

Prestigiar la figura del experto contable



MARCOS ANTÓN RENART

Director ejecutivo de Economistas Contables del Consejo General de Economistas (EC-CGE)

Si yo les pregunto quién es el contable de su empresa, ustedes me dirán que es aquella persona que les lleva la contabilidad. Y si yo les pregunto ahora qué título acredita que es contable, posiblemente se haga el silencio y no les venga a la mente el nombre de ninguno en particular.

Si pensarán en el título universitario de esa persona, en los conocimientos que ha adquirido en sus estudios previos en la universidad, probablemente junto a una formación específica adicional y que esa persona es la que lleva muchos años en la empresa al frente de esta labor, recogiendo mucha experiencia y conocimientos. Pero lo cierto es que en este país, a diferencia de otros como Alemania, Portugal o Francia, y también en diversos países anglosajones y de América Latina, no existe, hasta la fecha, una regulación para dicha figura. Me refiero a la figura del experto contable. Ciertamente es que en determinados grados universitarios y títulos propios y oficiales académicos se imparte formación específica en materia contable. Pero esto no conduce al reconocimiento oficial de esta figura como tal.

Ahora, preguntémosle el porqué es buena dicha acreditación tanto para el economista como ejercicio libre, el de la empresa o el docente, así como para las empresas que cuentan con sus servicios. Para los primeros supone un marchamo de calidad y, por tanto, un reconocimiento diferenciador en este entorno global y cada vez más competitivo en el que vivimos. Poder decir

que has superado una acreditación respaldada por una institución con criterios objetivos, transparentes y rigurosos supone un plus de calidad para cualquier profesional y una mayor diferenciación frente a los demás. Máximo si la institución que te acredita, como es el caso del Consejo General de Economistas, es conocida, respetada y apoyada por toda la profesión.

Por otro lado, las empresas, y su obligación de rendición de cuentas anuales. Una información que estará a disposición de los agentes vinculados directa o indirectamente a la empresa, cuya utilidad a estas alturas queda fuera de duda y que pretende mostrar la realidad de cómo lo están haciendo y en qué situación económico-financiera se encuentran. Con independencia del tamaño de las empresas, que sí importa, por ejemplo, a efectos de una rendición de mayor información contable, las cuentas anuales que estas transmitan al exterior tienen que ser fiables. Al igual que sucede con la mujer del César, no solo deben serlo sino también parecerlo. Si no muestran la imagen fiel, pierden su utilidad.

Contar con profesionales que puedan acreditar que han superado unos filtros de calidad, que siguen formándose y, en consecuencia, están permanentemente actualizados debiera garantizar en mayor medida la calidad de la información que se suministra. Debemos recordar, además, que en el supuesto de que la empresa tenga la obligación de presentar un informe de auditoría, las cuentas anuales de la empresa contarán con la revisión de

un experto como es el auditor. Pero, si hablamos de esa gran mayoría de empresas que no tienen obligación de presentar dicho informe, ¿quién garantiza la imagen fiel de esas cuentas? (y no nos referimos, evidentemente, a quién las firma). En consecuencia, contar con profesionales acreditados y, por tanto, altamente cualificados, que siguen formándose, garantiza en mayor medida la calidad de la información y puede suponer una mayor reputación frente a los agentes vinculados a la empresa a los que antes nos referíamos.

Un perfil aproximado, pero no cerrado atendiendo a la diversidad de casuísticas, de quién se aproxima al perfil del experto contable es el de un profesional altamente cualificado en materia de contabilidad y que aúna formación pasada, presente y futura (en su necesidad de formación continua), con reconocida experiencia en el tema que nos ocupa y que conoce la realidad empresarial, porque la ha analizado, elaborando informes o dictámenes u otros estudios de carácter técnico/científico. Viene a ser el de un profesional al que usted le encargaría, por ejemplo, y simplificándolo mucho, un informe sobre la situación de una empresa. Hablamos de una figura que podría llevar a cabo diversos trabajos. Entre ellos, por ejemplo, que pueda asesorar a las pymes en distintos frentes (algo en sintonía con el interés creciente de los profesionales europeos de menor tamaño en los últimos años por ofrecer más servicios y de calidad a sus clientes); elaborar dictámenes periciales; realizar trabajos de valoración; elabo-

rar informes especiales y entre ellos, un informe de procedimientos acordados; llevar a cabo la formulación de cuentas y cálculos y revisiones parciales de información contable, por ejemplo, para entidades financieras; entre otros, por citar algunos de ellos.

Esta sociedad necesita, cada vez más, profesionales muy preparados y permanentemente actualizados. Máximo en un entorno cambiante y global como el que vivimos y al que antes nos referíamos. La contabilidad, y su normativa, también se encuentra inmersa desde hace muchos años en este continuo proceso de cambio y actualización, a nivel nacional e internacional. Sirva como ejemplo la reciente reforma de la Directiva Contable Europea de 2013 y que entrará en vigor en 2016. El haber hecho muy bien los deberes en este país nos permite afirmar que estamos preparados para el global contenido de la misma. No obstante, un buen profesional no puede caer en el error de creer que sabe lo suficiente.

