



www.aspime.es

ASSESSORIA DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA SL

BOLETIN  
INFORMATIVO  
SEPTIEMBRE  
2005



Passeig Cordellas, 30  
08290 CERDANYOLA VALLES  
telf: 936920258

#### SUMARIO

##### 1. LABORAL:

- AUTONOMOS-COBERTURA
- AUTONOMOS-INCREMENTO DE BASES DE COTIZACION
- CONVENIOS COLECTIVOS Y JUBILACION FORZOSA
- POLITICA RETRIBUTIVA
- INSPECCION DE TRABAJO

##### 2. VARIOS

- LA DISTRIBUCION COMERCIAL ESPAÑOLA A INTERNET
- LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

##### 3. FISCAL:

- LA REFORMA FISCAL PROXIMA
- LA OBLIGACION DE EXPEDIR FACTURA
- RECORDATORIO
- CALENDARIO CONTRIBUYENTE

##### 4. NOTICIAS ASPIME

Distinguido/a Sr./a :

Una vez finalizado el periodo estival, retomamos nuestro boletín con el animo bien alto y optimistas expectativas. Ciertamente resulta comentar, que el periodo frenético de presentación y acumulación de declaraciones quedo a finales del pasado mes de julio. Pero también resulta una gran verdad que entramos en un periodo del año, en el que se dibujan las líneas maestras de las cifras económicas finales de 2.005.

Como ya conocerá usted, para nuestra organización durante los próximos meses son "tan o más" importantes que los pasados. Durante Octubre, Noviembre y Diciembre, nuestro cometido principal será "planificar" el resultado final de su empresa en 2.005. Con el objeto de que antes de final de ejercicio, se puedan tomar medidas que "suavicen" la factura con el fisco en 2.006 y la dejen prácticamente definida. De esta forma, se consiguen dos loables objetivos: "que no haya sorpresas" en 2.006 y poder ir provisionando "poco a poco" las cantidades en cuestión. Entrando en materia, en las siguientes líneas podrá informarse entre otros asuntos, sobre la actualidad que esta tomando el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, por el gran número de personas al que afecta. Para muestra, la Seguridad Social ha contratado a personajes muy populares de la televisión, para concienciar a estas personas de la posibilidad de durante septiembre y octubre, ajusten su cotización para 2.006, con el objetivo de conseguir una mejor jubilación. Pensemos que tal y como discurre el mundo del empleo, la auto contratación, flexibilización y el teletrabajo fomentan este régimen laboral.

No obstante, se espera que antes de finales de 2.005, el gobierno introduzca nuevas medidas que intenten equiparar la protección social entre trabajadores (autónomos / régimen general). Le actualizamos la posibilidad que las empresas tienen durante 2005, de bonificarse a través de la Seguridad Social de la formación continua de sus empleados. Así como también hacemos una pincelada sobre el tan de moda tema de la política retributiva.

Legislativamente hablando, entramos en un periodo parlamentario, en el que se someterán a debate los Presupuestos Generales 2.006, que incluirán las novedades fiscales que una vez estén más definidas, les prepararemos un documento resumen.

Esperando que la información que le proporcionamos le sea de utilidad en su gestión empresarial,

Reciba un cordial saludo

Josep Maria Besalduch / Juan Antonio Sánchez



## AUTÓNOMOS

### LABORAL

El gobierno pretende aprobar, antes de finales de año, medidas para que los trabajadores autónomos españoles (más de tres millones) gocen de una protección social prácticamente idéntica a la de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General.

Otra de las medidas que está previsto promover por parte del gobierno es la creación de un fondo por cese de actividad, que podría nutrirse de un incremento de cotizaciones y permitiría cubrir, además de los periodos de desempleo, al creación de una línea de microcréditos y la ampliación de la capitalización del desempleo cuando se destine a establecerse como trabajador autónomo. Estaremos a la espera de la tramitación de estas novedades legislativas para informarles puntualmente.

