

ConocimientoAsesor

Este boletín forma parte del Servicio Conocimiento Asesor Diario (CAD) | N° 293 SEPTIEMBRE 2022



Las indemnizaciones de altos directivos en el IRPF

Problemática de la ampliación del alcance de las actuaciones del procedimiento de comprobación limitada

Reconocimiento de los ingresos con contraprestación variable

Riesgos actuales de los inversores en bolsa: ¿qué se puede hacer ante las pérdidas?

La problemática de los contratos fijos discontinuos

Novedades en la Ley de Propiedad Horizontal y Morosos



CONOCIMIENTO DE LOS EXPERTOS

04 LAS INDEMNIZACIONES DE ALTOS DIRECTIVOS EN EL IRPF

En varias sentencias el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional han determinado que los altos directivos tienen derecho a disfrutar de un mínimo fiscalmente exento en el IRPF sobre las indemnizaciones que perciban al ser despedidos o cesados por sus (...)

CONOCIMIENTO DE LOS EXPERTOS

07 PROBLEMÁTICA DE LA AMPLIACIÓN DEL ALCANCE DE LAS ACTUACIONES DEL PROCEDIMIENTO DE COMPROBACIÓN LIMITADA

El procedimiento de comprobación limitada es el más utilizado por la Agencia Tributaria para regularizar a los contribuyentes, sobre todo en el IRPF e IVA. (...)

CONOCIMIENTO DE LOS EXPERTOS

09 RECONOCIMIENTO DE LOS INGRESOS CON CONTRAPRESTACIÓN VARIABLE

El Plan General de Contabilidad (PGC) define de forma genérica los ingresos en el apartado 4º "elementos de las cuentas anuales" de su primera parte, correspondiente al marco conceptual de la contabilidad (MCC), no obstante, la enorme casuística de las (...)

CONOCIMIENTO DE LOS EXPERTOS

12 RIESGOS ACTUALES DE LOS INVERSORES EN BOLSA: ¿QUÉ SE PUEDE HACER ANTE LAS PÉRDIDAS?

Una vez transcurrido el primer semestre de 2022, los inversores en Bolsa están sufriendo significativas pérdidas causadas por la conjunción de diversos factores económicos, geopolíticos y financieros. Frente a dichas pérdidas producidas en el ejercicio (...)

CONOCIMIENTO DE LOS EXPERTOS

15 LA PROBLEMÁTICA DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

La norma pretende encuadrar bajo los fijos discontinuos a trabajadores hasta ahora temporales pero que ocupaban puestos estables, aunque no fueran continuados durante todo el año. Se concreta en aquellos de actividades estacionales o de temporada, o que sin tener ese carácter puramente estacional sean "de (...)

CONOCIMIENTO DE LOS EXPERTOS

18 NOVEDADES EN LA LEY DE PROPIEDAD HORIZONTAL Y MOROSOS

La Ley 10/2022 nació con el objetivo de impulsar la actividad edificatoria residencial, debido a la elevada antigüedad que reviste la vivienda en el estado español, así como, a la baja tasa de rehabilitación efectiva de la misma. El 16 de junio del presente año, entró en vigor la tan, entiendo que, necesaria Ley 10/2022, de 14 (...)

CASO DEL CENTRO DE ESTUDIOS

20 ¿CÓMO TRIBUTA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN EL IRPF?

CASO DEL CENTRO DE ESTUDIOS

23 ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE PAGOS DE PERSONA FÍSICA NO EMPRESARIO. PLAN DE LIQUIDACIÓN

CASO DEL CENTRO DE ESTUDIOS

21 EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO POR MOTIVOS INHERENTES A LA PERSONA TRABAJADORA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

DEBATE ENTRE PROFESIONALES

25 LAS CLAVES DE LA PRÓXIMA REFORMA DE LA COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR AUTÓNOMO

ADMINISTRACIÓN Y TRIBUNALES

27 MODELO 720. NO SE PUEDEN IMPUTAR GANANCIAS DE PATRIMONIO NO JUSTIFICADAS EN RELACIÓN CON BIENES ADQUIRIDOS EN PERÍODOS PRESCRITOS

EL TRIBUNAL SUPREMO RECUERDA QUE ES IMPROCEDENTE EL DESPIDO OBJETIVO QUE SE EFECTÚA SIN ENTREGAR A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES COPIA DE LA CARTA DE CESE

VALIDEZ Y EFICACIA DE LOS PACTOS PARASOCIALES PARA LAS EMPRESAS

ASISTENCIA TELEMÁTICA A JUNTAS GENERALES. LUGAR DE CELEBRACIÓN

INTERPRETANDO LA ACTUALIDAD JURÍDICA

29 LAS REPERCUSIONES DEL FIN DE LA MORATORIA CONCURSAL

NUESTRO CENTRO DE ESTUDIOS

34 Entre bastidores NUEVAS MEJORAS EN LA PLATAFORMA MK CONTENIDOS

OPINIONES 10

38 NUEVA LEY DE STARTUPS: ¿QUÉ

30 RECAPITULANDO. CHECKLIST DEL MES

33 HEMOS COMENTADO Y ANALIZADO DURANTE ESTE MES

OFICIO DE ASESOR

35 Habilidades de Asesor LA ARMONIZACIÓN ENTRE FAMILIA Y TRABAJO CADA DÍA ES MÁS IMPORTANTE

Retornando de las vacaciones seguimos preocupados por la situación que se vive en todo el Mundo. Recesión es la palabra tabú del momento. Hace dos años fue covid y ahora la guerra de Ucrania y Rusia ha hecho saltar por los aires todas las previsiones económicas de todos los países. Raro es el país que no mire con reojo su inflación y si llega la temida recesión económica. La Fed y el BCE ya han movido ficha en el tablero. Ahora falta ver como respondemos cada uno en su propio escenario. Pasan los meses y la incertidumbre, por una cauda u otra, sigue latente. A ver el último trimestre del año que nos deparará.

En el boletín tratamos diferentes temas de actualidad como: Las indemnizaciones de altos directivos en el IRPF; Problemática de la ampliación del alcance de las actuaciones del procedimiento de comprobación limitada; Reconocimiento de los ingresos con contraprestación variable; Riesgos actuales de los inversores en Bolsa ¿Qué se puede hacer ante las pérdidas?; Problemática de los contratos fijos discontinuos y Novedades en la Ley de Propiedad Horizontal y morosos.

Saludos.
Consejo Editorial

AGENDA DE OBLIGACIONES

Recuerde

HASTA EL 20 DE SEPTIEMBRE**RENTA Y SOCIEDADES**

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas.

- Agosto 2022. Grandes empresas: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

IVA

- Julio y agosto 2022. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349
- Agosto 2022. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380

HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE**IVA**

- Año 2021. Solicitud de devolución del IVA soportado: Mods. 360,361
- Agosto 2022. Autoliquidación: Mod. 303
- Agosto 2022. Grupo de entidades, modelo individual: Mod. 322
- Agosto 2022. Grupo de entidades, modelo agregado: Mod. 353
- Agosto 2022. Ventanilla única - Régimen de importación: Mod. 369

HASTA EL 20 DE OCTUBRE**RENTA Y SOCIEDADES**

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas.

niales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas.

- Septiembre 2022. Grandes empresas: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
- Tercer trimestre 2022: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216

Pagos fraccionados Renta

- Tercer trimestre 2022:
 - » Estimación directa: Mod. 130
 - » Estimación objetiva: Mod. 131

Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de no Residentes

- Ejercicio en curso:
 - » Régimen general: Mod. 202
 - » Régimen de consolidación fiscal (grupos fiscales): Mod. 222

IVA

- Septiembre 2022. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349
- Septiembre 2022. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380
- Tercer trimestre 2022. Autoliquidación: Mod. 303
- Tercer trimestre 2022. Declaración-liquidación no periódica: Mod. 309
- Tercer trimestre 2022. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: 349
- Tercer trimestre 2022. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380
- Solicitud de devolución del recargo de equivalencia y sujetos pasivos ocasionales: 308
- Reintegro de compensaciones en el régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca: Mod. 341

Este Boletín forma parte de
Conocimiento Asesor Diario (CAD)

Responsable de contenidos:
Consejo Editorial

Edita:
Chequeo, Gestión y Planificación
Legal, SL
c/ Trafalgar, 70, 1ª planta
08010 Barcelona
Imprime:
SITER s.a.l. - Terrassa
Depósito Legal:
B-7512-96

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

CARLOS MARÍN LAMA.
Abogado
JOSÉ M. PAÑOS PASCUAL.
Abogado. Presidente ACAT
FERRAN RODRÍGUEZ.
Dr. en Ciencias económicas i
empresariales. Auditor-censor jurado
de cuentas no ejercitante. Profesor
del máster en contabilidad y auditoría
Universitat Abad Oliba - Colegio de
Censores Jurados de Cuentas
ANTONIO VALDIVIA.
Abogado y Economista
Mª ALBA SUGRAÑES RIERA.
Abogada. Socia de Sugrañes &
Rodríguez abogados
MILAGROSA GONZÁLEZ GRANDE.
Abogada
ANDRÉS PÉREZ SUBIRANA.
Abogado, socio director de Despatx
Casares Advocats Associats. Profesor
del Máster Acceso a la Abogacía de
ESADE y de la UOC
ELISABET VILÀ.
Abogada. Aquea Abogados
JESÚS ORTIZ.
Responsable Dpto. Fiscal / Contable
en ECM Asesores & Consultores
ENRIQUE MORENO JURADO.
Colaborador Área Fiscal de TOMARIAL

PLANIFICACIÓN JURÍDICA

c/Trafalgar, 70, 1ª planta
08010 Barcelona
Telf. 93 319 58 20
www.planificacion-juridica.com



Las indemnizaciones de altos directivos en el IRPF

En varias sentencias el Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional han determinado que los altos directivos tienen derecho a disfrutar de un mínimo fiscalmente exento en el IRPF sobre las indemnizaciones que perciban al ser despedidos o cesados por sus empleadores. Tanto en caso de despido por desistimiento del empresario como en caso de despido improcedente, el directivo puede disfrutar de exención por un importe equivalente a la indemnización mínima de siete o 20 días aplicable en estos casos, criterio también seguido por el TEAC.

