

Nuevos riesgos laborales

Enfoque de género

Beatriz Pérez Alonso. Gestor Administrativo



La vida laboral en Europa está cambiando cada vez a mayor velocidad y ello afecta tanto a las características de las empresas y los sectores de empleo como a las jornadas, tipos de contrato, organización del trabajo y medios para desempeñar el mismo. Estos cambios han conducido a la aparición de lo que se han dado en llamar “nuevos riesgos laborales” o “riesgos emergentes” de los que ya se hablaba en números anteriores de esta revista.

Además, dentro de este entorno cambiante nos encontramos con que en casi todos los países las tasas de participación femenina han crecido de forma bastante constante, aunque no está claro hasta qué punto ello ha

inducido una transformación de los puestos de trabajo. Lo que sí está claro es que siguen existiendo diferencias entre los tipos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres y que esto afecta en gran medida a la seguridad y salud en el trabajo.

Cuando hablamos de riesgos laborales, es más probable que pensemos en hombres que trabajan en sectores con alto riesgo de accidentalidad que en mujeres que realizan actividades “nuevas” aparentemente “menos peligrosas”. Un análisis de las verdaderas circunstancias de trabajo muestra que ambos pueden tener que enfrentarse a importantes amenazas para su salud. Pero no se trata solamente de concluir que todos los trabajos tienen un riesgo asociado, sino que éste **puede variar en función de que sea desempeñado por un hombre o una mujer**, ya que están expuestos a distintos entornos de trabajo y tipos de exigencias y tensiones, incluso cuando están empleados en el mismo sector y ejercen la misma profesión.

En general puede decirse que:

- ✓ Las mujeres sufren más trastornos de las extremidades superiores, estrés laboral, violencia ejercida por el público, asma, alergias y enfermedades infecciosas y de la piel, mientras que los hombres sufren más accidentes, lesiones por levantamiento de pesos y pérdida de audición.

- ✓ Las mujeres siguen efectuando la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar y el cuidado de los hijos y parientes, incluso cuando trabajan a tiempo completo. Esto se añade a su carga diaria de trabajo y supone una presión adicional sobre ellas, especialmente cuando hay incompatibilidad entre las modalidades laborales y la vida familiar.
- ✓ Las directivas europeas en materia de seguridad y salud no incluyen a los empleados de hogar, que son fundamentalmente mujeres. Las mujeres que ejercen una ocupación informal no siempre están contempladas por la legislación.
- ✓ En los trabajos mal pagados y precarios se concentran un número más importante de mujeres, lo que afecta a sus condiciones de trabajo y los riesgos a los que están expuestas.
- ✓ Muchas mujeres trabajan en servicios asistenciales, en los que hay bastante riesgo de estrés y violencia y es mayor la presencia femenina en trabajos en los que las exigencias son elevadas pero se tiene poco control individual sobre el trabajo.
- ✓ Las mujeres tienden también a mantenerse en el mismo trabajo más tiempo que los hombres, por lo que sufren una exposición más prolongada a los riesgos inherentes.

Se trata de diferencias sustanciales en la vida laboral de ambos sexos que afectan a su seguridad y salud en el trabajo, por lo que es necesario afrontar la prevención de riesgos utilizando un **enfoque que tenga en cuenta el género**. Partiendo de esta premisa, un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo estudia las diferencias de género en cuanto a enfermedad

y lesiones profesionales, el desconocimiento de este tema y la repercusión que tiene en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se reconoce en este informe que, aunque uno de los principios de la legislación de la Unión Europea es adaptar el trabajo a los trabajadores, el hecho es que la organización y el equipamiento para el mismo suelen basarse en el modelo del “hombre de la calle” y no tienen en cuenta la situación femenina. Para el Director de la Agencia, Hans-Horst Konlowsky, el estudio documenta que “el tradicional enfoque neutro para el género aplicado a la prevención puede tener como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres”.

Por ello, la **estrategia de la Comunidad Europea** en este ámbito ha establecido como objetivos:

- ✓ Promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ya que, en palabras de la Comisaria Anna Diamantopoulou, “mejorar la calidad de las condiciones de trabajo de las mujeres es fundamental para que la Unión Europea pueda alcanzar el objetivo que se ha marcado de aumentar la participación de las mujeres en el empleo”.
- ✓ Entre los objetivos de empleo de la Unión Europea definidos en la Estrategia de Lisboa 2000 se incluye lograr que la participación de las mujeres en la actividad laboral aumente hasta alcanzar el 60% en el año 2010, y el objetivo es conseguir que la participación general alcance el 70%. La estrategia se basa no sólo en la creación de puestos de trabajo sino que los puestos creados sean de calidad (Consejo de la Unión Europea de Lisboa, marzo de 2002).