Una de las primeras medidas, ya vigentes, fue la aprobación de un RD, por el que se establece un nuevo plazo, desde el 1 de julio hasta el 31 de octubre, para contratar la cobertura de contingencias profesionales, es decir, la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El plazo que se había establecido anteriormente finalizó el 29.02.2004 y se debían esperar tres años para optar a contratar esta cobertura si en ese momento no se había realizado. Como recordatorio les reseñamos a continuación que comporta la ampliación de dicha protección:

- Es una mejora voluntaria
- Prestación Económica: 75% sobre la base desde el día siguiente a la baja médica
- Que se entiende por accidente de trabajo? El ocurrido a consecuencia directa e inmediata del trabajo que se realiza por cuenta propia y que determina su inclusión en el campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- No es accidente de trabajo: el ocurrido in itinere (al ir y volver del trabajo a su domicilio particular). **SÍ** los ocurridos en "misión", es decir, cualquier accidente de tráfico ocurrido como consecuencia de la prestación del trabajo.





### **COBERTURAS:**

- Asistencia sanitaria especializada en Mutuas de Accidente de Trabajo:
- Traumatología y cirugía ortopédica
- Rehabilitación
- Recuperación funcional y fisioterapia
- Pruebas diagnosticas
- Valoración del daño corporal
- Financiación farmacológica
- Procedimientos quirúrgicos
- Hospitalización con cama de acompañante
- Atención odontológica
- Prestaciones económicas por incapacidad permanente
- Prestaciones por muerte y supervivencia
- Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanentes que no causen incapacidad

### **VENTAJAS:**

- No existe carencia para gozar de las prestaciones
- La base reguladora de las prestaciones se calcula de acuerdo con las cotizaciones efectuadas en los 12 últimos meses ( en los otros casos 96 meses).

### **COSTES:**

- Con la base mínima el incremento de costes es de aproximadamente 13 euros mensuales.

### **AUTÓNOMOS - INCREMENTO DE BASES DE COTIZACIÓN**

Durante los siguientes meses de septiembre y octubre tienen la oportunidad de modificar la base de cotización del **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos** y la cuota a pagar, con efectos a partir del 1 de enero de 2006.

Si están **interesados en modificar** la citada base y cuota, con la finalidad de aumentar la base de cálculo de la jubilación y demás prestaciones sociales, les rogamos se pongan en contacto con nuestro departamento laboral para proceder a su solicitud.



A continuación les detallamos varios ejemplos de las posibles bases de cotización a escoger y su respectiva cuota a abonar, teniendo en cuenta que es posible escoger cualquier base de cotización entre los tramos mínimos y máximos (*importes vigentes en 2005-no disponemos 2006*):



Base de cotización €/mes	Cuota a pagar €/mes
<b>770,40 (mínima)</b>	<b>229,58</b>
<b>901</b>	<b>268,50</b>
<b>1.202</b>	<b>358,20</b>
<b>1.465,60 (máxima para trabajadores de 50 años o más)</b>	<b>436,75</b>
<b>1.502</b>	<b>447,60</b>
<b>2.813,4 (màxima)</b>	<b>838,40</b>

Según datos de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos el número de autónomos creció un 2,27% en el primer semestre del 2005, hasta alcanzar los 2.946.008 afiliados de los cuales un 54,6% son mujeres y un 45,5% hombres.