Indemnización por despido en el contrato de alta dirección

Cuando un trabajador es despedido, la empresa que lo contrató está obligada a satisfacerle, como indemnización, la cuantía que establezca el Estatuto de los Trabajadores, la cual, precisamente por tratarse de una indemnización fijada por ley, queda exenta de tributar por IRPF. Por ejemplo, en un *despido improcedente*, la indemnización legal es de entre 33 y 45 días de salario por año trabajado, por lo que la indemnización que no supere dicha cuantía queda exenta en el IRPF hasta los 180.000 euros.

No obstante, cuando el trabajador ha sido contratado mediante un contrato de alta dirección y es despedido, no hay una indemnización legal fija establecida. Es decir, si se trata de una relación laboral especial que une al alto directivo con su empresa, puede extinguirse por causas ajenas a la voluntad de aquel (RD 1382/1985 art.10 s.). En tal caso, el empleado tiene derecho, en principio, a la correspondiente indemnización, en defecto de pacto, y de conformidad con lo previsto en la normativa específica de esta relación laboral.

De acuerdo con el art. 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección con relación a la extinción del contrato por voluntad del empresario, se establece lo siguiente:

Uno. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

Dos. El contrato podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable del alto directivo, en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores; respecto a las indemnizaciones, en el supuesto de despido declarado improcedente se estará a las cuantías que se hubiesen pactado en el contrato, siendo en su defecto de veinte días de salario en metálico por año de servicio y hasta un máximo de doce mensualidades.

Tres. Cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas en el párrafo dos de este artículo, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despedido se reintegrase al empleo anterior en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto.

Por tanto podemos distinguir:

Desistimiento. En caso de que la extinción del contrato se produzca por desistimiento de la empresa, ésta debe satisfacer la indemnización que se haya pactado en el contrato. Si no existe pacto al respecto, la ley establece que la indemnización mínima que tiene derecho a percibir el trabajador es de 7 días de salario por año trabajado, con un importe máximo de 6 mensualidades.

Improcedente. En caso de despido improcedente, la indemnización también es la pactada en el contrato. Sin embargo, si no

hay pacto, es de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Tributación en el IRPF

El artículo 7 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF) recoge las rentas exentas del impuesto, estableciendo en su letra e) la exención de las indemnización por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

El importe exento tiene como límite 180.000 euros siempre que el despido o cese se produzca a partir del 1-8-2014 -salvo que derive de un expediente de regulación de empleo aprobado o un despido colectivo en el que se hubiera comunicado la apertura del período de consultas a la autoridad laboral, con anterioridad, en ambos casos, a dicha fecha.

Asimismo, y al igual que en otros supuestos de despido, si el trabajador ha estado contratado por la empresa más de dos años, la parte de indemnización que no quede exenta (por superar la que sea aplicable a siete días por año trabajado) puede acogerse a la reducción del 30%.

Durante años, la doctrina administrativa y la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso), interpretó que la exención del artículo 7.e) de la LIRPF no era aplicable en los supuestos de ceses de relación laboral especial de alta dirección, dado su carácter pactado.

Debido a esta libertad de pactos, hasta hace un tiempo el criterio de Hacienda era que las indemnizaciones que percibía el alto directivo tributaban en su totalidad en el IRPF. Hacienda consideraba que la exención sólo era aplicable a las indemnizaciones establecidas por imperativo legal, requisito que no se da en el caso de los altos directivos (en el que la indemnización prevista en la ley es subsidiaria a la pactada en el contrato).

Mínimo legal: jurisprudencia de los tribunales

En relación a la posible aplicación de la exención en el IRPF a las indemnizaciones por despido percibidas por los altos directivos, el Tribunal Supremo, en sentencia de 5 de noviembre de 19, estableció como nuevo criterio interpretativo que, en los supuestos de extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario, la legislación laboral reconocía el derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, con el límite de seis mensualidades (RD 1382/1985 art.11.1) y, por tanto, que esa cuantía de la indemnización debía estar exenta de tributación en el IRPF. Teniendo en cuenta que la citada sentencia se refería a un supuesto de desistimiento del empresario, se planteó con posterioridad si el criterio fijado por el alto Tribunal podía hacerse extensible al supuesto en que la indemnización tenía su origen no en el desistimiento del empresario, sino en un despido improcedente. Este último supuesto ha sido analizado en sentencia de la AN 21-10-21, que reconoce

asimismo la exención en los supuestos de despido improcedente en la cuantía reconocida como indemnización mínima obligatoria en estos casos (20 días de salario por año trabajado con el límite de doce mensualidades; RD 1382/1985 art.11.2)

En este sentido la sentencia del Tribunal Supremo, de 5 noviembre de 2019 (recurso de casación número 2727/2017), establece como cuantía exenta de IRPF la indemnización mínima obligatoria aplicable en los casos de extinción de la relación laboral especial por desistimiento del empresario. También el Tribunal Supremo (TS) en su sentencia con fecha de 4 de septiembre de 2020 dictaminó que los altos directivos tienen derecho a disfrutar de un mínimo fiscalmente exento en el IRPF sobre las indemnizaciones que perciban al ser despedidos o cesados por sus empleadores.

Con estas sentencias el TS fija definitivamente los criterios a seguir y, por tanto, jurisprudencia alegable por el resto de Tribunales, y que debe cumplir la Administración tributaria tras diversas controversias al respecto con la Agencia Tributaria, así como con el mismo Tribunal, que año atrás había declarado íntegramente sujeta al IRPF la indemnización de un alto directivo.

En el caso en cuestión, el alto directivo había pactado con la empresa una indemnización superior a la prevista por el Estatuto para los trabajadores ordinarios, que además tuvo que ser posteriormente elevada a un importe bruto que finalmente superó los 500.000 euros.

El directivo inició su reclamación contra Hacienda en 2013, al reclamar la rectificación de la autoliquidación de IRPF relativa al ejercicio 2012. Tras agotar la vía administrativa, inició la vía judicial hasta alcanzar una estimación judicial en el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que fijó que toda indemnización por despido está sujeta a una exención fiscal de siete días de salario por año trabajado con el límite de seis mensualidades, que "ha de ser considerada como una indemnización mínima obligatoria, para los supuestos de desistimiento del empleador de un trabajador de alta dirección, incluso en los casos de pacto expreso, que excluya toda indemnización por cese".

Tras elevar dicho conflicto al Supremo, el Alto Tribunal ha ratificado dicho criterio que ya había sido fijado en una anterior Sentencia de noviembre de 2019 estableciendo que "en los supuestos de extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de siete días de salario por año de trabajo, con el límite de seis mensualidades, y, por tanto, que esa cuantía de la indemnización está exenta de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas".

“ EL TRIBUNAL SUPREMO (TS) EN SU SENTENCIA CON FECHA DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 2020 DICTAMINÓ QUE LOS ALTOS DIRECTIVOS TIENEN DERECHO A DISFRUTAR DE UN MÍNIMO FISCALMENTE EXENTO EN EL IRPF SOBRE LAS INDEMNIZACIONES QUE PERCIBAN AL SER DESPEDIDOS O CESADOS POR SUS EMPLEADORES”



Con esta doctrina no se genera una eventual situación de enriquecimiento injusto de la Administración respecto de la renta que sobrepase el límite obligatorio de la exención puesto que no puede olvidarse que el sujeto pasivo no declaró las rentas percibidas en concepto de indemnización por cese.

Exención en casos de despidos improcedentes

En caso de indemnizaciones satisfechas a un empleado de alta dirección, que no tengan su origen en el desistimiento del empresario sino en un despido improcedente, de acuerdo con el criterio establecido por la Audiencia Nacional en su Sentencia de 21 de octubre de 2021 se reconoce como cuantía exenta de IRPF el importe obligatorio reconocido en la legislación laboral (artículo 11.2 del RD 1382/1985), es decir, una cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

Este criterio ha sido recogido por el TEAC, en sendas resoluciones de 25 de febrero de 2022 (RG 2766/2019 y 7269/2018), constituyendo criterio reiterado y en consecuencia, vinculante para los tribunales económico-administrativos y el resto de la Administración tributaria (artículo 239.8 de la Ley General Tributaria).

