempleo.

4. Peculiaridades de cotización respecto a bonificaciones y reducciones:

   Según la Ley, las bonificaciones y reducciones son deducciones en la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

   Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, las empresas que se encuentran al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión.

   La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, devengadas con posterioridad a la obtención de tales beneficios, aunque se presenten los documentos de cotización en dicho plazo, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social.

   Aquellas empresas que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la Orden de desarrollo, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de remisión electrónica de datos, en la fecha que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidas las mismas desde dicha fecha hasta aquélla en que se proceda a su incorporación al citado Sistema.

   En el supuesto de que a una empresa colaboradora o con exclusiones de alguna o algunas contingencias, le corresponda cotizar por un trabajador con contrato con derecho a un beneficio en la cotización, se procederá en un primer lugar a la aplicación de los coeficientes reductores correspondientes sobre la cuota íntegra, y sobre el importe resultante, se aplicarán los citados beneficios.

(El cuadro con los tipos de cotización aplicables a cada trabajador, dependiendo de la tipología del contrato efectuado y el Régimen de cotización al que se efectúe, se encuentra en el apartado 12.1.2.2. tipos de cotización del tema "Salarios e impuestos de los trabajadores")

En IMPULS LLOBREGAT, S.L.P., existen una serie de trabajadores con una cotización diferente a la básica del Régimen General. Sus cotizaciones están sujetas a bonificaciones por el tipo de contrato y su estado antes de iniciar la actividad en nuestra empresa.

Trabajadores, claves y bonificaciones:

- **Mónica Valdés Torres**: clave 410: contrato de interinidad con desempleados para sustituir a beneficiarios/as de períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento o por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural (a tiempo completo o a tiempo parcial) (R.D. Ley 11/1998, Ley 39/1999 y Ley O. 3/2007)

La bonificación es del 100% de las cuotas empresariales por Contingencias Comunes, AT y EP, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

- **Eduardo Trujillo Rico**: clave 150: contratos indefinidos con trabajadores desempleados excedentes de determinados sectores económicos celebrados durante los dos años siguientes a la fecha del despido, salvo que tuvieran 55 años o más de edad. Sólo la primera contratación:

    - Mayores de 45 años y menores de 55 años. (Orden TAS/3243/2006 y Orden TIN/429/2009, RD 100/2009, RD 1678/2009, RD 1679/2009)

  La bonificación en hombres; 100€/mes durante el primer año y 108€/mes durante el resto del contrato.

- **Belinda Gómez Gurruchaga e Isabel Cuetos Pérez:** clave 150: contratos indefinidos con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo):

    - Mujeres. Ley (43/2006).

  La bonificación es de 70,83€/mes, durante 4 años.

- **Carmen Bellido García:** clave 250: contratos indefinidos con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial y fijo discontinuo):

    - Mujeres. Ley (43/2006).

  La bonificación es de 70,83€/mes, durante 4 años.

Para ubicar a cada uno de los trabajadores en la categoría profesional que corresponde, se actuó en consonancia con lo que fija el Convenio Colectivo correspondiente, en el artículo 12 (Aspectos básicos de la clasificación profesional) y en el artículo 13 (Grupo profesional).

El vínculo entre el trabajador y su categoría, lo vemos reflejado en la nómina individual de cada uno de ellos.

11. JORNADA DE TRABAJO

11.1. ORDEN TRE/309/2010. CALENDARIO OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

Teniendo en cuenta la ORDEN TRE/309/2010, de 11 de mayo, por la que se establece el calendario Oficial de la Generalitat de Catalunya, emitido por el DEPARTAMENT DE TREBALL (Departament d´Empresa i Ocupació) Núm. 5639 – 31.5.2010, donde determina las fiestas laborales para el año 2011, y asimismo donde se remite el Art. 31 C.C., considerando lo que disponen el artículo 170.1.l) del Estatuto de autonomía de Cataluña; el artículo 37 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, y el Decreto 177/1980, de 3 de octubre, modificado por el Decreto 17/1982, de 28 de enero, por el Decreto 152/1997, de 25 de junio, y por el Decreto 146/1998, de 23 de junio; visto el artículo 12 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, se ordenan las siguientes fiestas conferidas (Ver anexo):

Serán fiestas laborales en Cataluña durante el año 2011 las siguientes:

- 1 de enero (Año Nuevo)
- 6 de enero (Reyes)
- 22 de abril (Viernes Santo)
- 25 de abril (lunes de Pascua Florida)
- 13 de junio (lunes de Pascua Granada)
- 24 de junio (San Juan)
- 15 de agosto (la Asunción)
- 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
- 1 de noviembre (Todos los Santos)
- 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 8 de diciembre (la Inmaculada)
- 26 de diciembre (San Esteban)

11.2. REALIZACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL DE IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

El calendario laboral se elaboró en base al régimen jurídico que establece el artículo 27 y 28 del Convenio Colectivo de aplicación (Convenio Colectivo para el Sector de Oficinas y despachos de Cataluña para los años 2008-2011, TRET/356/2009, de 12 enero, Cod. 7900375), el cual se adjunta en los Anexos de este proyecto.

En el propio calendario se indicó lo que el Convenio establece en dichos artículos y se fijaron las fiestas locales de Cornellá y atendiendo a lo que establece el artículo 34 del ET con respecto a la jornada y el artículo 38 sobre el disfrute de vacaciones.

11.2.1. JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente convenio la jornada de trabajo queda establecida en 1.772 horas anuales. Según reza el Art. 27 C.C., correspondiéndole por ello un total de 222 días laborables al año.

La jornada de trabajo establecida será de 8 horas diarias (08:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00) de lunes a viernes.

La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas y entre el final y el comienzo de la siguiente deberán pasar como mínimo 12 horas.

11.2.2. EN REFERENCIA AL CALENDARIO LABORAL

La empresa elaborará un calendario laboral comunicando una propuesta del mismo al Delegado de Personal, en los términos que establece el Art. 28 C.C.

Asimismo, por circunstancias imprevistas y justificadas, la Empresa podrá aumentar la jornada hasta 2 horas diarias durante un máximo de 50 días al año, y disminuirla en compensación, con los mismos límites y por el mismo tiempo.

11.2.3. VACACIONES

Los trabajadores disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones retribuidas, según Art. 30 C.C. y se fijará por común acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, distribuidos de forma que se garanticen unos servicios mínimos de atención al cliente durante el periodo estival.

Calendario básico laboral 2011

IMPULS LLOBREGAT S.L.P
ASESORES LABORALES

Enero — 19

S	L	M	M	J	V	S	D
						1	2
1	3	4	5	6	7	8	9
2	10	11	12	13	14	15	16
3	17	18	19	20	21	22	23
4	24	25	26	27	28	29	30
5	31						

Febrero — 20

S	L	M	M	J	V	S	D
5		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	13
7	14	15	16	17	18	19	20
8	21	22	23	24	25	26	27
9	28						

Marzo — 23

S	L	M	M	J	V	S	D
9		1	2	3	4	5	6
10	7	8	9	10	11	12	13
11	14	15	16	17	18	19	20
12	21	22	23	24	25	26	27
13	28	29	30	31			

Abril — 19

S	L	M	M	J	V	S	D
13					1	2	3
14	4	5	6	7	8	9	10
15	11	12	13	14	15	16	17
16	18	19	20	21	22	23	24
17	25	26	27	28	29	30	

Mayo — 21

S	L	M	M	J	V	S	D
17							1
18	2	3	4	5	6	7	8
19	9	10	11	12	13	14	15
20	16	17	18	19	20	21	22
21	23	24	25	26	27	28	29
22	30	31					

Junio — 19

S	L	M	M	J	V	S	D
22			1	2	3	4	5
23	6	7	8	9	10	11	12
24	13	14	15	16	17	18	19
25	20	21	22	23	24	25	26
26	27	28	29	30			

Julio — 21

S	L	M	M	J	V	S	D
26					1	2	3
27	4	5	6	7	8	9	10
28	11	12	13	14	15	16	17
29	18	19	20	21	22	23	24
30	25	26	27	28	29	30	31

Agosto — 3

S	L	M	M	J	V	S	D
31	1	2	3	4	5	6	7
32	8	9	10	11	12	13	14
33	15	16	17	18	19	20	21
34	22	23	24	25	26	27	28
35	29	30	31				

Septiembre — 22

S	L	M	M	J	V	S	D
35				1	2	3	4
36	5	6	7	8	9	10	11
37	12	13	14	15	16	17	18
38	19	20	21	22	23	24	25
39	26	27	28	29	30		

Octubre — 20

S	L	M	M	J	V	S	D
39						1	2
40	3	4	5	6	7	8	9
41	10	11	12	13	14	15	16
42	17	18	19	20	21	22	23
43	24	25	26	27	28	29	30
44	31						

Noviembre — 21

S	L	M	M	J	V	S	D
44		1	2	3	4	5	6
45	7	8	9	10	11	12	13
46	14	15	16	17	18	19	20
47	21	22	23	24	25	26	27
48	28	29	30				

Diciembre — 14

S	L	M	M	J	V	S	D
48				1	2	3	4
49	5	6	7	8	9	10	11
50	12	13	14	15	16	17	18
51	19	20	21	22	23	24	25
52	26	27	28	29	30	31	

X Festivos Oficiales

X No laborables

Períodos de vacaciones

222 días laborales año

ACTUALIZADO 20 DE DICIEMBRE DE 2010

11.3. HORAS EXTRAORDINARIAS Y SU RÉGIMEN JURÍDICO

La determinación de las horas extraordinarias que pudieran ser factibles de realización, se fundamentó en los siguientes textos legales:

- Artículo 29 Convenio Colectivo

Prohíbe la realización de las horas extraordinarias de forma habitual pero permite el que se contemplen en aquellos casos de fuerza mayor y aquellas que sean necesarias por causas especiales de plazos de gestiones, indicando que la retribución subsidiaria en defecto de su disfrute debe ser un 50% superior al del valor de la hora ordinaria.

Para la fijación de este precio se tuvo en cuenta el cálculo que se desprende del Art.29.3.

$$Hora\ extra = \frac{Salario\ bruto\ anual}{Jornada\ anual}\ 1{,}5$$

- Artículo 35 del ET

Atendiendo a este precepto legal, se fijó un máximo de 80 horas extraordinarias anuales que no se alcanzó quedando distribuidas el número total de horas a realizar (75) en los meses de abril, mayo y junio coincidiendo con el previsible incremento de demanda derivado en primer lugar de la liquidación del primer trimestre de obligaciones tributarias empresariales y por otra del inicio de la campaña de declaración de la renta de las personas físicas.

En cuanto a la trabajadora contratada por tiempo parcial, atendiendo a la prohibición de realización de horas extraordinarias, se realizó un pacto específico para la realización de horas complementarias (que se adjunta al contrato de trabajo) según se reglamenta en el artículo 12.5 del ET en ausencia de indicación específica del Convenio Colectivo.

Para el abono de estas horas se siguió el mismo criterio que ya se ha indicado para el resto de trabajadores (que respeta el mínimo fijado en el mencionado artículo 12.5 apartado h) y computándose a efectos de bases a la Seguridad Social y períodos de carencia para el cálculo de prestaciones. Cabe reseñar que estas horas complementarias están incluidas en la base de cotización por Contingencias Comunes y no en la Contingencias Profesionales como ocurre en el caso de las horas extraordinarias.

El cálculo de las bases correspondientes y sus importes se detallan en las hojas de resumen de conceptos salariales y de cotización a la Seguridad Social que se adjuntan. (Desglose de cálculos salariales).

12. SALARIOS E IMPUESTOS DE LOS TRABAJADORES

12.1. HOJAS DE SALARIO / NÓMINAS

Según establece el Art. 29 del Estatuto de los trabajadores el empresario deberá hacer entrega a los trabajadores de un recibo individual y justificativo del pago del salario. Éste deberá ajustarse al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo, propuesto en la Orden de 27 de Diciembre de 1994, salvo que el propio Convenio Colectivo o por acuerdo entre el empresario y los trabajadores, se establezca un modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las debidas deducciones que legalmente procedan.

El recibo de salario se hace importante e imprescindible por los siguientes aspectos:

- Prueba la existencia de la relación laboral.
- Es fundamental para la cuantificación de las indemnizaciones y reclamación de pagos.
- Sirva para fijar y reclamar las prestaciones económicas con cargo a la Seguridad Social.

IMPULS LLOBREGAT, para facilitar la comprensión de la hoja de salario por parte de todos sus trabajadores, propuso a su representante de los trabajadores un modelo diferente del oficinal pero que contiene toda la información especificada en el artículo anteriormente mencionado (el modelo se encuentra más adelante con la nómina de los trabajadores).

El modelo facilitado por la empresa contiene la siguiente información:

- En su cabecera: datos de identificación de la empresa como del trabajador, así como antigüedad del mismo, periodo de liquidación y grupo de cotización al que pertenece el trabajador.
- Cuerpo: clasificación de los devengos, así como las cantidades sujetas a cotización y las que no. En su parte inferior se encuentran las deducciones a Seguridad Social y de IRPF.
- Final: Se observan las bases de cotización y de IRPF, junto con la liquidación total del trabajador.

12.1.1. RECIBOS DE SALARIO DE LOS TRABAJADORES

Para la realización de las hojas de salario se establecen los siguientes criterios:

- El salario base obtenido para cada uno de los trabajadores viene establecido según el grupo profesional de cada uno de ellos en el Convenio Colectivo. Las Tablas Salariales publicadas a fecha de hoy son las de 2010. Por tanto, partiendo de dichas tablas salariales, añadiendo el porcentaje establecido en el Art. 19.4 del Convenio Colectivo sobre la Revisión Salarial, donde fija, para el 2011, una subida del IPC + 0,25%, quedan definidos los siguientes salarios base:

Grupo profesional	Salario mensual 2010 (14 pagas)	Salario mensual 2011 (14 pagas)
Grupo 1	1.626,24 €	1.646,57 €
Grupo 2	1.368,69 €	1.385,80 €
Grupo 3 Nivel 1	1.324,54 €	1.341,10 €
Grupo 3 Nivel 2	1.273,03 €	1.288,94 €
Grupo 4 Nivel 1	1.206,81 €	1.221,90 €
Grupo 4 Nivel 2	1.192,09 €	1.206,99 €
Grupo 5 Nivel 1	1.177,37 €	1.192,09 €
Grupo 5 Nivel 2	1.162,65 €	1.177,18 €
Grupo 5 Nivel 3	1.103,79 €	1.117,59 €
Grupo 6 Nivel 1	1.081,71 €	1.095,23 €
Grupo 6 Nivel 2	971,33 €	983,47 €
Grupo 6 Nivel 3	890,39 €	901,52 €
Grupo 7 Nivel 1	883,03 €	894,07 €
Grupo 7 Nivel 2	816,80 €	827,01 €
Grupo 7 Nivel 3	780,01 €	789,76 €

- Se aplica para todos los trabajadores de la empresa un Plus de Transporte de 45€ mensuales y Tickets Restaurant por valor de 140€ también mensuales.

- Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias que serán pagaderas en Junio y Diciembre y que cuya cantidad será igual a la Salario Base más Plus Transporte.

- Los tipos de cotización para Contingencias Comunes serán los establecidos para cada tipo de contrato, que deberán ser comparados con las bases mínimas y máximas de cada grupo de cotización establecidas por la Seguridad Social para el 2011.

- Los tipos de cotización para Contingencias Profesionales serán los establecidos en la Disposición adicional 4ª de la Ley 42/2006 de aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2010, para Actividades Jurídicas y de Contabilidad.

- Para la obtención del porcentaje de retención para el IRPF se utiliza el programa informático de la Agencia Tributaria. Se tendrán en cuenta aspectos como la retribución anual, situación familiar, etc.

- Se realizarán las siguiente hojas de salario:
    - De la totalidad de los trabajadores en el mes de Enero de 2011 (se entiende que el resto de los meses es la misma cantidad). Se adjunta también nómina del mes de Enero de Manuel Martos, con IT derivada de enfermedad común de 7 días.
    - Una del mes de Junio con la Paga extraordinaria correspondiente.
    - La del mes de Mayo de la trabajadora Isabel Cuetos que cuenta con la baja por maternidad.
    - La del mes de Junio de la trabajadora contratada por la sustitución de Isabel Cuetos (Mónica Valdez Torres).

12.1.1.1. CARLOS JAVIER ÁLVAREZ GASCÓN (ADMINISTRADOR)

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Carlos J. Álvarez Gascón	Grupo Prof. 2	01/01/2011	31457209C

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/15766284-47	2	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.385,80 €	1.385,80 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	76,34 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo					
Formación profesional				0,10%	1,73 €
Retención IRPF				17,00%	235,59 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.385,80 €	238,47 €	0,00 €	1.385,80 €	1.570,80 €	0,00 €	1.624,27 €	1.624,27 €	453,66 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.117,14 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.2. BELINDA GOMEZ GURRUCHAGA

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Belinda Gómez Gurruchaga	Grupo Prof. 2	01/01/2011	38576651B

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/28514019-45	2	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.385,80 €	1.385,80 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	76,34 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	25,18 €
Formación profesional				0,10%	1,62 €
Retención IRPF				14%	194,01 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.385,80 €	238,47 €	0,00 €	1.385,80 €	1.570,80 €	0,00 €	1.624,27 €	1.624,27 €	437,15 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.133,65 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.3. CARMEN BELLIDO GARCÍA

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Carmen Bellido García	Grupo Prof. 4 Nivel 1	01/01/2011	35993021C

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/85502411-12	5	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	916,43 €	916,43 €			
Plus Transporte	33,75 €		33,75 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	50,52 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	16,66 €
Formación profesional				0,10%	1,07 €
Retención IRPF				5,46%	50,04 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
916,43 €	158,36 €	0,00 €	916,43 €	1.090,18 €	0,00 €	1.074,79 €	1.074,79 €	258,29 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
831,89 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.4. JOSÉ LÓPEZ MORALEDA

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
José López Moraleda	Grupo Prof. 2	01/01/2011	42651201J

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/96903200-47	2	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.385,80 €	1.385,80 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	76,34 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	25,18 €
Formación profesional				0,10%	1,62 €
Retención IRPF				13,00%	180,15 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.385,80 €	238,47 €	0,00 €	1.385,80 €	1.570,80 €	0,00 €	1.624,27 €	1.624,27 €	423,30 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.147,50 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.5. IVAN GONZÁLEZ JIMÉNEZ

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Iván González Jiménez	Grupo Prof. 3 Nivel 1	01/01/2011	45874927I

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/33457809-15	2	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.341,10 €	1.341,10 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	73,89 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	24,37 €
Formación profesional				0,10%	1,57 €
Retención IRPF				14,00%	187,75 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.341,10 €	231,02 €	0,00 €	1.341,10 €	1.526,10 €	0,00 €	1.572,12 €	1.572,12 €	427,58 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.098,52 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.6. MARIA SALAZAR HERNÁNDEZ (CONTRATO DE PRÁCTICAS)

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
María Salazar Hernández	Grupo Prof. 5 Nivel 1	01/01/2011	38598250M

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/45114269-32	5	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	715,25 €	715,25 €			
Plus Trasporte	27,00 €		27,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	39,43 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)					
Seg. Soc. por horas extras					
Desempleo				1,60%	13,42 €
Formación profesional				0,10%	0,84 €
Retención IRPF				2,00%	14,31 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
715,25 €	123,71 €	0,00 €	715,25 €	882,25 €	0,00 €	838,96 €	838,96 €	208,00 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
674,25 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.7. ISABEL CUETOS PEREZ

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Isabel Cuetos Pérez	Grupo Prof. 4 Nivel 1	01/01/2011	52478002I

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/62771092-22	5	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.221,90 €	1.221,90 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	67,35 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	22,21 €
Formación profesional				0,10%	1,43 €
Retención IRPF				10,00%	122,19 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.221,90 €	211,15 €	0,00 €	1.221,90 €	1.406,90 €	0,00 €	1.433,05 €	1.433,05 €	353,19 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.053,71 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.8. MÓNICA VALDEZ TORRES (CONTRATO EVENTUAL POR SUSTITUCIÓN)

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Mónica Valdez Torres	Grupo Prof. 5 Nivel 1	01/06/2011	47852962M

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/39782456-45	5	De 1 a 30 de Junio	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.192,09 €	1.192,09 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	65,72 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,60%	22,37 €
Formación profesional				0,10%	1,40 €
Retención IRPF				2,00%	23,84 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.192,09 €	206,18 €	0,00 €	1.192,09 €	1.377,09 €	0,00 €	1.398,27 €	1.398,27 €	253,33 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.123,76 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.9. MANUEL MARTOS NAVAS (IT ENFERMEDAD COMÚN)