- ✓ Integrar las cuestiones de género en las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Como recomendaciones a la hora de elaborar la evaluación de riesgos se citan: examinar la verdadera situación de trabajo, hacer que participen todos los trabajadores y en todos los niveles y evitar hacerse ideas preconcebidas sobre cuáles son los riesgos y quién se encuentra en situación de riesgo.

En España, ante la falta de personal joven cualificado, ha sido un sector tradicionalmente masculino, el del metal, el que ha dado el primer paso en este sentido. La **Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana** (Femeval) ha apostado por promover en condiciones de igualdad la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y para ello ha abordado la ejecución de un proyecto que tiene como uno de sus objetivos primordiales la incorporación del enfoque de género en los nuevos riesgos laborales.

Una de las acciones más significativas de la Federación en este sentido ha sido la presentación de una "Guía de buenas prácticas para la prevención y solución de los nuevos riesgos laborales con enfoque de género", que fue presentada por la psiquiatra y experta internacional en acoso moral, Marie-France Hirigoyen.

Se trata de un conjunto de recomendaciones y directrices "simples" y "fáciles de aplicar" ya que en materia de prevención, lo más importante es que "las cosas se hagan" y que las empresas puedan afrontar los nuevos riesgos laborales asociados a la presencia de la mujer en las empresas del sector del metal.



Si bien contamos con estas iniciativas y con las estrategias a nivel europeo que ayudan a la concienciación general de las empresas, debemos concluir que es mucho lo que queda por hacer en este ámbito. La prevención de problemas de salud y la promoción del bienestar en la empresa son importantes para la calidad del trabajo por lo que cabría sugerir la búsqueda de fórmulas que permitiesen tanto la prevención de los nuevos riesgos laborales como la aplicación del enfoque de género en todas las intervenciones que se realicen en esta materia.

CONTROL Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Alejandro Romero

Director de la División Servicios Prevención de Mutual Cyclops



en el entorno laboral se están produciendo cambios profundos y cada vez más acelerados: mayor competitividad, nuevos avances y desarrollos tecnológicos, así como un aumento de las exigencias cognitivas de los puestos de trabajo. Estas trans-

empresa. El trabajador sufre desmotivación general y laboral, desgana, irritabilidad, trastornos del sueño, descenso del rendimiento, incluso patologías como ansiedad y depresión. La empresa pierde productividad y proyecta una imagen negativa. Algunos autores destacan colectivos más expuestos a los Riesgos Psicosociales que otros a causa de las peculiaridades de su trabajo. Estos son el personal sanitario, el administrativo, los funcionarios y las fuerzas de seguridad.

La evolución de nuestra sociedad, acompañada por los cambios acontecidos en el mundo laboral, ha supuesto un aumento progresivo de todas aquellas patologías o sintomatologías de origen psíquico y mental. En las últimas décadas, se ha producido

formaciones, en ocasiones representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de Riesgos Psicosociales.

Los Riesgos Psicosociales tienen graves consecuencias para el trabajador y para la

una importante transferencia de trabajadores hacia el sector servicios y una continua introducción de nuevas tecnologías, lo que ha representado, en conjunto, un aumento de los requerimientos cognitivos de la tarea, además de producirse importantes cambios



a nivel de la reestructuración del trabajo y la flexibilidad en el empleo y los sistemas de producción.

Todo lo anterior ha supuesto que se hable de nuevos Riesgos Psicosociales como “riesgos emergentes”. Aunque esta denominación no significa que se trate de un problema antes inexistente, sino que la incidencia de los aspectos psicosociales del trabajo ha experimentado un crecimiento importante frente a los riesgos “tradicionales” de seguridad, higiene o ergonomía.

Entendemos como Riesgos Psicosociales: el estrés laboral, el burnout, el mobbing, el acoso sexual y la violencia física.

El estrés laboral y el burnout son efectos producidos por las exigencias psicológicas del entorno, mientras que el acoso psicológico, acoso moral o mobbing, el acoso sexual y la violencia física son causas de unas formas características de estrés laboral.

El estrés laboral

El estrés laboral es definido como “el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”.