Hasta ahora Hacienda consideraba que las indemnizaciones del alto directivo tributaban en su totalidad en el IRPF, y que las exenciones que establece este impuesto sólo se aplicaban a las indemnizaciones obligatorias por ley. No obstante, los tribunales de lo social entienden que los siete o veinte días indicados juegan como un mínimo legal, que debe pagarse en todo caso

Al respecto y como ha venido siendo habitual, la Administración consideró que, al tratarse de una relación laboral especial que se

rige por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, no resulta de aplicación la exención prevista en el artículo 7.e) de la Ley del IRPF.

Sin embargo, el TEAC en estas dos resoluciones admite la aplicación de la citada exención por el importe mínimo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, haciendo referencia expresa al razonamiento alcanzado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 5 de noviembre de 2019 y por la sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de octubre de 2021.

En este sentido, el TEAC se refiere a la citada sentencia del Tribunal Supremo en la que concluye que está exenta la indemnización mínima satisfecha con motivo de la extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario y que, según la regulación del personal de alta dirección, es de 7 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades. Asimismo, a su vez, se remite a la sentencia de la Audiencia Nacional, en la que se resuelve que tal razonamiento es igualmente trasladable al importe mínimo que debe satisfacerse en caso de indemnizaciones satisfechas al personal de alta dirección con motivo de despido improcedente (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades).

En atención a estos pronunciamientos, resulta de interés analizar la conveniencia de impugnar las autoliquidaciones del IRPF correspondientes a ejercicios no prescritos si no se aplicó la exención prevista en el artículo 7. e) de la Ley del IRPF. En este sentido conviene recordar que ahora habrá prescrito el derecho a rectificar las autoliquidaciones del IRPF 2017, y que esta exención es compatible con la aplicación de la reducción del 30% a la parte de indemnización no exenta, por tratarse de un rendimiento irregular (generado en más de dos años).



Problemática de la ampliación del alcance de las actuaciones del procedimiento de comprobación limitada

El procedimiento de comprobación limitada es el más utilizado por la Agencia Tributaria para regularizar a los contribuyentes, sobre todo en el IRPF e IVA.

Dentro de los mecanismos que utiliza la Agencia Tributaria para regularizar la situación tributaria de los contribuyentes, sin lugar a dudas, el procedimiento estrella es el denominado procedimiento de comprobación limitada, heredero del antiguo procedimiento de comprobación abreviada.

Las claves de su éxito como mecanismo recaudatorio para las arcas del Estado vía regularización de la situación tributaria de los contribuyentes afectados se deben a varias características propias de este procedimiento:

- Es un procedimiento sencillo para los Órganos de Gestión Tributaria, ya que no hay desplazamiento de los funcionarios al domicilio de actividad del contribuyente ni de este a las oficinas de la AEAT ya que actualmente toda la tramitación es vía telemática (salvo algunas excepciones previstas por la ley como los módulos o las comprobaciones censales).
- Los plazos son muy cortos, ya que los requerimientos de información y aportación de documentación son de diez días hábiles, igual plazo que para presentar alegaciones a la liquidación provisional, lo que supone que muchas veces en menos de dos meses el contribuyente ya tenga notificada la liquidación provisional.
- Una vez emitida la liquidación provisional, el contribuyente debe afrontar su pago o tramitar su aplazamiento, aunque siga recurriendo vía recurso de reposición o reclamación económico administrativa, lo que supone un cobro inmediato para el Estado, aunque esté pendiente de recurso (la excepción a la regla son las sanciones).
- Caducado el expediente, se puede iniciar otro procedimiento igual mientras no se gane la prescripción, lo que supone que

la Administración goza de muchas oportunidades (a salvo el tema de sanciones).

- El contribuyente suele tener poco tiempo para aportar y argumentar la deducibilidad de un gasto o de un IVA soportado lo que provoca que muchas veces no se pueda defender con éxito.
- Las comprobaciones en cascada: revisado un año y no admitido un gasto, por ejemplo, un vehículo particular, la Administración tiene muy fácil revisar los demás años no prescritos donde detecta la existencia del mismo gasto y girar nuevas liquidaciones provisionales.

Este procedimiento se encuentra en la actualidad regulado en los artículos 136 a 140 de la Ley General Tributaria y como era de esperar ha provocado muchas dudas y recursos de los expertos fiscales ante los Tribunales de Justicia.

Uno de sus aspectos más problemáticos versa sobre el alcance del objeto de la comprobación limitada, su extralimitación y la ampliación del alcance de las actuaciones en este procedimiento.

Hemos de partir de la base que el artículo 137.2 de la LGT establece que:

*2. El inicio de las actuaciones de comprobación limitada deberá notificarse a los obligados tributarios mediante comunicación que deberá expresar la naturaleza **y alcance** de las mismas e informará sobre sus derechos y obligaciones en el curso de tales actuaciones.*

Asimismo, el artículo 164.1 Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos **establece**:

1. Con carácter previo a la apertura del plazo de alegaciones, la Administración tributaria podrá acordar de forma motivada la ampliación o reducción del alcance de las actuaciones. Dicho acuerdo deberá notificarse al obligado tributario.

Como vemos, la propia norma prohíbe la extralimitación, es decir, que la Administración pueda comprobar otras situaciones diferentes a las notificadas en el inicio del expediente o en una posterior ampliación del alcance de las actuaciones, por ejemplo, que el procedimiento se inicie para comprobar la deducibilidad de los gastos y termine con una liquidación provisional que incremente los ingresos.

Los tribunales de justicia ya han fallado en contra de la extralimitación. Pero ¿puede la Administración ampliar sin límite el alcance de las actuaciones, precisamente para evitar la extralimitación que conlleve a la nulidad del procedimiento?

El tema de la extralimitación ya ha sido tratado por el propio Tribunal Económico Administrativo Central que lo declara como un efecto invalidante:

La doctrina de este Tribunal Económico-Administrativo Central recogida, entre otras, en las resoluciones de 15 de diciembre de 2015, RG 3063/2013, y de 12 de diciembre de 2013, RG 4030/2011, referidas a la extralimitación de las actuaciones de comprobación limitada realizadas respecto al alcance inicialmente definido, y en las de 18 de febrero de 2021, RG 1984/2018, y de 22/07/2020 RG 01943/2017, respecto al procedimiento de inspección, consideraba que este defecto suponía la anulación de las liquidaciones y la retroacción de las actuaciones para que se dictara acuerdo en el que de forma motivada se ampliase el alcance de las actuaciones y se notificase debidamente dicho acuerdo al obligado tributario.

No obstante, la evolución de la doctrina del Tribunal Supremo sobre la retroacción de actuaciones, y el contenido de su Sentencia de 4 de marzo de 2021 (rec. núm. 3906/2019) obliga a reconsiderar la doctrina reiterada de este Tribunal sobre la subsanación de estos defectos mediante la retroacción; de forma que, configurándose la delimitación del alcance del procedimiento de comprobación como un elemento sustantivo, y siendo por ello la infracción del objeto del procedimiento un defecto que trasciende lo formal o procedimental, no cabe su restauración a través de la retroacción de actuaciones.

Por tanto, no hay discusión posible, existiendo extralimitación, el procedimiento será nulo y no se podrá subsanar.

Respecto a la posibilidad de ampliar las actuaciones dentro de un procedimiento de comprobación limitada la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Supremo fija como doctrina que la adopción de una ampliación del procedimiento de comprobación limitada por la propia Administración, al mismo tiempo -no antes- y con ocasión de poner de manifiesto el expediente y de dar audiencia, en el mismo acto, sobre una propuesta de liquidación, no es una mera irregularidad no invalidante sino una infracción sustantiva de la letra y el espíritu de la ley formal, incluso del propio texto reglamentario que, al exigir el carácter previo, excluye cualquier ampliación que no lo fuera.

Es decir, no niega la posibilidad de que se pueda ampliar las actuaciones, pero sí que fija claramente el momento para poder hacerlo.

En la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2022, se establece doctrina sobre el momento en el que la Administración tributaria puede comunicar al comprobado la ampliación del alcance de un procedimiento de este tipo para que éste sea válido.

La Sala fija que, en garantía de los derechos del contribuyente reconocidos en los arts. 34.1.ñ) y 137 LGT, los órganos de gestión de la AEAT solo podrán ampliar el alcance de sus actuaciones de comprobación limitada, de forma motivada por referencia al caso concreto, cuando lo comunique al comprobado "con carácter previo" a la apertura del plazo de alegaciones. Añade que será "nulo, por lo tanto, el acto final del procedimiento de gestión de tal clase en que se haya acordado esa ampliación en momento simultáneo, o posterior, a la comunicación al comprobado de la concesión del plazo para puesta de manifiesto y para efectuar alegaciones a la propuesta de liquidación".