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Manuel Martos Navas	Grupo Prof. 2	01/01/2011	38633728M

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/10457629-52	2	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.062,45 €	1.062,45 €			
Plus Transporte	34,50 €		34,50 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Prestación IT	129,94 €		129,94 €		
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	76,34 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	25,18 €
Formación profesional				0,10%	1,62 €
Retención IRPF				14,00%	166,93 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.062,45 €	182,82 €	378,98 €	1.192,39 €	1.366,89 €	0,00 €	1.624,25 €	1.624,25 €	410,07 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
956,82 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.10. EDUARDO TRUJILLO RICO

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Eduardo Trujillo Rico	Grupo Prof. 2	01/01/2011	30845662E

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/14567852-23	2	De 1 a 31 de Enero	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.385,80 €	1.385,80 €			
Plus Transporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	76,34 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	25,18 €
Formación profesional				0,10%	1,62 €
Retención IRPF				12,00%	166,30 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.385,80 €	238,47 €	0,00 €	1.385,80 €	1.570,80 €	0,00 €	1.624,27 €	1.624,27 €	409,44 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.161,36 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.11. ISABEL CUETOS PEREZ (MATERNIDAD)

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Isabel Cuetos Pérez	Grupo Prof. 4 Nivel 1	01/01/2011	52478002I

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/62771092-22	5	De 1 a 15 de Mayo	15

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	610,95 €	610,95 €			
Plus Transporte	22,50 €		22,50 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	33,68 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	11,11 €
Formación profesional				0,10%	0,72 €
Retención IRPF				10,00%	61,10 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
610,95 €	105,58 €	0,00 €	610,95 €	773,45 €	0,00 €	716,53 €	716,53 €	246,59 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
526,86 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.1.12. JOSÉ LÓPEZ MORALEDA (EJEMPLO PAGA EXTRAORDINARIA JUNIO)

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
José López Moraleda	Grupo Prof. 2	01/01/2011	42651201J

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/96903200-47	2	De 1 a 30 de Junio	30

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	1.385,80 €	1.385,80 €			
Plus Trasporte	45,00 €		45,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Paga extra Junio	715,40 €		715,40 €		
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	76,34 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	25,18 €
Formación profesional				0,10%	1,62 €
Retención IRPF				13,00%	273,16 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
1.385,80 €	238,47 €	0,00 €	2.101,20 €	2.286,20 €	0,00 €	1.624,27 €	1.624,27 €	516,30 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.769,90 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

12.1.2. CONSIDERACIONES EN EL CÁLCULO DE LOS SALARIOS

12.1.2.1. CÁLCULO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN

Se toma como ejemplo la nómina del trabajador José López Moraleda (Enero):

- Salario Base: el salario base obtenido a través de las tablas salariales del Convenio Colectivo cotiza íntegramente a la Seguridad Social.
- Plus Transporte: cotizan únicamente aquella cantidad que supere el 20% del IPREM para el 2011.
    - IPREM mensual 2011 = 532,51 x 20% = 106,50€ (por tanto el Plus Transporte de 45 €/mes no cotiza en su totalidad)
- Ticket Restaurant: cotiza aquella cantidad que supere los 9€/día. Suponiendo que el mes dispone de 22 días laborales:
    - 145€ / 22 días = 6,59 €/día (por tanto los tickets restaurant no cotizan en su totalidad).
    - Al tratarse de un pago en especie, hemos de considerar que la cantidad entregada en concepto de Ticket Restaurant se deducirán íntegramente de la nómina.
- Prorrata pagas extras: tal como se ha definido anteriormente los trabajadores disponen de 2 pagas extras comprendidas de Salario Base más Plus Transporte, por tanto:
    - 1385,80 + 45 = 1430,80€ x 2 = 2861,60 €
    - 2861,60€ / 12 = 238,47 €
- Base de Cotización de Contingencias Comunes: se tomarán en consideración todos los conceptos salariales sujetos a cotización más la prorrata de las pagas extras:
    - 1385,80 + 238,47 = 1624,27€
- Base de Cotización de Contingencias Profesionales: se obtiene de la Base de Cotización de Contingencias Comunes más las Horas Extras efectuadas por el trabajador. En dicho ejemplo, al no haber horas extras, la Base de Cotización de Contingencias Profesionales será igual a la de Contingencias Comunes (1624,27€).
- Estas dos Bases de Cotización obtenidas han de ser comparadas con las bases y topes mínimos y máximos, establecidos para cada Grupo de Cotización, para verificar que se encuentran dentro de los rangos de cotización marcados por la Seguridad Social.

12.1.2.2. TIPOS DE COTIZACIÓN

Los tipos de cotización aplicables a cada trabajador, dependerán fundamentalmente del tipo de contratación efectuada y al Régimen de cotización al que se efectúe. La cotización al Régimen General de la Seguridad Social obliga, a ambas partes, trabajador y empresario, a realizar una aportación de las retribuciones del trabajador en proporciones diferentes. Estos tipos de cotización son:

	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	23,60%	4,70%	28,30%
H.E. Fuerza Mayor	12,00%	2,00%	14,00%
Resto de H.E.	23,60%	4,70%	
A.T. Y E.P.	Según tarifas Disp. Adic. 4ª L 42/2006*		
Desempleo:			
Tipo General	5,50%	1,55%	7,05%
C.d.d. Tiempo completo	6,70%	1,60%	8,30%
C.d.d. Tiempo parcial	7,70%	1,60%	9,30%
FOGASA	0,20%		0,20%
Form. Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

** Por la actividad desarrollada por IMPULS LLOBREGAT se encuentra encuadrada en la actividad económica de Actividades Jurídicas y de Contabilidad con los siguientes tipos de cotización:*

IT: 0,65% *IMS: 1%*

COTIZACIÓN DE CONTRATOS DE FORMACIÓN: en esta situación no se aplican tipos de cotización, sino que se aplican una serie de cuotas fijas:

	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	29,95 €	5,97 €	35,92 €
AT y EP	4,12 €		4,12 €
FOGASA	2,28 €		2,28 €
Form. Profesional	1,10 €	0,15 €	1,25 €

COTIZACIÓN DEL ADMINISTRADOR: Art. 97.2.k LGSS *"Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, siempre que no posean el control de éstas en los términos establecidos en el apartado uno de la disposición adicional vigésimo séptima de la presente Ley, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma".* Por tanto el Administrador de IMPULS LLOBREGAT se encuentra en dicha situación, ya que únicamente posee el 10% del capital social, es decir, no posee el control de la empresa.

12.1.2.3. CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN EN CASO DE IT

Se toma como ejemplo la nómina del mes de Enero del trabajador Manuel Martos, que estuvo desde el día 21 hasta el 27 de Enero en situación de IT por Enfermedad Común:

- Salario Base: hay que realizar la parte proporcional del salario base del trabajador ya que solamente ha efectuado 23 días de trabajo. Por tanto:
  - (1385,80€ / 30) x 23 días = 1062,45 €
- Plus transporte: teniendo la misma consideración que con el salario base.
  - (45€ / 30) x 23 días = 34,50 €
- Prestación por IT: al tratarse de enfermedad común, el trabajador percibirá el 60% de la Base Reguladora de los días 4 a 20 de la IT y el 75% a partir del día 21 de la baja. Por tanto (BCCC Diciembre = 1624,27€):
  - BR = (1624,27 / 30) = 54,14 €/día
  - Día 1 a 3 = 0 €
  - Día 4 al 7 de IT → 54,14 x 60% x 4 días = 129,94€
- Base de Cotización: para el cálculo de la base de cotización (Remuneración total + Prorrata pagas extras) únicamente se tendrá en cuenta los días trabajados, es decir, no se computará la totalidad de la prorrata de las pagas, sino sólo la de 23 días. A dicha cantidad habrá de que sumarle la Base de Cotización de la IT.
  - El trabajador tiene derecho a dos pagas extras de SB + Plus Transporte (1430,80 €).
  - $\frac{1430{,}80 \text{ x } 2}{360} \text{x } 23 \text{ días} = 182{,}82$ € (Prorrata pagas extras)
  - Base de Cotización de la IT = 100% de la BR multiplicado por los días de IT
    - 54,14 x 7 días = 378,98 €
  - Base de Cotización = 1062,45 + 182,82 + 378,98 = 1624,25 €
- Pago de la prestación:
  - De los días 1 a 3 de la IT el trabajador no percibe cantidad.
  - De los días 4 a 15 de la IT el pago ha de realizarlo la empresa.
  - Del día 16 en delante de la IT el pago lo realiza en INSS (mediante pago delegado del empresario).
- Convenio Colectivo: establece el Art. 42 del Convenio Colectivo que le empresario se hará cargo del completo hasta el 100% del salario a partir del día 22 de la baja en caso de que ésta sea por enfermedad común y no requiera hospitalización.

12.1.2.4. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

Se toma como ejemplo la nómina del mes de Mayo de la trabajadora Isabel Cuetos, que accede a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. Durante la suspensión del contrato de trabajo, podemos decir que la relación laboral no se extingue, sino que se suspende, valga la redundancia, temporalmente con reserva de puesto de trabajo. Por tanto, temporalmente se suspenden las obligaciones de trabajar y remunerar.

Art. 48.4 ET *"En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto…".*

Para el cálculo de la nómina de la trabajadora únicamente se tienen en cuenta los días trabajados. A partir del momento, en que la trabajadora accede a la baja por maternidad, la trabajadora ha de solicitar directamente al INSS el pago de la prestación, que se efectuará de forma directa por éstos.

Como norma general, la duración de la suspensión y por tanto de la prestación, tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas (en el caso de nuestra trabajadora será del 16 de Mayo al 4 de Septiembre), y la cuantía equivalente a percibir será la del 100% de la Base Reguladora, calculada según las normas de la prestación por IT derivada de contingencias comunes (BCCC mes anterior / 30).

12.1.3. BONIFICACIÓN EN LAS COTIZACIONES

IMPULS LLOBREGAT, S.L.P. a través de las modalidades de contratación utilizadas para llevar a cabo su actividad, puede gozar de diferentes bonificaciones de la cuota empresarial de la cotización a la Seguridad Social.

Las modalidades contractuales utilizadas por la empresa son las siguientes:

- 150; Contrato de fomento de la contratación indefinida a tiempo completo.
- 410; Contrato de interinidad (duración determinada) a tiempo completo.
- 420; Contrato de prácticas de duración determinada a tiempo completo.
- 250; Contrato de fomento de la contratación indefinida a jornada parcial.

A través de las citadas modalidades contractuales, IMPULS LLOBREGAT puede optar a las siguientes bonificaciones:

Condiciones				Bonificación -€- (i) MES	Bonificación -€- (i) AÑO	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, con edad entre 16 y 30 años	Hombres con especiales problemas de empleabilidad			66,67	800	3 años (Ver requisito c)	150 250 350	Ley 35/2010	18/06/2010 (Fecha de finalización: 31/12/2011)	A B C	1 2 3 4
	Mujeres con especiales problemas de empleabilidad			83,33	1.000						
	Desempleados a fecha 01/01/2011 con especiales problemas de empleabilidad		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250 350	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
	Desempleados a fecha 01/01/2011		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	200 300				
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación	Hombres con 45 años o más			100,00	1.200	3 años (Ver requisito c)	150 250 350	Ley 35/2010	18/06/2010 (Fecha de finalización: 31/12/2011)	A B C	1 2 3 4
	Mujeres con 45 años o más			116,67	1.400						
	Desempleados a 01/01/2011	45 años o más	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250 350	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 (Fecha de finalización: 12/02/2012)	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
		Edad indiferente	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	200 300				
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Excluidos sociales	Empresas de Inserción			70,83	850	3 años	150 250 350	Ley 44/2007	15/12/2007	A B	1 2 3 4 5
	Resto			50,00	600	4 años		Ley 43/2006	31/12/2006		

Condiciones		Incentivos		Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Contrato para la Formación	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo (iv)	Bonificación del 100% de la cuota empresarial y del trabajador.		Todo el contrato y prórrogas	421	Ley 35/2010	18/06/2010 *(Fecha de finalización: 31/12/2011)*	A B C	1 2 3 4
	Discapacitados -Grado de discapacidad ≥ 33% o incapacitados permanentes-	Elección entre:	Bonificación 100% cuota empres. y del trabajador -todo el contrato y prórrogas-	Todo el contrato		R.D. Leg. 1/95	24/05/1994	A	-
			Reducción 50% cuota empres. a la S.S.		420 520				
		Reducción 50% de la cuota empresarial por Contingencias comunes							
Contrato prácticas	• **Desempleados inscritos** en la Oficina de Empleo **desde 01/01/2011, con edad entre 16 y 30 años**, ó • **Desempleados inscritos** en la Oficina de Empleo a fecha 01/01/2011, durante **al menos 12 meses** en los18 meses antes de la contratación	• Plantilla inferior a 250 trabajadores: Bonificación 100% totalidad de la cuota empresarial • Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Bonificación 75% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año	520	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 *(Fecha de finalización: 12/02/2012)*	A B D	1 2 4
Interinidad	Por excedencia cuidado familiares	Bonificación de la cuota empresarial por Contingencias Comunes	1º año: Bonif. 95% 2º año: Bonif. 60% 3º año: Bonif. 50%	3 años	410 510	R.D. Leg. 1/95	13/04/1995	A	2
	Por descanso maternidad, embarazo, riesgo lactancia, etc.	Bonificación del 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias		Periodo de sustitución		RDL 11/1998	24/03/2007		
	Por violencia género	Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes				L.O.1/2004	28/02/2005		-
	Discapacitados que sustituyan a otros discap. en situación de IT	Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes				Ley 45/2002	14/12/2002	-	

Condiciones			Bonificación -€- (i) MES	Bonificación -€- (i) AÑO	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia	Requisitos	Exclusiones
Excluidos sociales	• Desempleados inscritos en la oficina de empleo a fecha 01/01/2011 con **especiales problemas de empleabilidad**, con edad entre 16 y 30 años. • Desempleados a 01/01/2011 e inscritos en la Oficina de Empleo durante **al menos 12 meses en los 18 meses anteriores** a la contratación.	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250 350	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 *(Fecha de finalización: 12/02/2012)*	A B D	1 2 4 5
		Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Víctimas de violencia doméstica			70,83	850	4 años	150 250 350	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 3
Mujeres víctimas de violencia de género			125,00	1.500			Ley 43/2006 (ii)	11/12/2008		
Víctimas de violencia de género o doméstica entre 16 y 30 años, desempleadas inscritas en la Oficina de Empleo al menos desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial		1 año (iii)	250 350	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 *(Fecha de finalización: 12/02/2012)*	A B D	1 2 4 5
		Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Víctimas de violencia de género o doméstica desempleados a **01/01/2011** e inscritos en la **Oficina de Empleo durante al menos 12 meses** en los 18 meses anteriores a la contratación.		Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial							
		Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial							
Discapacitados -Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Parálisis cerebral Enfermedad Mental Discap. intelectual Discap. física o sensorial ≥ 65%	Mayor o igual a 45 años	525,00	6.300	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	A B	1 2 5
		Mujer menor de 45 años	495,83	5.950						
		Hombre menor 45 años	425,00	5.100						
		• **Desempleados inscritos** en la Of. Empleo desde 01/01/2011, con especiales problemas de empleabilidad, entre **16 y 30 años**, ó • **Desempleados inscritos** en la Of. Empleo desde 01/01/2011 **durante al menos 12 meses en 18 meses** anteriores a la contratación	Plantilla inferior a 250 trabajadores	Reducción del 100% de la totalidad de la cuota empresarial	1 año (iii)	230 330	R.D.L. 1/2011	13/02/2011 *(Fecha de finalización: 12/02/2012)*	A B D	1 2 4 5
			Plantilla igual o superior a 250 trabajadores	Reducción del 75% de la totalidad de la cuota empresarial						

12.2. DOCUMENTOS DE COTIZACIÓN, TC1 Y TC2

El procedimiento de recaudación de cuotas se encuentra regulado principalmente en las Arts. 15 a 17 de la LGSS y en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

El empresario está obligado a realizar las actuaciones dirigidas al ingreso de las cuotas, tanto de carácter previo (descuento de la cuota obrera de los salarios y presentación de los boletines de cotización) como del ingreso efectivo de la cuota ante la Tesorería de la Seg. Social. Dispone para ello de un plazo voluntario (el mes siguiente a su devengo), al que sigue una fase de apremio, en la que además del incremento por recargo correspondiente, se impondrá multa pecuniaria al empresario.

Por tanto, el empresario para cumplir con sus obligaciones debe presentar los siguientes documentos:

- Boletín de cotización TC1: se presentará por triplicado, aunque se podrá añadir una cuarta copia para la empresa.
- Relación nominal de trabajadores TC2: que se presentará por duplicado.

El pago de las cuotas dentro del plazo reglamentario puede efectuarse por la empresa en cualquier entidad financiera autorizada siempre que la entidad se comprometa a remitir la documentación en ella presentada a su oficina principal.

El ingreso de las cuotas se efectuará por mensualidades vencidas dentro del mes siguiente al que corresponde su devengo, los ingresos fuera de plazo se efectuarán con el recargo que en cada momento se establezca.

Será imprescindible, salvo que la empresa transmita sus datos a través del Sistema RED, con carácter previo al ingreso de las cuotas, la autorización de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que la empresa tenga su domicilio.

La empresa deberá conservar los documentos de cotización a la Seguridad Social, conjuntamente con los recibos de los salarios, durante un plazo mínimo de 4 años.

El modelo TC1 se utiliza para la liquidación de las cuotas del Régimen General. Cada juego consta de 3 ejemplares. El primero de ellos (rojo) se destina a la Tesorería General de la Seguridad Social, el segundo (azul) a la entidad colaboradora de AT y EEPP, y el tercero (naranja) es para la empresa. Éste último acredita el ingreso de las cuotas o la presentación de los documentos de cotización sin ingreso, en su caso. Todos ellos deben ir fechados, firmados y sellados por la empresa. Los ejemplares de que consta el modelo deben ser cubiertos con máquina de escribir o mediante impresora. Este modelo se rellena a partir de los datos que aparecen en la relación nominal de trabajadores TC2. Los totales de TC2 deben coincidir con los del TC1.

El modelo TC2 (relación nominal de trabajadores) se presenta unida al boletín de cotización TC1, y se compone de los datos identificativos de la empresa, en la cabecera, los relativos a los trabajadores, en el cuerpo central, y las sumas y las diligencias de formalización al pie de la

misma. Puede figurar en forma abreviada en propio modelo TC1. Sólo podrá cumplimentarse bajo esta modalidad si la empresa reúne los requisitos, es decir, si la empresa dispone de un solo trabajador durante el periodo de liquidación, sin variaciones en la clave del contrato y en la ocupación durante el periodo. En este caso la empresa no presenta modelo TC2.

Se adjuntan en los anexos del presente proyecto modelos cumplimentados de TC1 y TC2 correspondientes al mes de Enero por la similitud con el resto de los meses posteriores y los del mes de Julio con la incorporación de la trabajadora por sustitución por maternidad.

12.3. IRPF DE LOS TRABAJADORES

El IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) es un impuesto personal, progresivo y directo que grava sobre la renta obtenida en un año natural por las personas físicas residentes en España según la normativa vigente.

Por este concepto al trabajador de la empresa se le retiene un porcentaje de su nómina. Éste porcentaje es variable y depende del salario del trabajador, de sus condiciones familiares, etc.

