

Empresas On-Line

En línea directa con su asesor



La Reforma Laboral

Operaciones
Vinculadas

BRC, IFS o ISO22000
Sistema de Gestión
Alimentario

Nueva Norma ISO
31000:2009
para la Gestión Eficaz
del Riesgo

sumario

La Reforma Laboral	... pág. 3
Datos Gráficos	... pág. 8
Operaciones Vinculadas	...pág. 10
BCR, IFS o ISO 22000 Sistema de Gestión Alimentaria	...pág. 12
Nueva Norma ISO 31000:2009 para la Gestión Eficaz del Riesgo	...pág. 14
Hemeroteca	...pág. 15

Editor:

Investment EmpresasOnline S.L.
CIF: B-62994757
Via Augusta 122, 3º 4ª
08006 Barcelona

Consejo de redacción:

Pascual Orient Giner
Salvador Marimón Mateu
Francisco Hidalgo Martínez
Joan Josep Alemany Arasa
Rodrigo Cabedo Gregori

Colaboradores:

Emili Jordana Fontanet
Pius Camprubí Jamila
Héctor López Medina
Anna Mansilla Martí
Charo López Estívariz

Maquetación:

JMGPublicidad

Depósito legal:

7546-2000

Cierre edición:

30-09-2010

Envíenos sus consultas:

info@empresas-online.com



EDITORIAL

Mientras escribo esta editorial estoy viendo, por mi ventana, como la ciudad se paraliza por una huelga general convocada con el propósito de protestar contra las medidas de reforma laboral que ha impulsado el gobierno.

No está en nuestro ánimo verter opiniones sobre las motivaciones que llevan a los agentes económicos y sociales a ejercer los derechos que consideran necesarios para sus protestas o sus reivindicaciones, pero lo que es cierto es que cuando mañana recibamos la información sobre el seguimiento de esta huelga, todos reconocerán haber ganado, unos por haber conseguido lo que intentaban conseguir en un determinado porcentaje y otros porque dicho porcentaje sea inferior al previsto inicialmente.

Lo que es cierto es que los perdedores seremos todo un país que se paraliza por esta convocatoria y que, en lugar de reivindicar la prevalencia de la economía real sobre la financiera (cosa que en nuestra opinión ha causado la crisis que nos afecta), aprovecha la circunstancia para protestar contra una forma de gobierno determinada.

La revista que les presentamos este trimestre aborda, entre otras cuestiones, la tan traída REFORMA LABORAL, sin dejar de lado otros temas importantes para el funcionamiento de nuestros negocios como son la modificación que se ha hecho de los límites para que sea obligatorio documentar las operaciones vinculadas entre las sociedades, la gestión eficaz del riesgo (ISO 31000:2009) y la regulación de la ISO 22000 para el Sistema de Gestión Alimentaria.

Seguimos, por lo tanto en nuestra línea de ofrecer a nuestros lectores, aquellos temas de actualidad que, lejos de ser polémicos o de opinión, ayudan a resolver los temas estructurales de nuestras Empresas "En Línea".



LA REFORMA LABORAL

Detalle sobre la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

I. Consideraciones previas

El pasado 18 de septiembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El Gobierno de forma unilateral se vio en la necesidad de legislar sobre la denominada reforma del mercado de trabajo a través del R.D.L. 10/2010 de 16 de junio, el cual fue convalidado por el Congreso de los Diputados, siendo tramitado el mismo como Proyecto de Ley.

En dicha tramitación parlamentaria se han formulado más de 700 enmiendas al texto de la norma por los grupos parlamentarios. Los objetivos que se marcó el Gobierno en esta reforma los podemos resumir en tres. El primero de ellos, **reducir la dualidad entre la contratación temporal y la indefinida**, a través de las limitaciones a los contratos temporales y por otro lado la **promoción de la contratación indefinida** a través de C.F.C.I. El segundo de ellos, el **fomentar la flexibilidad interna en las empresas** y el tercer objetivo, ha sido el **mejorar los mecanismos de intermediación en el mercado de trabajo**, a través de la legalización de las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro y por otro lado a través de la supresión de las limitaciones o prohibiciones de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal de forma genérica.

II. Medidas Grals. de la reforma para reducir la dualidad y la temporalidad

1.- Límites a la contratación temporal y mayor coste indemnizatorio

Los contratos por obra o servicio **NO** podrán tener una duración superior a 3 años, ampliable a 12 meses más por negociación colectiva de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito sectorial inferior al estatal. El tope máximo de 3 años será de aplicación a las

Administraciones Públicas excepto en los contratos vinculados a un proyecto de investigación y/o inversión. No se aplicará a los Organismos Públicos, las agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

Transcurrido dicho plazo adquiere la condición de **INDEFINIDO**.

Tratándose de la Administración Pública el trabajador no adquiere la condición de indefinido, ya que de lo contrario se rompería el principio de igualdad, capacidad y mérito para acceder a la carrera pública.

El trabajador mantendrá dicho puesto de trabajo hasta que la vacante sea cubierta por oposición.

Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, a la finalización del mismo, salvo en los de interinidad y los contratos formativos, la indemnización será de 12 días por año trabajado (se pasa de 8 a 12).

Se establece un período transitorio respecto al importe de la indemnización de 12 días, siendo el siguiente:

Contratos Celebrados / Indemnización

Hasta el 31.12.11.....	8 días
A partir del 01.01.12.....	9 días
A partir del 01.01.13.....	10 días
A partir del 01.01.14.....	11 días
A partir del 01.01.15.....	12 días

2.- Limitación a la concatenación de los contratos

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales sea directamente o a través de una ETT con las mismas o diferentes modalidades, adquirirán la condición de fijos.



También será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

El empresario facilitará al trabajador por escrito su condición de fijo. Se automatiza este mecanismo. El trabajador puede solicitarlo al SPE y ponerlo en conocimiento de la empresa.

3.- Extinción del Contrato de trabajo (despido colectivo y despido objetivo)

Despido colectivo cuando se supere el umbral de:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores
- El 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores
- Cuando afecte al 100% y la empresa tenga al menos 5 trabajadores

Se definen las causas objetivas:

Se entiende que concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa como en el caso de 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 medida extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende por **causas técnicas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende por **causas organizativas**, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Y por **causas productivas**, cuando se produzcan cambios entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Asimismo en el caso de las causas técnicas, organizativas y de producción, la empresa también deberá acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva para prevenir una evolución negativa de la empresa o para mejorar la situación de la misma y mejorar la posición competitiva de la empresa en el mercado.

Preaviso de 15 días para la extinción del contrato por causas económicas (antes 30 días).

El incumplimiento de los requisitos formales de puesta a disposición de la indemnización en los despidos objetivos del art 53.1 TRET **se considera improcedente** y no nulo. Se sigue definiendo, no obstante, que serán nulos los despidos objetivos llevados a cabo eludiendo los topes cuantitativos y temporales establecidos en el art 51.1 TRET. Asimismo también se sigue definiendo que el despido objetivo no será improcedente en los casos de error excusable de cálculo o en los casos en los que no se respete el periodo mínimo de preaviso de quince días.