La Sala aplica esta doctrina al caso concreto resuelto en esta sentencia en la que estima el recurso de casación interpuesto por un contribuyente al que Hacienda notificó en el trámite de alegaciones la ampliación de una comprobación limitada y la propuesta de liquidación provisional. El contribuyente recurrió primero ante el Tribunal Económico-Administrativo Regional (TEAR) de la Comunidad Valenciana y posteriormente ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. La sentencia recurrida ante el Supremo desestimó el recurso y confirmó la liquidación, pero anuló la sanción. Entendió que dicha ampliación del procedimiento se produjo en el momento de la apertura del plazo de alegaciones y no después del mismo, que está vetado por el art.164.1 RGAT. El Tribunal Supremo afirma que no comparte la interpretación extensiva que hizo el TSJ cuando señala que el término "con carácter previo" permite también que esa ampliación lo sea "con carácter simultáneo". Afirma que **la adopción de una ampliación, considerada como tal por la propia Administración, "al mismo tiempo -no antes- y con ocasión de poner de manifiesto el expediente y de dar audiencia, en el mismo acto, sobre una propuesta de liquidación, no se limita a ser una mera irregularidad no invalidante, como sostiene la Sala de instancia y alega también el Abogado del Estado".** Y ello porque "la infracción del art.164 RGAT no supone un defecto formal o procedimental, no es un vicio de forma, sino una infracción sustantiva de la letra y el espíritu de la ley formal, incluso del propio texto reglamentario que, al exigir el carácter previo, excluye cualquier ampliación que no lo fuera. Desde esta perspectiva, lo previo no puede abarcar lo simultáneo, pues ambas nociones no sólo son distintas, sino incompatibles".

Por tanto, la doctrina de la doctrina del Tribunal Supremo cabe destacar dos conclusiones importantes:

Primera: que es lícito que la Administración, iniciado un procedimiento de comprobación limitada y fijado su alcance, pueda ampliar el alcance de las actuaciones.

Segundo: que tiene un plazo para poder hacer la ampliación dentro de la legalidad: cuando lo comunique al comprobado con carácter previo a la apertura del plazo de alegaciones. Pasado este plazo, cualquier ampliación será nula de pleno derecho.

por FERRAN RODRÍGUEZ

Dr. en Ciencias económicas i empresariales. Auditor-censor jurado de cuentas no ejercitante. Profesor del máster en contabilidad y auditoría Universitat Abad Oliba - Colegio de Censores Jurados de Cuentas



Reconocimiento de los ingresos con contraprestación variable

El Plan General de Contabilidad (PGC) define de forma genérica los ingresos en el apartado 4º “elementos de las cuentas anuales” de su primera parte, correspondiente al marco conceptual de la contabilidad (MCC). no obstante, la enorme casuística de las transacciones empresariales hace necesario, como sabemos, el posterior desarrollo de este marco conceptual tanto a lo largo de las restantes cuatro partes del PGC y, muy especialmente, de la segunda, correspondiente a las normas de registro y valoración (NRV), como en las resoluciones del ICAC (RICAC) promulgadas por dicha institución. Dentro de la referida casuística y por lo que se refiere a los ingresos, tenemos aquellos cuya contraprestación es variable y que, por su peculiaridad, trataré de comentar en estas líneas.

Introducción

Como reflexión diría que, si bien es cierta la “enorme casuística de las transacciones empresariales” a que se ha hecho referencia y que, indudablemente, existen situaciones complejas con carácter general y, en especial, con el reconocimiento de ingresos, cuesta un poco de creer que hayan sido necesarios tantos meses para discutir el contenido de la NIIF 15. Pero, en fin, “doctores tiene la Iglesia”.

Volviendo a lo nuestro, la referida definición genérica de los ingresos en el MCC, recordemos, es la siguiente:

“...incrementos en el patrimonio neto de la empresa durante el ejercicio, ya sea en forma de entradas o aumentos en el valor de los activos, o de disminución de los pasivos, siempre que no tengan su origen en aportaciones, monetarias o no, de los socios o propietarios”.

También tenemos la reciente RICAC de 10 de febrero de 2021, por la que se dictan normas de registro, valoración y elaboración de las cuentas anuales para el reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios. La aplicación de dicha resolución para las empresas en general es obligatoria para las cuentas anuales de los ejercicios iniciados a partir del 1 de enero del pasado 2021 y responde al desarrollo de la NRV nº 14 del PGC, relativa a Ingresos por Ventas y Prestación de Servicios.

“ TAMBIÉN TENEMOS LA RECIENTE RICAC DE 10 DE FEBRERO DE 2021, POR LA QUE SE DICTAN NORMAS DE REGISTRO, VALORACIÓN Y ELABORACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES PARA EL RECONOCIMIENTO DE INGRESOS POR LA ENTREGA DE BIENES Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS”

Por otra parte, recordemos que dicha RICAC es una trasposición a nuestro derecho contable de la NIIF 15 “Ingresos de Actividades Ordinarias procedentes de Contratos con Clientes” adoptada por la UE (NIIF-UE 15) mediante el Reglamento 2016/1905, de 22/9/2016. La NIIF 15 establece, en el mismo sentido, los principios de presentación de la información financiera sobre la naturaleza, importe, calendario e incertidumbre de los ingresos de actividades ordinarias y flujos de efectivo que surgen de contratos de una entidad con sus clientes y, de acuerdo con el citado Reglamento, los grupos cotizados españoles ya debieron formular sus cuentas consolidadas bajo esta norma desde el primer ejercicio iniciado a partir del 1 de enero de 2018.

En el año 2007, y de acuerdo con el objetivo de armonización contable con las normas internacionales iniciada en España, este conjunto normativo ya fue tomado como referencia para redactar la referida NRV 14ª. Por tanto, considerando que la principal

aportación de la NIIF-UE 15 fue la de sistematizar el anterior bloque normativo referente a los ingresos ordinarios, con carácter general, la entrada en vigor de la resolución del ICAC no ha supuesto un cambio relevante para la mayoría de las empresas salvo para cuestiones y situaciones puntuales como, por ejemplo, las reglas a seguir para contabilizar la cesión de licencias, la concesión de un derecho de devolución del producto vendido con reintegro del precio cobrado, o los acuerdos de recompra de activos

En este sentido, recordemos que, de acuerdo con el criterio o principio fundamental recogido por toda la normativa referente a los ingresos, estos se contabilizan cuando la empresa transfiere el control de los bienes o servicios a los clientes por el importe que refleje la contraprestación a la que espere tener derecho la empresa. Para llevar a buen término ese principio fundamental, tanto la NIIF-UE 15 como la RICAC proponen un recorrido por cinco etapas sucesivas ya recogidas en el PGC en las que se plasma el enfoque de balance en materia de reconocimiento de ingresos:

- a) Identificar el contrato (o contratos) con el cliente;
- b) Identificar la obligación u obligaciones a cumplir en el contrato;
- c) Determinar el precio o importe de la transacción;
- d) Asignar el precio o importe de la transacción a las obligaciones a cumplir; y,
- e) Reconocer el ingreso por actividades ordinarias cuando (a medida que) la empresa cumple una obligación comprometida.

Por otra parte, la sistematización realizada por la NIIF-UE 15 a que se ha hecho referencia ha supuesto la derogación y sustitución de las siguientes normas e interpretaciones internacionales, con la consiguiente y necesaria simplificación normativa:

- NIC-UE 11 Contratos de Construcción;
- NIC-UE 18 Ingresos de Actividades Ordinarias;
- CINIIF-UE 13 Programas de Fidelización de Clientes;
- CINIIF-UE 15 Acuerdos para la Construcción de Inmuebles;
- CINIIF-UE 18 Transferencias de Activos procedentes de Clientes;
- SIC-UE 31 Ingresos—Permutas de Servicios de Publicidad.

Ingresos con contraprestación variable

De acuerdo con todo lo anterior, y ya centrándonos más concretamente en el contenido del presente artículo, puede suceder, obviamente, que la contraprestación sea variable. En este sentido, puede darse el hecho de que el importe de la contraprestación a recibir por la empresa vendedora del bien o prestadora del servicio pueda variar debido a descuentos, devoluciones, incentivos, penalizaciones u otros elementos similares. Pero la contraprestación acordada también puede variar si el derecho de la empresa que entrega el bien o presta el servicio está condicionado por la ocurrencia, o no, de un suceso futuro. Además, según este planteamiento, en el supuesto de que se conceda al cliente el derecho a devolver las mercancías vendidas

“ CABE CONSIDERAR QUE LAS CONTRAPRESTACIONES VARIABLES SOLAMENTE PUEDEN INCLUIRSE EN EL PRECIO SIEMPRE QUE RESULTE ALTAMENTE PROBABLE QUE EL IMPORTE DE LOS INGRESOS NO ESTÉ SUJETO A REVERSIONES FUTURAS SIGNIFICATIVAS ”

con reintegro del importe satisfecho, la empresa no debe esperar a que se resuelva la situación de incertidumbre, sino que debe registrar esta contingencia de devolución en el momento mismo de la venta, siempre contemplando los correspondientes escenarios de probabilidad. Por tanto, deberá reconocer un derecho por la posible entrada futura en almacén de las mercancías vendidas y, al propio tiempo, un pasivo por el correspondiente reembolso al cliente.

Del mismo modo, si se producen ventas que pueden suponer para el cliente el derecho a un descuento por volumen, la empresa ha de estimar y asignar el descuento desde el inicio del contrato, y no cuando se cumplan las condiciones que generan este derecho.

Por otra parte, cabe considerar que las contraprestaciones variables solamente pueden incluirse en el precio siempre que resulte altamente probable que el importe de los ingresos no esté sujeto a reversiones futuras significativas.

Finalmente, considerar que, para la determinación del precio de transacción en el supuesto de contraprestación variable en función de la ocurrencia o no de un suceso futuro, el precio se establecerá bien mediante el método del valor esperado, o bien como el valor o importe más probable, dependiendo de cuál se considere más adecuado para predecir el importe a percibir en función de los datos y las circunstancias de cada caso. Ello no debe suponer, en general, complicados cálculos probabilísticos sino la sencilla aplicación de la probabilidad subjetiva.