La Agencia Tributaria ofrece al usuario la descarga de un programa informático donde, introduciendo los datos especificados anteriormente se obtiene la cantidad y porcentaje que se debe retener al trabajador en concepto de IRPF. Estas cantidades, de forma trimestral, la empresa debe ingresarlas a la Agencia Tributaria, por ejemplo a través de entidad bancaria. Por tanto, la empresa debe realizar un resumen trimestral y otro anual de las retenciones practicadas, a través de los siguientes modelos:

- Modelo 110 IRPF Trimestral (se adjunta en anexos): se presentarán en los siguientes plazos de tiempo:
  - Trimestre 1: del 1 al 20 de Abril
  - Trimestre 2: del 1 al 20 de Julio
  - Trimestre 3: del 1 al 20 de Octubre
  - Trimestre 4: del 1 al 20 de Enero
- Modelo 190 IRPF Anual (se adjunta en anexos)

IRPF DE LOS TRABAJADORES 2011

	%	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ANUAL POR TRABAJADOR
CARLOS J. ALVAREZ GASCON	17,00%	235,59 €	235,59 €	235,59 €	235,59 €	235,59 €	357,20 €	235,59 €	235,59 €	235,59 €	235,59 €	235,59 €	478,82 €	3.191,92 €
BELINDA GOMEZ GURRUCHAGA	14,00%	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	294,17 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	394,32 €	2.628,59 €
CARMEN BELLIDO GARCIA	5,16%	50,04 €	50,04 €	50,04 €	50,04 €	50,04 €	76,28 €	50,04 €	50,04 €	50,04 €	50,04 €	50,04 €	101,92 €	678,60 €
JOSE LOPEZ MORALEDA	13,00%	180,15 €	180,15 €	180,15 €	180,15 €	180,15 €	273,16 €	180,15 €	180,15 €	180,15 €	180,15 €	180,15 €	366,16 €	2.440,82 €
IVAN GONZALEZ JIMENEZ	14,00%	187,75 €	187,75 €	187,75 €	187,75 €	187,75 €	284,78 €	187,75 €	187,75 €	187,75 €	187,75 €	187,75 €	381,81 €	2.544,09 €
MARIA SALAZAR HERNANDEZ	2,00%	14,31 €	14,31 €	14,31 €	14,31 €	14,31 €	21,73 €	14,31 €	14,31 €	14,31 €	14,31 €	14,31 €	29,15 €	193,98 €
ISABEL CUETOS PEREZ	10,00%	122,19 €	122,19 €	122,19 €	122,19 €	61,10 €				101,82 €	122,19 €	122,19 €	248,88 €	1.144,94 €
MONICA VALDEZ TORRES	2,00%						23,84 €	23,84 €	23,84 €	3,18 €				74,70 €
MANUEL MARTOS NAVAS	14,00%	166,93 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	294,17 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	194,01 €	394,32 €	2.601,51 €
EDUARDO TRUJILLO RICO	12,00%	166,30 €	166,30 €	166,30 €	166,30 €	166,30 €	252,14 €	166,30 €	166,30 €	166,30 €	166,30 €	166,30 €	337,99 €	2.253,13 €

TOTAL MENSUAL	1.317,27 €	1.344,35 €	1.344,35 €	1.344,35 €	1.283,26 €	1.877,47 €	1.246,00 €	1.246,00 €	1.327,16 €	1.344,35 €	1.344,35 €	2.733,37 €	

13. ELECCIONES SINDICALES A DELEGADOS DE PERSONAL IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

13.1. NORMATIVA DE APICACIÓN

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 61 a 76), en adelante ET.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa.
- Ley Orgánica 5/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, LOLS.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral, LPL (artículos 127 a 136)
- Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección y facilidades de los representantes de los trabajadores en las empresas, ratificado por España el 8 de noviembre de 1972.
- Recomendación número 143 de la OIT.
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio del Régimen Electoral

13.2. INTRODUCCIÓN

La Constitución española establece la necesidad de que los poderes públicos fomenten la participación de los trabajadores en la empresa (artículo 129.2). Esta previsión constitucional ha cobrado forma en nuestro ordenamiento jurídico a través de dos canales diferentes:

1. Representación sindical. Se trata de la organización del sindicato en la empresa, a través de las secciones sindicales y de los delegados sindicales. La cualidad más destacada de las secciones sindicales es que son estructuras que pertenecen al conjunto de los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de una empresa.

   Esta característica hace que sean los afiliados los que eligen al representante de su sindicato para la defensa de sus derechos e intereses ante el empleador. Los delegados sindicales gozan de los mismos derechos y garantías que los que la ley atribuye a los representantes unitarios. No nos detenemos más en el análisis de esta figura sindical y representativa, pues el objeto del presente documento es el análisis práctico del otro canal de representación y el proceso para elegirlo.

2. Representación unitaria. Es la representación del conjunto de los trabajadores en la empresa, con independencia de su afiliación sindical. Esta representación es la encargada de velar por la tutela de los derechos y los intereses del conjunto de trabajadores en un determinado ámbito (Centro de Trabajo), de acuerdo con los derechos, garantías y competencias que la Ley les otorga.

   La representación unitaria se determina a través de un sistema electoral establecido ad hoc en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en los artículos 61 y siguientes del ET. Los órganos objeto de elección son los delegados de personal y los Comités de empresa. La denominación “Delegados-Comités” se fundamenta en el número de representantes que componen el órgano representativo, y que depende, a su vez, del número de trabajadores con que cuente el ámbito de elección.

Las elecciones sindicales cubren una doble finalidad. Por un lado, sirven para elegir a los representantes de los trabajadores en el Centro de Trabajo y en la empresa; y por otro, como finalidad institucional, constatan oficialmente la representatividad de las organizaciones sindicales.

Pese a la denominación de elecciones sindicales (que aquí es mantenida por razones de claridad expositiva), se trata de elecciones a órganos de representación de los trabajadores.

13.3. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Como hemos dicho, la representación unitaria se elige mediante un proceso electoral, diseñado en el ET, y esta representación se divide entre Delegados de Personal o Comités de Empresa, de conformidad con la siguiente escala:

Número de trabajadores de la empresa	Número de miembros a elegir: delegado Comités de empresa
De 6 a 30 trabajadores/as	1 delegado/a de personal
De 31 a 49 trabajadores/as	3 delegados/as de personal
De 50 a 100 trabajadores/as	5 Comité de empresa
De 101 a 250 trabajadores/as	9 Comité de empresa
De 251 a 500 trabajadores/as	13 Comité de empresa
De 501 a 750 trabajadores/as	17 Comité de empresa
De 751 a 1000 trabajadores/as	21 Comité de empresa

De 1001 trabajadores/as en adelante, 2 miembros más a elegir en el Comité de Empresa por cada 1.000 trabajadores/as, o fracción, hasta un máximo de 75.

13.4. DELEGADOS DE PERSONAL

Se trata de órganos unipersonales, que ejercen su labor de representación de los trabajadores en las empresas de menos de 50 trabajadores.

Representan a todos los trabajadores en el Centro de Trabajo.

En aquellas empresas que cuenten entre seis y diez trabajadores, sólo por acuerdo de los trabajadores podrá celebrarse el proceso electoral. Así, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 8 de marzo de 2004, establece que para elegir un delegado de personal en empresas entre seis y diez trabajadores se requerirá acuerdo de los trabajadores, siendo dicho acuerdo requisito imprescindible para la eficacia del proceso electoral. Ahora bien, el TC en la sentencia antes mencionada y el TSJ Valencia en su sentencia 3087/2004 entre otras han señalado que las organizaciones sindicales más representativas están legitimadas para promover elecciones en empresas de 6 a 10 trabajadores/as, pero se exigirá siempre la decisión mayoritaria de los trabajadores a efectos de celebrar las elecciones, decisión que podrá producirse bien antes de la promoción de elecciones por parte de los sindicatos, bien después con la constitución de la mesa electoral.

En aquellas empresas de entre 31 a 49 trabajadores se eligen tres representantes; éstos han de ejercer sus funciones de forma mancomunada, es decir, conjuntamente.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

13.5. COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, y adopta sus decisiones por mayoría de votos de sus integrantes.

Como ya hemos indicado, los Comités se constituyen en cada Centro de Trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores; sin embargo, podemos establecer una serie de excepciones (artículo 63 ET):

- En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyo censo no alcance 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se podrá constituir un Comité de Empresa conjunto.
- Cuando unos centros tengan 50 trabajadores, y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

13.6. PROMOCIÓN ELECTORAL

13.6.1. ¿QUIÉN PUEDE PROMOVER ELECCIONES SINDICALES? (ART. 67 ET)

Promoción por Centro de Trabajo:

- Las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, en el ámbito de comunidad autónoma de que se trate, o en su ámbito territorial y funcional específico, según los artículos 6 y 7 de la LOLS.
- Las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de los representantes en la empresa.
- Los trabajadores del Centro de Trabajo por acuerdo mayoritario.

Depósito del Acuerdo. El acuerdo mayoritario para promover elecciones de forma generalizada deberá comunicarse a la Oficina Pública correspondiente. Ésta a su vez en un plazo de los tres días siguientes, remitirá una copia del acuerdo a cada una de las Oficinas Públicas afectadas.

13.6.2. CONCURRENCIA DE PROMOTORES

En el supuesto de que para una empresa o Centro de Trabajo existan más de un promotor, y en consecuencia más de un Preaviso, la regla que se aplica es:

El Preaviso válido es el primero que se registra, siempre y cuando reúna todos los requisitos de validez.

Para la regla anterior existe una excepción: en el supuesto en que se presenten varios Preavisos, y el último registrado sea el que presenta la mayoría sindical de la empresa, será este último Preaviso el válido (es decir, por el que se va a regir el proceso electoral).

13.6.3. ¿CÓMO SE PROMUEVEN LAS ELECCIONES?

Las elecciones se promueven mediante el registro en la Oficina Pública de Registro, Depósito y Publicidad, dependiente de la autoridad laboral, (en adelante la Oficina Pública) en un impreso oficial que recibe el nombre de PREAVISO. Es competente la Oficina Pública cuyo ámbito territorial coincida con el proceso electoral. Así mismo, el preaviso debe comunicarse al empresario. La obligación de comunicación del preaviso corresponde a los promotores, con al menos un mes de antelación al inicio de proceso electoral (artículo 67.1 del Estatuto), esto es, en el mismo momento del preaviso registrado en la OPR. Ahora bien, el artículo 4.1 del RD establece que la omisión de comunicación a la empresa del preaviso, podrá suplirse por medio del traslado a la empresa de una copia del preaviso presentado en la oficina pública, siempre que ésta comunicación, se produzca con una antelación mínima de 20 días respecto a la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

13.6.4. OFICINAS PÚBLICAS DE REGISTRO

Existen las siguientes oficinas de registro:

- **Oficina Pública Estatal:** (Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales): Siendo competente para recibir la comunicación de los acuerdos para la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales siempre que supere el ámbito de una Comunidad Autónoma. Será competente esta Oficina cuando las elecciones afecten a más de una CCAA.

- **Oficina Pública de Comunidades Autónomas:** En el caso de CCAA que hubiesen recibido las correspondientes competencias en materia de relacionales laborales, es la propia CCAA la que organizará el ámbito territorial de sus Oficinas Públicas.

- **Oficinas Públicas Provinciales:** En todas las provincias (además de Ceuta y Melilla), de CCAA a las que no se les haya transferido las competencias, existirá una Oficina Pública provincial, adscrita a la Dirección Provincial de Trabajo.

- **Nota:** Las CC.AA. han asumido en su mayoría las competencias en materia de relaciones laborales, por lo que éstas pueden determinar el ámbito territorial que deben tener las OPR, así como la Consejería u organismos de que dependan. Hasta el momento, el ámbito territorial que han marcado continúa siendo el provincial, por lo que en cuanto a las OPR seguiremos con las mis-más que en el anterior proceso electoral.

13.6.5. REQUISITOS VALIDEZ PREAVISO

Para que este Preaviso sea válido, tiene que reunir una serie de requisitos. La omisión de alguno de esos requisitos implica no sólo la invalidez del documento, sino también, y lo que es más grave, la nulidad del proceso electoral. Por ello, deberemos prestar especial atención a la hora de cumplimentar el Preaviso; los requisitos de validez son:

1. Que se realice en modelo oficial (ver anexo).
2. Que los promotores estén legitimados (de acuerdo con las re-glas de promoción que hemos indicado).
3. Que se indique la fecha de comienzo del proceso electoral. La fecha de comienzo del proceso (constitución de la Mesa electoral) ha de encontrarse entre un mes y tres meses desde la fecha de registro.
4. Que consten correctamente todos los datos relativos a la empresa.
    - Denominación.
    - Dirección: ciudad, población, calle y número.

13.6.6. OBLIGACIONES DE LOS PROMOTORES

1. Comunicar a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, en el plazo y en el documento denominado Preaviso.
2. En el supuesto de que los que promuevan elecciones sean los trabajadores del centro:
    - Deberá adjuntarse al Preaviso una copia del acta del acuerdo mayoritario de los trabajadores del centro, por el que se ha decidido promover elecciones.
    - De existir otros promotores en el ámbito de la empresa, se les deberá comunicar también la promoción de las elecciones.

13.6.7. OBLIGACIONES DE LA AUTORIDAD LABORAL (LA AUTORIDAD LABORAL A ESTOS EFECTOS ES LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO)

- Facilitar a los promotores una copia sellada del Preaviso electoral.
- Publicar el Preaviso en el tablón de anuncios.
- Facilitar copia de todos los Preavisos a los sindicatos que así lo soliciten.

13.6.8. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- Comunicar la celebración de elecciones mediante la publicación del Preaviso.
- Dar traslado del Preaviso a los representantes de los trabajadores. Comunicar a las personas que han de formar la Mesa electoral la celebración de las elecciones.
- Facilitar el Censo laboral y los datos necesarios para su configuración, a través del modelo oficial (Ver Anexos).

13.7. ELECCIÓN DE DELEGADOS PERSONAL

Los delegados de personal son órganos de representación unitaria de los trabajadores, para empresas o centros de trabajo que cuenten con entre 6 y 10 trabajadores (si así lo decidieran éstos por mayoría), o en las que existan entre 10 y 49 trabajadores (artículo 62.1 ET).

En función del censo resultante se determinará el número de delegados a elegir. Así, en los centros de trabajo de 6 a 30 trabajadores, se elegirá 1 delegado, mientras que en los que haya de 31 a 49 trabajadores, se elegirán 3 delegados.

N. TRABAJADORES DE 6 A 30 → 1 DELEGADO DE PERSONAL

N. TRABAJADORES DE 39 A 49 → 3 DELEGADO DE PERSONAL

Los trabajadores con contrato de duración determinada por término menor a un año se computarán, para determinar el número de delegados a elegir, según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computa como un trabajador más, y a este efecto se computan tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, festivos y vacaciones (artículos 72 ET y 9 RD1844/94).

13.7.1. PREAVISO Y PROMOCIÓN

La promoción de elecciones a Delegado de personal procederá para cubrir la totalidad de los mismos cuando (artículo 1.1 RES):

- Concluya el mandato de los representantes de los trabajadores.
- Se declare la nulidad del proceso electoral por el procedimiento arbitral o por el órgano jurisdiccional competente.
- Se revoque el mandato electoral de todos los representantes.

También podrán promoverse elecciones parciales, cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa (artículo 1.2 RES). Para proceder a las elecciones sindicales se deben promocionar las mismas por los sujetos legitimados a tal efecto. Pueden promover elecciones a delegados de personal (artículo 67.1 ET):

- Organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma (siendo válida la promoción por cualquiera de dichas organizaciones), artículo 6.2 LOLS.

- Organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes de la empresa.

- Las organizaciones sindicales que aún sin ser más representativas, ostenten en un determinado ámbito territorial o funcional el 10% de representantes o más, respecto a dicho ámbito, artículo 7.2 LOLS.

- Trabajadores del Centro de Trabajo por acuerdo mayoritario. Se entiende que cuentan los trabajadores del ámbito funcional concreto en que se van a celebrar las elecciones. La decisión debe tomarse por acuerdo mayoritario (la mitad más uno), que debe suponer la mayoría de los trabajadores y no de los asistentes a la asamblea, en asamblea convocada a tal efecto, artículo 2.2. RD1844/94

Nota: Aunque se recomienda realizar asamblea a tal efecto, con el número de asistentes y votos antes indicado, si no se ha hecho así, se entiende producido dicho acuerdo si en la votación se produce dicho número de votantes, entendiéndose que dichos votos confirman el apoyo a la celebración de dichas elecciones. En este sentido Laudo dictado en Albacete, 2.11.94, y defendiendo el mismo criterio de acuerdo mayoritario implícito por la participación en el proceso electoral, Laudo 9 de febrero de 1995, Huelva, don Antonio Mora Roche, que mantiene *"(...) Dicho lo anterior, la concurrencia y participación de la práctica totalidad –siete– de los ocho trabajadores de la referida empresa en el proceso electoral, votando y eligiendo, consiguientemente, el delegado de personal denota la existencia de un acuerdo mayoritario, al menos implícito y razonablemente presunto, de los trabajadores en celebrar elecciones sindicales para la elección de su órgano representativo ante la empresa (...)."*

En el mismo sentido las sentencias del Tribunal Constitucional, SSTC 125/2006, de 24 de abril, 71/2006, de 13 de marzo y 70/2006, de 13 de marzo.

La promoción de elecciones debe comunicarse a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Comunicación que debe hacerse con un plazo de antelación de un mes al inicio del proceso electoral.

En la comunicación se debe identificar la empresa, el centro de trabajo, y la fecha de inicio del proceso electoral. La fecha de inicio estará comprendida entre el mes de antelación de la comunicación y tres meses desde el registro de la comunicación en la oficina pública. La oficina pública expondrá en el tablón de anuncios los Preavisos presentados dentro del día hábil siguiente a la recepción del escrito de promoción de elecciones.

Observar estos requisitos es fundamental, dado que su incumplimiento determina la falta de validez del proceso electoral, salvo la comunicación a la empresa, que podrá suplirse por el traslado a ésta de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública, siempre que se haga con una antelación mínima de veinte días, respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de comunicación.

Los sindicatos que lo soliciten podrán obtener copia de los preavisos.

En caso de concurrencia de Preavisos, como criterio general se considerará válida la primera convocatoria registrada.

Nota: La RENUNCIA a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo (artículo 67.2 ET).

13.7.1.1. IMPUGNACIÓN DEL PREAVISO

El problema radica en la redacción del artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece, en su apartado segundo, que *"(...) podrán impugnar la elección, las decisiones que adopte la Mesa, así como cualquier otra actuación de la misma a lo largo del proceso electoral"*, es decir, que permite la impugnación arbitral para los actos del proceso electoral, cuando técnicamente, según regula el artículo 74.1 del Estatuto de los Trabajadores, éste comienza con la constitución de la Mesa electoral, lo que conlleva que queden fuera de dicha impugnación arbitral los preavisos, acto impulsor del propio proceso electoral.

Así, las vías de impugnación pueden ser bien utilizando los cauces procesales específicos de materia electoral, laudo arbitral y proceso de elecciones sindicales en la jurisdicción social, mientras que otros pronunciamientos defienden la posibilidad de impugnar debiendo acudir al procedimiento ordinario y/o procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Introducimos un cuadro con argumentos a favor de una u otra posición.

Debemos tener en cuenta en qué territorio nos encontramos para actuar de una u otra manera, según lo que mayoritariamente hayan resuelto los órganos judiciales del referido lugar, pero en cualquier caso, debemos tratar de ser lo más prudentes en la salvaguarda de nuestros derechos, lo que nos hace recomendar no dejar pasar dicha oportunidad, no dar la posibilidad de que se alegue el no haber actuado ante cualquier actuación e, impulsar la vía arbitral aún a riesgo de que se declare por el árbitro o el órgano jurisdiccional, la inadecuación del medio y podamos acudir posteriormente a la vía del procedimiento ordinario.

13.7.2. LA MESA ELECTORAL

La Mesa Electoral es única (artículo 74 ET y artículo 5.1 RD1844/94), y es la que preside y dirige el proceso electoral.

- La composición de la Mesa electoral es:
  - Presidente: trabajador más antiguo.
  - Vocal: elector de más edad.
  - Secretario y Vocal: elector de menor de edad.
  - Los sustitutos serán los siguientes trabajadores que sigan a los titulares de la Mesa en el orden de antigüedad o edad.

- Las funciones de la Mesa son (artículos 74 ET y 5 RES):
    - Vigilar el desarrollo de todo el proceso electoral.
    - Fijar la fecha de la votación y hora, con suficiente antelación.
    - Recibir y proclamar los candidatos que se presenten.
    - Presidir la votación.
    - Realizar el escrutinio.
    - Resolver las reclamaciones que se presenten ante la misma.
    - Extender las actas que correspondan.
    - Publicar los resultados de la votación.
    - Decidir los plazos no establecidos por la legislación.

Recibida la comunicación de las elecciones, la empresa debe, en el plazo de 7 días, dar traslado de la misma a quienes deban constituir la Mesa, los representantes de los trabajadores y a los promotores.

La Mesa electoral debe constituirse formalmente mediante acta otorgada a tal efecto en la fecha de iniciación del proceso electoral. La empresa remitirá a los componentes de la Mesa electoral el Censo laboral (artículo 74 ET).

No pueden ser candidatos quienes formen parte de la Mesa electoral que deberán comunicarlo y serán sustituidos por una suplente en el plazo establecido para la presentación de candidatos. El incumplimiento determinará la nulidad del proceso.