Ausencia Representante Legal de los Trabajadores (R.L.T.): se designará a través de los sindicatos más representativos una comisión negociadora.

Se puede sustituir el período de consultas mediante acuerdo entre empresario y representación de los trabajadores por un arbitraje.

4.- Medidas de flexibilidad interna en las empresas

- Movilidad geográfica:

- a) Se reduce el período de consultas a 15 días
- b) Si no hay R.L.T., los sindicatos del sector representan a los trabajadores afectados
- c) Contra la decisión empresarial se podrá interponer conflicto colectivo y se acortan plazos para ir al arbitraje

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

- a) Se incluye como una nueva causa de modificación, la distribución del tiempo de trabajo
- b) Se establecen modificaciones de carácter individual y colectivo y éstas últimas pueden ser de dos causas: por estar establecidas en la negociación colectiva o, por decisión unilateral del empresario de efectos colectivos
- c) Las modificaciones de carácter individual deben ser comunicadas con una antelación de 30 días. Las de carácter colectivo, además, tienen un período previo de consultas de 15 días
- d) Se puede sustituir el período de consultas por un arbitraje
- e) Cuando se trata de una modificación como consecuencia de una mejora unilateral del empresario, finalizado el período de consultas éste dicta resolución, la cual es recurrible en conflicto
- f) Cuando se trate como consecuencia de negociación colectiva se debe acudir a los procedimientos de mediación. Ante la inexistencia de R.L.T. se nombran a 3 de los sindicatos más representativos en el sector o una comisión de tres trabajadores designada por los propios trabajadores
- g) Se entenderá que concurre la justificación en la adopción de tales medidas de modificaciones sustanciales cuando contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar las perspectivas de las mismas
- h) Se entenderá que puede ser impugnada la modificación sustancial adoptada mediante acuerdo cuando ésta sea

llevada a cabo con abuso de derecho, dolo, coacción o fraude

i) Se especifica que la interposición de conflicto colectivo sobre esta materia paralizará la tramitación de las posibles acciones individuales

- Cláusula de descuelgue:

Por acuerdo entre la empresa y los R.L.T. legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el E.T. se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El acuerdo de inaplicación fijará la retribución a percibir por los trabajadores, y asimismo establecerá una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo sectorial. Se determinará en los acuerdos interprofesionales que en los casos de ausencia de acuerdo, las partes deberán acudir a los procedimientos de arbitraje. Para inaplicar el salario en convenios de ámbito superior a la empresa en ausencia de representación legal se podrá nombrar comisión negociadora de entre sindicatos más representativos.

5.- Mayor Flexibilidad en los EREs por motivo de suspensión del contrato de trabajo y en los de reducción de la jornada por causas objetivas

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- El procedimiento será aplicable sea cual sea el nº de trabajadores afectados por la suspensión y requerirá de la necesidad de tramitar un expediente de regulación de empleo (de suspensión)
- La autorización de esta medida no genera derecho indemnizatorio alguno

- El período de consultas se reduce a 15 días.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal entre el 10% y el 70%.

- Se establecen medidas para fomentar éste segundo escenario (que sólo serán aplicables a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1/10/2008 hasta el 31/12/2011):

- Respecto a prestaciones por desempleo
- Bonificación de las cuotas empresariales por C.C. pasando del 50% al 80%

- Posibilidad de beneficiarse el trabajador de un máximo de 180 días de prestación de desempleo tanto en los casos de EREs por suspensión de la relación laboral como en los de reducción de la jornada de trabajo en los casos en que finalmente se pase tras un ERE de suspensión o reducción de jornada a un ERE extintivo de la relación laboral o a un despido objetivo según las causas del art. 52.c) TRET.

Durante la suspensión del contrato o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas.

Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extra salvo fuerza mayor.

6.- Contrato de fomento a la contratación indefinida (C.F.C.I.)

- Podrá concertarse el C.F.C.I. con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

a) Inscritos en la oficina de empleo

· Jóvenes entre 16 y 30 años

· Mujeres desempleadas cuando se contraten en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los 2 años inmediatamente posteriores al parto; mujeres que se reincorporen al mercado de trabajo tras inactividad de cinco años y mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos

· Mayores de 45 años

· Personas con discapacidad

· Parados inscritos un mes como demandantes de empleo

· Desempleados que en los 2 años anteriores hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales o desempleados que en los dos años anteriores se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido

b) Otros destinatarios: contratos celebrados con anterioridad al 18.06.2010 y se transforme en indefinido antes del 31.12.2010. y contratos suscritos con posterioridad al R.D.L con una duración inferior a 6 meses y se transforme antes del 31.12.2011. Se entenderán válidas las transformaciones a CFCEI tras el transcurso de 20 días hábiles tras la fecha de transformación

c) Extinción del contrato por causas objetivas 33 días de indemnización si la empresa o un juez lo declara improcedente. Si es procedente 20 días. El FOGASA asume 8 días si el contrato ha tenido una duración de al menos de un año, siendo de aplicación esta medida exclusivamente para los contratos de C.F.C.I. celebrados a partir del 18 de junio de 2010. El FOGASA dejará de asumir los 8 días a la entrega en vigor del Fondo de Capitalización en 1/1/2012.

d) Se podrá consignar la diferencia entre los 20 días abonados y los 33 días en el caso de reconocer la improcedencia de un despido objetivo llevado a cabo sobre un trabajador contratado a través de un CFCEI

e) El despido disciplinario reconocido posteriormente como improcedente seguirá siendo de 45 días. Si se considera que se utiliza el despido objetivo como paso previo a un posible abaratamiento del despido improcedente, por ser la causa inicial real disciplinaria, la carga de la prueba sobre esto corresponderá al trabajador.

- **No se podrá concertar este contrato cuando:**

a) Se hayan extinguido contratos por despidos improcedentes en los 6 meses anteriores, respecto de los mismos puestos.

b) No afecta esta limitación si las extinciones son antes del 18.06.2010

c) Se puede consignar la diferencia entre los 33 días y los 20, en el juzgado

7.- Bonificaciones por contratación indefinida y contratación formativa

(Ver cuadro resumen página siguiente)

Será requisito imprescindible para poder acceder a las bonificaciones que las nuevas contrataciones o bonificaciones (salvo las referidas a contrato de relevo) supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa (en los últimos 90 días).

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de bonificaciones dará lugar al reintegro del importe de dichas bonificaciones, es decir, si se producen rescisiones de contratos de trabajo indefinidos que supongan disminución del volumen de empleo fijo de los últimos tres meses se deberá reintegrar dichas prestaciones. No computan en una posible disminución los despidos disciplinarios declarados procedentes, dimisiones, muertes, jubilaciones, no superados periodos de prueba o incapacidades permanentes totales, absolutas o gran invalidez. Las empresas en el caso de querer mantener las bonificaciones y por tanto mantener el nivel de empleo estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes.