- a) El método del valor esperado es la suma de los importes ponderados según sus probabilidades de ocurrencia dentro de un rango de contraprestaciones posibles, lo que no resulta de difícil estimación si la empresa posee información histórica fiable de contratos con características similares.
- b) El método del importe más probable es, como su nombre indica, el que sea más probable de un rango de importes de posibles contraprestaciones o, lo que es lo mismo, el desenlace del contrato que resulte más probable. En este caso, al cierre del ejercicio, si la empresa espera devolver al cliente, total o parcialmente, la contraprestación recibida, se deberá reconocer una provisión por el importe estimado de dicha devolución. Esto también supondrá que, al cierre del ejercicio, la empresa deberá actualizar los cálculos estimados del precio de la transacción y del posible reembolso a realizar al cliente.

El método del importe más probable resulta más apropiado cuando el contrato tiene sólo dos posibilidades. Por ejemplo, la empresa percibirá un importe adicional si del servicio prestado resulta un determinado ahorro energético. Este era uno de los

supuestos con los que trabajaba Enron solo que, según parece, el reconocimiento de ingresos no se efectuaba de una forma del todo ortodoxa.

A continuación, veamos un sencillo ejemplo de cálculo de del registro contable de un supuesto de ingresos con contraprestación variable.

Ejemplo

Podríamos volver a considerar el caso Enron, pero de forma "ortodoxa" en el tratamiento de los ingresos. Así, supongamos una entidad que ofrece determinado servicio durante un plazo de seis meses, con una probabilidad de éxito en los resultados del servicio del 90% y una penalización en caso contrario de 80.000 euros. Los ingresos mensuales durante cada uno de los referidos seis meses son de 50.000 euros con un ingreso adicional, según el contrato, de 100.000 euros si, efectivamente, se alcanzan los objetivos contratados. Con estos datos tendremos:

Cálculo propuesto para el reconocimiento de ingresos:

$$(50.000 \text{ €} \times 6 \text{ meses} + 100.000 \text{ €}) \times 0,90 = 360.000 \text{ €}$$

$$(50.000 \text{ €} \times 6 \text{ meses} - 80.000 \text{ €}) \times 0,10 = 22.000 \text{ €}$$

Valor estimado de los ingresos esperados:

$$360.000 + 22.000 = 382.000 \text{ €}$$

Finalmente, tendremos:

$$382.000 \text{ €} \div 6 \text{ meses} = 63.667 \text{ €}$$

Por lo tanto, el ingreso total a reconocer será de 382.000 euros, pero se deberá registrar cada mes durante los 6 meses de duración del contrato, un importe de 63.667 € que se deberá ajustar a medida que tengamos una mayor información sobre la realización de objetivos.

Naturalmente, se trata, como se ha indicado, de un ejemplo sencillo y la realidad puede resultar mucho más compleja. No obstante, la asignación de probabilidades, tal como hemos visto y se ha comentado con anterioridad, no precisará, generalmente, de unos complejos cálculos sino, sencillamente, aplicar, en función de la experiencia y de los datos históricos que se posean y las circunstancias de cada caso, unas estimaciones de probabilidades subjetivas bayesianas.

NORMATIVA APLICADA

- Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, Marco conceptual de la contabilidad y NRV^a, 14^a.
- RICAC de 10 de febrero de 2021, por la que se dictan normas de registro, valoración y elaboración de las cuentas anuales para el reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios.



Riesgos actuales de los inversores en bolsa: ¿qué se puede hacer ante las pérdidas?

Una vez transcurrido el primer semestre de 2022, los inversores en Bolsa están sufriendo significativas pérdidas causadas por la conjunción de diversos factores económicos, geopolíticos y financieros. Frente a dichas pérdidas producidas en el ejercicio, se plantea el dilema acerca de la decisión a adoptar, máxime cuando buena parte de las razones que se esgrimen como causa de las mismas no se han despejado. En este artículo se analizan las principales razones de la evolución negativa de la inversión en Bolsa, así como las estrategias existentes para hacer frente a dicha situación.

Introducción

La evolución de los mercados bursátiles ha resultado negativa en el primer semestre del año 2022. Si nos referimos a los principales mercados bursátiles de las economías desarrolladas, todos ellos han mantenido una evolución negativa. Así, el índice más representativo de la bolsa americana (Standard & Poor's 500) ha disminuido un 20,6% en relación con el 31 de diciembre de 2021. Por su parte el índice Dow Jones Industriales ha descendido un 15,3% y el Nasdaq Composite (principal índice bursátil relativo a empresas tecnológicas) ha agudizado tales descensos con una reducción del 29,5% en relación con el mismo periodo.

Así, en el caso concreto del descenso del Standard & Poor's 500 en el primer semestre de este año no se producía una situación similar desde el año 1970, poniendo de manifiesto la intensidad de la corrección bursátil producida en este periodo.

En relación con la evolución de los índices europeos, los descensos también han sido significativos⁽¹⁾, si bien de una cuantía menor en términos generales. No obstante, no resulta descartable que la diferencia habida en el primer semestre se fuera revirtiendo durante los meses posteriores⁽²⁾.

Las razones que justificarían dichos descensos son varias y, por ello, la combinación de todas ellas ha producido dicho descenso tan acusado en un semestre que no se producía desde décadas en un periodo similar. Los principales motivos esgrimidos por los expertos han sido los siguientes:

- Descenso de las proyecciones de iniciales de crecimiento económico para el año 2022
- Inicio de la guerra de Ucrania, sobre cuya finalización es aún incierta y que ha provocado unos efectos económicos colaterales, con un impacto relevante para la mayoría de las economías desarrolladas occidentales
- Aumento muy significativo de la tasa de inflación durante el primer semestre que asimismo afecta a componentes esenciales del crecimiento económico (consumo, inversión, comercio internacional)
- Cambio en la política monetaria para combatir la inflación que provocará, entre otros efectos un aumento del coste de financiación de las empresas
- Reducciones en las valoraciones de entidades pertenecientes a sectores tecnológicos, en los que un alza en los tipos de interés supone un descenso en tales valoraciones

⁽¹⁾ Los índices europeos han tenido en el primer semestre de 2022 una evolución negativa, pero de menor intensidad que en relación con los de las bolsas de USA. Así, Alemania ha tenido un mayor descenso relativo y, por el contrario, el Reino Unido ha tenido un mejor comportamiento entre las principales plazas bursátiles del continente.

⁽²⁾ Dicha situación se está produciendo durante el mes de julio de 2022.

Como puede apreciarse, todos los factores anteriores suponen un reto para mantener los beneficios empresariales y asimismo una reducción de la valoración de las empresas; en particular, de las que tienen un carácter más innovador y que requieren de un alto apoyo financiero para su expansión.

Como es sabido, la evolución de las bolsas de valores constituye un indicador avanzado de las previsiones futuras relativas a la evolución de las empresas cotizadas, por lo que si se incrementan los riesgos e incertidumbres económicas y financieras que les afectan, ello se refleja en sus cotizaciones, si bien la magnitud de tales efectos puede diferir entre países y sectores económicos, dependiendo de la intensidad de su impacto para cada uno de ellos.

A la vista de lo expuesto, muchos inversores que están invertidos en los mercados bursátiles se interrogan acerca de la estrategia a seguir, máxime cuando las incertidumbres expuestas no muestran signos evidentes de que desaparezcan a corto plazo.

En el apartado siguiente se abordan determinadas consideraciones al objeto de adoptar estrategias para hacer frente a la situación descrita, así como los riesgos indicados anteriormente.

Estrategias de inversión ante el futuro panorama bursátil

La situación actual de muchos inversores en la que afrontan pérdidas latentes significativas en el ejercicio 2022 plantea un panorama de incertidumbre acerca de si mantenerse en la renta variable esperando un mejor comportamiento relativo en el segundo semestre del año 2022 o, alternativamente, deshacer las posiciones actuales para limitar el impacto de las minusvalías y estar a la espera de que se despeje la situación actual.

No existe una recomendación aplicable para el conjunto de inversores, ya que el perfil de riesgo de cada uno de ellos constituye un factor fundamental para determinar la estrategia de inversión, así como la capacidad de soportar situaciones emocionales complejas ante la disminución del valor de la cartera de inversión.

No obstante, se pueden facilitar una serie de consejos útiles para que cada inversor pueda aplicarlos a su situación específica.

A continuación, se detallan las principales recomendaciones que pueden resultar útiles para abordar el entorno actual del mercado y la difícil previsión futura del mismo.

1. Determinar si la estrategia de inversión es a corto o a medio y largo plazo

Un inversor racional no debe cometer el error de invertir gran parte de su patrimonio pensando únicamente en el corto plazo, sino que debe plantearse un escenario de inversión adecuado a su edad, así como a sus objetivos de inversión a medio y largo plazo y considerando sus necesidades de liquidez futura. Una

vez decidida la porción de la inversión que se destina a medio y largo plazo, el inversor debe ser paciente con la estrategia adoptada, sin dejarse influir excesivamente por movimientos puntuales en el precio de los activos, todo ello sin perjuicio de ir adaptando dicha estrategia en función de los resultados que se vayan produciendo.