Los sindicatos podrán solicitar copia del acta de constitución de la Mesa.

13.7.3. PLAZOS DEL PROCESO (ARTÍCULO 74 ET)

Para la elección de Delegado de Personal la normativa establece una duración máxima del proceso de diez días, entre la constitución de la Mesa y la fecha de la votación.

En unidades electorales de hasta 30 trabajadores, la duración mínima de ese período será de 24 horas.

En unidades electorales de hasta 49 trabajadores, el proceso no podrá durar menos de un día ni más de 10.

13.7.4. CENSO ELECTORAL. ARTÍCULOS 66.1 ET Y 72 ET Y 6 RD1844/94

NO DEBE CONFUNDIRSE EL CENSO LABORAL CON EL CENSO ELECTORAL.

Censo laboral son todos los trabajadores de la empresa o Centro de Trabajo con independencia de su antigüedad o el tipo de contrato que les vincule a la misma.

Censo electoral lo forma el conjunto de trabajadores de una empresa que el día de la votación y en función del tipo de contrato que tengan podrán ejercitar su derecho a voto.

La empresa debe remitir el censo de trabajadores que el día de la votación y en función del tipo de contrato que tengan pondrá ejercitar su derecho a voto.

La empresa debe remitir el Censo de trabajadores a quienes deban constituir la Mesa electoral (en el plazo de 7 días), debiendo recoger dicha comunicación los siguientes datos:

- Nombre y dos apellidos.
- El sexo.
- Fecha de nacimiento
- DNI
- La antigüedad en la empresa
- El tipo de contrato y su duración

Es muy importante comprobar que el Censo laboral sea correcto.

La Mesa electoral elaborará el Censo electoral indicando quiénes son electores y elegibles (artículo 69.2 ET).

La proclamación del Censo tiene escasas formalidades, bastando con su publicación.

La Mesa establecerá el Plazo de exposición del Censo con criterios de racionalidad, según las circunstancias y teniendo en cuenta la duración mínima y máxima del proceso.

13.7.5. RECLAMACIONES DEL CENSO ELECTORAL

Deberá hacerse constar la duración del plazo fijado, para que en el plazo de las 24 horas siguientes, día hábil siguiente (si coincide en día festivo se aplazará un nuevo plazo 24 horas), a la finalización del plazo de exposición pública, se pueda consultar y facilitar las modificaciones que correspondan:

- Inclusión en el Censo de quienes no lo estuvieran y debieran estarlo.
- Exclusión del Censo de quienes estando no reúnan la condición de elector.
- Corrección de errores respecto de los datos.

Las reclamaciones sobre el Censo electoral puede realizarlas cualquier interesado ante la Mesa electoral, recomendándose que se haga por escrito ante la Mesa electoral y firmándose la copia por el presidente o secretario.

Nota: Es muy importante comprobar el Censo, y en especial respecto de los candidatos y afiliados de la organización, comprobando que figuran como electores y elegibles y que sus datos son correctos.

La Mesa resolverá, en el plazo de 24 horas, cualquier reclamación que se le presente. En función del Censo resultante se determinará el número de delegados a elegir. Así, en los centros de trabajo de 6 a 30 trabajadores se elijará 1 delegado, mientras que en los que haya de 31 a 49 trabajadores se elegirán 3 delegados.

13.7.6. ELECTORES (ART. 69 ET Y ART. 6 RD1844/94)

Son electores todos los trabajadores mayores de 16 años, con una antigüedad de un mes en la empresa. Los requisitos de edad y antigüedad de los electores deben cumplirse en el momento de la fecha de la votación, que es cuando se ejercita el derecho (artículo 69.2 ET).

Nota: La antigüedad es entendida como “tiempo de prestación de servicios”.

Son electores los trabajadores extranjeros (artículo 69.2 ET), los trabajadores fijos discontinuos y los que estén con contrato de duración determinada o a tiempo parcial.

Tienen derecho al voto los trabajadores con suspensión del contrato de trabajo en los siguientes casos:

- Incapacidad temporal
- Maternidad
- Privación de libertad mientras no haya sentencia condenatoria
- Permiso para formación profesional
- Excedencia voluntaria para el ejercicio de funciones sindicales
- Cierre de la empresa
- Huelga legal
- Imposibilidad de realizar la prestación laboral por causa económicas o tecnológicas

- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

13.7.7. ELEGIBLES (ART. 69 ET Y ART. 6 RD1844/94)

Son elegibles los trabajadores que tengan 18 años y una antigüedad en la empresa mínima de 6 meses (artículo 69.2 ET). Entiéndase reiterado lo dicho anteriormente sobre la antigüedad (Ver Nota respecto de los electores).

No pueden ser candidatos, quienes formen parte de la Mesa electoral, que deberán comunicarlo y ser sustituidos por una suplente en el plazo establecido para la presentación de candidatos

13.7.7.1. CAMPAÑA ELECTORAL

Desde el día de la proclamación de los candidatos, los promotores de los candidatos, presentadores de los mismos y los propios candidatos, podrán hacer propaganda electoral, que finalizará según el plazo que establezca la Mesa bajo criterios de racionalidad.

En empresas de hasta treinta trabajadores, la difusión de propaganda sí puede alterar, de una manera racional, la prestación normal del trabajo.

Se tiene derecho de acceso al Centro de Trabajo y a la empresa, previa comunicación a la empresa, y estando debidamente acreditados como sujetos legitimados para realizar campaña.

Nota: En caso de que se niegue el acceso, se ha de negociar teniendo presente que lo que interesa es el acceso y realizar la propaganda electoral. Se planteará la posibilidad de acudir con un Notario para que levante acta de la negativa de acceso, y la posibilidad de plantear una acción judicial por violación de la libertad sindical, denuncia al juzgado, recomendándose en todo caso recabar todas las pruebas posibles, tales como testigos, documentos, etc...

13.7.8. PROCESO DE VOTACIÓN ART.74 ET

Los representantes de los trabajadores se eligen mediante voto libre, secreto, personal y directo, en papeletas y sobre que, como ya se ha indicado, han de ser iguales en tamaño, color, impresión y papel.

La fecha de la votación se fija por la Mesa electoral, que preside el acto, en el Centro o lugar de trabajo, y dentro de la jornada laboral ordinaria (contabilizando como trabajo efectivo). También se fijará el horario en el que el Colegio estará abierto, horario que deberá facilitar la votación a los trabajadores que tengan establecido régimen de turnos o jornadas especiales.

Nota: No se puede fijar en época de vacaciones, si esta circunstancia impidiera la normal realización de las elecciones sindicales en la unidad electoral concreta.

En el caso de elecciones en Centros de hasta 30 trabajadores, la Mesa deberá hacer pública con la suficiente antelación la hora de celebración de la votación.

Una vez fijada, se debe comunicar a la empresa para que ponga a disposición de la Mesa los medios y locales necesarios.

La votación puede interrumpirse o suspenderse sólo por causas de fuerza mayor, bajo la responsabilidad de la Mesa electoral (artículo 5 RES).

En la elección a delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes igual al de puestos a cubrir, de los que figuren en la lista única (se vota mediante "listas abiertas", marcando los candidatos elegidos), ordenados alfabéticamente con expresión también de las siglas del sindicato, coalición o grupo de trabajadores que presenten a cada uno.

Quienes forman la Mesa, así como en su caso los interventores, votarán tras introducir los votos por correo.

13.7.9. VOTO POR CORREO ART.10 RD 1844/94

Existe la posibilidad de votar por correo, cuando algún trabajador prevea que, en la fecha de votación, no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, pudiendo entonces emitir su voto por correo, previa comunicación a la Mesa electoral. El procedimiento es igual al voto por correo en las elecciones a Comités de empresa. Así, la Mesa, una vez comprobada la condición de elector, anotará la petición, le remitirá la papeleta con la lista de candidatos y el sobre donde introducir su voto.

El trabajador una vez elegidos sus candidatos, envía el voto a la Mesa electoral junto con la fotocopia del DNI, en un sobre de mayores dimensiones, por correo certificado, y que deberá llegar antes de que se termine la votación.

La comunicación podrá ser efectuada en nombre del elector por persona debidamente autorizada, acreditando ésta su identidad y representación bastante, o el propio interesado, en cuyo caso el funcionario de Correos exigirá la exhibición del DNI, a fin de comprobar los datos personales y la coincidencia de la firma con los documentos a enviar, que se presentarán en sobre abierto, sellando la misma con indicación de la fecha.

Una vez terminada la votación, y antes de empezar el escrutinio, el Presidente de la mesa abrirá los sobres de los votos por correo que hasta ese momento ha custodiado el Secretario, y tras comprobar la identidad del elector, introduce la papeleta en la urna, declarando expresamente que se ha votado.

En cualquier caso, si la correspondencia electoral se recibe finalizada la votación, no se computa el voto ni se tiene como votante al elector, procediéndose a la incineración del sobre sin abrir, dejando constancia de tal hecho.

Si el elector finalmente se encontrase presente el día de la votación, y decidiese votar presencialmente, prima el voto personal. Deberá manifestarlo a la Mesa, que después de votar le entregará el enviado por correo, y si no hubiese llegado cuando se reciba se incinerará junto con los que hubieran llegado después de la votación.

Nota: Hay que prestar gran atención a los votos por correo: éstos han de estar identificados, venir con la documentación re-querida y que se haya identificado a quien los entregó; se ha de pedir la anulación de los votos que no cumplan estos requisitos.

13.7.10. ESCRUTINIO Y ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS ART.75 ET Y RD 1844/94

Una vez finalizada la votación, se procederá al escrutinio por la Mesa. El escrutinio se hará públicamente, mediante la apertura de los sobres y la lectura en voz alta de los candidatos elegidos.

El acta de votación contendrá la composición de la Mesa, el número de votantes, los votos obtenidos por cada delegado o delegada, los votos nulos y los votos en blanco.

Se harán constar en el Acta todas las impugnaciones, protestas u observaciones necesarias, y deberá extenderse en modelo oficial. Se recomienda exigir siempre un certificado del modelo normalizado. El acta, una vez redactada, se firma por los componentes de la Mesa, interventores y el representante de la empresa si lo hubiere.

Son votos válidos los emitidos correctamente. Se consideran válidos aquellos que tienen igual o menos marcas que candidatos a elegir

Son votos nulos los que contengan más cruces que los representantes a elegir. También se suelen considerar nulos aquellos votos que lleven otras marcas, textos escritos, etcétera. No obstante, en las elecciones a delegados de personal suelen tenerse criterios más flexibles, pero sólo establecidos por vía de la práctica

Son votos en blanco los sobres sin papeleta o con papeleta sin cruces.

El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados por los interventores y el acta de constitución de la Mesa, deben presentarse por el Presidente en el plazo de tres días a la oficina pública correspondiente, aunque pueda delegarse por escrito esta función en algún miembro de la Mesa. Ésta mantendrá el depósito de las papeletas hasta que se cumplan los plazos de impugnación.

13.7.10.1. ATRIBUCIÓN DE RESULTADOS (ARTÍCULO 12 RD 1844/94)

Se otorga a los candidatos que hayan obtenido el mayor número de votos. En caso de empate de votos, resulta elegido el candidato de mayor antigüedad en la empresa.

Nota: En caso de empate entre candidato con igual número de votos e idéntica antigüedad, éste será resuelto por sorteo, al no existir mecanismo alguno regulado. Así se han pronunciado algunos laudos.

13.7.11. REGISTRO DE ACTAS ART.75 ET Y RD 1844/94

La Oficina Pública de Registro tendrá las papeletas de voto en depósito hasta cumplirse los plazos de impugnación, y transcurridos 10 días hábiles desde su publicación en el tablón de anuncios, inscribirá o denegará dicha inscripción. Las causas de denegación del registro son:

- Actas no extendidas en modelo oficial.
- Falta de comunicación de la promoción electoral (Preaviso) a la oficina pública.
- Falta de firma del Presidente o la Presidenta de la Mesa Electoral.
- Omisión o ilegibilidad en las actas de alguno de los datos que impida el cómputo electoral.

Para los demás supuestos, ante la denegación, cabe subsanar el defecto, requiriendo la oficina al Presidente de la mesa para que en el plazo de 10 días hábiles proceda a la subsanación y, una vez subsanado el error, la oficina pública registra el acta electoral. Si transcurre el plazo sin haber efectuado dicha subsanación, o no realizada ésta en forma, procede en el plazo de 10 días hábiles a denegar el registro.

13.8. SUPUESTO DE VOTACIÓN EN IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

Se ha desarrollado un proceso electoral en IMPULS LLOBREGAT S.L.P. partiendo de la hipótesis que todos sus empleados tenían una antigüedad superior al año en la Empresa y que las elecciones sindicales culminaban con la votación en urna el 06 de Abril del 2011.

Toda la documentación, modelos del proceso electoral presentado al DEPARTEMENT D´OCUPACIÓ E INDUSTRIA está adjunto en los ANEXOS de este proyecto, se puede observar que hay modelos con la cabecera como DEPARTAMENT DE TREBALL y otros como DEPARTEMENT D´OCUPACIÓ E INDUSTRIA, ello se debe al periodo de transición en el cambio de nombre que tuvo dicho departamento de la Generalitat en el reciente cambio de poder ostentado por CIU.

A continuación pasamos a detallar el calendario laboral que se siguió para el óptimo desarrollo de dichas elecciones, que se desarrollaron y finalizaron sin ninguna incidencia y con una total participación de voto.

CALENDARIO ELECTORAL ELECCION DELEGADOS DE PERSONAL IMPULS S.L.P			
	ACTUACION DEL PROCESO ELECTORAL	DIA	HORA
1	• CONSTITUCION DE LA MESA ELECTORAL • CUMPLIMENTACIÓN DE LA ACTA CONSTITUCIONAL • RECEPCIÓN Y DATOS DE IDENTIFICACIÓN • ELABRACIÓ DEL CALENDARIO ELECTORAL, FIJANDO LA FECHA DE VOTACIÓN, PUBLICARLO Y DARLE COPIA A LA EMPRESA	29/03/2011	10:00 H.
2	• EXPOSICIÓN DEL CENSO ELECTORAL • RECLAMACIONES SOBRE EL CENSO • PUBLICACIÓN DEL CENSO DEFINITIVO Y FIJACIÓN DEL NUMERO DE REPRESENTANTES ELEGIBLES • RECEPCIÓN Y DATOS DE IDENTIFICACIÓN	29/03/2011	10:00 H.
3	• PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS • PROCLAMACIÓN DE CANDIDATOS • IMPUGNACIÓN DE CANDIDATOS	06/04/2011	09:00 h.
4	• RESOLUCIÓN DE IMPUGNACIONES • PROCALAMCION DEFINITIVA • PRESENTACIÓN DE INTERVENTORES • PROPAGANDA ELECTORAL	06/04/2011	09:30 h.
5	• VOTACIÓN, ESCRUTINIO Y REDACCION DE ACTAS (Máx 3 días) PUBLICACIÓN DE LA ACTA DE ESCRUTINIO EN EL TABLÓN DE ANUNCIOS ENTREGA DE CERTIFICADOS A LOS INTERVENTORES • PROPAGANDA ELECTORAL	06/04/2011	10:00 a 11:00 h.
6	• PRESENTACIÓN DE LAS ACTAS EN LA OFICINA PÚBLICA DE REGISTRO (Máx 3 días)	09/04/2011	10:00

14. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

14.1. LEY 31/1995, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

14.1.1. FUNDAMENTOS DE LA LPRL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales nace como consecuencia de la necesidad de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores, establecida como tal en el Art. 40.2 de la Constitución Española, donde se encomienda a los Poderes Públicos la velar por la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tras la redacción de la Directiva Marco 89/391/CEE y la presencia de España en la Unión Europea, hace necesaria la transposición de dicha normativa a nuestro ordenamiento jurídico, constituyendo así la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, que junto con el desarrollo normativo que se deriva de ella, constituye el marco jurídico mínimo en materia de Prevención de Riesgos Laborales en nuestro país.

14.1.1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LPRL

Serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Sin embargo no será de aplicación:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
- Centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

14.1.1.2. DEFINICIONES

Antes de continuar con los diversos aspectos a tener en cuenta en materia preventiva dentro de la empresa, es necesario establecer diferentes definiciones sobre conceptos importantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

- *Prevención:* conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- *Riesgo Laboral:* posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- *Daños derivados del trabajo:* enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- *Riesgo Laboral grave o inminente*: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- *Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:* aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- *Equipos de trabajo:* cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- *Condición de trabajo:* cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
- *Equipo de protección individual:* cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

14.1.2. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores en la empresa. Para ello establece dentro de su articulado, entre otros, las obligaciones, tanto de los empresarios como de los trabajadores en materia preventiva.

Estos derechos se establecen en el Art. 14:

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención
- El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
- El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

14.1.3. PRINCIPIOS DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Como consecuencia del apartado anterior, el empresario debe llevar a cabo diferentes actividades y tener en cuenta una serie de principios para poder controlar y establecer un adecuado sistema de prevención de riesgos en la empresa. Estos principios se establecen en el Art. 16 de la LPRL:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Tener en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores.
- Dar la debida formación e información a los trabajadores.

14.2. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE IMPULS LLOBREGAT

En cumplimiento del Capítulo IV de la LPRL, IMPULS LLOBREGAT, plantea la constitución de la modalidad preventiva más adecuada a su sistema organizativo. Es por ello, que en virtud de este cumplimiento analiza las diferentes modalidades preventivas establecidas en el RD 39/1997 de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de prevención.

14.2.1. MODALIDADES PREVENTIVAS

Según establece en Art. 10 del Reglamento de Servicios de prevención, las diferentes modalidades preventivas son:

- Asumir personalmente la actividad preventiva.
- Designar a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

14.1.1. ASUNCIÓN POR EL EMPRESARIO

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de hasta 10 trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del presente Reglamento; es decir, que no se traten de actividades especialmente peligrosas.
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del presente Reglamento.

Junto con esta modalidad, el empresario tiene la necesidad de complementarla con otro servicio de prevención que completo todas las necesidades preventivas que él no pueda alcanzar, como puede ser la Vigilancia de la Salud, la formación de los trabajadores, etc.

14.2.1.2. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de

uno o más servicios de prevención propios o ajenos. No será necesaria la designación de trabajadores cuando el empresario haya optado por otra modalidad de la organización preventiva.

Los trabajadores que designe el empresario deberán disponer de la capacidad necesaria para el desempeño de sus funciones, así como ser en número, disponer de los medios y tener el tiempo suficiente dependiendo del número de trabajadores de la empresa. Y de sus características.

14.2.1.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I (actividades especialmente peligrosas).
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa.

El servicio de prevención propio deberá albergar todas las disciplinas preventivas, como son:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía y Psicosociología
- Vigilancia de la Salud

La empresa podrá optar por disponer de dos disciplinas de las anteriormente mencionadas complementándolas con la concertación con un servicio de prevención ajeno las otras dos disciplinas.

14.2.1.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

- Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c del artículo 14 del Reglamento (que la Inspección obligue a la constitución de un servicio de prevención propio) no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva con un servicio de prevención propio como se ha visto en el apartado anterior.

14.2.2. MODALIDAD PREVENTIVA DE IMPULS LLOBREGAT

Estudiando las diferentes posibilidades que se nos presentan para gestionar la seguridad y salud de los trabajadores de IMPULS LLOBREGAT, la empresa se decide por la concertación de la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno, tomando como tal la Sociedad de Prevención Asepeyo.

En cualquier caso, para llevar un control adecuado en cuanto a las actividades que se llevan a cabo en la empresa sobre esta materia, se designará una persona la cual realizará las funciones de interlocutora con el Servicio de Prevención así como con los propios trabajadores de IMPULS LLOBREGAT, con el fin de poder gestionar y disponer correctamente de todos los medios necesarios en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere.

En el siguiente apartado de este proyecto se determinan las actividades y documentos que el Servicio de Prevención de Riesgos de la empresa deberá realizar.

14.3. DOCUMENTACIÓN DE PRL

14.3.1. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La descripción de la empresa, su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales son los siguientes:

- La función principal de la empresa es la asesoría laboral, desempeñando básicamente trabajos de oficina.
- La plantilla actual es de 9 trabajadores.
- Dispone de un centro de trabajo sito en Cornellá de Llobregat.

Por las características personales o estado biológico conocido de los trabajadores en la empresa, NO hay presencia de trabajadores especialmente sensibles.

2. PÓLITICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La política de prevención de riesgos laborales constituye la declaración de principios y compromisos, así como los valores que deben dirigir la acción preventiva a la integración de ésta en el conjunto de actividades y niveles jerárquicos de la empresa. Dicha política debe ser difundida con la finalidad de que todos los empleados la conozcan, entiendan y actúen de acuerdo con la misma.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. adopta el compromiso de conseguir para sus trabajadores un nivel adecuado de seguridad en el trabajo sin menoscabo de salud como consecuencia de ese trabajo. Igualmente pretende preservar la propiedad y los procesos frente a posibles pérdidas.

Para llevar a la práctica este compromiso se adoptarán las medidas necesarias para que las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo cumplan con las normas establecidas en la legislación y con las prácticas aceptadas en la industria.

Se mantendrá una atención continuada a la identificación y eliminación de peligros que puedan ocasionar lesiones y enfermedades a los empleados, incendios, pérdidas a la propiedad o a los procesos.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. reconoce que el mejor sistema para sustentar el esfuerzo preventivo es concebir la prevención como algo intrínseco e inherente a todas las modalidades de trabajo. Se asignarán las responsabilidades en materia preventiva de forma directa sobre las competencias que cada uno tenga asignadas en el desarrollo de su trabajo, de modo que se

logre la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos niveles jerárquicos: desde los niveles de gerencia más altos hasta llegar a todos los trabajadores.

Los distintos niveles de la gerencia de IMPULS LLOBREGAT S.L.P. gestionarán la seguridad y salud de forma profesional, aplicando las funciones propias de su responsabilidad (planificación, organización, dirección y control) para la administración de las actividades preventivas que se establezcan. Incluirán la prevención en todas las actividades realizadas u ordenadas y en todas las decisiones que adopten, y la integrarán en las decisiones sobre los procesos técnicos, la organización en el trabajo y las condiciones de su prestación.

La empresa deposita la confianza en todos los empleados para la consecución de lo expuesto, en beneficio de la prevención que es una necesidad para todos.

En Cornellá de Llobregat a 01 de Enero de 2011

3. OBJETIVOS PREVENTIVOS

Los objetivos preventivos deben estar dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo y a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, promoviendo una mejora continua que tienda a disminuir la siniestralidad y en general los fallos y errores que limitan la eficiencia de la actividad productiva.

La determinación de objetivos debe realizarse a partir del estudio y análisis de la situación actual de la empresa, con el fin de priorizar y optimizar la asignación de los recursos y esfuerzos. Los objetivos deberán ser alcanzables y medibles, indicando los responsables y plazos para llevarlos a término.

Los objetivos en materia de prevención de riesgos laborales, definidos por la dirección de la empresa, deben integrarse a su política estratégica junto con los demás objetivos empresariales. En coherencia con tales objetivos, las diferentes unidades establecerán objetivos específicos anuales. Se efectuará un seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos, así como de las acciones llevadas a término para su logro.

4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

a) Empresario

Elaborar una política general de seguridad y salud. Establecer los medios para asegurar que sea distribuida, entendida, aplicada y mantenida al día por todos los miembros de la organización.

- Incluir la prevención de riesgos en todas las reuniones generales.
- Considerar el rendimiento en prevención como elementos importantes al valorar al personal para su promoción.

- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales de aplicación, así como las normas, instrucciones y procedimientos internos que la empresa haya establecido.
- Colaborar con el Servicio de Prevención para lograr los objetivos propuestos en prevención.
- Llevar a cabo revisiones periódicas completas del Plan de Prevención.
- Todas aquellas responsabilidades que se señalan específicamente en cada uno de los procedimientos a los que hace referencia el presente Plan de Prevención.

b) Trabajadores

- Cumplir las normas establecidas en la empresa, las instrucciones recibidas de los superiores jerárquicos y las señales existentes. Preguntar al personal responsable en caso de dudas acerca del contenido o forma de aplicación de las normas e instrucciones, o sobre cualquier duda relativa al modo de desempeñar su trabajo.
- Adoptar todas las medidas de prevención propias de la profesión u oficio desempeñado.
- Informar inmediatamente al superior jerárquico di recto y al personal con funciones específicas en prevención sobre cualquier condición o práctica que pueda suponer un peligro para la seguridad y salud de los empleados.
- Utilizar los equipos adecuados al trabajo que se realiza teniendo en cuenta el riesgo existente, usarlos de forma segura, y mantenerlos en buen estado de conservación.
- Mantener las áreas de trabajo limpias y ordenadas. Colocar lo que se utiliza en el lugar adecuado.
- Notificar al superior jerárquico directo y al personal con funciones específicas en prevención sobre la ocurrencia de accidentes e incidentes potencialmente peligrosos.
- Utilizar y ajustar, alterar o reparar el equipo sólo si está autorizado.
- No anular, utilizar correctamente y conservar en buen estado los equipos y dispositivos de seguridad, en particular los de protección individual.
- Cooperar con la empresa en las actividades destinadas a la prevención de riesgos laborales.
- Cooperar en las labores de extinción de incendios, evacuación en caso de emergencia y salvamento de las víctimas en caso de accidente.
- Todas aquellas responsabilidades que se señalan específicamente en cada uno de los procedimientos a los que hace referencia el presente Plan de Prevención.

5. MODALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. opta por la concertación de la totalidad de la organización preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno.

6. RECURSOS PREVENTIVOS

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Por la actividad desarrollada por IMPULS LLOBREGAT, no es necesaria la presencia de recursos preventivos.

7. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES: DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, colaboran en la aplicación del Plan de Prevención realizando las siguientes actividades:

- Recabar y recibir de los empleados información sobre peligros detectados durante la realización del trabajo, y comunicarlo al nivel de gerencia que corresponda.
- Practicar visitas periódicas a los puestos de trabajo al objeto de velar por el cumplimiento de
- las instrucciones y normas de seguridad.
- Establecer contactos personales con los trabajadores sobre la importancia de cumplir las
- normas e instrucciones de seguridad, periódicamente y tras un incumplimiento de la normativa.
- Participar activamente en las campañas de seguridad.
- Participar en los programas de formación inicial y periódica para reforzar las actitudes preventivas.

8. EVALUACIÓN DE RIESGOS

La empresa dispone de la evaluación inicial de riesgos, realizada por el Servicio de Prevención Ajeno. Se ha utilizado el procedimiento de los factores y agentes de riesgo en el trabajo.

La documentación relativa a la evaluación se encuentra en el informe de Evaluación de Riesgos Laborales, la cual se realizó entre los días de Enero de 2011.

9. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La investigación de los accidentes y de las enfermedades profesionales consiste en el análisis de los hechos que han producido un daño para la salud de los trabajadores a fin de determinar el conjunto de causas concurrentes y establecer las medidas de corrección aplicables para evitar su repetición.

Cuando se produzca una lesión o enfermedad profesional o aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes se debe llevar a cabo una investigación y redactar un informe para su registro.

En la realización de las investigaciones de los accidentes y enfermedades profesionales deben participar desde el inicio los mandos de los empleados, que deben trabajar en la identificación de las causas de los daños a la salud y en la propuesta y adopción de las medidas de prevención.

Para la realización de investigaciones de accidentes se ha elaborado un procedimiento escrito que establece, entre otros aspectos, que:

- Se deben investigar todos aquellos accidentes que ocasionen lesiones o daños materiales.
- Se debe elaborar un informe de investigación del accidente donde se debe registrar, entre otra información, los datos generales relativos a la lesión y las pérdidas materiales, las causas básicas e inmediatas, la gravedad del riesgo y las medidas que se proponen para evitar su repetición.
- El responsable de iniciar la investigación es la persona con responsabilidad directa sobre el accidentado o área afectada.
- En caso de pérdidas graves (potenciales o reales) o si el alcance del área afectada o el alcance de la medida correctora lo requiere, intervendrán también personas con un nivel de responsabilidad superior. Se recurrirá, si es necesario, a especialistas en prevención o en otras disciplinas.

Los accidentes de trabajo se deben notificar a los órganos competentes a través del Sistema de Declaración de Trabajadores Accidentados (Delt@), accesible desde la dirección electrónica https://www.delta.mtas.es

Los documentos a cumplimentar son los siguientes:

- Parte de accidente de trabajo: para notificar los accidentes de trabajo ocurridos con baja médica. El plazo máximo para la notificación es de cinco días hábiles, contados desde la fecha en que se produzca el accidente o desde la fecha de la baja médica.

- Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica: para notificar los accidentes de trabajo que no han ocasionado baja. Notificación mensual.

- Además, los accidentes ocurridos en el centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo que ocasionen fallecimiento o sean graves o muy graves, o accidentes ocurridos en el centro de trabajo que afecten a más de cuatro trabajadores, se comunicarán a la Autoridad Laboral, en el plazo máximo de 24 horas, por el sistema Delt@ (comunicación urgente de accidente de trabajo), por telegrama u otro medio de comunicación análogo.

10. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Cuando los trabajadores de la empresa desarrollen actividades en un centro de trabajo, propio o ajeno, donde concurran trabajadores de otras empresas, se deben establecer los medios de coordinación necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

(Ver apartado 14.3.8 del Proyecto sobre coordinación de actividades empresariales)

11. TRABAJADORES DE ETT

Los trabajadores de empresas de trabajo temporal, cualquiera que sea su modalidad de contratación, deben disponer del mismo nivel de protección de la seguridad y la salud que los restantes trabajadores de la empresa.

12. FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La formación a los trabajadores tiene como finalidad proporcionar la capacidad necesaria para el desempeño del puesto de trabajo y provocar un cambio adecuado de las actitudes. De esta forma se consiguen comportamientos seguros en la realización del trabajo.

La empresa debe proporcionar a los trabajadores formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. La formación debe centrarse específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

Los empleados con funciones específicas en prevención deben recibir formación adecuada con la finalidad de proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias en el desempeño de sus obligaciones.

La empresa debe proporcionar la información necesaria a los trabajadores en relación a los riesgos generales y específicos del puesto de trabajo, las medidas aplicables para el control de dichos riesgos, y las medidas de emergencia adoptadas por la empresa.

13. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Las posibles situaciones de emergencia que puedan producirse en la empresa deben estar identificadas, al objeto de adoptar las medidas necesarias para garantizar, en caso de emergencia, la intervención y control de forma rápida y eficaz, en particular en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño, actividad y posible presencia de personas ajenas en el centro.

14. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud comprende el conjunto de aquellas actividades que, realizadas con criterios de eficacia y efectividad por personal sanitario debidamente acreditado, están dirigidas a la mejora de la salud de los trabajadores y a la detección de daños o posibles daños derivados de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa, en función de los riesgos inherentes al trabajo, debe garantizar la vigilancia del estado de salud de los trabajadores, cuyas actividades las desarrolla el Servicio de Prevención Ajeno

15. ELABORACIÓN Y REGISTRO DE LA DOCUMENTACIÓN

Se elaborará y registrará la documentación necesaria que se deberá conservar a disposición de la Autoridad Laboral y/o Sanitaria competentes.

Se requiere, en general, poseer los documentos acreditativos y justificativos que avalen la efectiva realización de las distintas actividades preventivas que contiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como el resto de la normativa aplicable a la empresa, de acuerdo con su actividad específica.

Se destacan los siguientes:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de los Riesgos.
- Planificación de la Actividad preventiva.
- Medidas de prevención y protección a adoptar.
- Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Informe global de las conclusiones derivadas de los exámenes de salud específicos de los trabajadores, en relación con la aptitud para realizar su trabajo.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

- Investigaciones de Accidentes.
- Documentos relativos a la consulta y participación de los trabajadores.

16. CONSIDERACIONES FINALES

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de los trabajadores, el empresario o la persona en quien éste delegue, deberá poner en conocimiento de los delegados de prevención o, en su defecto, de los representantes de los trabajadores, el contenido del presente documento de plan de prevención.

En el informe se hace referencia básicamente a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en su caso, de técnicas de Gestión de la Prevención, introduciendo una serie de actividades y tareas que son fundamentales.

El objetivo debe consistir en conseguir la asunción de responsabilidades en Prevención de Riesgos Laborales por todos los trabajadores de la empresa, de acuerdo con su nivel jerárquico, en base al estímulo permanente y asesoramiento constante de la dirección de la empresa.

14.3.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

En primer lugar debe concretarse lo que la ley entiende como evaluación de riesgos, y para ello es necesario remitirse al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención que, en su Art. 3 define:

"La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse."

Según lo anterior y tal como indica el artículo 16.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales: *"La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido".*

Tal y como se observa, el responsable de llevar a cabo esta evaluación de riesgos es el empresario y de acuerdo con lo previsto en el Art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este deberá consultar a los representantes de los trabajadores (o a los propios trabajadores en ausencia de delegado de personal), que conjuntamente con el Servicio de Prevención Ajeno contratado, realizarán la Evaluación de Riesgos. Según el Art. 4 del R.S.P. el contenido general de la evaluación será:

1) La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del Artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador). Quedan específicamente incluidas en esta definición:
    - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. En este punto es conveniente tener en cuenta el control de los falsos techos y del almacenamiento de papeles.
    - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
    - Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Se deben contemplar las posibles situaciones de presión que se dan en las épocas de puntas de trabajo como es el momento del accidente y el riesgo de fatiga que se pueda dar en los trabajadores.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

2) A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.

- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Cuando de la evaluación realizada por el empresario resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, la ley establece (artículo 3.1 Reglamento de los Servicios de Prevención) que deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- Eliminar o reducir el riesgo mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.

- Controlar periódicamente las condiciones la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, ni de lo previsto en el artículo 6.1 del R.S.P., deberá revisarse igualmente la evaluación de riesgos inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, si existen, teniendo en cuenta, en particular el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

A continuación se adjunta el modelo de Evaluación de Riesgos para IMPULS LLOBREGAT, realizado por el empresario bajo consulta con el Delegado de Prevención, y con el Servicio de Prevención Ajeno. El formato utilizado pretende ser lo más claro y gráfico posible de forma que facilite la comprensión a todas las personas que forman la plantilla de IMPULS LLOBREGAT.

La metodología utilizada tiene por objeto detectar e identificar los factores y/o agentes de riesgo presentes en la Empresa y los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional derivados de los mismos, junto con la propuesta de medidas preventivas necesarias para su eliminación, reducción o control.

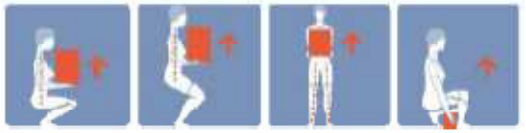
Se ha utilizado el concepto “Grado de Riesgo” obtenido de la valoración conjunta de la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad de las consecuencias del mismo, obtenido de la siguiente tabla:

GRADO DE RIESGO *		Severidad		
		Alta	Media	Baja
Probabilidad	Alta	Muy Alto	Alto	Moderado
	Media	Alto	Moderado	Bajo
	Baja	Moderado	Bajo	Muy Bajo

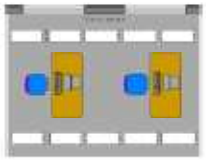
EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERSONAL DE OFICINA

RIESGO PUESTO DE TRABAJO	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS	
Caídas de personas al mismo nivel	B	• Mantenga un buen nivel de orden y limpieza • No correr por los pasillos • Ante algún derrame de líquido, señalizar la zona afectada y retirar el derrame o avisar a la persona encargada de ello. • Mantener el cableado (energía eléctrica, líneas telefónicas, transmisión de datos, etc.) fuera de las zonas de paso, o bien, si ello fuera imposible, hay que disponer de canaletas	
Caídas a distinto nivel	M	ESCALERAS DE MANO: • Uso de escaleras de mano en buen estado para la colocación de objetos en las estanterías. Se PROHIBE el uso de sillas, cajas, ... • Revise las escaleras de mano antes de su utilización para comprobar su correcto estado, y en caso de observar cualquier anomalía, comuníquelo a su responsable inmediato. ESCALERAS FIJAS • No correr por las escaleras • Al subir y bajar por ellas: Utiliza el pasamanos y hazlo de manera que ningún objeto dificulte la visibilidad	
Caída de objetos por manipulación	B	• En los archivadores, procure no abrir más de un cajón a la vez para evitar su caída. • No sobrecargue las estanterías ni coloque materiales pesados en los estantes superiores. • Es recomendable que las estanterías, especialmente las altas y estrechas, estén ancladas a la pared.	
Golpes/Cortes/ Atrapamientos por o entre objetos	B	• Manipular con especial atención los útiles que tienen elementos cortantes. • Cuando la tijera o grapadora no se usen se guardarán en la cajonera. • No toque y respete las protecciones que impidan el acceso a los elementos móviles/cortantes de guillotinas y destructoras de documentos y en caso de manipulación, debe realizarlas estando la máquina/herramienta desconectada.	

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERSONAL DE OFICINA

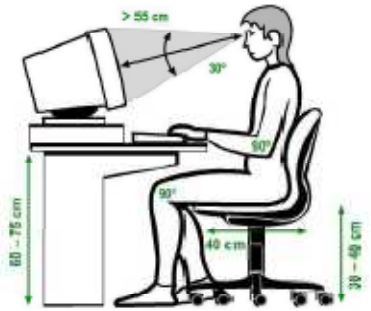
RIESGO PUESTO DE TRABAJO	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Conducción de vehículos. Atropellos o golpes con vehículos. 	M	• Respetar siempre los límites de velocidad establecidos. • En el caso de que tenga que bajar del vehículo en zonas de circulación (averías, pinchazos, etc.) usar un chaleco reflectante homologado. • Durante la conducción, utilizar siempre un sistema de retención (cinturón de seguridad). • Evitar la utilización del teléfono móvil durante la conducción. De ser necesario, utilizar un sistema de manos libres. • Ajustar el asiento y los mandos a la posición adecuada. • Evitar la manipulación de dispositivos GPS, durante la conducción. • Asegurar la máxima visibilidad del vehículo mediante la limpieza de los retrovisores, parabrisas y espejos.
Contactos eléctricos directos e indirectos 	B	• Antes de utilizar un aparato (fotocopiadoras, impresoras, destructoras, cafeteras, etc.) o instalación eléctrica, asegúrese de su correcto estado. • Utilice los equipos sin modificar los dispositivos de seguridad (aislantes, carcasas de protección, etc.). • Desconecte inmediatamente la corriente eléctrica en caso de fallos o anomalías. Informe inmediatamente de las averías detectadas. • Para desconectar un equipo eléctrico tirar de la clavija en lugar del cable. • No conecte los equipos sin clavija, utilizando los cables pelados u otro tipo de improvisaciones. • No utilice enchufes intermedios (ladrones) y no sobrecargar la instalación. • No manipule instalaciones o aparatos eléctricos con las manos húmedas.
Traslado de objetos Sobreesfuerzos	B	Para el traslado de objetos: • Se repartirá el peso • El objeto siempre cerca del cuerpo • Usar carro, mochila, bandas o tirantes
Manipulación de cargas Sobreesfuerzos 	B	Para el traslado de objetos: • Colocarse frente al objeto, lo más cerca posible • Separar los pies • Doblar los rodillas y mantener la espalda recta • Agarrar firmemente la carga, mantener la carga próxima al cuerpo • Levantarse estirando las piernas 

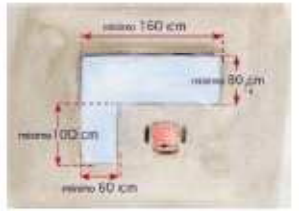
EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERSONAL DE OFICINA

RIESGO PUESTO DE TRABAJO	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a contaminantes químicos	M	• Procure que la zona de fotocopiadoras esté ventilada para evitar la acumulación de vapores nocivos. • Para la sustitución del tóner atender a la ficha de seguridad del producto. Los tóner usados se deben mantener en lugar seco y cerrado y alejado del puesto de trabajo. • Garantizar la renovación del aire viciado por aire fresco, según se establece en los programas de mantenimiento de los sistemas de ventilación (cambio de filtros, limpieza de humidificadores, difusores, etc.) y según indicaciones del fabricante.
Exposición a contaminantes biológicos.		• Es conveniente prevenir la acumulación de agua estancada en los sistemas de refrigeración (por ejemplo, con drenaje continuo).
Disconfort térmico	M	TEMPERATURA: verano ... 23º a 26ºC; invierno ... 20º a 24ºC HUMIEDAD RELATIVA: 45 - 65 % VELOCIDAD AIRE: TRABAJOS EN AMBIENTES NO CALUROSOS: 0,25 m/s RENOVACIÓN DEL AIRE: como mínimo 50 m³
Disconfort / acústico		• Para reducir el ruido producido por las máquinas (fotocopiadoras, impresoras matriciales, servidores, etc.) en el lugar de trabajo, sería conveniente aislarlas o bien ubicándolas en espacios reservados para tal fin. • Se recomienda que para tareas complejas o que requieren concentración alta, el nivel sonoro continuo equivalente no supere los 55 dBA.
Exposición a Radiaciones		• Si realiza tareas de fotocopiado y escaneado, de forma continuada o durante largos periodos no mire directamente la luz y realice siempre la acción con la tapa bajada.
Fatiga visual: Iluminación	B	• La mayoría de las actuales pantallas de visualización, con tratamiento antirreflejo y mayor rango de regulación del contraste, permiten utilizar un nivel de iluminación de 500 lux, que es el mínimo recomendable para la lectura y escritura de impresos y otras tareas habituales de oficina. • Si se dispone de luz natural, se procurará que las ventanas dispongan de elementos de protección regulables (cortinas) o filtros, que impidan el deslumbramiento o reflejo. • Ubicar la pantalla evitando que esté de cara o de espaldas a las ventanas para evitar deslumbramientos o reflejos. 