El contrato de trabajo en prácticas tendrá una duración no inferior a 6 meses ni superior a 2 años; se podrá celebrar con quien esté en posesión de título reconocido para la celebración de dicho contrato siempre que no hayan transcurrido más de 5 años desde la obtención del título, seis si es una persona discapacitada. La retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año, ni inferior al 75% el segundo año, respecto del salario establecido para

dicha categoría.

El contrato de trabajo para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. Está dirigido a trabajadores entre 16 y 24 años, edad tope 21 años excepto contratos celebrados antes del 31.12.11 y sin límite de edad para discapacitados. Su duración no será inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Cuando el trabajador contratado no esté en posesión del título de la ESO la formación tendrá por objeto inmediato la obtención de dicha titulación. Asimismo, como novedad se establece que el contrato de formación podrá dar derecho tras su conclusión a la prestación de desempleo.

Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.

III. Medidas de la Reforma que inciden directamente sobre la intermediación laboral

1.- Agencias de colocación

a) La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades

b) También se considera intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial

c) Se entiende por agencia de colocación aquellas entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, bien como colaboradores de los servicios públicos de empleo, bien de forma autónoma. Asimismo podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orien-

Causa Bonificación	Importe	Tiempo
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en la oficina de Empleo al menos durante 12 meses	Hombres 800 € anual Mujeres 1.000 € anual	Tres años
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses	Hombres 1.200 € anual Mujeres 1.400 € anual	Tres años
Transformación en indefinidos hasta 31.12.2011 formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Hombres 500 € anual Mujeres 700 € anual	Tres años
Hasta 31.12.2011 contratos para formación con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato
Contratos para formación anteriores al 18.06.2010 y los que se prorroguen hasta el 31.12.2011	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato

tación, información profesional y con la selección de personal

d) Este modelo de agencia permite actuar de dos maneras: la primera de ellas con conciertos con los S.P.E., en estos casos se entiende que no se podrá facturar al empleador ya que al tener un concierto con el S.P.E. es éste quien abona una cantidad (art. 22.4 Ley de empleo). Cuando se actúa de forma autónoma como dice la Ley, aunque tutelado, se cobra al empleador. Nunca se podrá cobrar al trabajador

e) Se deberá obtener una autorización del S.P.E. si el ámbito de actuación de la Agencia es exclusivamente de una CCAA será el S.P.E. de dicha CCAA el competente para dar la correspondiente autorización, si el ámbito de actuación es superior al de una CCAA el órgano competente será el S.P.E. de ámbito estatal

f) En la Ley se anuncian algunos requisitos que hay que cumplir tales como:

- Facilitar la información que requieran
- Elaborar y ejecutar planes
- Disponer de sistemas electrónicos compatibles
- Accesibilidad

g) Se añade como requisito para el acceso a agencias de colocación por

parte de trabajadores desempleados: el trabajador deberá estar inscrito como solicitante de empleo en el SPE y suscribir compromiso de actividad

h) Las empresas de recolocación en su ámbito se considerarán agencias de colocación. Deberán solicitar autorización administrativa en los términos que se establezca reglamentariamente

i) Su autorización será única en toda España y se concederá por el SPE si se actúa como mínimo en dos CC.AA. Si su actuación sólo es dentro del ámbito de una C.A. será ésta quien de la autorización.

j) Antes del 31/12/2010 el Gobierno elaborará un Reglamento regulador de las Agencias de colocación.

k) Se firmará un convenio de colaboración con los SPE, en el que las agencias de colocación informarán al SPE del incumplimiento de los trabajadores en materia de prestaciones.

l) La participación en acciones de ocupabilidad que se corresponda a su profesión habitual será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los primeros 30 días sin efectos sancionadores

Se podrá adquirir el rango de entidad colaboradora mediante la suscripción de convenio de colaboración.

IV. Medidas de la reforma que inciden directamente sobre el Trabajo Temporal

1.- Exclusividad

La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por Empresas de Trabajo Temporal.

2.- Respecto a la equiparación salarial

Incorpora al Derecho Español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo de 19 de noviembre de 2008. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán el derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de ser contratados directamente por la empresa usuaria.

Condiciones esenciales son: remuneración fija o variable, duración de la jornada, horas extraordinarias, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones, festivos.

Por consiguiente, esta inclusión en nuestro ordenamiento jurídico no tiene impacto alguno ya que está recogido en el Convenio Colectivo Sectorial de Empresas de Trabajo Temporal en su Artículo 32.

Asimismo se amplía la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria del art. 16.3 LETT, en los casos de incumplimiento de los art. 6 y 8 LETT, a la indemnización económica deriva del fin de la extinción del contrato de trabajo.

a) Más acercamiento en cuanto a utilización de instalaciones de la empresa usuaria:

- Servicios de transporte
- Comedor

- Guardería
- Y otros servicios comunes

b) Más acercamiento en Derechos:

- Aplicación del plan igualdad de la empresa usuaria
- Aplicación en materia de protección de mujeres embarazadas y lactantes
- Acceso a la información de las vacantes en la empresa usuaria
- Acceso a los planes de formación de la empresa usuaria

3.- Respecto a las prohibiciones por peligrosidad

- Trabajos prohibidos:
 - a) Exposición a radiaciones
 - b) Exposición agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos
 - c) Exposición a agentes biológicos grupos 3 y 4
- **Revisión actividades prohibidas:**
 - a) Construcción
 - b) Minería
 - c) Industrias extractivas
 - d) Plataformas marinas
 - e) Explosivos
 - f) Riesgos eléctricos alta tensión

Las comisiones sectoriales de las actividades aquí comprendidas antes del 31/3/2011 deben indicar qué puestos se pueden y cuáles no se pueden realizar a través de ETTs, si en esa fecha no existen dichas limitaciones, a partir del 1/4/2011 se podrá trabajar en las actividades anteriormente mencionadas.

Mediante negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores de ETT a la formación disponible para los trabajadores en la empresa usuaria.

La ETT debe organizar sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de PRL y tener constituido

comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a 4 delegados de prevención.