### CONVENIO COLECTIVOS Y JUBILACIÓN

Los convenios colectivos, que regulan las condiciones de trabajo en empresas o sectores, pueden desde la publicación de la Ley 14/2005 de 2 de julio, incluir cláusulas que establezcan la edad de jubilación forzosa. Es decir, establecer en convenio cláusulas que posibiliten, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación. Esta práctica venía prohibida por el Real Decreto Ley 5/2001 por ser contraria a la doctrina de alargar la edad efectiva de jubilación y diversas sentencias del Tribunal Supremo establecían que resultaba inadmisibile el establecimiento de Cláusulas de jubilación forzosa al llegar a una determinada edad (Boletín informativo Aspime de Julio 2004). Tanto sindicatos como patronal reclamaron insistentemente al actual Gobierno que se recuperara esta posibilidad para permitir que determinados colectivos que tienen profesiones de riesgo se puedan jubilar antes y para rejuvenecer las plantillas. Así, la nueva normativa permite la fijación de una edad de jubilación obligatoria, excepto en caso de acuerdo entre empresa y trabajador, siempre que vaya acompañada de otras cláusulas que fomenten la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos o al contratación de nuevos trabajadores.





## POLÍTICA RETRIBUTIVA:

En los últimos tiempos se ha empezado a hablar de la planificación de la política retributiva y no solo en las grandes organizaciones sino también en las pequeñas y medianas empresas. La finalidad de la planificación retributiva no es más que perseguir un menor coste laboral tanto para la empresa como el trabajador. Se trata de dar un sentido más amplio a la retribución, buscando sistemas que giran entorno a una retribución fija, un componente variable y la inclusión de beneficios sociales. De manera que adecuemos cada trabajador a una retribución que se ajuste a sus necesidades y que a la vez aporte una reducción de los costes laborales para la empresa y con una contraprestación mayor para el trabajador. Hemos de pensar que cada vez influye más en la satisfacción profesional no solo el aspecto económico sino también otros factores que hacen que su retribución se adapte a sus necesidades personales y familiares y por tanto creando la empresa un mecanismo de atracción, incentivo y fidelización de los empleados. Este tipo de retribuciones se llevan a cabo normalmente mediante retribuciones en especie las cuales si bien tienen carácter financiero, son recibidos por el trabajador no mediante efectivo metálico sino mediante un bien o un servicio tal como el pago de guarderías, las mutualidades de asistencia sanitaria, la formación profesional o los planes de pensiones, etc. Estas nuevas fórmulas de retribución combinan la optimización de la retribución neta con una máxima adecuación a las situaciones personales y familiares de cada empleado con un ahorro en cotización a la Seguridad Social y Tributación a IRPF de parte o el total del valor del servicio o bien retribuido. La exclusión de cotización y/o tributación parcial o total redunde en beneficio de ambas partes: incremento del salario neto para el trabajador y reducción coste laboral para la empresa o mantenimiento del mismo coste pero se logra la fidelización del trabajador. Además de posibles incentivos fiscales adicionales que algunas de estas retribuciones pueden ofrecer. Es sin duda una opción a tener en cuenta y a estudiar de cara a incrementos salariales para el próximo año 2006 o para nuevas contrataciones con la finalidad de atraer a los mejores candidatos, retener a los buenos trabajadores, implicar al personal y conseguir los mejores resultados siendo más competitivos.






## FORMACIÓN CONTINUA

Durante el año 2005 las empresas podrán bonificarse a través de la Seguridad Social de las acciones de formación continua llevadas a cabo en la misma.

Consiste en disponer de un crédito para el desarrollo de acciones de formación continua, que podrán hacer efectivo mediante la aplicación de bonificaciones a la Seguridad Social, una vez realizada la formación.

Consiste en aplicar a la cuantía ingresada por la empresa, en concepto de formación profesional durante el año 2004 (partida abonada en la liquidación mensual de cada TC1), un porcentaje de bonificación en función del número de trabajadores de la empresa.

Los porcentajes y cantidades máximas a bonificar son los siguientes:



Nº de trabajadores	Deducción
EMPRESAS DE 1 a 5 TRAB.	420 euros AÑO
EMPRESAS DE 6 A 9 TRAB.	100% DE LA CUOTA INGRESADA EN CONCEPTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL AÑO ANTERIOR,
EMPRESAS DE 10 A 49 TRAB	75% DE LA CUOTA INGRESADA EN CONCEPTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL AÑO ANTERIOR

Por ello, todas las empresas que llevan a cabo acciones de formación, es conveniente que se cercioren de si las mismas forman parte de acciones de formación continua para poder beneficiarse de dicha bonificación.