Por tanto, en un planteamiento a medio y largo plazo y una vez analizada la composición de la cartera, si se considera adecuada es mejor mantenerla. Ello no obstante es compatible con la necesidad de efectuar ajustes en la cartera de inversión en el caso de que existan determinados valores cuya proyección no resulta positiva. En tal caso, sería preferible su venta y su sustitución por valores con un mayor potencial futuro.

2. Implantar operativas de inversión que reduzcan las potenciales pérdidas

La operativa bursátil consistente en el establecimiento de límites a la asunción de pérdidas mediante las órdenes denominadas "stop loss"⁽³⁾ permite acotar el volumen de pérdida máxima que se está dispuesto a asumir en una concreta inversión bursátil y resulta útil para reducir el volumen de pérdidas en situación de caídas significativas en los mercados.

De esta manera, de forma anticipada eliminamos el factor emocional que nos impide reconocer la pérdida sufrida y evitar que ésta se acentúe. El establecimiento de forma anticipada del riesgo de pérdida máxima asumible es el mejor procedimiento que puede utilizar un inversor no profesional, ya que no existe en dicho momento el denominado factor emocional que condiciona nuestras decisiones de inversión.

3. Reevaluar la diversificación de la cartera invertida

Se trata de uno de los principios básicos en la definición de cualquier estrategia de inversión. En muchas ocasiones este principio básico se abandona en aras de la búsqueda de una mayor rentabilidad a corto plazo. Así, determinados inversores suelen acudir a invertir en determinados activos sujetos a una exuberancia o "burbuja" puntual que más tarde acaba deshaciéndose y provoca grandes pérdidas, usualmente en mayor medida a los pequeños inversores.

Por ello, es preciso no invertir en función de las modas y recomendaciones generalizadas, sino atendiendo a las características intrínsecas de la inversión y procurando una diversificación adecuada entre tipos y modalidades de productos, áreas geográficas, todo ello en función del perfil específico de cada inversor. Por tanto, puede resultar útil en estos momentos analizar si la composición de la cartera actual del inversor es la más apropiada ante las futuras perspectivas, tanto sectoriales como en las diversas áreas geográficas.

En este sentido es preciso señalar que la caída bursátil generalizada producida en el primer semestre de 2022 ha supuesto una rebaja en la valoración de determinadas compañías muy sólidas

⁽³⁾ Mediante dicho tipo de orden bursátil que se introduce a través del intermediario que efectúa la contratación se indica la venta automática en el supuesto que el valor adquirido descienda hasta un determinado nivel indicado.

en sus respectivos sectores y podría señalar un buen momento de entrada para la toma de posiciones específicas en las mismas. Se trata de entidades líderes en sus respectivas áreas de negocio, con escasos competidores y con modelos de negocio muy estables en cuanto a la generación de recursos financieros previsibles en el tiempo.

4. Autodisciplina en la operativa bursátil

Un buen número de expertos en operativa bursátil señalan que la disciplina en la inversión bursátil es un elemento esencial para obtener buenos resultados. Así, es importante saber aplicar el aforismo *“aprender a perder poco y a ganar mucho”*. En la práctica dicho consejo se materializa en saber limitar las pérdidas deshaciendo la posición en cuanto la pérdida alcance un importe predeterminado.

En cuanto a las ganancias, la idea consiste en mantener los buenos valores que ofrecen rentabilidades positivas y asimismo tienen buenos fundamentales. La combinación de ambas estrategias contribuirá, sin duda, a aumentar el balance neto del resultado de la cartera de valores.

5. Evitar la inversión mediante excesivo endeudamiento

Invertir en general acudiendo al endeudamiento de terceros de forma excesiva (apalancamiento) puede resultar especialmente contraproducente; en particular, cuando suceden situaciones como la actual en la que se producen caídas significativas en los mercados financieros, ya que no solamente la inversión propiamente pierde valor por sí misma, sino que el apalancamiento puede agudizarla al vender en el momento más inoportuno.

Así, en determinadas ocasiones el “apalancamiento” excesivo puede suponer tener que materializar la pérdida de forma no deseada al objeto de reembolsar la financiación cuya devolución es solicitada por el prestamista ante la pérdida de valor de dicha inversión, generándose así un círculo vicioso que perjudica notablemente al inversor ocasionándole pérdidas muy significativas que no pueden revertirse posteriormente.

6. Efectuar un seguimiento y actualización periódico de las inversiones

Para gestionar con éxito las inversiones, resulta asimismo imprescindible revisar periódicamente las inversiones efectuadas y su acomodación con el entorno en cada momento, máxime en la situación de volatilidad e incertidumbre de los mercados financieros.

En particular, en el ámbito de la inversión en activos financieros las circunstancias económicas son cambiantes y evolucionan constantemente, por lo que resulta preciso evaluar la composición de las inversiones efectuadas y determinar si se adecúan a las nuevas condiciones y evolución económica, máxime en un entorno de continuos cambios en el mundo geopolítico, económico y tecnológico.

7. Considerar las implicaciones fiscales de la situación de pérdidas en la cartera

Por último, deben considerarse asimismo los efectos fiscales de la situación de pérdidas latentes en la cartera y sus implicaciones en una posible desinversión parcial.

Como es sabido, la transmisión de acciones o participaciones en bolsa bien sea de forma directa o a través de instrumentos colectivos de inversión (fondos de inversión) generan, conforme la normativa del IRPF, ganancias y pérdidas de patrimonio.

Por tanto, resulta necesario evaluar el impacto fiscal de una venta que suponga la realización de pérdidas latentes. Entre otras consideraciones habrá que determinar, según la situación fiscal específica de cada contribuyente, si (i) tales pérdidas se pueden compensar con otras ganancias de patrimonio del ejercicio; (ii) o bien si resulta factible compensar parcialmente tales pérdidas hasta el 25% de rendimientos del capital mobiliario del ejercicio en los activos que generen dicha calificación fiscal ⁽⁴⁾, tal como prevén las reglas de compensación del IRPF.

La revisión de dichas situaciones en relación con la cartera específica del contribuyente puede suponer una reducción de la carga fiscal en otras inversiones a través de una adecuada planificación fiscal.

En caso de que no resulte factible efectuar las compensaciones indicadas, las pérdidas que se materializaran durante el ejercicio 2022 podrían compensarse durante los 4 ejercicios impositivos siguientes conforme a lo expuesto anteriormente.

“ LA SITUACIÓN DE PÉRDIDAS GENERADAS EN LAS CARTERAS DE INVERSIÓN COMO CONSECUENCIA DE LA EVOLUCIÓN DE LOS MERCADOS BURSÁTILES EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2022 DEBERÍA SUPONER ANALIZAR Y EVALUAR LAS POSIBLES ALTERNATIVAS EXISTENTES, ASÍ COMO LAS DECISIONES QUE DEBERÍAN ADOPTARSE”

⁽⁴⁾ Entre otros activos financieros, generan rendimientos de capital mobiliario los dividendos, depósitos bancarios, activos de renta fija y contratos de seguro.



La problemática de los contratos fijos discontinuos

La norma pretende encuadrar bajo los fijos discontinuos a trabajadores hasta ahora temporales pero que ocupaban puestos estables, aunque no fueran continuados durante todo el año. Se concreta en aquellos de actividades estacionales o de temporada, o que sin tener ese carácter puramente estacional sean “de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados”, recoge la ley. Definir qué cumple con esta definición de prestación “intermitente” puede que sea el mayor reto de la nueva regulación.

El pasado 30 de marzo de 2022, entró en vigor la implantación de la nueva contratación laboral, aprobada el pasado diciembre de 2021 mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El contrato fijo discontinuo es un tipo de contrato indefinido que pretende responder a la necesidad de los empleos estacionales, pero, en principio, el objetivo es que sea de un modo menos precario que los temporales por obra y servicio.

El trabajador está en alta y baja en diferentes momentos y puede cobrar su prestación de desempleo (si tuviera) en esos tiempos sin actividad o bien trabajar en otra cosa. Aunque el contrato ha sido regulado sucintamente, el objetivo de la norma es que el mismo se desarrolle y adapte según las características del sector según los convenios colectivos respectivos. La finalidad es que los convenios colectivos deberían adaptarse a las necesidades de cada ciclo productivo mediante la regulación de los contratos fijos discontinuos.

El artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción previa a la nueva reforma laboral, establecía que el contrato fijo discontinuo se concertaba para la realización de trabajos que tuviesen el carácter de fijos discontinuos y no se repitiesen en fechas ciertas.

Respecto a los trabajos discontinuos que se repitiesen en fechas ciertas se decía que sería de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El primer punto destacable en la nueva redacción del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores es que se elimina la distinción entre contratos fijos periódicos y contratos fijos discontinuos.

En la propia exposición de motivos se dice que “*desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas*”.

De esta manera, a partir de ahora, se podrá utilizar esta modalidad contractual con independencia de que los trabajos de carácter fijo discontinuo se repitan o no en fechas ciertas, ampliando de esta manera su ámbito de aplicación.

Pero la norma no se queda aquí, sino que al establecer los supuestos en los que se puede celebrar esta modalidad contractual amplía aún más su ámbito de aplicación.