4.- Respecto a la Administración Pública y otros sectores

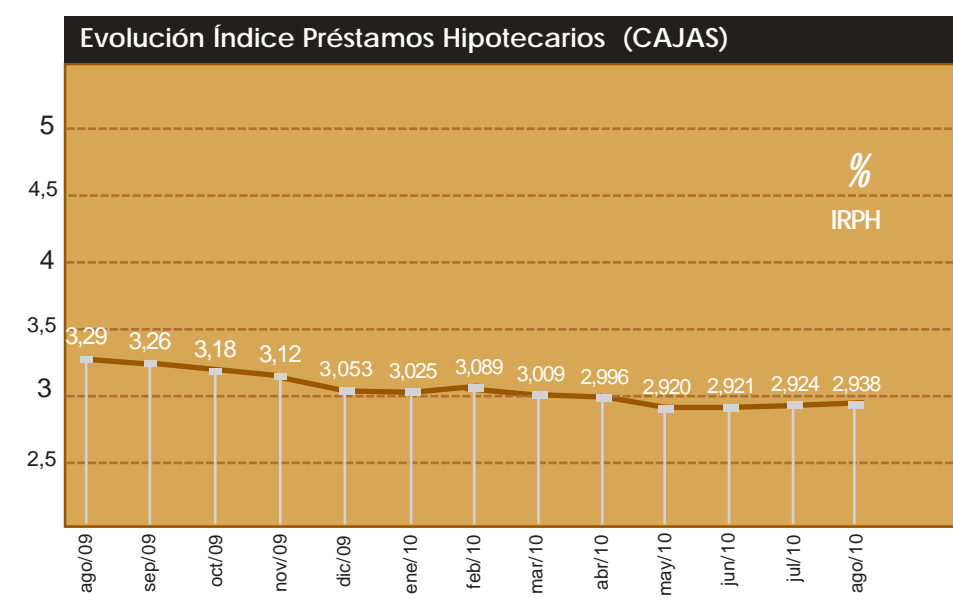
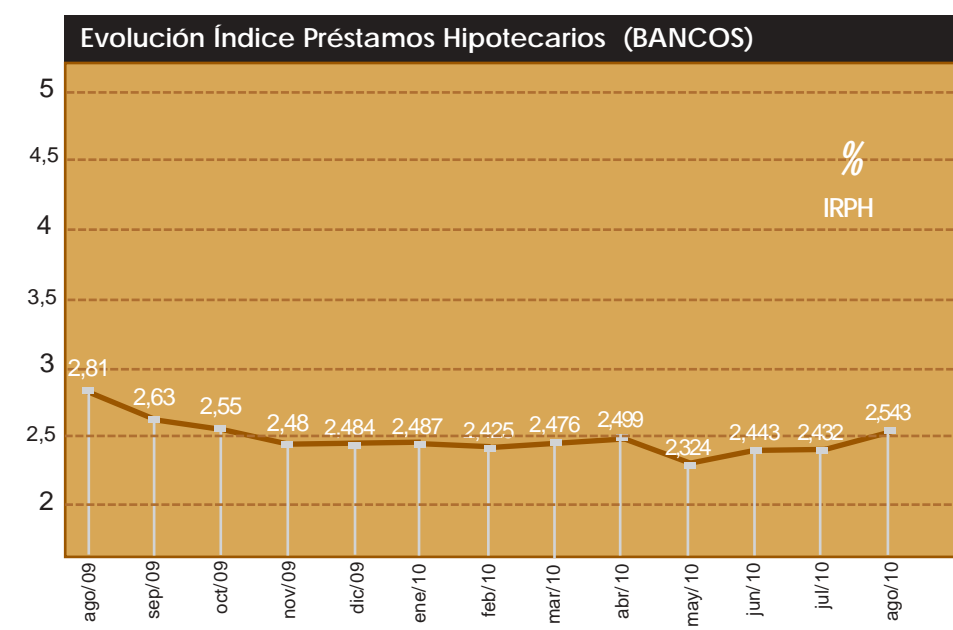
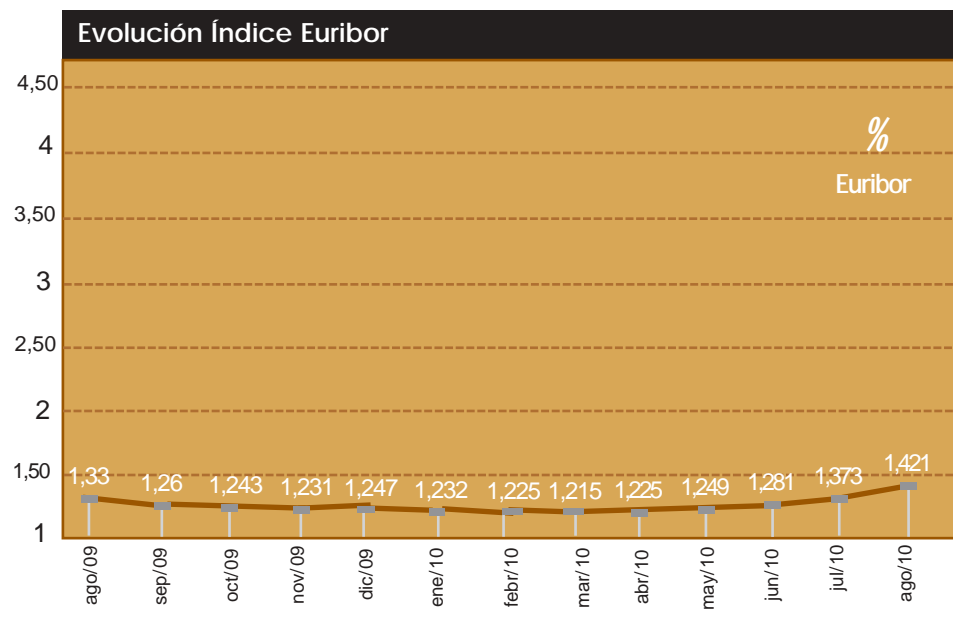
Antes del 31/3/2011 y previa negociación en la Mesa de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno aprobará un reglamento en el que se establezcan los supuestos y requisitos de la aplicación de las limitaciones de la puesta a disposición en el ámbito de las Administraciones Públicas.

V. Medidas que no entran en vigor de forma inmediata.

Abono de la indemnización de 8 días por el FOGASA, no está articulado a día de hoy el cómo se gestionará.

1. Antes del 31/12/2010 se desarrollará el reglamento de las empresas de agencia de colocación con ánimo de lucro
2. Fondo de Capitalización (Sistema Austriaco de indemnizaciones), no estará operativo antes de 01.01.2012
3. Apertura sectores y actividades prohibidas a partir del 31/3/2011

Este resumen debe ser considerado como tal, es decir, una herramienta que permite disponer de una visión general de los cambios más significativos derivados de la reforma laboral, pero no sustituye ni altera al texto legal de la citada reforma. Pueden existir cambios derivados de posteriores interpretaciones o desarrollos reglamentarios ■