## INSPECCION DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha una campaña para perseguir el uso fraudulento de los contratos temporales e impulsar la conversión de éstos en indefinidos. Según la Encuesta de Población (EPA) Activa el 31,88% de los asalariados españoles tiene un contrato temporal y con la finalidad de reducir esta temporalidad en muchos casos no justificada, se prevé que solo en Cataluña se visiten alrededor de 2000 empresas escogidas entre las empresas que presenten mayor rotación de empleados y de contratos y siniestralidad laboral. Así mismo, en Cataluña se profundizará en la reducción de la temporalidad sin causa en las contrataciones realizadas a través de ETT. Los fraudes más frecuentes son los que se dan en la siguiente tipología de contratación temporal:



- por obra y servicio determinado: solo se debe utilizar cuando se trata de actividades no coincidentes con las actividades ordinarias de la empresa
- la de interinaje: utilizada para cubrir la ausencia de empleados de la plantilla pero no para cubrir vacaciones.
- la eventual: utilizada para cubrir puestos de trabajo que deberían ser cubiertos por contratos indefinidos ya que carecen de dicha eventualidad.

Por otra lado, y después del proceso extraordinario de normalización de trabajadores extranjeros que finalizó el pasado mes de julio, los empresarios que empleen a trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo se exponen a sanciones de hasta 60.000 euros. Debe tenerse en cuenta que los inmigrantes podrán regularizarse por arraigo laboral si denuncian a sus empresarios y acreditan la prestación de sus servicios para un empresario durante un año o más, por tanto legalizar su situación. Dicha denuncia la emitirá el propio empleado ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quienes realizarán una visita al centro de trabajo para comprobar la existencia de dicha relación laboral así como la obtención de otras pruebas documentales que puedan acreditar la existencia de ingresos. Por tanto el riesgo de emplear a estos trabajadores es elevado si tenemos en cuenta que para el extranjero la vía de la denuncia puede ser una forma de obtención de permiso de trabajo y residencia.



## FISCAL

### **LA DISTRIBUCIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA EN INTERNET**

La andadura de las empresas de distribución comercial españolas en Internet no ha hecho más que empezar. Sólo 46 de las 200 principales empresas del sector por volumen de facturación disponen de website y de ellas tan sólo 18 realizan venta on-line.

Para la mayoría de las empresas, la primera aproximación a la Red es la mera presencia y el nivel de compromiso con este medio va creciendo a medida que se adquiere más conocimiento y experiencia, tanto en su uso como en los resultados que de él se pueden esperar. En esta línea, las empresas de distribución comercial están, en general, iniciando el proceso y aquéllas que ya han dado el paso de comercializar sus productos on-line han trasladado a la Red, con las adaptaciones oportunas derivadas de las características del soporte, el modelo clásico de la venta a distancia.

Aprovechar las ventajas de estar en Internet supone mantener un website con determinadas características y esto no está, ni mucho menos, exento de un importante esfuerzo por parte del distribuidor.



# AS PI ME

Éste deberá ocuparse de ofrecer un contenido útil y práctico, atractivo y actualizado, con una estructura de navegación apta para cualquier persona que desee contactar con la empresa. Un planteamiento de este tipo exige una adecuada planificación que tenga en cuenta cómo presentar la empresa en la Red de forma coherente y respetuosa con la percepción del negocio fuera de ésta, con el fin de no generar desconcierto o confusión. Contar con una marca reconocida, notoria y de prestigio es una inestimable ayuda como carta de presentación en el ciberespacio.