Además de las condiciones presentes en el trabajo que puedan generar un posible riesgo psicosocial, como sería el estrés laboral, es necesario precisar que existen personas, que debido a su patrón de personalidad son más susceptibles de padecerlo. En consecuencia, han surgido nuevas patologías que han ido aumentando en los últimos años, como el workalcoholic (término anglosajón referente a la adicción al trabajo), o karoshi (en Japón se conoce con el nombre de “karoshi” una

enfermedad neurovegetativa provocada por la adicción al trabajo y que, en ocasiones, degenera en suicidio).

El estrés es consecuencia de un desequilibrio percibido entre, por un lado, los recursos personales y organizacionales de los que dispone una persona y, por otro, las exigencias de la situación. El estrés va unido a un riesgo; sin riesgo percibido en la situación, ya sea un daño sufrido, ya sea una posible amenaza de daño, o incluso un reto, no hay estrés.

Burnout

Denominamos Burnout a la respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Así como la palabra estrés viene de la física, el término Burnout proviene de la industria aeroespacial, viniendo a designar el agotamiento del carburante de un cohete, que tiene como consecuencia un sobrecalentamiento excesivo y la destrucción de la máquina.

Mobbing

El acoso psicológico, acoso moral o mobbing es la estrella actual de los denominados Riesgos Psicosociales. Podría considerarse como causa de una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Tiene muchas derivaciones, sinónimos y denominaciones, como por ejemplo: abuso de poder, hostigar, intimidar, hacer luz de gas, machacar, ningunear, tener manía...

Sí. El mobbing parece que es la estrella. Por lo menos mediática. Pero déjenme recordar lo que se indicaba en un artículo aparecido en Expansión y Empleo el 19 de octubre de 2003. En él, José María García, abogado de la Unión General de Trabajadores (UGT), reconoce que ni siquiera un diez por ciento de las denuncias que llegan a su gabinete acaban tramitándose, "ya que en un gran porcentaje el trabajador interioriza como represalias lo que son medidas organizativas".

Acoso sexual

Es la conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo. Podemos distinguir de dos tipos: el chantaje sexual y el acoso que crea un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado.

Violencia física

El concepto de violencia física, en este caso, es considerado como más amplio que el de la mera agresión física. La violencia física en el trabajo incluiría las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato.

Medidas de Prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su Art. 15 apartado d) nos indica que el empresario está obligado a 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 las labores monótonas y repetitivas y a reducir sus efectos en la salud. Y en su apartado g) a planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización, las condiciones, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Como premisas básicas, cualquier abordaje preventivo que se realice deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Global: no debe limitarse únicamente al puesto de trabajo sino que también contemplará todos los factores, incluidos los psicosociales.

Multidisciplinar: deberá contemplarse desde las diferentes disciplinas preventivas. En el tratamiento de este tipo de riesgos las disciplinas más directamente relacionadas con la psicología del trabajo son la de medicina del trabajo y la ergonomía.

Participativo: es un punto completamente imprescindible. Fundamental. La participación e implicación también de los trabajadores en la adopción de medidas para evitar o reducir estos riesgos debe ser absoluta.

Estructurado: cualquier abordaje de la prevención de los riesgos psicosociales, no conlleva una acción puntual sino una serie de acciones prolongadas en el tiempo estableciendo planes de actuación al respecto.

Las actividades de prevención no deben plantearse como iniciativas puntuales sino ser consideradas como una actividad organizacional estable y permanente.



Los Gestores Administrativos en la Era de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)

Estamos en la Era de la Tecnología de la Información y la Comunicación. No hay vuelta atrás. El mejor camino para el Gestor Administrativo es adaptarse a ella. Es una cuestión de negocio.

La Administración Pública ha apostado por la Tecnología, incluso más allá, por llegar a ser e-Administración, es decir, que todos los trámites y gestiones se realicen a través de Internet. Esa es la tendencia general en la sociedad,



*M^a Angeles Vega Ayuso
Dpto. de Informática del Colegio*

en las empresas y en la Administración; el Gestor Administrativo tiene que apostar por ello también. Aquel Gestor Administrativo que no se adapte a esta nueva Era pone en peligro su futuro.

Todo cambio lleva su tiempo, lo más importante es tomar la decisión. No es fácil cambiar los hábitos de trabajo, las costumbres. Pero si conocemos las ventajas que la Tecnología nos puede aportar, entonces es más fácil tomar la decisión. Entre estas ventajas se encuentran: reducción de

Actualmente se está trabajando para ofrecer nuevos Servicios y Herramientas que mejoren la calidad de vida profesional del Colegiado

costes y de tiempo; además de una nueva forma de captar clientes que conlleve mayores beneficios.