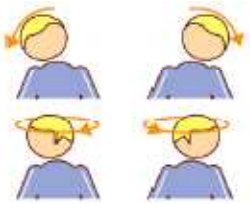
EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERSONAL DE OFICINA

RIESGO PUESTO DE TRABAJO	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS	

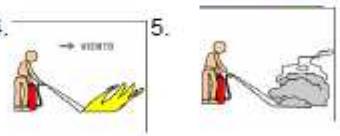
Fatiga postural	M	PANTALLA:
		- A una altura y con una inclinación adecuada:
		  – h: la línea de visión de los ojos coincidirá con el borde superior de la pantalla.
		  – α: ángulo de 60° trazada bajo la horizontal de la pantalla
		- Acostúmbrese a usar un atril para leer documentos, y si introduce datos
		- Cuando se trabaje con dos pantallas:
		  ➢ Ubicar el teclado delante de la pantalla donde se trabaja habitualmente.
		  ➢ Para dirigirse hacia la otra pantalla girar la silla y con ella todo el cuerpo y evitar girar el cuello.
			

		MESA: - Deberá tener las dimensiones suficientes y permitir la colocación flexible de todos los elementos. Las medidas mínimas de una mesa serán de 160 cm. de ancho por 80 cm de profundidad y altura entre 70-85 cm. - No colocar debajo de la mesa cajoneras, archivos, etc, para facilitar la movilidad de las piernas. - Colocar los antebrazos en posición horizontal formando ángulo recto con el brazo y los codos a la misma altura de las muñecas y manos. TECLADO Y RATÓN: - El espacio entre el teclado y el borde de la mesa debe dejar descansar las muñecas y el antebrazo. - Evitar la flexión y desviación de la mano al utilizar el ratón.	
Uso de PORTÁTIL	M	Cuando el tiempo de trabajo + 4 horas se deberá disponer de: - Soporte elevador de portátil - Teclado auxiliar - Ratón Auxiliar	

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERSONAL DE OFICINA

RIESGO PUESTO DE TRABAJO	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Fatiga postural	M	SILLA: • Regular la altura de la silla de manera que el plano de trabajo (mesa) esté a la altura de los codos. • Una vez sentados, con las piernas a 90°, si los pies no se apoyan en el suelo o se nota presión de la silla sobre los muslos se solicitará un reposapiés. *(mediante Comunicado de Riesgos)*
		 Altura Asiento — Altura respaldo — Inclinación respaldo
		•Realizar pausas cortas y aprovechar para realizar ejercicios para relajar la musculatura de la espalda. •Fijar la mirada en un punto lejano de vez en cuando •Parpadear frecuentemente
		
Fatiga mental	M	•Organización del tiempo de trabajo. •Alternar las diferentes tarea. •Explicar con claridad las tareas, responsabilidades de cada persona y facilitar los recursos para realizar el trabajo. •Planificar las actividades teniendo en cuenta los asuntos imprevistos. •Favorecer la alternancia de tareas en los trabajos que impliquen mucha atención continuada, y en los que sean monótonos o sin contenido. •Prestar mayor atención a aquellos puestos que , por el trabajo que en ellos se realiza tienen mayor probabilidad de cometer errores y, especialmente, cuando las consecuencias de estos son graves. •Dar la información correcta en calidad y cantidad.

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: PERSONAL DE OFICINA

RIESGO PUESTO DE TRABAJO	GR*	MEDIDAS PREVENTIVAS
Incendios	M	CUALQUIER PERSONA QUE DESCUBRA UN INCENDIO: • Activará la alarma Teléfono, pulsador • Si sabes manejar un extintor trata de apagar el fuego usando los medios de extinción disponibles • Si no sabe manejar un extintor evacuar la zona de peligro, cerrando las puertas, y asegúrese de que no queda nadie en el interior • Siga las señales de evacuación y diríjase al punto d encuentro RECOMENDACIONES DE EVACUACIÓN: • Mantener la calma • Evacuar SIEMPRE por las escaleras (NUNCA POR LOS ASCENSORES) • Ayudar a las personas que por su estado lo requieran. • Tranquilizar a las personas evacuadas. • Prohíbo volver a entrar en la oficina durante la evacuación MANEJO DE EXTINTORES: 1. Elegir extintor adecuado según la naturaleza del fuego 2. Aproximarse al fuego. Preparar extintor 3. Dejar el extintor en el suelo y retirar el precinto 4. Comprobar pistola de descarga 5. Avanzar evitando dejar fuegos no apagados en forma de zig-zag. 1. 2. 3. 4. 5. 
Primeros Auxilios		**Proteger** **Avisar** **Socorrer**

14.3.3. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Según establece el Art. 20 de la LPRL *"El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas."*

Es por ello que IMPULS LLOBREGAT procede a realizar un Plan de Emergencia acorde a las características constructivas, de localización y de personal de la empresa, con el objetivo de:

- Garantizar la seguridad de todo el personal de la empresa así como de posibles visitas que se encontrarán en las instalaciones en ese momento.
- Establecer los procedimientos de actuación en caso de emergencia, en lo que se refiere a:
  - Primeros auxilios.
  - Incendios.
  - Evacuación del centro de trabajo.
- Disponer de un sistema que permita a la empresa garantizar el correcto estado de los sistemas de lucha contra incendios y botiquines presentes en las instalaciones.
- Establecer las funciones específicas que cada uno de los participantes deba realizar de forma que se coordine de la forma más óptima posible.
- Coordinar con los medios ajenos a la empresa (locales anexos, vecinos, bomberos, policía,…) las actuaciones a realizar en caso de emergencia.

Se adjunta en los anexo del presente proyecto el Plan de Emergencia realizado por IMPULS LLOBREGAT.

14.3.4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En cumplimiento del Art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Art. 45 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos en Cataluña, el cual nos afecta, la empresa ha de garantizar a los trabajadores una formación teórico y práctica de los riesgos y medidas preventivas a los cuales se encuentran expuestos.

Artículo 19 LPRL. Formación de los trabajadores.

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

En los anexos del presente proyecto se adjunta modelo de "Certificado de formación" y "Acuse de recibo de ficha informativa".

14.3.5. VIGILANCIA DE LA SALUD

Tanto el Art. 22 de la LPRL como el Art. 44 del Convenio Colectivo establecen el derecho de los trabajadores a realizarse un reconocimiento médico periódico inherente a la actividad que desarrolla. Estos reconocimientos médicos disponen de una serie de características:

- Voluntariedad: aunque la propia normativa obliga al empresario a ofrecer al trabajador la posibilidad de realizarse un reconocimiento médico, éste puede decidir voluntariamente si lo realiza o no. Ésta situación se da ya que la actividad de IMPULS LLOBREGAT no se encuentra dentro de las tipificadas como "especialmente peligrosas" por el Anexo I de la LPRL, ya que en estos casos la revisión es obligatoria. Se adjunta en los anexos modelo de renuncia voluntaria a la revisión médica.

- Personal: los resultados de dicha revisión médica son totalmente confidenciales, conociendo únicamente la empresa si el trabajador es "Apto" o "No Apto" para el desempeño de su tarea.

- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Por ello IMPULS LLOBREGAT las realiza a través de la Sociedad de Prevención Asepeyo.

Las revisiones médicas se realizarán:

- Al inicio del trabajador en la empresa.

- Después de un periodo prolongado de baja.

- Con motivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia para determinar si su puesto de trabajo puede afectar a su estado.
- Con el cambio de un puesto de trabajo.

En cuanto al contenido de las revisiones médicas, el propio Convenio Colectivo establece que *"Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo, el oído, la función visual, el sistema osteomuscular y una valoración de la carga mental."*

14.3.6. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI'S)

El Art. 4.8 de la LPRL define el equipo de protección individual (EPI) como *cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.*

En el Art. 17 de la ley mencionada se establecen las obligaciones del empresario respecto a los equipos de protección personal que, posteriormente, han sido ampliados y desarrollados mediante el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo en el que se fijan Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual.

De acuerdo a estas normas el empresario está obligado a:

- Proporcionar Equipos de Protección Individual seguros y adecuados.
- Vigilar su uso efectivo.

Ello indica que la obligación del empresario no acaba con proporcionar los EPI's sino que se extiende a vigilar que se utilicen adecuadamente: *Deber de Vigilancia del empresario*. Asimismo tiene el deber de ejercer medidas coercitivas si fuera necesario.

El propio Art. 17 también señala que los EPI's sólo se utilizarán de forma provisional, mientras o cuando no sea posible evitar o hacer disminuir los riesgos de mediante medidas de prevención colectivas u organizativas, en consonancia con el principio preventivo básico de anteponer la prevención colectiva a la protección individual.

Dentro de la plantilla de IMPULS LLOBREGAT y por su actividad desarrollada no se considera necesario la utilización de EPI's específicos. En cualquier caso, habría que considerar las actividades subcontratadas, por ejemplo el caso de la limpieza, donde si es necesaria la utilización de EPI's, pero cuya actuación al respecto se realiza a través de la Coordinación de Actividades Empresariales (Apartado 3.8.).

14.3.7. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES, MATERNIDAD Y MENORES

Tal como establece en sus artículos 26, 27 y 28 de la LPRL, IMPULS LLOBREGAT, garantiza la seguridad y salud de los colectivos de trabajadores especialmente sensibles en caso de que se proceda a su contratación. Las actuaciones a llevar a cabo en dichos circunstancias serían:

- *Trabajadores especialmente sensibles:* se garantizará de manera específica la protección de estos trabajadores, teniendo en cuanta dicho aspecto en la evaluación de riesgos y, en función de ésta, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias:

- *Maternidad:* la evaluación de riesgos comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente. Si los resultados de ésta evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora, se adoptarán las mediadas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si esta adaptación no fuera posible, deberá reubicarse a la trabajadora en un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

- *Menores:* antes de la incorporación al trabajo se efectuará una evaluación de riesgos del puesto de trabajo a desempeñar por el mismo, con el fin de que cualquier actividad susceptible de presentar algún riesgo específico al respecto sea corregida. La evaluación de riesgos deberá ser aprobada por los padres o tutores del menor de edad. En cualquier caso, se respetarán las condiciones de trabajo establecidas para los menores de edad en el Estatuto de los Trabajadores.

14.3.8. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

En relación con el Art. 24 de la LPRL y el RD 171/2004 que desarrolla las obligaciones del mencionado artículo en materia de coordinación de actividades, IMPULS LLOBREGAT se ve en la necesidad de establecer un sistema de coordinación con empresas subcontratadas con puedan ejercer su labor en nuestras instalaciones.

Como introducción, cabe destacar que los objetivos de la coordinación de actividades son:

- Aplicación de los principios de la actividad preventiva y de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

- Control de las interacciones de las diferentes actividades.

- Adecuación entre los riesgos existentes y las medidas aplicadas.

Se establecen tres tipologías diferentes de coordinación de actividades empresariales en función de las actividades desarrolladas, tanto por la empresa contratista como la subcontratada, estas son:

- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

IMPULS LLOBREGAT, debido a que tiene que subcontratar las operaciones de limpieza, en el cual un trabajador/a ajeno a la empresa realizará sus tareas en nuestro centro de trabajo, y al no ser una actividad inherente a la desarrollada por nosotros, nos encontraríamos ante la obligatoriedad de efectuar una coordinación de actividades como empresario titular del centro de trabajo.

Por tanto, *"el empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores" (Art. 24.2 LPRL).*

14.4. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PRL

14.4.1. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Regulados en el Art. 35 y ss. de la LPRL, el Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 30 trabajadores	**1 DP**
De 31 a 49 trabajadores	**1 DP**
De 50 a 100 trabajadores	**2 DP**
De 101 a 500 trabajadores	**3 DP**
De 501 a 1000 trabajadores	**4 DP**
De 1001 a 2000 trabajadores	**5 DP**
De 2001 a 3000 trabajadores	**6 DP**
De 3001 a 4000 trabajadores	**7 DP**
De 4000 trabajadores en adelante	**8 DP**

Debido a que IMPULS LLOBREGAT cuenta con una plantilla inferior a 30 trabajadores, y que se han promocionado elecciones a Delegado de Personal, será éste, tal como establece la LPRL, quién ejerza las funciones de Delegado de Prevención.

Con la publicación del *Decret 171/2010, de 16 de Novembre, de Registre de Delegats i Delegades de Prevenció*, es necesaria la inscripción del Delegado de Prevención ante la *Oficina de Gestió Empresarial* de la Generalitat de Catalunya (se adjuntan modelos de registro en los anexos del presente proyecto).

14.4.1.1. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son competencias de los Delegados de Prevención (Art. 36 LPRL):

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el Art. 33 de la LPRL

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

14.4.1.2. FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son facultades de los Delegados de Prevención (Art. 36 LPRL):

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el Art. 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el Art. 22.4 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el Art. 21.3 (en dicho caso el Delegado de Personal y de Prevención son la misma persona).

14.4.2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (Art. 38 LPRL).

Se obligatoria su constitución en empresas de 50 trabajadores en adelante. Estará constituido por los Delegados de Prevención de un lado (en número dependiendo del total de trabajadores) y de los Representantes de la Empresa de otro. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Por la estructura organizativa de IMPULS LLOBREGAT, no es necesaria la constitución de un Comité de Seguridad y Salud.

14.4.3. REFERENCIA A DP/CSS EN EL CONVENIO COLECTIVO

Establece el Art. 46 del CC de aplicación sobre la representación de los trabajadores en materia preventiva:

"La legislación atribuye a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores.

Además, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final."

15. SITUACIÓN CRÍTICA

HIPÓTESIS

Imaginar que un cliente que representa el 50% de la facturación, se va y deja impagos:

- ¿Qué incidencia tendría esta situación?
- ¿Cómo se reestructuraría vuestro personal?
- ¿Cómo solucionaríais el problema de falta de trabajo?

INICIO

Para realizar esta última parte del trabajo, los componentes del grupo hemos decidido por consenso establecer unas bases hipotéticas sobre la crisis y nos acogemos como instrumento principal a la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Ésta establece en su artículo 2º, letra c, que: *"Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la* ***existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo****. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado".*

A raíz de estas "pérdidas previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo", nos basamos para explicar el nacimiento, evolución y solución de la crisis en IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

DESARROLLO

Partimos de la situación limitada por el enunciado, de que un Cliente que genera el 50% de los ingresos de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., por causas no especificadas, nos deja sin previo aviso. Al no enmarcar este hecho en el tiempo, lo hemos localizado en el **jueves día 1 del mes de septiembre**, del año del ejercicio económico que nos conlleva.

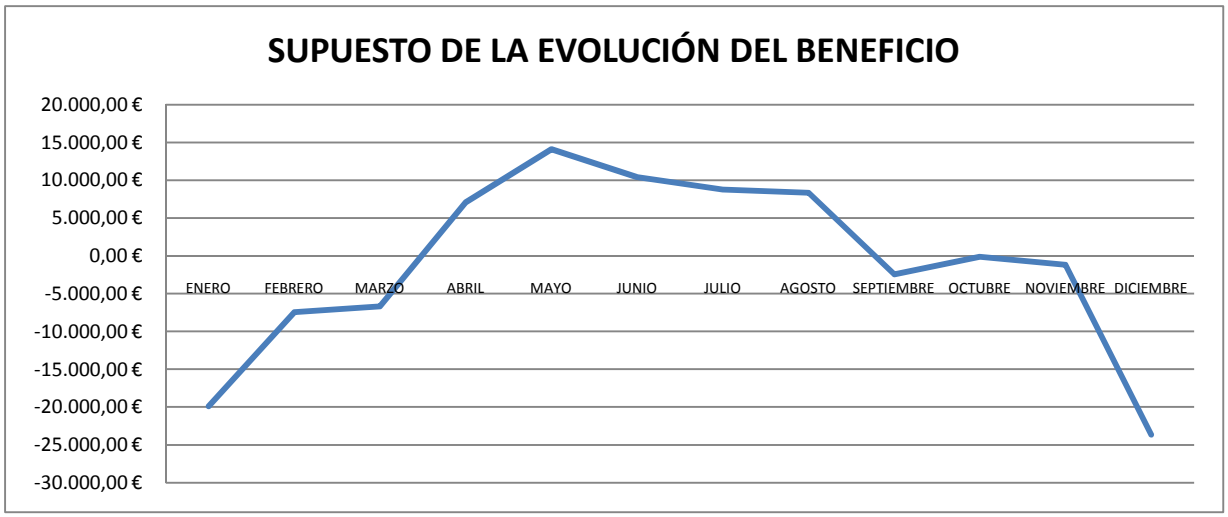
Por lo tanto dicho Cliente, nos comunica a principios de septiembre, que a partir de entonces dejará de recibir los servicios de nuestra empresa. Este dato es muy importante, ya que como anteriormente hemos explicado, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. estableció una política de cobros y pagos mensual. A final de cada mes, se cobrarán los servicios realizados a todos sus clientes. Igualmente, todos los pagos de nuestra empresa, serán realizados al contado a sus proveedores.

Con esto vemos, que si el Cliente en cuestión, nos comunica a principios de septiembre su decisión de irse, suponemos que todavía no le hemos realizado ningún servicio, con lo que **no tendremos impagos por su parte.**

La incidencia que tiene en nuestra empresa la pérdida del Cliente, la vemos reflejada en la Cuenta de Explotación. Si se deja de ingresar la mitad de beneficios en los meses comprendidos de septiembre a diciembre, hace que el resultado económico varíe substancialmente. Las ventas pasan a ser:

- Septiembre: de 39.004,98 € a 19.502,49€.
- Octubre: de 40.484,22€ a 22.242,11€.
- Noviembre: de 41.964,64€ a 20.982,32€.
- Diciembre: de 43.018,39€ a 21.509,19€.

Así pues, la ventas totales pasan de 411.682,60€ a 331.446,48€. Con esta cifra de ventas, según se puede observar en gráfico adjunto, hace que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. **tenga unas pérdidas de 27.777,11€.**



A raíz de estas pérdidas (27.777,11€), los socios capitalistas de la empresa se reúnen en diferentes ocasiones para estudiar las estrategias a seguir, para contrarrestar los efectos causados por la baja del Cliente.

Llegan a vislumbrar tres vías como posibles soluciones a la crisis establecida. Todas ellas con el peso suficiente como para hacer que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. sea capaz de superarla y continuar con su actividad laboral dentro del mercado establecido. Las tres vías son:

1. **Medidas jurídico-laborales y económicas**: Extinción del contrato de dos empleados por causas objetivas en relación al artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores + Cese de la relación mercantil con el comercial de la empresa + Reducción a la mitad de los gastos de material, viaje o desplazamiento, publicidad y comunicaciones + Recorte de un 2/3 de la facturación del gerente.

2. **Medidas jurídico-laborales y económicas**: Suspensión del contrato de dos empleados por causas objetivas en relación al artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores + Cese de la relación mercantil con el comercial de la empresa + Reducción a la mitad de los gastos de material, viaje o desplazamiento, publicidad y comunicaciones + Recorte de un 2/3 de la facturación del gerente.

3. **Medidas financieras**: Utilizar la póliza de crédito + Reducción a la mitad de los gastos de material, viaje o desplazamiento, publicidad y comunicaciones + Recorte de un 2/3 de la facturación del gerente.

15.1. DESARROLLO DE LAS TRES VÍAS U OPCIONES PLANTEADAS

15.1.1. OPCIÓN 1: MEDIDAS JURÍDICO-LABORALES Y ECONÓMICAS (CAUSANTE DE IMPACTO SOCIAL)

Extinción del contrato de dos empleados por causas objetivas en relación al artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores + Cese de la relación mercantil con el comercial de la empresa + Reducción a la mitad de los gastos de material, viaje o desplazamiento, publicidad y comunicaciones + Recorte de un 2/3 de la facturación del gerente.