Valorar si, además de estar presente en la Red, conviene utilizar esta vía para comercializar sus productos es otra cuestión que deben plantearse los distribuidores. El crecimiento y desarrollo de las nuevas formas de comercialización en este ámbito dependerá del grado de implicación que se tenga en cuanto a recursos, tanto humanos como económicos, para afrontar el proceso y de la paciencia para recuperar la inversión, que en el mejor de los casos se producirá a medio plazo, cuando no a largo.

Asimismo, si finalmente en el seno de las empresas de distribución se acuerda la conveniencia de “entrar” en el ámbito virtual para comercializar productos, se deberá abordar cómo integrar ambas formas de actividad; es decir, hacerlo mediante negocios separados para conseguir una mayor flexibilidad y evitar que la actividad tradicional, por su propia naturaleza, coarte la cultura emprendedora típica de estas nuevas formas de negocio o, por el contrario, integrando ambas formas de actividad con las ventajas que implica de información compartida, promociones conjuntas, etc.

En este sentido, los directivos del mundo de la distribución minorista deben plantearse no sólo desarrollar un canal de venta por Internet o lanzar una empresa independiente, sino también qué grado de integración conviene y es adecuado para la empresa en cuestión.

Es previsible que en España se vayan incorporando paulatinamente las empresas del sector minorista a Internet, y las ya presentes irán acometiendo nuevas actividades distintas a la mera presencia corporativa.

Este proceso debe suponer necesariamente una profunda reflexión en el seno de cada empresa sobre las implicaciones que el uso de Internet como canal de comercialización tendrá en su organización, así como la estrategia más adecuada para afrontar el proyecto.





## LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. CLAVE DEL ÉXITO

Tres son los nuevos factores que van a condicionar la economía del futuro: la globalización, la revolución tecnológica y la Sociedad del Conocimiento. Sumados, configuran un panorama empresarial muy distinto al que conocíamos y es por esta razón que podemos hablar, con absoluta propiedad, de que la gestión de las empresas se encuentra en una verdadera encrucijada, en la que lo difícil es acertar con la dirección correcta.



Los nuevos fenómenos migratorios, la deslocalización de empresas, la competencia de nuevos países emergentes, e incluso las tensiones políticas y sociales que hoy se viven en la Unión Europea, forman parte del mismo fenómeno antes descrito. Por lo tanto cabe destacar la importancia creciente de aplicar una correcta política de recursos humanos en las empresas. Por este motivo las empresas exigen a los especialistas que gestionan recursos humanos objetivos cada vez más difíciles de implantar como son los siguientes: Introducir más flexibilidad, reducir costes para competir con países emergentes, motivar a los trabajadores, conciliar la vida familiar y laboral, garantizar altos niveles de calidad, reducir la siniestralidad y proporcionar, además, la mayor estabilidad posible en el empleo.

Cada objetivo es ambicioso de por sí, pero el problema es que hay que alcanzarlos todos a la vez. La forma de conseguirlos es muy difícil y lenta pero si se trabajan los siguientes conceptos en las empresas, posiblemente estas podrán continuar en el mercado en una posición privilegiada frente a sus competidores:

- **ESPECIALIZACIÓN:** Tener o contratar un departamento especializado de recursos humanos es muy importante en las empresas. Por este motivo han aparecido empresas dedicadas exclusivamente a la gestión eficaz de los Recursos humanos: ETT's, compañías de outsourcing, de formación y selección de personal, etc..
- **FORMACIÓN:** En un sistema productivo donde el sector de servicios pondera más del 70 por ciento del PIB, la adecuada formación del factor humano pasa a ser una cuestión estratégica. Y no solamente medida en mayor número de conocimientos, sino en la permanente adecuación de los mismos a los cambios sociales y económicos, y al imperativo de cambiar con frecuencia de sector de actividad, e incluso de profesión.





- **MOTIVACIÓN:** Los trabajadores actuales ya no están motivados únicamente por remuneración económica o por mejores condiciones sociales. Con mayor nivel de formación y con criterio más independiente, también les preocupa poder conciliar su trabajo con la vida familiar, el entorno y medio ambiente, el que su empresa ejerza correctamente su responsabilidad social, la “imagen” que proyecta su propio trabajo en la Sociedad.