No se trata de cambiar a las personas por el ordenador, ni de eliminar las relaciones humanas. Ni siquiera de “automatizar” la profesión. El papel del Gestor Administrativo como intermediario entre la empresa/cliente con la Administración está basado en las relaciones humanas y así tiene que continuar. Son las formas, de llevar a cabo los trámites, las que mejoran. Si vemos en la tecnología un aliado, algo que hace que mejore nuestro negocio y que nos proporciona nuevos clientes, otros campos de actuación y más beneficios, entonces estaremos en el camino adecuado. Las relaciones humanas seguirán existiendo en el momento en que somos personas las que estamos detrás de un ordenador, las que asistimos a una Gestoría Administrativa para tratar un asunto... Sin embargo, el tiempo de espera detrás de una ventanilla será menor y ese tiempo que antes dedicábamos a hacer ciertas tareas, ahora podremos emplearlo de otra forma. Ganamos tiempo, reducimos costes.

Un paso importante a dar es la formación en ciertas áreas, tanto para el Gestor Administrativo, como para sus empleados. Estamos hablando de correo electrónico, Internet, páginas Web. Somos parte de la Sociedad de la Información, queramos o no, siendo Internet el elemento revolucionario. Es un microcosmos de la propia sociedad. Como tal, los Gestores Administrativos ya están representados en este “mundo virtual”. La página Web que el Colegio tiene pretende ser una ventana al mundo exterior. Por una parte, abierta a la sociedad en general y, por otra parte, exclusiva del sector. Desde hace unos meses, día a día, este Departamento de Informática del Colegio está trabajando para que así sea. Queremos una página dinámica, viva y sobre todo que sea una buena herramienta de trabajo para todos los Gestores Administrativos. En el Área específica del Gestor Administrativo se encuentran: Documentos relacionados con el ejercicio de la profesión, Programas, Histórico de la Revista del Colegio, Servicios Colegiales...

Actualmente se está trabajando para ofrecer nuevos servicios y herramientas que mejoren la calidad de vida profesional del Colegiado.

Aprovecho esta ocasión para pedir sugerencias, a todos, para mejorar la página. Os invito a visitarla, a navegar por ella y a hacer todas las sugerencias que puedan contribuir a conseguir una página donde todos los Gestores Administrativos se sientan identificados.

HACIA UN NUEVO CONTROL TRIBUTARIO

GESAF (GABINETE JURIDICO DE GESTORES ADMINISTRATIVOS-ASESORES FISCALES)

El Plan de Control Tributario para el ejercicio 2005 se caracteriza, esencialmente, por desarrollar el Plan de Prevención de Lucha contra el Fraude Fiscal elaborado por la Agencia Tributaria y del que ya hemos dado traslado en colaboraciones anteriores.

Dentro de este Plan existen áreas de riesgo fiscal y actuaciones prioritarias, que se desarrollarán en cada uno de los planes parciales de los que consta el mismo.

Nos referiremos a los planes parciales de la Inspección de los Tributos, de Aduanas e Impuestos Especiales y por último al Plan Parcial de los Órganos de Gestión.

Plan Parcial de la Inspección Financiera y Tributaria

Las premisas básicas del mismo son:

- ✓ Reforzar la investigación contra las tramas de fraude, especialmente en el ámbito del IVA aplicado a operaciones intracomunitarias.
- ✓ Prestar atención preferente a sectores de gran importancia económica, como el inmobiliario, que será objeto de un control integral por unidades especializadas.

- ✓ Potenciar decididamente la utilización intensiva de las tecnologías de la información aplicadas al control tributario.
- ✓ Orientar las actuaciones de comprobación a una mayor homogeneización y normalización de los procedimientos tributarios.
- ✓ Ampliar el ámbito de la colaboración institucional, nacional e internacional.

Muy importante resulta reseñar cuales serán, bajo la perspectiva de la inspección financiera y tributaria, las áreas de riesgo fiscal y atención prioritaria. Así:

- 1) Lucha contra las tramas organizadas de fraude del Impuesto sobre el Valor Añadido en las operaciones intracomunitarias.

Se controlará a las empresas que acceden al registro de exportadores y otros operadores económicos y la actividad y los datos tributarios de los ya inscritos.

También se realizarán requerimientos de información a empresas relacionadas con determinados sectores que se estimen relacionados con sectores de fraude. Se potenciará la obtención de información de otros Estados. Y se hará un seguimiento de la devolución de IVA solicitadas.