Y es que, según la nueva redacción del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato fijo discontinuo se podrá celebrar para la realización de: trabajos de naturaleza estacional, o vinculados a actividades productivas de temporada; trabajos que sin ser estacionales o de temporada, sean de prestación intermitente, siempre que tengan periodos de ejecución ciertos, con independencia de que dichos periodos se encuentren determinados o indeterminados así como trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Por último, la última previsión que amplía el ámbito de aplicación de esta modalidad contractual es la referente a la posibilidad que se les reconoce, por primera vez, a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) de celebrar contratos fijos discontinuos con personas trabajadoras para que sean cedidas a las empresas usuarias en el marco del contrato de puesta a disposición regulado en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.



De esta manera se deja sin efecto la doctrina del Tribunal Supremo, que en su sentencia número 728/2020, de 30 de julio de 2020, sostenía que las ETT no podían celebrar contratos fijos discontinuos para poner a sus trabajadores a disposición de las empresas usuarias.

No obstante, la 'desestacionalización' del contrato fijo-discontinuo abre un delicado problema de deslinde con el contrato de trabajo a tiempo parcial. Hay un equilibrio muy frágil entre las modalidades de contrato y, hasta que no se asiente la doctrina, es muy probable que haya dudas aplicativas serias ya que la norma está plagada de conceptos jurídicos indeterminados, algunos de ellos se superponen y esto dificulta identificar los límites de cada modalidad. En este sentido, vamos a analizar algunos de ellos:

1) Conversación del contrato fijo-discontinuo en contratos indefinidos "continuos"

El art. 7.16 del Estatuto de los Trabajadores señala que *"la empresa debe informar a los trabajadores fijos-discontinuos y a sus representantes legales cuando existan vacantes de carácter fijo ordinario a tiempo completo. De esa forma podrán solicitar esa conversión del contrato"*. Es por ello, que todo dependerá del tipo de convenio colectivo ya que no es automática dicha conversión. Los trabajadores deberán acudir al proceso de selección con el resto de

los compañeros y contar con la formación y aptitudes adecuadas para entrar en este proceso selectivo.

2) Dudas acerca de contratar a tiempo parcial en los contratos fijos discontinuos

El Real Decreto-ley 32/2021, ha modificado el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores que regula los contratos fijos discontinuos y con la nueva redacción resulta controvertido si es posible realizar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial. El contenido del ap. 5 del art. 16 ET contiene una disposición que interesante al regular que los convenios colectivos sectoriales *"podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos"*.

A sensu contrario, aunque a fecha de hoy genera problemas interpretativos, implicaría que, salvo que la citada negociación colectiva lo prevea expresamente (siempre que las «peculiaridades de la actividad lo justifiquen»), todos los contratos fijos discontinuos deben ser a tiempo completo.

No obstante, al no haberse modificado la redacción del artículo 12 ET, se mantiene la posibilidad de realizar contratos indefinidos a tiempo parcial siempre que las fechas de inicio y finalización de la actividad sean ciertas.

3) El llamamiento de los trabajadores en los contratos fijos discontinuos

El llamamiento de los trabajadores se trata de establecer a quién llama la empresa, cuándo lo llama y qué sucede si la empresa no lo llama. La clave es acudir a lo que disponga el convenio colectivo en cuanto al inicio de la temporada en cada sector por cuanto depende de cada sector cuando se inicia de una u otra forma la actividad. Lo normal es que el llamamiento no se haga a la vez para todos los trabajadores, sino de manera paulatina y en función de las necesidades de la empresa y de la actividad.

Eso sí, la empresa tiene que trasladar a los representantes legales de los trabajadores al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral.

En caso de no existir convenio colectivo, la empresa debería pactarlo con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores, el orden de llamamiento de los mismos.

El problema que puede surgir en este caso es, desde que día empieza a contar el plazo para el despido y si el orden de llamamiento es discriminatorio.

La legislación establece, más concretamente el citado artículo 16.2 del Estatuto, que el plazo empieza a contar *desde el día en el que trabajador tuviese conocimiento de la falta de llamamiento*, teniendo, por tanto, siempre un componente subjetivo.

En cualquier caso, y como cualquier otro despido, el plazo para impugnar el mismo es de 20 días hábiles, y ante la pequeña incertidumbre que puede generar cuando comienza el plazo, lo mejor es demandar cuanto antes.

4) Extinción de los contratos fijos discontinuos

El origen de este contrato nació para actividades estacionales, es decir con unas fechas más o menos claras de inicio y finalización. Una problemática latente que necesitará de un convenio colectivo bien regulado.

En cuanto al cálculo de la indemnización, por ejemplo, por despido improcedente se calcula según el periodo efectivamente trabajado. No se cobra por la terminación del periodo de llamamiento.

Esto significa que un trabajo de seis meses al año, cuando termina esos seis meses y el trabajador pasa un tiempo de no llamamiento no cobra indemnización porque ese contrato no se ha extinguido. En el caso de que se extinga o no lo llamen, cuando tocaría, el trabajador podrá percibir la indemnización por despido improcedente (33 días por año trabajado máximo 24 mensualidades).

En cuanto a la indemnización, la norma dispone que la antigüedad se calcula teniendo en cuenta todo el periodo de la relación laboral y no solo el tiempo de servicio prestado. El nuevo texto legal incorporó que *“las personas trabajadoras fijas discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que*

exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia”.

El párrafo contradice la doctrina del Tribunal Supremo la cual entendía que debía de computarse a la prestación efectiva de servicios.

Otra duda es acerca sobre la negativa del trabajador a reincorporarse tras un llamamiento. En este caso, se puede entender que hay una dimisión del trabajador. Abandona su puesto de trabajo al no presentarse tras ese llamamiento y puede suponer una baja voluntaria del mismo.

Esta circunstancia implica que la empresa no tiene que llamarle más en los años siguientes al extinguirse la relación laboral.

5) Las vacaciones en los contratos fijos discontinuos

Los trabajadores tiene derecho a disfrutarlas durante la vigencia del periodo de llamamiento. En esta coyuntura, habrá que ver como se articula en la práctica. Existen muchas actividades focalizadas en verano cuyas vacaciones se pospondrán a que acabe ese periodo concreto, aunque no acaba de quedar claro al respecto.

Lo normal es que las vacaciones vengán recogidas en el convenio colectivo. En su defecto, los días de disfrute de las vacaciones las han de acordar empresa y trabajador.

6) Otros derechos

Finalmente, cumple advertir que las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos por ley o convencionalmente, equiparándose a los derechos de los trabajadores fijos.

Asimismo, las empresas deben vigilar en utilizar un contrato fijo discontinuo cuando lo que correspondería según las características del trabajo es formalizar un contrato indefinido. Aunque Inspección de Trabajo considera los fijos discontinuos como una modalidad de contrato indefinido, en el contrato fijo discontinuo el trabajador solo está en activo durante un número determinado de meses al año.

Cuando lo que la empresa requiere es cubrir una necesidad laboral continua, el contrato que debería celebrarse es el indefinido. La elección del tipo de contrato adecuado en una relación laboral es la cuestión que más dudas está generando a las empresas en la aplicación de la nueva legislación.

En definitiva, en la práctica, las cosas no aparentan fáciles ya que las necesidades de las empresas y los entornos no son tan estables, así como existen causas de fuerza mayor que afectan a la disponibilidad económica y, que a su vez, hacen que los periodos de actividad no sean tan previsibles. Es por ello por lo que la causa que origina el contrato puede que no se repita y ahí es donde surge el problema.



Novedades en la Ley de Propiedad Horizontal y Morosos

La Ley 10/2022 nació con el objetivo de impulsar la actividad edificatoria residencial, debido a la elevada antigüedad que reviste la vivienda en el estado español, así como, a la baja tasa de rehabilitación efectiva de la misma.

El 16 de junio del presente año, entró en vigor la tan, entiendo que, necesaria Ley 10/2022, de 14 de junio, de medidas urgentes para impulsar la actividad de rehabilitación edificatoria en el contexto del Plan de Recuperación, Transformación y resiliencia.

Dicha Ley, consecuencia del Real Decreto-Ley 19/2021 de 5 de octubre, establece nuevos derechos y obligaciones de los propietarios y novedades en materia de rehabilitación energética. Así, la misma, emergió con el objetivo de impulsar la actividad edificatoria residencial, debido a la elevada antigüedad que reviste la vivienda en el estado español, así como a la baja tasa de rehabilitación efectiva de la misma.

La estructura de la reseñada Ley, cuenta con un Único Título, el cual contiene "tan solo", 5 artículos, 4 Disposiciones Adicionales y 3 Disposiciones Finales. Desgranando todo el texto legal, y atendiendo sobre todo a lo recogido en el Preámbulo, podemos revelar los **tres motivos principales que han fundamentado las novedades** introducidas en esta ley.

A saber.

A) **El grave deterioro edificatorio y residencial**, ya que más de la mitad del parque edificatorio residencial de nuestro País, obedece a construcciones anteriores al año 1980, es decir, anterior a la entrada en vigor de la primera normativa reguladora de las condiciones térmicas de los edificios. ya que, si se analiza la calidad de los edificios existentes a partir de su calificación energética, se observa que más del 81 % de los edificios existentes se sitúa en las letras E, F o G, en términos de emisiones, aumentando dicho porcentaje hasta el 84,5 % de los edificios en el caso del consumo energético, lo que pone de manifiesto el importante potencial de la rehabilitación energética. Por el contrario, se observa que los edificios que alcanzan la mejor calificación, la letra A, apenas representan el 0,3 % del total en el caso de las emisiones, y se sitúan en el 0,2 % en el caso de consumo energético.