## LA REFORMA FISCAL PRÓXIMA DEL I.R.P.F.

El gobierno español ha anunciado que para su segundo año de legislatura aplicará la nueva reforma fiscal. Desde el ministerio de hacienda se ha comentado que los cambios no serán radicales, sino que serán moderados. La intención de la reforma fiscal es mejorar las rentas del trabajo, reducir los tramos junto con el tipo marginal máximo y tener más en cuenta las circunstancias personales y familiares de cada contribuyente. De esta forma los contribuyentes con menores ingresos y más hijos a cargo, notarán una rebaja fiscal a partir del 2007.

Se prevé reducir el número de tramos de la escala así como el tipo marginal máximo, que actualmente está en el 45%, dejándolo en la horquilla entre el 43% y el 40%, en línea con las reformas fiscales que se están llevando a cabo en otros países europeos. Cabe destacar que el gobierno también está estudiando la posibilidad de elevar el actual 15% de las plusvalías generadas en más de un año, al 18%. Otro aspecto que seguramente se modificará será el tratamiento de las aportaciones a planes de pensiones. En un principio se seguirán manteniendo las actuales deducciones y los cambios irán dirigidos a favorecer las aportaciones en las rentas medias y bajas, además de favorecer la recuperación de los planes de pensiones en forma de renta periódica. También se introducirán incentivos fiscales para el desarrollo de seguros privados de dependencia (atención y cuidados que precisan las personas que no pueden hacer por sí mismas las actividades de la vida cotidiana), ya que actualmente no gozan de ninguna ventaja tributaria. Respecto la deducción por vivienda habitual, en principio se mantendrá el límite máximo de deducción en los actuales 9.015 euros pero se realizarán algunas correcciones en el tratamiento fiscal de la adquisición de vivienda habitual.





El calendario que se prevé pasa por alargar los trámites de la nueva reforma hasta finales de año, de forma que la discusión parlamentaria se realice en el último trimestre el 2005.

### **OBLIGACIÓN DE EXPEDIR FACTURA. DOCUMENTOS SUSTITUTIVOS**

La obligación de expedir y entregar facturas supone facilitar a la Administración tributaria información referente a las transacciones económicas realizadas en el desarrollo de actividades empresariales y profesionales, suponiendo así un mecanismo para la correcta gestión de los tributos. Por ello, es importante que tanto empresarios como profesionales cumplan con el deber de expedir y entregar factura por cada una de las operaciones que realicen en el ejercicio de su actividad. Así, por ejemplo, en el IVA sólo poseyendo una factura correcta se permitirá al destinatario de la operación la deducción de las cuotas soportadas.



Dicha obligación se recoge genéricamente en el Real Decreto 1496/2003, de 28 de diciembre, que sustituye al anterior Real Decreto 2402/1985.

#### **1- OBLIGACIÓN DE EXPEDIR FACTURA**

Esta obligación implica el cumplimiento de los siguientes puntos:

- Expedir y entregar factura u otros justificantes por las operaciones realizadas en el ámbito de una actividad empresarial o profesional.
- Conservar copia o matriz de las facturas emitidas.
- Conservar las facturas u otros justificantes recibidos de otros profesionales o empresarios por las operaciones de las que sean destinatarios y que se efectúen en el desarrollo de su actividad.

La obligación se configura con carácter general respecto de los empresarios o profesionales sujetos tanto al régimen general como a los regímenes especiales del IVA, por las entregas de bienes y prestaciones de servicios que realicen en el desarrollo de su actividad (incluidas las no sujetas y las sujetas pero exentas de IVA); incluyendo los pagos anticipados.