2) Control sobre el sector inmobiliario comprobando todas las operaciones y sus planificaciones y estructuras, desde las compras de solares, a la construcción y promoción de los mismos. Para ello, la inspección tributaria utilizará las siguientes pautas:

- ✓ Control de las recalificaciones y urbanizaciones de terrenos, con actuaciones de obtención de información sobre desarrollos urbanísticos.
- ✓ Control de la promoción de edificaciones, investigando la actividad del promotor y las operaciones de venta realizadas.

✓ Seguimiento y comprobación de las actividades de construcción, con atención especial a los supuestos de subcontratación y la facturación de empresarios en régimen de estimación objetiva.

✓ Investigación de las inversiones realizadas en inmuebles tanto por particulares como por sociedades interpuestas, y de las transmisiones entre particulares de inmuebles de segunda mano.

✓ Control de operaciones inmobiliarias (adquisición, tenencia y transmisión) de no residentes en España.



✓ Control de la intermediación inmobiliaria y financiación hipotecaria.

3) Seguimiento y control de operaciones de ingeniería fiscal en el ámbito internacional, sobre todo operaciones relacionadas con paraísos fiscales y territorio de escasa tributación.

4) Se realizarán controles exhaustivos en las siguientes modalidades de contribuyentes: los que hubieran renunciado o hayan quedado excluidos del régimen de estimación objetiva o régimen simplificado del IVA; contribuyentes que tributen en estimación directa y estén vinculados

con sociedades mercantiles que realizan algún tipo de actividad empresarial; profesionales, artistas y deportistas que tributan como personas físicas o a través de sociedades de profesionales.

5) Control de contratistas y subcontratistas en todos los sectores. Control que se realizará a través del seguimiento de las solicitudes de certificados pertinentes, con intervención en los casos en que se pueda detectar algún tipo de incumplimiento o irregularidad.

6) Comprobaciones verticales de sectores económicos.



- 7) En el ámbito del IVA, seguimiento y control de las solicitudes de devolución.
- 8) Control del cumplimiento de las obligaciones formales en contribuyentes que inician su actividad.
- 9) Intercambio de información con las respectivas comunidades y ciudades autónomas para controlar, entre otros aspectos, los cambios de domicilio.

Plan Parcial de Aduanas e Impuestos Especiales

Se concreta el plan en este aspecto en los siguientes puntos de actuación:

- 1) Operaciones intracomunitarias de adquisición de vehículos de «alta gama» en relación con el Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte.
- 2) Embarcaciones de recreo declaradas con exención en el Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte por destinarse a arrendamiento, o no declaradas por tratarse de embarcaciones de bandera no española que, sin embargo, son disfrutadas por residentes en España.
- 3) Operaciones de despacho a libre práctica con elusión del pago del Impuesto sobre el Valor Añadido que incrementan el desarrollo de la economía sumergida.
- 4) Circulación intracomunitaria de productos sujetos a Impuestos Especiales de Fabricación, con especial atención a su desviación hacia la fabricación ilegal de bebidas alcohólicas.

- 5) Blanqueo de capitales vinculados fundamentalmente al tráfico de productos de ilícito comercio.
- 6) Importación de cigarros en el territorio de aplicación del Impuesto Especial sobre Labores de Tabaco.
- 7) Falsa declaración aduanera de importadores sin actividad económica, con especial atención a las denominadas sociedades «buzón» o «nidos de empresas», utilizadas tanto en relación con la importación de productos de ilícito comercio como con la economía sumergida.
- 8) Importación de productos procedentes de Asia en materia de subvaloración, regímenes preferenciales, derechos anti-dumping e incumplimientos de la política comercial.
- 9) Falsificación de marcas y economía sumergida ligada a estas actividades.
- 10) Aplicación indebida de exenciones y bonificaciones en los Impuestos Especiales de Fabricación, al destinarse los productos a finalidades distintas de las previstas.
- 11) Fraudes e irregularidades derivadas del uso de facilidades administrativas en los procedimientos de gestión aduanera.

Plan Parcial de Gestión Tributaria

Se centrará básicamente en actuaciones de verificación y control reforzadas con actuaciones de información y asistencia mediante requerimientos para el control de la manera más inmediata posible del cumpli-

miento formal y documental relacionado con la declaraciones tributarias presentadas.