Por todo ello, el Consejo General de Economistas considera que las organizaciones y los usuarios de la información financiera demandan una figura profesional que dé garantía de calidad en asesoramiento contable y en informes de expertos que no requieren de la intervención de auditores de cuentas. Sin duda, es necesario reconocer y prestigiar la figura del experto contable en España, como ya sucede con la del auditor. Y así, este Consejo General, con su registro de expertos contables acreditados, seguirá apostando decididamente por dicha figura.



Esta sociedad necesita, cada vez más, profesionales muy preparados y permanentemente actualizados, máximo en un entorno cambiante y global"

A contratar personal investigador



MARÍA COROMINAS

Directora general de F. Iniciativas

En coherencia con el compromiso de apoyo a las políticas de innovación y mejora de la competitividad del conjunto de los sectores económicos en España, el Gobierno español decidió recuperar y, lo que es más importante, mejorar el incentivo de las bonificaciones al personal investigador. Aunque el Real Decreto 475/2014 que regula este incentivo se publicó el 14 de junio, la fecha a partir de la que es posible aplicar dichas bonificaciones de forma efectiva fue el 14 de septiembre. Este incentivo había desaparecido en nuestro país en agosto de 2012.

Con esta medida, por un lado se pretende fomentar la contratación de personal que pueda dedicar gran parte de su tiempo a proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica (I+D+i). Por otra parte, se busca impulsar un incentivo que tenga un efecto inmediato en los gastos empresariales

y cuya aplicación no dependa, en gran medida, de la situación financiera de la empresa.

La bonificación del personal investigador es un incentivo de naturaleza no tributaria que premia a las empresas que, con independencia de su tamaño, tienen en la innovación el eje central de su crecimiento. Este —llamémoslo de este modo— premio se materializa en una reducción del 40% de las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes de los trabajadores que dedican, como mínimo, un 85% de su tiempo al desarrollo de proyectos de I+D+i. Las empresas que quieran aprovechar este incentivo deberán tener en cuenta que los trabajadores con derecho a la bonificación podrán ser titulados y no titulados, incluidos en los grupos de cotización 1, 2, 3 y 4, ya sea su contrato de carácter indefinido, en prácticas o por obra o servicio determinado.

En este último caso, el contrato deberá tener una duración mínima de tres meses.

Parte de los requisitos, recogidos en el ya citado RD 475/2014, suponen, por ejemplo, la obligatoriedad de obtener un informe motivado emitido por el Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) en aquellos casos en los que se pretenda bonificar a 10 o más trabajadores durante más de tres meses. Este mecanismo, al igual que ocurre para las deducciones fiscales por I+D+i, garantiza tanto a la AEAT como a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de los requisitos establecidos, como que el personal que se está bonificando encaja con las definiciones de I+D+i recogidas en el artículo 35 de la Ley de Impuesto sobre Sociedades. Asimismo, aporta seguridad jurídica a la aplicación del incentivo.

Destacar también, como novedad, la compatibilidad plena con

las deducciones por I+D+i solo para aquellas empresas reconocidas por el MINECO con el sello de pyme innovadora. Para el resto de empresas, dicha compatibilidad se entenderá siempre que no se apliquen sobre un mismo investigador. Eso sí, hay que tener en cuenta en ambos casos que se deberá aportar a la AEAT una memoria anual de actividades y proyectos ejecutados a efectos de comprobación.

Es probable que sea un acierto impulsar este tipo de procesos con la participación de hasta tres ministerios (Economía, Hacienda y Empleo). La aplicación del incentivo para los meses restantes del ejercicio fiscal 2014 ya no es posible, dado que la notificación pertinente a la Seguridad Social debía realizarse entre el 14 de septiembre y el 14 de noviembre. No obstante, cabe poner las miras en el siguiente ejercicio fiscal para ejercitar esta comunicación y poder

aplicar de manera automática dichas bonificaciones. De todas maneras, antes del 30 de diciembre de 2014 todavía es posible solicitar ingresos indebidos por el personal que cumpla los requisitos, bajo el principio de retroactividad, desde 1 de enero de 2013.

Complementando a este incentivo, las empresas tienen otras vías para financiar el personal investigador. Dentro del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación encontramos el programa estatal de promoción del talento y su empleabilidad que busca incentivar la formación, especialización, inserción laboral y movilidad de los recursos humanos en I+D+i. A nivel europeo, las acciones Marie Skłodowska Curie, en homenaje a la científica franco-polaca, facilitan la movilidad y la formación de los investigadores mediante distintos instrumentos, siempre bajo la modalidad de subvenciones a fondo perdido.