## 2- DOCUMENTOS SUSTITUTIVOS DE FACTURAS:

Tal y como se indica en el artículo 4 del Real Decreto 1496/2003, en las siguientes operaciones, siempre que su importe no supere los 3.000 euros, la obligación de expedir factura podrá ser cumplida mediante la expedición de ticket y copia de éste:

- Ventas al por menor.
- Servicios en ambulancias.
- Ventas o servicios a domicilio del consumidor.
- Transportes de personas y sus equipajes.
- Servicios prestados en restaurantes, bares, cafeterías, etc..
- Salas de baile y discotecas.
- Servicios telefónicos prestados mediante la utilización de cabinas telefónicas de uso público, así como mediante tarjetas magnéticas o electrónicas recargables que permitan la identificación del portador.
- Servicios de peluquerías e institutos de belleza.
- Utilización de instalaciones deportivas.
- Revelado de fotografías y servicios prestados por estudios fotográficos.
- Servicios de aparcamiento de vehículos.
- Servicios de tintorería y lavandería.
- Utilización de autopistas de peaje.
- Servicios de alquiler de películas.
- Las que autorice el Departamento de Gestión Tributaria de la AEAT.



Los requisitos que, al menos, deben seguirse en la expedición de los ticket son:

- Número y, en su caso, serie, siendo la numeración correlativa.
- NIF, nombre y apellidos, razón o denominación social completa del obligado a su expedición.
- Tipo impositivo aplicado o expresión “IVA incluido”.
- Contraprestación total.
- En último lugar, hay que tener en cuenta que aunque se puedan emitir ticket en lugar de facturas, el sujeto pasivo estará obligado a emitir factura completa cuando el destinatario así lo exija. Y que en ningún caso los ticket permiten la deducción de las cuotas soportadas al no tener la consideración de factura.





Donde estamos

## GIRONA

C/industria, 12 baixos  
17230 Palamós  
Tel: 972601182

## BARCELONA

Passeig cordellas, 30-32  
08290 Cerdanyola  
Tel: 936920258

## CASTELLON

C/Rosa M<sup>a</sup> Molas, 13 -  
12004 Castelló  
Tel: 964270411

## ALICANTE

Plaza Calvo Sotelo, 15  
2<sup>a</sup> piso  
03007 Alacant  
Tel: 966088015

## MADRID

C/Passeig de la  
Castellana, 121  
28046 Madrid  
Tel: 915554448

## VALENCIA

C/San Vicente Martir,  
85 Edif.Europ.  
Bussines Center  
46007 Valencia  
Telf.: 963106147

## BARCELONA

Plaza Catalunya, 9  
1<sup>a</sup> planta  
08002 BARCELONA

## RECORDATORIOS



El libro de visitas debe de estar a disposición del Inspector de Trabajo y Seguridad Social en todo momento



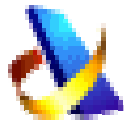
El libro de matrícula del personal no es necesario mantenerlo actualizado desde Enero del 2002.



Los boletines de cotizacion (documentos TC1-TC2) deben de guardarse durante cuatro años ya que pueden ser requeridos por la Inspeccion de Trabajo.



Es conveniente cumplir la normativa de Prevención de Riscos Laborales.



## CALENDARIO DEL CONTRIBUENTE CUARTO TRIMESTRE 2005

### OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

### NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

### DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	



# AS PI ME



Membres de :



Federació d'associacions Professionals  
d'Assessors Fiscals de Catalunya



Col·legi de Graduats Socials de  
Barcelona



Col·legi d'Economistes  
de Catalunya

## OCTUBRE

- 7 IMPUESTOS ESPECIALES
- 20 RENTA Y SOCIEDADES
  - IVA
  - IMPUESTO SOBRE LAS PRIMAS DE SEGUROS
  - IMPUESTOS ESPECIALES
  - IMPUESTO SOBRE VENTAS MINORISTAS DE DETERMINADOS HIDROCARBUROS