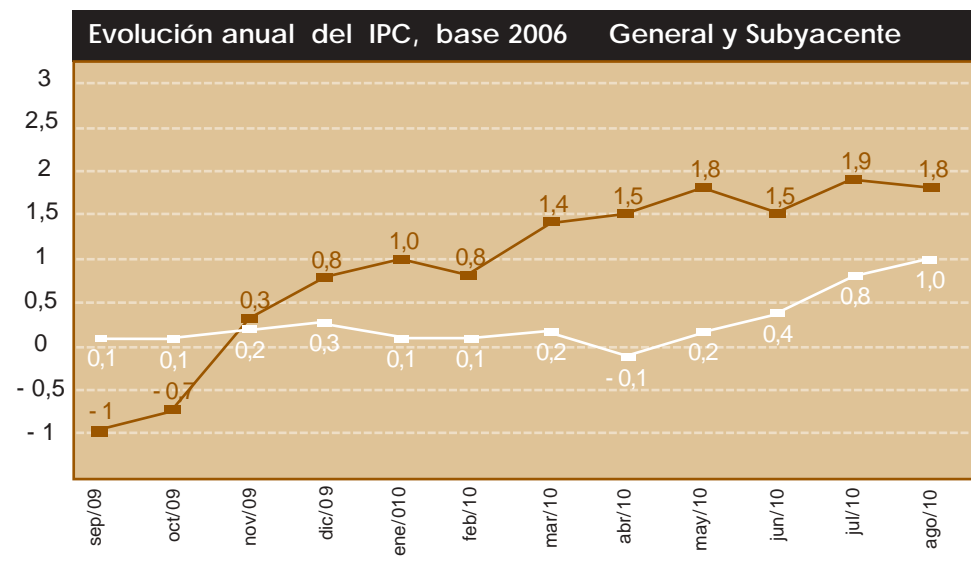
Contabilidad Nacional Trimestral 2ª Trimestre 2010 /Comparativa

Datos: INE (Instituto Nacional de Estadística)

Producto Interior Bruto a precios de Mercado y sus Componentes (Datos corregidos de efectos estacionales y de calendario)

Unidad: millones de euros

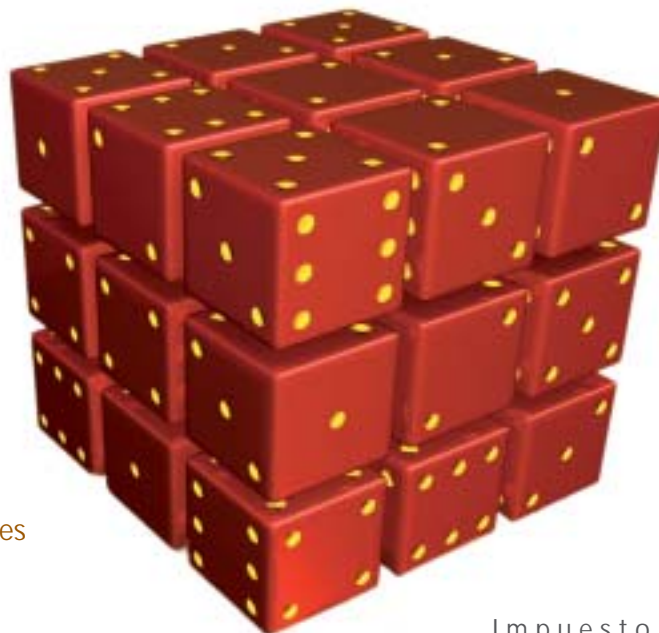
	2008	2009	2008				2009				2010	
			T I	T II	T III	T IV	T I	T II	T III	T IV	T I	T II
Gasto en consumo final	834.229	819.206	208.029	209.931	208.985	207.284	205.771	204.465	204.079	204.891	207.989	211.651
- Gasto en consumo final de los hogares	612.165	586.554	154.279	155.015	152.977	149.894	147.739	146.058	145.831	146.926	149.705	152.664
- Gasto en consumo final de las ISFLSH	9.785	9.870	2.411	2.433	2.458	2.483	2.443	2.461	2.475	2.491	2.494	2.519
- Gasto en consumo final de las AAPP	212.279	222.782	51.339	52.483	53.550	54.907	55.589	55.946	55.773	55.474	55.790	56.468
Formación bruta de capital fijo	311.830	252.961	81.484	80.822	77.017	72.507	67.619	63.497	61.482	60.363	60.065	59.824
- Bienes de equipo	80.068	59.732	20.879	21.251	19.711	18.227	15.817	14.404	14.495	15.016	15.109	15.953
- Construcción	179.133	150.402	46.864	46.061	44.359	41.849	40.024	38.248	36.880	35.250	34.942	33.989
- Otros productos	52.629	42.827	13.741	13.510	12.947	12.431	11.778	10.845	10.107	10.097	10.014	9.882
Variación de existencias y adquisiciones menos cesiones de objetos v	4.684	4.409	1.060	1.152	1.211	1.261	1.129	1.095	1.087	1.098	1.163	1.293
DEMANDA NACIONAL	1.150.743	1.076.576	290.573	291.905	287.213	281.052	274.519	269.057	266.648	266.352	269.217	272.768
Exportaciones de bienes y servicios	288.016	246.364	74.454	73.526	72.567	67.469	60.951	60.263	61.569	63.581	66.849	67.878
- Exportaciones de bienes	192.843	160.304	50.450	49.532	48.978	43.883	38.977	38.648	40.288	42.391	44.980	45.925
- Exportaciones de servicios	95.173	86.060	24.004	23.994	23.589	23.586	21.974	21.615	21.281	21.190	21.869	21.953
Importaciones de bienes y servicios	350.635	269.026	93.017	91.958	86.988	78.672	69.760	65.967	65.892	67.407	72.643	76.792
- Importaciones de bienes	278.063	204.996	74.592	73.724	68.622	61.125	53.372	49.928	49.814	51.882	56.532	59.749
- Importaciones de servicios	72.572	64.030	18.425	18.234	18.366	17.547	16.388	16.039	16.078	15.525	16.111	17.043
PRODUCTO INTERIOR BRUTO a precios de mercado	1.088.124	1.053.914	272.010	273.473	272.792	269.849	265.710	263.353	262.325	262.526	263.423	263.854
Agricultura, ganadería y pesca	26.494	25.955	6.911	6.720	6.537	6.326	6.771	6.597	6.355	6.232	6.497	6.027
Energía	28.360	28.208	6.888	7.196	7.210	7.066	6.967	7.196	7.052	6.993	6.913	7.150
Industria	141.310	121.917	35.476	35.889	35.802	34.143	31.127	30.314	30.254	30.222	30.231	30.346
Construcción	113.511	105.522	28.756	28.587	28.732	27.436	27.067	26.853	26.093	25.509	25.034	24.617
Servicios	686.336	698.097	169.185	171.851	172.193	173.107	173.495	175.284	174.615	174.703	174.474	173.866
- Servicios de mercado	535.523	540.133	132.265	134.283	134.342	134.633	134.819	135.557	134.963	134.794	135.247	133.922
- Servicios de no mercado	150.813	157.964	36.920	37.568	37.851	38.474	38.676	39.727	39.652	39.909	39.227	39.944
Impuestos netos sobre los productos	92.113	74.215	24.794	23.230	22.318	21.771	20.283	17.109	17.956	18.867	20.274	21.848
- IVA que grava los productos	57.294	43.396	15.338	14.357	13.846	13.753	12.430	9.352	10.271	11.343	12.386	13.687
- Impuestos netos sobre productos importados	1.718	1.451	453	436	424	405	383	359	350	359	365	387
- Otros impuestos netos sobre los productos	33.101	29.368	9.003	8.437	8.048	7.613	7.470	7.398	7.335	7.165	7.523	7.774
PRODUCTO INTERIOR BRUTO a precios de mercado	1.088.124	1.053.914	272.010	273.473	272.792	269.849	265.710	263.353	262.325	262.526	263.423	263.854
Remuneración de los asalariados	531.293	516.799	132.681	133.134	133.415	132.063	130.532	129.189	128.532	128.546	127.956	127.900
Excedente de explotación bruto / Renta mixta bruta	463.250	460.711	114.203	116.544	116.887	115.616	114.487	116.681	115.114	114.429	114.432	113.309
Impuestos netos sobre la producción y las importaciones	93.581	76.404	25.126	23.795	22.490	22.170	20.691	17.483	18.679	19.551	21.035	22.645
PRODUCTO INTERIOR BRUTO a precios de mercado	1.088.124	1.053.914	272.010	273.473	272.792	269.849	265.710	263.353	262.325	262.526	263.423	263.854