Con las medidas a continuación explicadas, veremos el ahorro económico que le supone a la empresa, la nueva estructura de la organización y su viabilidad empresarial en el mercado de trabajo.

La primera medida que vamos a plantear es del tipo laboral, y se basa en primer lugar en acogerse a la normativa legal en los artículos siguientes y sus modificaciones posteriores:

- Artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, dónde se establece que:

"Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo.

A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen

funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos".

- Artículo 53 de la misma Ley, se establece la forma y efectos de la extinción del contrato por causas objetivas.

"53.1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52,c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

53.2. Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

53.3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratare de despido disciplinario.

53.4. Cuando el empresario no cumpliese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. …".

Tenemos que tener en cuenta, **la Ley 35/2010, de 17 de septiembre**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, con la que se modifica parte de los artículos anteriores en:

- Modificación del artículo 53.1.c., pasa a establecer: *"Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento".*

- *"En los contratos de trabajo indefinidos en los que se haya despedido al trabajado, y que hayan tenido una duración inferior a un año, el FOGASA no se hará cargo de esos ocho días de indemnización, corriendo la misma íntegramente a cargo del empresario".* A excepción de:

  Empresas de menos de veinticinco trabajadores/as, el Fondo de Garantía Salarial hace efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a cada trabajador, cuando se extinga la relación laboral en virtud de despido colectivo o cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad de acreditar la situación de insolvencia o procedimiento concursal.

- *Artículo 53.4 "...La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.*

  No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan…".

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, no menciona ningún periodo acreditado de pérdidas por parte de las empresas, pues tan solo habla de la existencia de **"razonabilidad"** en la decisión extintiva por causas económicas:

- Se entiende que concurren éstas; cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
- Concurren en causas técnicas; cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- En causas organizativas; cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.
- Y en causas productivas; cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas **se deduce mínimamente la razonabilidad** de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la **empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos**, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La indemnización por dicha extinción (la extinción por causas objetivas), declarada improcedente judicialmente o reconocida improcedente por el empresario, será de 33 días por año trabajado, con prorrateo mensual de los inferiores a un año y con un máximo de 24 mensualidades.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. acogiéndose a Ley hasta ahora citada, y a causa de la pérdida del Cliente, que le supone una evolución económica totalmente negativa, decide la **extinción del contrato** de dos de sus trabajadores, para contribuir a mejorar la situación de la empresa y favorecer su posición competitiva en el mercado. Las causas objetivas que se alegan son las de carácter económico, como hemos podido constatar con los cuadros de la PyG, y las causas organizativas, al tener que reestructurar gran parte de la estructura de la empresa para poder hacer frente a la situación de crisis.

Gracias a la extinción de los contratos, se podrá aliviar la carga de horas de trabajo y con ello ser coherentes y a su vez productivos, con el volumen de trabajo con el que se quedará la empresa.

Para los socios fundadores capitalistas, ha sido traumático tener que tomar esta decisión. Ya que, todos sus empleados han rendido a la altura de lo esperado y no han causado ninguna situación adversa para la empresa, ofreciendo un rendimiento óptimo hasta la fecha. La elección de los dos trabajadores, ha sido exclusivamente por el lugar de trabajo que ocupan, y la necesidad de eliminarlo para reorganizar la estructura y adaptarla al nuevo volumen de trabajo.

Los trabajadores son (se adjuntan anexos de las bajas en Seguridad Social):

- Carmen Bellido; ostenta cargo de administrativa del departamento de Orientación y RRHH.
- Eduardo Trujillo; con cargo de fiscalista en el departamento fiscal-contable.

El ahorro económico que le supone a la empresa, desde el momento de la extinción de los contratos, hasta el mes de diciembre es la siguiente:

CARMEN BELLIDO		
	Ahorro	Gasto
Nómina de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre	3.270,54 €	
Parte proporcional de la nómina de Septiembre	363,39 €	
Parte proporcional de la paga extra de Verano		237,55 €
Parte proporcional de la paga extra de Navidad		817,63 €
Seguridad social	1.171,19 €	
Indemnización		328,01 €
TOTAL	4.805,12 €	1.383,19 €
DIFERENCIA	**3.421,93 €**	

EDUARDO TRUJILLO		
	Ahorro	Gasto
Nómina de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre	4.712,40 €	
Parte proporcional de la nómina de Septiembre	523,60 €	
Parte proporcional de la paga extra de Verano		357,70 €
Parte proporcional de la paga extra de Navidad		1.073,10 €
Seguridad social	1.570,80 €	
Indemnización		493,92 €
TOTAL	6.806,80 €	1.924,72 €
DIFERENCIA	**4.882,08 €**	

**En el cálculo de las indemnizaciones se ha tenido únicamente en cuenta el 60% de la misma, ya que el 40% restante se haría cargo el FOGASA.*

Así pues, como se puede apreciar, el ahorro que supondría la extinción de estos dos contratos sería de **8.304,01€.**

La decisión tomada es transmitida a ambos trabajadores tal y como establece el procedimiento legal, en referencia al artículo 53.1.c. ET, con un plazo de quince días, a partir del lunes día 5 de septiembre.

La segunda medida realizada es de carácter económica-mercantil.

Siguiendo con la restructuración de la empresa en relación a los puestos de trabajo, se decide no seguir con los servicios contratados del comercial.

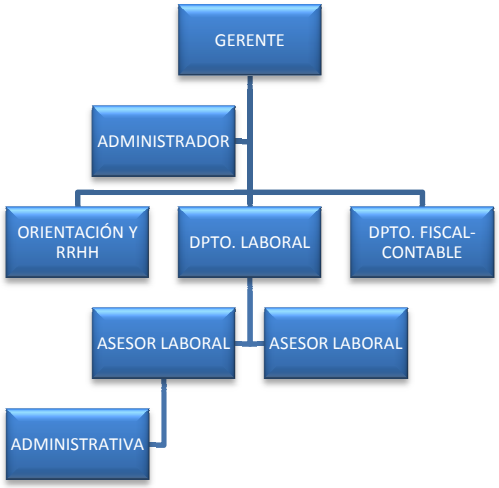
Al señor Luís Rodríguez, comercial de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., se le comunica el lunes, 5 de septiembre, la decisión de prescindir de los servicios prestados por el mismo. En el contrato realizado con éste, ya se contemplaba dicha posibilidad. Es decir, que si pudieran surgir causas en la empresa o en el mercado que justificaran la no continuación con el ejercicio de su actividad, el comercial no tendría derecho a cobro de indemnización alguna.

Luís Rodríguez cesa su actividad con la empresa, y ésta se atesora en estos cuatro meses la siguiente cantidad en €:

- De cantidad fija; 855,00€ * 4 meses = 3.540,00€
- De cantidad variable; 1.214,63€ (septiembre) + 1.277,55€ (octubre) + 1.320,56€ (noviembre) + 1.472,44€ (diciembre) = 5.285,18€ (ver Cuenta de explotación en el apartado 5 de este proyecto).

Así pues, se desvela que el ahorro de pago económico al comercial, asciende a: **8.825,18€.**

Por tanto, de forma orientativa la nueva estructura organizativa de IMPULS LLOBREGAT quedaría de la siguiente forma:



La tercera medida es puramente económica.

Se basa en una teoría porcentualista, es decir, si la crisis provoca que se pierda el 50% de los ingresos, suponemos que también el **50% de la actividad empresarial**, y con ella varios de los gastos se pueden reducir a la mitad.

Los socios fundadores, después de estudiar cuáles serían los apropiados, decidieron recortar en gastos de publicidad, gastos de viaje, gastos de material de oficina y gastos de telefonía.

- Gastos de publicidad: la suma de los meses de septiembre a diciembre es de 1.376,23€. El recorte supone que estos disminuyan a 688,11€.
- Gastos de viaje: la suma de los cuatro meses mencionados, asciende a 2.392,35€. Con el recorte se quedan en 1.196,17€.
- Gastos en material de oficina: la suma los supuestos meses es de 2.863,19€. Disminuyen a 1.431,59€
- Gastos de telefonía: el ahorro conseguido con estos recortes es de 1.853,33€.

La suma total del ahorro con la medida establecida en estos gastos, supone una cuantía de **5.160,20€.**

Otra medida económica, es la **reducción de 2/3 de la facturación del gerente** de la empresa. Esta decisión ha sido auto implantada por el señor Daniel Caperote, que viendo como es afectada IMPULS LLOBREGAT S.L.P. por la crisis derivada por la pérdida del 50% de los ingresos, se quiere poner como ejemplo de austeridad para poder alcanzar el objetivo marcado.

La suma de los cuatro meses asciende a 12.000,00€, con la reducción en la facturación, quedan unos gastos de 4.000,00€ y un ahorro de **8.000,00€.**

Hasta ahora la suma de los recortes en extinción de contrato en dos de los trabajadores de la empresa; el cese de la actividad del comercial de la misma; la implantación de recortes al 50% de diferentes gastos; y el recorte en la facturación del gerente, suponen unos ahorros totales de:

8.304,01€ + 8.825,18€ + 5.160,20€ + 8.000,00€ = **30.289,39€ de ahorros totales**

El resultado estimado al final del ejercicio 2011, teniendo en consideración los recortes efectuados en el presente apartado, los podemos observar en el siguiente cuadro resumen de la cuenta de explotación al cierre del año:

PYG RESUMIDA	
Ventas	331.446,48 €
Gastos personal	199.943,50 €
Otros gastos de explotación	116.186,46 €
Amortizaciones	10.383,01 €
BAIT	4.933,51 €
Gastos financieros	1.722,78 €
BAI	3.210,73 €
Imp. Sociedades	802,68 €
BN	**2.408,05 €**

“VIABILIDAD DE LA EMPRESA”

Aunque el resultado obtenido no origina que la empresa obtenga unos beneficios suficientes, si que supone que ésta, al menos, no entre en pérdidas, y pueda continuar con su actividad normal intentando recuperar su cuota de mercado, y así sus ingresos, en el próximo ejercicio.

15.1.2. OPCIÓN 2: MEDIDAS JURÍDICO-LABORALES Y ECONÓMICAS (CAUSANTE DE IMPACTO SOCIAL)

Suspensión del contrato de dos empleados por causas objetivas en relación al artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores + Cese de la relación mercantil con el comercial de la empresa + Reducción a la mitad de los gastos de material, viaje o desplazamiento, publicidad y comunicaciones + Recorte de un 2/3 de la facturación del gerente.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P. contempla la posibilidad de suspender los contratos de los dos trabajadores mencionados en el anterior apartado. Se podría evitar la extinción de estos contratos, si aplicando la suspensión de contrato más el resto de recortes que conlleva esta segunda medida planteada, significase la recuperación de IMPULS LLOBREGAT en el sector empresarial en el que se sitúa. Por lo tanto, que recuperase su porcentaje de cuota de mercado, y con ello incrementara su volumen laboral y económico, suficiente para reincorporar a los dos trabajadores suspendidos por la crisis planteada.

Así pues, esta medida sería menos drástica que la anterior para los trabajadores, siempre y cuando la empresa emerja de la crisis. *Cabe reseñar que la suspensión contractual es la interrupción temporal de la prestación laboral sin romperse la relación contractual entre la empresa y el trabajador, de tal forma que* ***quedan sin efecto las obligaciones que tienen las partes de trabajar y remunerar el trabajo****, durante un determinado periodo de tiempo.*

La normativa legal a la que hay que basarse es la regulada en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. En su apartado:

"47.1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

No existe, por tanto, una clarificación legislativa directa de lo que debe entenderse como situación económica negativa, no determinándose los parámetros de la incidencia cuantitativa o valorativa de dicha situación que pueda justificar la adopción de la medida, indicándose respecto a la anterior regulación legislativa al RD 35/2010, la necesidad de acreditación de los resultados alegados, circunstancia que aunque no expresamente regulada, ya se desprendía en la anterior redacción, centrándose, por tanto, la mayor novedad en los términos utilizados para justificar la medida, ya que de los resultados negativos acreditados por la empresa debe deducirse **"mínimamente"** la razonabilidad del despido.

La ausencia de una mayor concreción legal en la redacción finalmente plasmada en Real Decreto-Ley determina que tengamos que seguir acudiendo a la **concreción de los términos "situación económica negativa"** en los resultados económicos de la empresa, circunstancia que implica determinar la naturaleza de dichos resultados, si son los oficiales correspondientes al ejercicio, o si pueden ser válidos los parciales de algún periodo temporal inferior, sin son los resultados totales, o bien, si pueden ser justificativos los de la cuenta de explotación en la que mayor repercusión tienen los costes de personal. En tal sentido el artículo 6.1 del Real Decreto 43/1996, exige en la documentación necesaria para la incoación del expediente, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación, económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, lo que parece indicar, dado el tenor de la norma reglamentaria, que la situación económica negativa debe venir referida a los ejercicios contables de la empresa.

Suspensión del contrato por causas objetivas o ERE temporal, con la regulación anterior al RD 35/2010, el porcentaje de trabajadores que debían verse afectados para acogerse a la suspensión eran los marcados en el art. 51 *(es decir los mismo que para el despido colectivo),* pero la situación legal después del Decreto 35/2010, se eliminan la referencia al art. 51. Y queda una nueva redacción que dice que podrá aplicarse a cualquier número de trabajadores, equiparando las causas para hacer una suspensión en el mismo sentido que para hacer un despido objetivo, se contempla en la nueva redacción la reducción de jornada por causas económicas, técnicas u organizativas con el mismo procedimiento que la suspensión de contrato. La reducción de la jornada podrá ser entre el 10 y el 70 por ciento. Además se adapta la Ley General de Seguridad social para que estas reducciones de jornada estén cubiertas por prestaciones de desempleo, bonificándose un 50 por ciento en las cuotas a la seguridad social en contingencias comunes en el caso de optar por la suspensión temporal o reducción de la jornada que haya sido aprobado por la autoridad laboral. Se aumenta al 80 por ciento de bonificación en las cuotas a la seguridad social en contingencias comunes en los expedientes que concluyan con acuerdo e incluyan medidas para reducir los efectos (mejora del empleo, etc.) Si después de una suspensión temporal se autoriza la extinción de los contratos y el trabajador ha agotado su prestación se le repondrá hasta un máximo de 120 días. A las suspensiones aprobadas entre octubre de 2008 hasta diciembre de 2010, ampliándose la reposición hasta un máximo de 180 días y se amplía el periodo hasta diciembre de 2011. Se podrán acoger a esto aquellos expedientes que hayan sido aprobados entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2011.

La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen".

Aquí también tendremos en cuenta la modificación del mencionado artículo, realizada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Ésta regula:

"Artículo 7. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*, queda modificado como sigue:*

«Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 1 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:

a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.

b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.

c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.

d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias *salvo fuerza mayor.*

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»

Basándose en esta Ley, IMPULS LLOBREGAT calcula que el ahorro en costes de la suspensión aumenta respecto a la extinción, ya que no deberá de pagar indemnización alguna.

Por lo tanto, la situación es:

La suma de los recortes en suspensión de contrato en dos de los trabajadores de la empresa + el cese de la actividad del comercial de la misma + la implantación de recortes al 50% de diferentes gastos + el recorte en la facturación del gerente, suponen unos ahorros totales de:

9.125,94€ + 8.825,18€ + 5.160,20€ + 8.000,00€ = **31.111,32€ de ahorros totales**

PYG RESUMIDA	
Ventas	331.446,48 €
Gastos personal	199.121,57 €
Otros gastos de explotación	116.186,46 €
Amortizaciones	10.383,01 €
BAIT	5.755,44 €
Gastos financieros	1.722,78 €
BAI	4.032,66 €
Imp. Sociedades	1.008,16 €
BN	**3.024,50 €**

"VIABILIDAD DE LA EMPRESA"

15.1.3. OPCIÓN 3: MEDIDAS FINANCIERAS (NO CAUSA IMPACTO SOCIAL)

Utilización de la póliza de crédito + Reducción a la mitad de los gastos de material, viaje o desplazamiento, publicidad y comunicaciones + Recorte de un 2/3 de la facturación del gerente.

Esta tercera vía de posible solución a la crisis, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. pretende utilizar la póliza de crédito que tenía planteada ejecutar, tal y como se refleja en el capítulo de dicho proyecto *(Ver punto 4.2. Pan de Financiación; 4.3.2. Póliza de Crédito),* dicha póliza aporta a la Empresa la disposición de un crédito inmediato de 50.000 €.

Al unísono, se realizarán las medidas reductoras de gastos que están descritas anteriormente. Con ellas, se ocasionará que la cantidad de la póliza que se tenga que utilizar, sea menor y también que la empresa se ajuste a los gastos de la actividad desarrollada.

Ésta medida es la que presenta menor impacto social, ya que no se tiene que extinguir ni suspender ningún contrato de trabajo o relación laboral, del mismo modo que permite mantener el vínculo mercantil con el comercial de la empresa.

En definitiva, la ejecución de la póliza de crédito, hará que IMPULS LLOBREGAT S.L.P., mantenga su estructura inicial, a pesar de perder el 50% de los ingresos desde el mes de septiembre. La apuesta por mantener toda su plantilla, es intentar recuperar la cuota de mercado. Se piensa que es posible realizar este objetivo, ya que la crisis viene provocada por un único cliente. Otro escenario diferente sería que todo el sector estuviera en decadencia o crisis, con lo que la medida a adoptar no sería ésta.

Los socios fundadores son conscientes que hasta que se logre el objetivo, la carga de trabajo, habrá disminuido a la mitad. Por lo tanto, en estos meses, la productividad será muy baja y crecerá el tiempo ocioso, tiempo que deberá ser invertido en el estudio de nuevas vías de proyección de servicios, así como en replantear un nuevo enfoque estratégico de empresa acorde a la actual situación que vive IMPULS, así como aprovechar el tiempo en desarrollar formación interna acorde a las nuevas vías estratégicas hacia dónde quiera encaminarse esta Sociedad Empresarial.

De todas maneras, la apuesta por estos trabajadores cualificados para su tarea profesional, es clara por parte de la empresa. Se tiene la seguridad de recuperar lo antes posible la actividad perdida, y con ella, volver a los parámetros de productividad exigidos para un normal desarrollo de la actividad, volviendo a recuperar las cotas de negocio anteriores a la crisis.

En cifras, tenemos que:

La suma total del ahorro en gastos de publicidad, viajes, materiales de oficina y de comunicación es de 5.160,20€. A ésta se le suma el ahorro en el recorte del gerente 8.000,00€. Hace un total **13.160,20€.**

PYG RESUMIDA	
Ventas	331.446,48 €
Gastos personal	208.945,96 €
Otros gastos de explotación	126.002,66 €
Amortizaciones	10.383,01 €
BAIT	-13.885,15 €
Gastos financieros	1.722,78 €
BAI	-15.607,93 €
Imp. Sociedades	
BN	**-15.607,93 €**

Se puede observar como -15.607,93€ son las pérdidas que IMPULS LLOBREGAT S.L.P. tendrá por la pérdida del cliente en el mes de septiembre, que le generaba el 50% de los ingresos. Esta cifra, es teniendo en cuenta que reduce costes en las partidas mencionadas.

El uso de la póliza de crédito, se deberá ajustar a esta cifra, y con ella, se hará que a final de año se llegue sin beneficios, pero sin pérdidas reseñables.

Por lo que es interesante actuar según lo citado, ya que la cantidad es pequeña, asumir una cifra mayor en la póliza de crédito y con esto hacer que la empresa vaya más holgada económicamente.

Se adjunta a continuación:

- *Cartas de despido de ambos trabajadores. Obligación del empresario darlas con quince días de preaviso.*
- *Nómina de los trabajadores con el cálculo de la indemnización del apartado 15.1.1*

Se adjunta en los anexos del presente proyecto:

- *Bajas en la Seguridad Social de los trabajadores con contrato extinguido: Carmen Bellido García y Eduardo Trujillo Rico (derivadas del apartado 15.1.1.).*

IMPULS LLOBREGAT S.L.P
ASESORES LABORALES

IMPULS LLOBREGAT S.L.P
ASESORES LABORALES

Cornellà de Llobregat, 05 de Septiembre de 2011

Att. Don Eduardo Trujillo Rico

Muy Sr. nuestro:

De conformidad con lo establecido en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores le comunicamos que, procedemos a la extinción de su contrato con efectos del día 20/09/2011 en base a lo establecido en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al existir la necesidad objetivamente acreditada de amortizar su puesto de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, y en concreto por lo que a continuación se detalla.