## NOVIEMBRE

- 7 RENTA Y PATRIMONIO
- 21 RENTA Y SOCIEDADES
  - IVA
  - IMPUESTOS SOBRE LAS PRIMAS DE SEGUROS
  - IMPUESTOS ESPECIALES

## DICIEMBRE

- 7 IMPUESTOS ESPECIALES
- 20 RENTA Y SOCIEDADES
  - IVA
  - IMPUESTOS LAS PRIMAS DE SEGUROS
  - IMPUESTOS ESPECIALES





## NOTICIAS ASPIME

### NOTICIAS ASPIME



1. El pasado 19 de julio, durante la presentación ante la opinión pública de la nueva Junta Directiva de FEDERACION ESPAÑOLA DE FARMACÉUTICOS EMPRESARIOS (FEFE) se presento el “Informe Anual de Oficinas de Farmacia 2.005”, confeccionado por ASPIME. La exposición, que se llevo a cabo en el Club Financiero de Madrid, fue realizada por parte de JOSEP MARIA BESALDUCH y JUAN ANTONIO SANCHEZ . Dicho estudio será publicado en breve por la prestigiosa “Farmacia Profesional” de la Editorial DOYMA.
2. Dentro de nuestro convenio de colaboración formativa con la DELEGACIÓN VALLES-DEMARCAACION DE BARCELONA del COLEGIO DE ARQUITECTOS DE CATALUNYA, se celebraran dos conferencias durante los próximos meses : “¿COMO PUEDE PRESENTAR EL ARQUITECTO SUS DECLARACIONES FISCALES POR INTERNET?”- 4 de octubre. “PLANIFICACIÓN FISCAL DEL CIERRE 2005 DEL ARQUITECTO”. 3 de noviembre.  
(<http://www.coac.net/Barcelona/fhomevalles.htm>)
3. JOSEP MARIA BESALDUCH ha realizado una reciente colaboración en la publicación CORREO FARMACÉUTICO, donde analiza el impacto fiscal que podría tener en las transmisiones (mortis-causa / inter.-vivos) de farmacia los cambios legislativos previstos por la Comunidad Autónoma de Madrid para enero de 2.006. ([http://www.correofarmaceutico.com/rec-templating/templates/correo\\_farmaceutico/cmp/buscadorResultado.jsp?publicable=1&estadoNoticia=1&visible=1&txtWords=aspime&cboSite=correo\\_farmaceutico#](http://www.correofarmaceutico.com/rec-templating/templates/correo_farmaceutico/cmp/buscadorResultado.jsp?publicable=1&estadoNoticia=1&visible=1&txtWords=aspime&cboSite=correo_farmaceutico#))





4. ASPIME cuenta desde el pasado 1 de septiembre, con **una nueva oficina** en el centro neurálgico de Barcelona, situada en Plaza de Catalunya, 9, 1ª planta. 08002. (imagen adjunta)



5. Ya puede consultar dentro de nuestra pagina web el apartado “**farmacias en venta**”, donde aparecen de forma detallada, oficinas de farmacia en disposición de ser transmitidas. (<http://www.aspime.es/cast/farmacia/index.htm>)

6. ASPIME ha recibido la invitación por parte del Comité Organizador del **VIII CONGRESO NACIONAL DE OFICINAS DE FARMACIA (Toledo. 26 al 29 de Octubre)**. Participaremos como ponentes en la conferencia del jueves 27 de octubre : “La Farmacia : Calidad en la gestión y excelencia en el servicio” (<http://www.congresofefe.com/>)

7. Dentro de nuestra web [www.aspime.es](http://www.aspime.es) en el apartado de documentos, seguimos incorporando **circulares fiscales y laborales específicas** que hagan mas practico y comprensible el entramado empresarial nuestros clientes. Si quiere conocer diariamente las noticias de **actualidad económica** (fiscal,laboral, etc) puede consultarlas gratuitamente en el apartado NOTICIAS DE PRENSA de nuestra web.( <http://www.aspime.es>).