OPERACIONES VINCULADAS

La reforma del régimen de operaciones vinculadas iniciada con la Ley 36/2006, de 29 de noviembre, de medidas para la prevención del fraude fiscal, tuvo como uno de sus principales objetivos regular las obligaciones de documentación que deben acompañar a aquellas, con el objeto de adaptar la legislación española a las directrices de la OCDE y al Foro Europeo sobre precios de transferencia, así como de proporcionar una mayor seguridad.

No obstante, el Real Decreto-ley 6/2010, de 9 de abril, de medidas para el impulso de la recuperación económica y del empleo, presenta algunas modificaciones



En concreto, se ha modificado el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, precisamente en relación con las obligaciones de documentación, **con el objeto de eximir de las mismas a aquellas empresas cuya cifra de negocios del período impositivo no supere los 8 millones de euros**, siempre que el importe conjunto de dichas operaciones realizadas por el sujeto pasivo en ese período no supere los 100.000 euros.

En definitiva, dicha norma establece una primera simplificación subjetiva por cuanto es aplicable exclusivamente a las empresas cuya cifra de negocios no supere dicho importe, que alcanza a todas las operaciones vinculadas cualquiera que sea su naturaleza siempre que no se supere dicho importe, con la única excepción de que se realicen con personas o entidades residentes en un país o territorio calificado como paraíso fiscal.

Por otra parte, la disposición adicional única del citado Real Decreto-ley establece un plazo de tres meses desde su entrada en vigor para modificar la normativa tributaria que regula las obligaciones de documentación, con el objeto de adaptarla a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y al derecho comparado.

El Real Decreto 897/2010, de 9 de julio por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, en materia de las obligaciones de documentación de las operaciones vinculadas reduce la carga formal que suponen las obligaciones de documentación de las operaciones vinculadas.

Se establece un umbral mínimo cuantitativo, por debajo del cual no es necesario elaborar, salvo determinadas operaciones, las obligaciones de documentación exigidas por el Reglamento del

Impuesto sobre Sociedades.

Así pues, **quedan excluidas de las obligaciones de documentación el conjunto de las operaciones que no excedan de 250.000 euros**, en cuyo cómputo no se tienen en consideración las operaciones específicas para las que existe obligación de documentación salvo que queden exceptuadas por lo establecido en el citado Real Decreto-ley 6/2010, realizadas en el período impositivo con la misma persona o entidad vinculada, cualquiera que sea el tamaño de la empresa y el carácter interno o internacional de las operaciones.

Se exceptúan de este límite:

- Las operaciones realizadas con personas o entidades residentes en paraísos fiscales.
- Las operaciones realizadas con personas físicas a las que resulte de aplicación el método de estimación objetiva, siempre que se realicen en el ámbito de la actividad económica sometida a dicho método, o bien, en la transmisión de

negocios, carteras, inmuebles u operaciones con activos intangibles que tengan esa calificación según los criterios contables.

Todas ellas siguen conservando las obligaciones de documentación existentes en la actualidad.

Por otra parte, para cuantificar el importe de las operaciones se tiene en consideración la contraprestación del conjunto de las mismas.

Por tanto, en relación con las empresas de reducida dimensión, el referido importe de las operaciones vinculadas excluidas de la obligación de documentación supondrá en la práctica, que dichas empresas no se vean incursas en la necesidad de cumplir con esa

obligación en las operaciones vinculadas relacionadas con la actividad empresarial habitual que desarrollan esas empresas.

En el mismo sentido de simplificación de las obligaciones de documentación, se extiende la exclusión de dichas obligaciones a las operaciones que realicen las agrupaciones de interés económico y uniones temporales de empresas, tanto con las empresas miembros de esas entidades como con cualquier otra empresa del mismo grupo fiscal al que pertenecen aquellas empresas miembros, así como las realizadas entre entidades de crédito integradas a través de un sistema institucional de protección aprobado por el Banco de España, que tengan relación con el cumplimiento por

parte de dicho sistema institucional de los requisitos establecidos en la letra d) del apartado 3 del artículo 8 de la Ley 13/1985, de 25 de mayo, de Coeficientes de Inversión, Recursos Propios y Obligaciones de Información de los Intermediarios Financieros ■

Empresas On-Line

En línea directa con su asesor

www.empresas-online.com

Último Número
Agenda
Números Anteriores
Hacerse Socio
Licensing
Terms & Conditions
Privacy Policy
Customer Login

Bienvenidos a Empresas On Line

Desde hace ya 10 años (1.999), un grupo de asesores y profesionales de la consultoría empresarial creamos la revista EMPRESAS ON LINE a la que, cada trimestre nos adentramos en temas de candente actualidad respecto de la toma de decisiones en las empresas de hoy en día.

EMPRESAS ON LINE no tiene mayor vocación que la de servir de vehículo de información a las empresas de nuestros clientes para, en la medida de lo posible, ir añadiendo conocimientos a los administradores y gerentes de empresas para el reciclaje continuo necesario en la gestión moderna de nuestras empresas.

Esta versión digital de la revista tiene dos objetivos:

- Servir de almacén digital de todas las revistas que se han editado hasta la fecha (empezando por el último número)
- Aportar nuevas herramientas de gestión y de control de la faena diaria de los gerentes y directores de empresas



Último número
NOTICIAS

Proyecto de Ley de Auditoría

Disponible el nuevo proyecto de ley de auditoría

Search

BRC, IFS o ISO22000 SISTEMA DE GESTIÓN ALIMENTARIO

No es el objetivo de este artículo desarrollar ampliamente cada uno de los estándares. Nuestra intención es marcar unos primeros puntos de referencia para las organizaciones interesadas.

BRC

BRC (British Retail Consortium). Esta norma publicada por las cadenas británicas de supermercados, BRC, exige una aprobación documentada para garantizar la seguridad y calidad alimentaria. Entre estos distribuidores se encuentran Asda, Tesco y Sainsbury's.

Los distribuidores y minoristas británicos son responsables de la seguridad de los alimentos comercializados con su propia marca. La norma BRC para alimentos tiene como objetivo asegurar que sus proveedores cumplen con unos requisitos que garantizan la salubridad de los alimentos.