Para ello las actuaciones de los órganos de gestión irán encaminadas a:

- 1) Consolidación y ampliación del servicio de borrador de declaración en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con el doble objetivo de mejorar la atención al contribuyente y de reducir el riesgo de incumplimiento fiscal.
- 2) Refuerzo de la gestión censal para mejorar la información sobre las actividades económicas desarrolladas, su emplazamiento y contenido. En 2005 se prestará especial atención al «Censo de empresarios, profesionales y retenedores», así como a las entidades en constitución que reúnan determinados perfiles de riesgo y a entidades sin personalidad jurídica que soliciten un código de identificación fiscal, potenciando para ello la colaboración con las instituciones que intervienen en el proceso de asignación del número de identificación fiscal y en los trámites de constitución de las entidades.
- 3) En el ámbito de las obligaciones periódicas el control se centrará en las declaraciones que presentan importes simbólicos o diferimiento de ingresos al último período de liquidación del ejercicio, así como en la detección de omisiones de la obligación de declarar.
- 4) La trascendencia para la gestión de los tributos de las declaraciones informativas justifica el carácter prioritario de su control, tanto en lo que se refiere a la correcta declaración de los datos, como a la incorporación inmediata de la información. Se prestará especial atención a la información relativa a los contribu-

yentes no obligados a declarar en dicho impuesto y a los que solicitan que se les envíe un borrador de declaración. En 2005, el establecimiento de la obligación de presentación telemática para gran número de declaraciones informativas, y especialmente para el modelo 190 «Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta», requerirá la adaptación de los procedimientos de Gestión Tributaria a la generalización de la vía telemática como principal forma de presentación de estas declaraciones.

- 5) Respecto de las declaraciones anuales, los controles se efectuarán con mayor diversificación sobre todas las declaraciones, con aplicación de los procedimientos de verificación de datos o de comprobación limitada, debiendo indicarse en el inicio su naturaleza y alcance. En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se intensifica la comprobación de los rendimientos del capital inmobiliario, ganancias de patrimonio y actividades económicas, así como el control de determinadas exenciones y deducciones, en particular la de vivienda.
- 6) Control del cumplimiento de sus obligaciones tributarias por los contribuyentes que aplican el régimen de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y los regímenes especiales del Impuesto sobre el Valor Añadido coordinados con aquél.
- 7) Modificación en la gestión del Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte para impedir que se tengan por presentadas declaraciones de este Impuesto en las que la valoración de los vehículos sea manifiestamente inferior a su valor de mercado.

La gestión y la contabilidad, más fáciles con LAPIZ CONTABLE®

Más de 800 profesionales ya utilizan esta solución

Desde que hace diez años comenzara su actividad, el Centro Andaluz de Tecnologías de la Información (CAT) mantiene la misma filosofía: ofrecer soluciones eficaces, rentables y competitivas. Y **LAPIZ CONTABLE®** es su solución estrella.

Se trata de un pequeño escáner, en forma de rotulador, que sirve para capturar los datos de las facturas de compras y ventas, así como cobros y pagos, con sólo una pasada del escáner por el documento.

Desarrollada y patentada a nivel internacional por CAT, esta herramienta permite automatizar la captura de datos de índole contable desde el propio documento, mediante un asistente para introducción de asientos contables, compuesto por un escáner de mano tipo "lápiz" y una aplicación de software que, enlazada a una aplicación de contabilidad, genera los asientos de forma rápida y sencilla: simplemente pasando un pequeño escáner por encima de los datos relevantes.

Una serie de algoritmos y potentes sistemas de búsqueda permiten la optimización de los resultados y corrigen posibles errores de interpretación del

propio escáner. **LAPIZ CONTABLE®** soporta las aplicaciones más extendidas del mercado tales como NCS, Contaplus, A3 Software o Logic.

El principal beneficio de esta herramienta consiste en la recuperación del tiempo invertido en la transcripción y la fiabilidad en la introducción de los asientos contables, evitando tener que picar manualmente una a una cada factura frente al ordenador prolongándose esta tarea en horas interminables. Resulta especialmente útil cuando hay que hacer frente a los trimestres de IVA ya que permite introducir los asientos de la manera más rápida y fiable.

Asimismo, evita la codificación de cuentas, mejora la velocidad en la introducción de asientos, no requiere conocimientos contables ni de manejo de la aplicación de contabilidad, aumenta el rendimiento, la ergonomía y disminuye la fatiga y el cansancio, especialmente en sesiones de trabajo prolongadas. Son ya más de 850 empresas las que trabajan con **LÁPIZ CONTABLE®**.