Los motivos o causas en que se fundamenta la presente decisión son, básicamente, de carácter económico, como veremos a continuación.

Hemos de indicarle que, como Vd. conoce, el momento económico financiero negativo que vive la empres, viene desencadenado básicamente a raíz de la disminución del 50% de la facturación, derivado de la pérdida importante de algunos de nuestros clientes más significativos.

Por lo anterior, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. debe tomar medidas urgentes con el fin de lograr equilibrar los resultados económicos y garantizar la viabilidad de la empresa. La existencia de pérdidas actuales y previstas, así como la disminución persistente de ingresos actuales para lo que resta de año 2011 siguen siendo negativas, lo que afecta actualmente y en un futuro a la viabilidad y capacidad de mantener en IMPLUS LLOBREGAT S.L.P. el volumen de empleo. *(Se adjunta fotocopia: Balance de Situación y Cuenta de Resultados)*

Así, siendo inviable la capacidad de mantener el actual volumen de empleo en las circunstancias actuales, debido a ello, se procede a la extinción de su contrato y relación laboral al amparo del art. 52. c) del ET

Por todo ello, esperamos comprenda las razones que nos llevan a tomar esta ardua medida que supone la amortización de su puesto de trabajo.

Le comunicamos que la Empresa queda a su disposición para facilitarle los datos o explicaciones que considere necesarios.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 53.1.b) del E.T., se pone en este acto a su disposición la indemnización legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio, que asciende un total de 823,20€, y que le entregamos mediante talón del Banco XXXXX, nº XXX, de fecha 20/09/2011.

Los efectos del presente despido por causas objetivas tendrán lugar el próximo día 20-09-2011, por lo que queda cumplido el periodo de preaviso a que se refiere el art. 53.1 c) del ET. Además, hasta dicha fecha, de acuerdo con lo establecido en el citado texto legal, dispondrá de una licencia de 6 horas semanales sin pérdida de retribución para buscar nuevo empleo.

Asimismo quedará a su disposición, a partir dicha fecha, la liquidación final de partes proporcionales, saldo y finiquito. Le agradecemos que firme la copia de la presente carta para simple constancia de la misma.

Atentamente,

Fdo. GERENTE

IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P
ASESORES LABORALES

IMPULS LLOBREGAT S.L.P
ASESORES LABORALES

Cornellà de Llobregat, 05 de Septiembre de 2011

Att. Doña Carmen Bellido García

Muy Sra. nuestra:

De conformidad con lo establecido en el art. 53.1 a) del Estatuto de los Trabajadores le comunicamos que, procedemos a la extinción de su contrato con efectos del día 20/09/2011 en base a lo establecido en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, al existir la necesidad objetivamente acreditada de amortizar su puesto de trabajo por alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, y en concreto por lo que a continuación se detalla.

Los motivos o causas en que se fundamenta la presente decisión son, básicamente, de carácter económico, como veremos a continuación.

Hemos de indicarle que, como Vd. conoce, el momento económico financiero negativo que vive la empres, viene desencadenado básicamente a raíz de la disminución del 50% de la facturación, derivado de la pérdida importante de algunos de nuestros clientes más significativos.

Por lo anterior, IMPULS LLOBREGAT S.L.P. debe tomar medidas urgentes con el fin de lograr equilibrar los resultados económicos y garantizar la viabilidad de la empresa. La existencia de pérdidas actuales y previstas, así como la disminución persistente de ingresos actuales para lo que resta de año 2011 siguen siendo negativas, lo que afecta actualmente y en un futuro a la viabilidad y capacidad de mantener en IMPLUS LLOBREGAT S.L.P. el volumen de empleo. *(Se adjunta fotocopia: Balance de Situación y Cuenta de Resultados)*

Así, siendo inviable la capacidad de mantener el actual volumen de empleo en las circunstancias actuales, debido a ello, se procede a la extinción de su contrato y relación laboral al amparo del art. 52. c) del ET

Por todo ello, esperamos comprenda las razones que nos llevan a tomar esta ardua medida que supone la amortización de su puesto de trabajo.

Le comunicamos que la Empresa queda a su disposición para facilitarle los datos o explicaciones que considere necesarios.

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 53.1.b) del E.T., se pone en este acto a su disposición la indemnización legalmente establecida de 20 días de salario por año de servicio, que asciende un total de 546,68€, y que le entregamos mediante talón del Banco XXXXX, nº XXX, de fecha 20/09/2011.

Los efectos del presente despido por causas objetivas tendrán lugar el próximo día 20-09-2011, por lo que queda cumplido el periodo de preaviso a que se refiere el art. 53.1 c) del ET. Además, hasta dicha fecha, de acuerdo con lo establecido en el citado texto legal, dispondrá de una licencia de 6 horas semanales sin pérdida de retribución para buscar nuevo empleo.

Asimismo quedará a su disposición, a partir de dicha fecha, la liquidación final de partes proporcionales, saldo y finiquito. Le agradecemos que firme la copia de la presente carta para simple constancia de la misma.

Atentamente,

Fdo. GERENTE

IMPULS LLOBREGAT S.L.P.

IMPULS LLOBREGAT S.L.P
ASESORES LABORALES

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Carmen Bellido García	Grupo Prof. 4 Nivel 1	01/01/2011	35993021C

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/85502411-12	5	De 1 a 20 de Septiembre	20

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	610,95 €	610,95 €			
Plus Trasporte	22,50 €		22,50 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Paga de Verano	237,55 €		237,55 €		
Paga de Navidad	817,63 €		817,63 €		
Indemnización	328,01 €		328,01 €		
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	33,68 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	11,11 €
Formación profesional				0,10%	0,72 €
Retención IRPF				5,46%	90,97 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
610,95 €	105,57 €	0,00 €	1.666,13 €	2.156,64 €	0,00 €	716,52 €	716,52 €	276,47 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
1.880,17 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

Empresa	Domicilio	Nº Inscrip. SS	NIF
IMPULS LLOBREGAT, S.L.P.	Plaça de l'Esglesia, 8	08/4146677-56	B59089757
Trabajador/a	**Categoría**	**Antigüedad**	**DNI**
Eduardo Trujillo Rico	Grupo Prof. 2	01/01/2011	30845662E

Nº Afil. SS	Grupo Cotiz.	Periodo de liquidación	Total días
08/14567852-23	2	De 1 al 20 de Septiembre	20

Conceptos	Valor	Suj. Cot.	No Suj. Cot.	%	Deducciones
Salario Base	923,87 €	923,87 €			
Plus Transporte	30,00 €		30,00 €		
Ticket Restaurant	140,00 €		140,00 €		140,00 €
Paga de Verano	357,70 €		357,70 €		
Paga de Navidad	1.073,10 €		1.073,10 €		
Indemnización	493,92 €		493,92 €		
Seg. Social por Cont. Comunes				4,70%	50,89 €
Seg. Soc. por horas extras (FM)				2,00%	
Seg. Soc. por horas extras				4,70%	
Desempleo				1,55%	16,78 €
Formación profesional				0,10%	1,08 €
Retención IRPF				12,00%	282,56 €

Remun. Total	Prorrata Pag. Extras	Base IT	Base IRPF	Total Devengos	Base H.E.	Base Cot. CC	Base Cot. CP	Total a deducir
923,87 €	158,98 €	0,00 €	2.354,67 €	3.018,59 €	0,00 €	1.082,85 €	1.082,85 €	491,32 €

Fecha de pago:

Sello de la empresa

Total líquido a percibir
2.527,27 €

He recibido:

Firma del trabajador/a

Entidad Bancaria:

Cuenta:

16. CONCLUSIONES

Llegado el momento de concluir un proyecto como el que nos ocupa, obliga a realizar un cuidadoso y exhaustivo análisis de los pormenores de su ejecución, desde el inicio, con sus planteamientos hipotéticos (en algunos casos ahora inverosímiles o inalcanzables), pasando por los problemas que nos hemos encontrado en este dificultoso camino, que nos han obligado a reorganizar, reestructurar, recalcular sobre la marcha, originando un lento, pero cuidadoso progreso de cada uno de los puntos propuestos hasta conseguir un conjunto coherente de razonamientos que muestran con claridad y de forma real el procedimiento, fases y actuaciones necesarias para la creación de una asesoría laboral-contable.

Entendemos que la creación de una sociedad laboral del sector servicios, se puede dividir en 6 facetas o grupos claramente diferenciadores; y aún a riesgo de ser poco exhaustivos bajo este criterio se aporta las siguientes conclusiones:

1. IDEA DE NEGOCIO Y PLAN DE MARKETING

Como idea de negocio, entendemos los razonamientos lógicos que fundamentan el aventurarse en la creación de una empresa.

Aspecto considerado como fundamental del posterior éxito del proyecto, la brillantez de esa "idea feliz" es lo que determinará en el futuro la viabilidad y el éxito pretendido.

No es fácil discurrir las mejores alternativas que el mercado requiere y acertar el momento en que está dispuesto a acogerlas, muchas buenas ideas son rechazadas por el entorno por su falta de predisposición o por la poca imaginación en el desarrollo e implantación.

Crear un negocio requiere una cuidada planificación previa que incluye un conocimiento amplio de la actividad a desarrollar o disponer de los medios humanos que aseguren su conocimiento. Un mal planteamiento en este sentido se considera crucial para la supervivencia del negocio.

La idea de negocio de IMPULS LLOBREGAT S.L.P., tal y como se ha detallado en puntos anteriores, surge de una serie de circunstancias que casi desencadenan por sí mismas y ponen a disposición de los socios la "necesidad" de crear una empresa con las características de la asesoría.

2. ESTUDIO DE LAS POSIBILIDADES QUE EL MERCADO OBJETIVO PRESENTA

El desconocimiento de la situación real del mercado, de la predisposición del público objetivo y de los valores que deben aportarse para asegurar una acogedora entrada en el entorno del negocio son tres aspectos que resultan muy difíciles de evaluar por la falta de información existente en referencia a estas características.

No existen encuestas de opinión para cada una de las actividades que se desarrollan, tampoco se disponen de datos de tendencias o gustos para todos los requerimientos de servicios de la población y resulta inviable pensar que todo ello hay que dejarlo al libre albedrío y esperar que todo salga como estaba planeado.

Para paliar la falta de información se acudió a diferentes fuentes de información del ámbito administrativo local y comarcal en los cuales nos basamos para llevar a cabo y desarrollar un exhaustivo **PLAN DE MARKETING**, que nos ha ayudado a definir con claridad cuál era nuestra cota de mercado potencial inicial y evaluar bajo criterios objetivos la situación real del mercado y las posibilidades de penetración en él. El resultado se traduce en una seguridad de expectativas que, si bien siempre están sujetas a las modas o tendencias, ofrecen cierta garantía para la decisión final de iniciar la actividad.

3. DEFINICIÓN DEL PLAN OPERATIVO Y ORGANIZATIVO EMPRESARIAL

Este aspecto ha requerido una cuidadosa elaboración y control de detalles con objeto de que no quedaran “cabos sueltos” en la planificación y organización. Es por ello, que se han desarrollado todos los ámbitos económicos del proyecto, entre ellos: la previsión de inversión, la necesidad de financiación externa, la previsión de operaciones a realizar y su simulación contable, el establecimiento de precios en función de los costes fijos y variables, y el resto de requerimientos planteados que en conjunto han ocupado la mayor parte del tiempo total del proyecto, teniendo que optimizar e incluso replantear hipótesis, tal fue el caso tener que recortar la estructura organizativa inicial, realizando un cálculo detallado de las horas empleadas por las personas que integran IMPULS en relación a los servicios que prestamos, evitando la existencia de tiempos ocios o ineficaces, optimizando al máximos los recursos de personal internos, como los financieros. La imposición de conseguir un desarrollo coherente, fiable, de todos estos conceptos, asegurando que la simulación contable reflejara la realidad de todo lo previsto sin desviaciones finales, ha sido causa de dedicación, ésta inexcusablemente necesaria para alcanzar el objetivo planteado tal y como finalmente creemos que se ha conseguido.

Una reflexión rápida nos sugiere si realmente en las pequeñas empresas se contemplan estos aspectos técnicos previos a la creación Societaria o por contra si, como realmente se cree que

debe ocurrir, se cuenta con un capital inicial, una idea más o menos viable preconcebida y muchas ganas de trabajar y se inicia la actividad esperando que todo salga bien, sin analizar todos los aspectos esenciales previos a tener en cuenta para el óptimo nacimiento Empresarial.

4. DIPONIBILIDAD DE MEDIOS ECONÓMICOS

Tal vez en la necesidad de "dinero liquido" para iniciar la actividad se planteaban demasiadas incógnitas al nacimiento del proyecto, aunque nuestra hipótesis basada en el aporte de una sólida cartera de clientes por parte de los 5 socios capitalistas fundadores, derivada de la actividad desarrollada por éstos en sus anteriores actividades económicas, nos conformaron de inicio una sólida liquidez que nos originó sufragar rápidamente los gastos de inicio, si bien, se tuvo que recurrir a la financiación externa en forma de crédito ICO, Leasing, Renting, Póliza de crédito, importantes fórmulas financieras que nos presenta el mercado y que hemos intentado interpretar y utilizar.

Aún siendo este un aspecto importante, a la vista de la facilidad con la que se obtiene financiación ajena no se considera un obstáculo insalvable para la creación de una empresa.

5. TRÁMITES ADMINISTRATIVOS INICIALES DE LA ACTIVIDAD

Afortunadamente la Administración ha ganado en transparencia y rapidez de ofrecimiento de información, organismos como la Tesorería de la Seguridad Social, la delegación de Hacienda, La Cámara de Comercio de Baix Llobregat o Ajuntament de Cornellà han facilitado nuestra labor de búsqueda de información y obtención de impresos necesarios para el desarrollo del proyecto que llevábamos a cabo.

Se considera oportuno reseñar que la burocracia en la administración sigue estando latente, aunque la información a través de los respectivos portales de Internet ha facilitado nuestro empeño, ganando, sin duda en calidad y rapidez.

En este sentido, encontrar la información necesaria a nivel jurídico y de obligaciones inexcusables con relación a la Administración nos ha requerido una inversión de tiempo considerable a tener en cuenta en la globalidad de ejecución del proyecto.

6. ASPECTOS JURÍDICOS Y LEGALES

En cuanto a los requerimientos jurídicos y legales necesarios para la creación de la sociedad empresarial, desde su forma jurídica hasta las obligaciones de alta en la Seguridad Social, cotización, obligaciones contractuales y todas las que se han detallado han sido uno de los aspectos con los que el equipo de proyecto estaba más familiarizado debido, afortunadamente, a la orientación que en la Diplomatura de RRLL nos ha ofrecido en dichos temas.

La destreza que hemos desarrollado en la búsqueda de información sobre leyes o referencias jurídicas y su entendimiento e interpretación dentro del ordenamiento jurídico, sumado a los complementos teóricos de las asignaturas en cuestión, han ayudado de forma notable a su desarrollo. Interpretar el Convenio Colectivo de oficinas y despachos, aplicándolo jurídicamente al marco de desarrollo de este Proyecto ha sido una importante praxis.

A definitivas concluimos, que la elaboración del presente proyecto ha dejado patente la dificultad que presenta la creación óptima de un nuevo negocio, de forma especial, tanto las obligaciones legales exigibles, como el interpretar y llevar a cabo un sólido ejercicio económico.

Familiarizarse con todos estos aspectos ha sido, en definitiva, una forma práctica de conjugar de forma global, todos los conocimientos teóricos adquiridos, de obtener finalmente una percepción y certeza real de haber aprendido y crecido cada uno de nosotros en lo personal, tanto en conocimientos, como en el tan importante trabajo en equipo, poniendo el grupo en práctica todos los conocimientos, competencias y habilidades sociales obtenidas en estos años de carrera, uniendo nuestras fuerzas en pro de un objetivo común: el proyecto que nos ocupa y, por qué no, finalmente el haber despertado en este maravilloso grupo de trabajo *(dígase ya, de amigos)* una inquietud emprendedora “hasta ahora oculta”, una inquietud que en un futuro quizás no muy lejano pueda dar lugar a la creación de una asesoría u otro negocio acorde a los conocimientos adquiridos durante estos severos e inolvidables años de aprendizaje universitario.

17. BIBLIOGRAFÍA

AGRADECIMIENTOS A ESPACIOS E INSTITUCIONES

- Citylab Cornellà
- Biblioteca Municipal Tecla Sala
- Organització Sindical UGT - Vallès Oriental
- Cámara de Comercio de Barcelona al Baix Llobregat (Sant Feliu Llobregat)
- Observatori del Mercat de Treball de la Generalitat de Catalunya
- Observatori del Mercat de treball del Consell Comarcal del Baix Llobregat
- Observatori del mercat de treball de Cornellà de Llobregat
- Institut d´Estadística de Catalunya (IDESCAT)

BIBLIOGRAFÍA

- *RRHH, dirigir y gestionar personas en las organizaciones*, Ed. Esic 3ª Ed., Miquel Porret Gelabert.
- *Aplicación Práctica de creación de empresas en las ciencias sociales*, Publicacions i edicions de la Universitat de Barcelona 2005, Ana García González – Sefa Bòria Reverter.
- *Guía para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.*
- *Madrid, guía de igualdad de oportunidades.*
- *Estudio económico del Baix Llobregat* (Cambra de Comerç de Barcelona)
- *Informe mensual d´atur i ocupació (setembre 2010)* y otros informes pedidos al Ayuntamiento de Cornellà.
- *Manual de Derecho del Trabajo*, José Ignacio García Ninet, Ed. Thomson-Aranzadi).
- *Gestión de la Calidad, Estrategia y Competitividad*, Sonia Cruz, Tomás Félix, Cruz Ros y Zornona Camisón, Ed. Pearson Alambra.
- *Manual per a la Identificació i Avaluació de Riscos Laborals*, Generalitat de Catalunya.
- *Manual práctico de cotización*, Seguridad Social.
- *Apuntes de clase de Organización de Empresa, Economía, Derecho del Trabajo, Prácticas Integradas, Contabilidad y Derecho Sindical*.

WEBGRAFÍA

- www.graduados-sociales.com
- www.mtin.es
- www.redtrabaja.es
- www.seg-social.es
- www.20.gencat.cat
- www.aeat.es
- www.testspsicotecnicos.com
- http://www.financiacionempresas.es/leasing_barcelona.html
- http://www.icodirecto.es/webcomercial/portal/
- http://nou.cornellaweb.com/ca/index.asp?idioma=ca
- http://www.gestiopolis.com/recursos3/docs/rh/admonrhpvz.htm
- http://soyemprendedor.org/
- https://www.redtrabaja.es/es/redtrabaja/portal/index.jsp
- http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/guias/guia-elecciones-sindicales.pdf
- http://www.emprendedores.es/
- http://www.pgasesores.com/
- http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/
- http://www.cambrabcn.org/web/cambra/emprenedors
- http://www.lexnova.es/
- http://www.barcelonactiva.cat/barcelonactiva/cat/
- www.cambrabcn.es
- www.idescat.cat
- www.elbaixllobregat.net/analisi/index
- www.insht.es
- www.asepeyo.es
- www.spasepeyo.es

LEGISLACIÓN

- Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo
- Constitución Española
- Código Civil
- Convenio colectivo de trabajo para el sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2008-2011 (código de convenio 7900375)
- RDL 1/1994, Ley General de la Seguridad Social
- Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo
- Ley 14/2000 de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social
- Ley Orgánica 1/1982 de 5 de mayo, de protección Civil del Derecho al Honor, a la intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen
- Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
- Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
- Ley 2/2007 de 5 de marzo, de Sociedades Profesionales
- RCL 2006/2338, disposición derogatoria única
- RCL 2000/3029
- RD 4/1995 de 13 de enero, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, LPL
- Ley Orgánica 5/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, LOLS
- Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección y facilidades de los representantes de los trabajadores/as en las empresas, ratificado por España el 8 de noviembre de 1972

- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio del Régimen Electoral
- Recomendaciones de la OIT
- TRE/309/2010, de 11 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales para el año 2011
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre la inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social
- Ley 31/1995 LPRL
- RD 39/1997 Reglamento Servicios de prevención
- RD 486/1997, sobre Seguridad y salud de los Lugares de Trabajo
- RD 488/1997, sobre Seguridad y Salud en trabajos con PVD
- RD 485/1997, sobre Señalización
- RD 773/1997, sobre utilización de equipos de protección individual
- Decret 171/2010, Registre Delegats de Prevenció
- RD 171/2004, Coordinación actividades
- Plan General Contable

18. ANEXOS