En los años 90, la certificación se emitía bajo acreditación UKAS. Actualmente, y debido a la aceptación de esta norma a nivel internacional, el BRC solicita certificados bajo acreditación de cualquier Organismo Nacional de Acreditación reconocido por la IAF.

The British Retail Consortium (BRC), asociación que agrupa a la mayoría de las grandes cadenas de distribución británicas, editó por primera vez en 1998, una norma técnica denominada: Norma Técnica y Protocolo para Compañías Suministradoras de

Productos Alimenticios con Marca de Cadenas Distribuidoras, (Technical Standard and Protocol for Companies Supplying Retailer Branded Food Products): de aplicación en todas aquellas compañías que elaboran productos alimentarios con la marca de dichas cadenas de distribución.

Esta norma se desarrolló para ayudar a las compañías de distribución británicas con productos de marca propia a garantizar el cumplimiento con los requisitos legales de dichos productos y asegurar el más alto nivel de protección de sus clientes y consumidores.

Una sola norma común

La Norma BRC combina los principios fundamentales de las normas individuales de cada una de las cadenas distribuidoras existentes en una sola norma común para la evaluación de compañías suministradoras de las cadenas distribuidoras con productos de marca propia (marca blanca). Esta situación permite beneficios significativos a los fabricantes de productos alimenticios ya que, ayuda a evitar la confusión, rompe con el mecanismo de auditorías múltiples que trae consigo y con la necesidad de reproducir las variaciones en los mismos datos para los clientes diferentes; y por último **supone un ahorro importante de costes y recursos.**

El esquema BRC exige emprender un proceso de evaluación de la compañía por un organismo de tercera parte independiente del fabri-



cante de productos alimenticios con marca blanca. El formato y contenido de la Norma está diseñado para permitir una evaluación de las instalaciones del fabricante de productos alimenticios, de sus sistemas de operación y procedimientos por un organismo de tercera parte competente, unificando así criterios de seguridad alimentaria y los procedimientos de vigilancia y control.

IFS

IFS (International Food Standard). Esta norma de seguridad y calidad alimentaria se publica por la unión alemana de cadenas de supermercados, HDE (Hauptverband des Deutschen Einzelhandels). Ha sido adoptada por su equivalente francesa, la FCD (Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution) y por su equivalente italiana (Federdistribuzione). Entre estos distribuidores se encuentran Aldi, Lidl, Carrefour, Auchan y Metro.

La norma IFS es un potente modelo

para la previa aceptación de proveedores de producto de marca para las distribuidoras y grandes superficies de Francia y Alemania. Otros países como Austria, Bélgica, Holanda, Polonia e Italia están apostando claramente por este modelo.

La unión Federal de la Asociación del Comercio alemán (BDH) y la Federación del Comercio y la Distribución francés (FDC) han desarrollado esta norma bajo el paraguas de la Global Food Safety Initiative. Los requisitos que deben cumplir las empresas que quieren obtener el certificado se recogen en la segunda de las tres partes de que consta esta norma.

El BDH/FDC solicita certificados bajo acreditación de cualquier Organismo Nacional de Acreditación reconocido por la IAF.

Distribuidores y grandes superficies de Polonia, Austria, Bélgica, Holanda, Inglaterra e Italia están empezando a tratar este tema. Parece ser que el objetivo es que la IFS sea una norma consolidada en Europa.

¿En qué se diferencian BRC e IFS?

Ambas se dirigen a los proveedores de los principales distribuidores alimentarios. Su objetivo es el mismo, pero usando distintos medios para alcanzarlo. La base de cada auditoría es muy parecida, aunque los criterios que siguen y sus niveles son distintos.

Para IFS existe un sistema de clasificación y puntuación que no tiene BRC. Estas similitudes permiten que una tercera parte realice auditorías combinadas. Sin embargo los

informes correspondientes son tan distintos que no se ahorra tiempo alguno al elaborar los informes de ambas normas.

Entre un 15% y un 20% de las diferencias entre ambas se deben a



cuestiones culturales. Por ejemplo, BRC permite certificar a un proveedor con una disconformidad importante, siempre y cuando dicho proveedor aporte pruebas objetivas de que ha subsanado tal disconformidad en el plazo de 28 días. En cambio IFS en ningún caso permite la certificación si existe algún tipo de disconformidad.

ISO22000

ISO-22000 es una norma para desarrollar e implantar Sistemas de Gestión de Seguridad Alimentaria, cuya intención final es **conseguir una armonización internacional en las muchas normas existentes y ser una herramienta para lograr mejora continua de la seguridad alimentaria** a lo largo de la cadena del suministro de los productos alimenticios, pudiendo ser usada por todas las organizaciones involucradas con la seguridad alimentaria en dicha cadena.

ISO 22000 recoge los *"elementos claves"* que cubren por completo

los requisitos de seguridad alimentaria, constituyendo la base de cualquier norma de seguridad alimentaria aprobada, estos requisitos que en ningún momento pretenden sustituir los requisitos legales y reglamentarios son:

- Requisitos para desarrollar un Sistema HACCP de acuerdo a los principios HACCP enunciados en el Codex Alimentarius
- Requisitos para buenas prácticas de fabricación ó programa de pre-requisitos
- Requisitos para un Sistema de Gestión

Al igual que ocurre con otras Normas Internacionales, **todos los requisitos de la norma ISO 22000 son genéricos** para poder así ser aplicables a todas las organizaciones que operan dentro de la cadena de suministro alimentario, y para permitirles diseñar e implantar un sistema de gestión de seguridad alimentaria eficaz, independientemente del tipo, tamaño y producto ■

NUEVA NORMA ISO 31000:2009 PARA LA GESTIÓN EFICAZ DEL RIESGO

Una nueva norma internacional ISO 31000:2009, de Gestión de riesgos - Principios y directrices, ayudará a las organizaciones de todos los tipos y tamaños a gestionar los riesgos de manera efectiva. Establece los principios, el marco y un proceso para la gestión de cualquier tipo de riesgo de una forma transparente, sistemática y fiable en cualquier ámbito o contexto. Al mismo tiempo, la ISO publica la Guía ISO 73:2009, Vocabulario de gestión de riesgos, que complementa la norma ISO 31000, proporcionando una colección de términos y definiciones relativas a la gestión del riesgo



El presidente del grupo de trabajo ISO, Kevin W. Knight AM, que ha desarrollado el estándar explica: *"Todas las organizaciones, no importa cuán grande o pequeño, frente a factores internos y externos generan incertidumbre sobre si serán capaces de alcanzar sus objetivos. El efecto de esta incertidumbre es el "riesgo" y es inherente a todas las actividades."*

Se puede argumentar la crisis financiera mundial como resultado del fracaso de las juntas y de gestión ejecutiva para gestionar eficazmente los riesgos. Se espera que la ISO 31000 ayude a la industria y el comercio, públicos y privados, a salir de la crisis con confianza.

La norma recomienda a las organizaciones: desarrollar, aplicar y mejorar continuamente un marco de gestión del riesgo como un componente integral de su sistema de gestión.

ISO 31000 es un documento práctico que pretende ayudar a las organizaciones en el desarrollo de su propio enfoque para la gestión del riesgo. Pero no es un estándar en el cual la organización pueda buscar una certificación. Mediante la aplicación de la norma ISO 31000, las

organizaciones pueden comparar sus prácticas de gestión de riesgo con un punto de referencia reconocido internacionalmente, proveyendo fundamentos sólidos para una gestión efectiva. La Guía ISO 73 se asegurará de que todas las organizaciones "hablen el mismo idioma" cuando se trata de riesgo.

La ISO 31000 está diseñada para ayudar a las organizaciones a:

- 1 - Aumentar la probabilidad de lograr los objetivos
- 2 - Fomentar una gestión proactiva
- 3 - Ser consciente de la necesidad de identificar y tratar los riesgos en toda la organización
- 4 - Mejorar la identificación de las oportunidades y amenazas
- 5 - Cumplir con las exigencias legales y reglamentarias y las normas internacionales
- 6 - Mejorar los informes financieros
- 7 - Mejorar la gobernanza
- 8 - Mejorar la confianza de los interesados
- 9 - Establecer una base confiable para la toma de decisiones y la planificación
- 10- Mejorar los controles

- 11- Mejorar la eficacia y eficiencia operativa
- 12- Mejorar la salud y seguridad, así como la protección del medio ambiente
- 13- Mejorar la prevención de pérdidas y manejo de incidentes
- 14- Mejorar el aprendizaje organizacional
- 15- Mejorar la capacidad de resistencia de la organización

ISO 31000 y la Guía ISO 73 pueden aplicarse a cualquier entidad pública, privada o empresa de la comunidad, asociación, grupo o individuo.

Los documentos serán de utilidad para:

- Los responsables de la aplicación de la gestión de riesgo dentro de sus organizaciones
- Aquellos quienes necesitan asegurar que su organización gestiona el riesgo
- Aquellos que necesitan evaluar la práctica de la organización en la gestión de riesgos
- Los desarrolladores de los estándares, guías de procedimientos y códigos de prácticas relativos a la gestión de riesgos ■

HEMEROTECA

El Gobierno recorta sólo un 5,2% el presupuesto de la Casa del Rey

El recorte a la asignación que recibe anualmente la Casa del Rey se quedará finalmente en el 5,2% en vez del 9% como esperaba Zarzuela.

El presupuesto de la Casa del Rey va a disminuir el próximo año, por primera vez en la historia, al pasar de los 8,90 millones de euros del actual ejercicio a 8,43 millones de euros, lo que supone una rebaja del 5,2% en la cantidad incluida en los presupuestos del Estado.

La Constitución establece que el Jefe del Estado dispone anualmente de "una cantidad global para sostenimiento de

su familia y de su casa, y distribuye libremente la misma". Por esta razón, en el proyecto de Presupuestos Generales del Estado presentado hoy en el Congreso por la vicepresidenta económica, Elena Salgado, únicamente figura la cantidad global que recibirá la Casa del Rey, esto es, 8,43 millones de euros. En los presupuestos de 2010, la cantidad asignada al Jefe del Estado se había mantenido congelada respecto al ejercicio anterior, algo que también ocurría por primera vez.

(EFE 24-09-2010)

La nueva tributación de las sicav será retroactiva para evitar la fuga de capitales

La tributación de los accionistas de las sociedades de inversión colectiva (sicav) se realizará con efecto retroactivo al 23 de septiembre pasado, según ha anunciado hoy la vicepresidenta segunda del Gobierno, Elena Salgado, en una rueda de prensa que se celebra en el Congreso de los Diputados con motivo de la presentación de los Presupuestos Generales del Estado.

El Ejecutivo ha decidido tomar esta decisión con el fin de evitar la fuga de capitales y que los partícipes de esas sociedades pospongan tributar por sus dividendos al integrarlos en el capital de estas entidades. El Gobierno había detectado que muchos integrantes de estas sociedades obtenían sus ganancias reduciendo su participación en la sicav, en lugar de declararlas como plusvalías, las cuales tributan al 19% hasta los primeros 6.000 euros

y al 21% para el resto.

Con esta medida, la reducción en la participación de la sicav tributará igual que el reparto de la plusvalía. No obstante, se mantiene la tributación del 1% que como sociedad tienen estas entidades.

Endurecer la tributación de las Sicav ha sido una reivindicación reiterada de los inspectores de Hacienda y de la izquierda parlamentaria, que llevaban tiempo denunciando ciertos subterfugios que daban privilegios a las grandes fortunas frente al resto de inversores. Hasta ahora, el Gobierno rechazaba que este colectivo tuviera privilegios frente al partícipe de un fondo, argumento que ahora queda en entredicho. (...)

(ABC, 23-09-2010)

Los inversores redoblan la confianza en la deuda española

La deuda española ha superado el descrédito que sufrió a raíz de la crisis griega. El Tesoro colocó ayer con holgura 4.000 millones en títulos a 10 y 30 años en la primera subasta de bonos a largo plazo desde que comenzaron las turbulencias en los mercados. La demanda duplicó la oferta y

la rentabilidad exigida por los inversores, un 4,164%, fue inferior incluso a la del mercado secundario. España sale así del grupo de países sospechosos para los mercados de no poder devolver sus deudas.

(El País.com 17-09-2010)

La reducción del déficit frenará las economías y "lo peor no ha hecho más que comenzar"

El efecto de las medidas para reducir el déficit público que han puesto en marcha los Estados europeos comenzarán a dañar el crecimiento en la segunda mitad de 2010 y en 2011, porque "lo peor no ha hecho más que comenzar", advierte Ernst & Young, que asegura que España será la única gran economía de la Eurozona que cerrará el 2010 en recesión.

Ernst & Young señala en su indicador trimestral sobre la Eurozona que el cambio de una política fiscal expansionista a otra restrictiva por parte de muchos estados está generando obstáculos para el crecimiento, al poner en marcha medidas que reducirán el crecimiento de la zona euro

(ElEconomista.es - Agencias 29-09-2010)

Fantástico septiembre para el Dow Jones

Mucho se tendrían que torcer las cosas hoy para que este septiembre no sea para recordar. Y es que este ha sido el mejor noveno mes registrado en un ejercicio desde 1939. Al menos para la bolsa estadounidense, en la que el Dow Jones se ha anotado una subida de casi el 9% en 29 días.

El parqué español, sin embargo, no puede decir lo mismo: en septiembre de 2009, sin ir más lejos, el Ibex 35 registró un repunte mayor del que lleva este mes. Si el Dow Jones se

mantiene en los niveles actuales (de momento avanza un 0,4% en la sesión, hasta los 10.885 puntos, lo que arroja una subida mensual del 8,6%) el mercado americano rubricaría su mejor septiembre en más de 70 años, cosa curiosa, si tenemos en cuenta que septiembre tiene la fama de ser el peor mes para la renta variable, tal como señala Mark Hulbert en su columna en MarketWatch.

(ElEconomista.es 30-09-2010)