A ello se suma que más de un 75 % de los edificios residenciales no son accesibles y, del total de edificios residenciales que tienen 4 plantas o más, alrededor de un 40 % no dispone de ascensor.

Esta situación afecta a cerca de 5,5 millones de edificios residenciales y a unos 9,7 millones de viviendas principales. Para poder llevar a cabo las inversiones de rehabilitación edificatoria, así como los hitos marcados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se precisa de las medidas extraordinarias que garanticen la ejecución de las actuaciones en el parque edificatorio. Estas modificaciones tienen carácter urgente, ya que, para poder iniciarse las actuaciones, es precisa la oferta que se genera a través de la puesta en marcha del contenido de estas medidas.

- B) **La importancia de dar respuesta rápida a los retos nacionales y europeos en materia de rehabilitación edificatoria**, para cumplir así, con nuestros compromisos incluidos, entre otros, en el referido Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030, que marca un crecimiento de la actividad rehabilitadora de carácter exponencial y sin precedentes en nuestro país, que requiere la adopción de medidas urgentes como las incluidas en la ley que favorecen el despegue de este sector estratégico.
- C) **La gran oportunidad de destinar, a corto plazo, un elevado volumen de recursos europeos al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, para lo cual es preciso adoptar las medidas necesarias para acelerar el crecimiento de la actividad y canalizar las inversiones previstas en el propio Plan específicamente dirigidas al ámbito de la rehabilitación edificatoria residencial.

De entre los reseñados 5 artículos, el más interesante o el que destacaré, será el artículo 2, dado que el mismo, introduce modificaciones en los artículos 9, 17.1º. b), y 21 de la LPH.

Por ello, el **principal cambio** que ha introducido la mencionada Ley 10/2022 en el régimen de las comunidades de propietarios

“ EL PRINCIPAL CAMBIO HA SIDO LA INCLUSIÓN DE MODIFICACIONES CON RELACIÓN A LAS OBRAS DE REHABILITACIÓN QUE CONTRIBUYAN A LA MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA DEL EDIFICIO, COMO PANALES SOLARES, GEOTERMIA, AEROTERMIA, CALDERAS INTELIGENTES, MODIFICACIONES DE LA ENVOLVENTE PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA”

establecida en la Ley 49/1960, de 21 de julio, sobre propiedad horizontal, ha sido la **inclusión de modificaciones con relación a las obras de rehabilitación** que contribuyan a la mejora de la eficiencia energética del edificio, como paneles solares, geotermia, aerotermia, calderas inteligentes, modificaciones de la envolvente para mejorar la eficiencia energética con la implantación de fuentes de energía renovable de uso común. En este sentido, se prevé un régimen de mayoría simple para la adopción de acuerdos que tengan como objeto la realización de tales obras, así como para la solicitud de ayudas y financiación que sean necesarias para su desarrollo. (art. 17.2 LPH)

Para ello, se establece que el coste de dichas obras o actuaciones, o incluso el pago de las cuantías que precisen para cubrir los préstamos o financiación que se hayan concedido, serán considerados gastos generales de la comunidad, a los efectos de la aplicación de las reglas de preferencia establecidas en el art. 9.1 e) de la LPH, ampliando el fondo de reserva a las obras de supresión de barreras arquitectónicas, reguladas en el artículo 10. 1º, b).

En este sentido, se refuerzan todavía más las facultades con las que cuentan las comunidades para disponer de capacidad jurídica a la hora de llevar a cabo tales operaciones. Así, se establece que se deberá contribuir, con arreglo a su respectiva cuota de participación, a la dotación del fondo de reserva que existirá en la comunidad de propietarios para atender las obras de conservación, de reparación y de rehabilitación de la finca, la realización de las obras de accesibilidad, así como la realización de las obras de accesibilidad y eficiencia energética.

El fondo de reserva, cuya titularidad corresponde a todos los efectos, a la comunidad, estará dotado con una cantidad que en ningún caso podrá ser inferior al 10% de su último presupuesto ordinario. Con cargo al fondo de reserva la comunidad podrá suscribir un contrato de seguro que cubra los daños causados en la finca o bien concluir un contrato de mantenimiento permanente del inmueble y sus instalaciones generales.

Igualmente, se impone la **obligación a los propietarios de no alterar los elementos arquitectónicos comunes del edificio**, así como a conservar el buen estado de la vivienda. De tal aspecto se desprende que deberán contribuir a los gastos de la comunidad, así como la prohibición de llevar a cabo actividades peligrosas o que resulten molestas para los otros vecinos.

También esta ley ha introducido **modificaciones en el tratamiento de los recibos pendientes de pago** por parte de los propietarios Morosos. Art. 21 LPH. Se dota a las **comunidades de propietarios**

de capacidad sancionadora, legitimándolas para que puedan sancionar al moroso.

Concretamente, se establece la posibilidad de adoptar dos tipos de medidas como soluciones ante una posible situación de impago, mientras dure la situación de morosidad.

Así, la Junta de propietarios podrá acordar:

- medidas disuasorias frente a la morosidad por el tiempo en que se permanezca en dicha situación,
- el establecimiento de intereses superiores al interés legal,
- o, la privación temporal del uso de servicios o instalaciones, siempre que no puedan reputarse abusivas o desproporcionadas o que afecten a la habitabilidad de los inmuebles, como, por ejemplo, piscinas, gimnasios o pistas deportivas...

Estas medidas no podrán tener en ningún caso carácter retroactivo y podrán incluirse en los estatutos de la comunidad. En todo caso, los créditos a favor de la comunidad devengarán intereses desde el momento en que deba efectuarse el pago correspondiente y éste no se haga efectivo.

Dichos conflictos podrán resolverse tanto en sede extrajudicial, a través de un procedimiento de mediación o arbitraje, o judicialmente, mediante el modificado procedimiento monitorio especial de reclamación de deudas comunitarias, para hacerlo más ágil, permitiendo que se puedan reclamar deudas futuras a las vencidas en el momento del acuerdo liquidatorio, si bien limitando dicha posibilidad a las que se devenguen hasta el momento de la notificación del acuerdo liquidatorio, al moroso.

Con el nuevo y modificado procedimiento monitorio:

- 1) Se elimina el requerimiento previo, como requisito indispensable para el devengo de intereses moratorios.
- 2) El certificado de deudas emitido por el secretario-administrador, no requerirá el visto bueno del presidente, y deberá incluirse el importe adeudado, el cual deberá estar totalmente desglosado incluyendo:
 - El importe de la deuda.
 - Gastos derivados de la intervención del secretario-administrador que serán a cuenta del demandado deudor.
 - Gastos derivados de la intervención del abogado y procurador.

En cualquier caso, podrá ser demandado el titular registral, a efectos de soportar la ejecución sobre el inmueble inscrito a su nombre. El secretario administrador profesional, si así lo acordare la junta de propietarios, podrá exigir judicialmente la obligación del pago de la deuda a través de este procedimiento.

Por último, la reclamación de los gastos de comunidad y del fondo de reserva o cualquier cuestión relacionada con la obligación de contribuir en ellos, también podrá ser objeto de mediación-conciliación o arbitraje, conforme a la legislación aplicable.

Me hago la pregunta de a ver como se llevará a cabo por parte de la Comunidad, el llevar a la práctica la prohibición del uso de las zonas comunes al comunero moroso....

ESTOS CASOS ESTÁN BASADOS EN PROBLEMÁTICAS REALES (PREGUNTAS) QUE NUESTROS CLIENTES DEL SERVICIO CONOCIMIENTO ASESOR (*) PLANTEAN A NUESTRO CENTRO DE ESTUDIOS.

¿CÓMO TRIBUTA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO EN EL IRPF?



» El exceso de indemnización percibida fuera de los límites exentos establecido en el a Ley del IRPF tributa como rendimientos del trabajo y se podrá aplicar la reducción del 30% por rendimientos con período de generación superior a dos años.

PROBLEMÁTICA PLANTEADA

En el caso de un despido en que, tanto si es por CMAC o como por juicio, se pacta una indemnización superior a la establecida por el Estatuto de los Trabajadores, ¿cómo tributa?

Sabemos que hasta 180.000€ está exenta de tributación. Pero ¿el diferencial respecto a la indemnización legal tributa, aunque esta sea inferior a 180.000€?

Por ejemplo:

El Estatuto de los Trabajadores marca la indemnización de 35.000€ (33 días).

Empresa y trabajador pactan en el CMAC o Juzgado una indemnización de 60.000€.

¿El diferencial de 25.000€ tributa?

RESPUESTA

Están exentas las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, con los siguientes límites:

A. Hasta la cuantía establecida como obligatoria en el Estatuto de los Trabajadores, en sus normas reglamentarias de desarrollo, o en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias.

En los despidos **producidos con posterioridad al 7 de julio de 2012**, solo están exentas las indemnizaciones reconocidas en acto de conciliación o en resolución judicial.

• A estos efectos debe tenerse en cuenta que el artículo 63 de la Ley 36/2011, de

10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social exige, como requisito previo para la tramitación del proceso judicial, que se lleve a cabo un intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente (que se establezca en cada Comunidad Autónoma) o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el artículo 18.1 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

Precisión: el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es el aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24).

B. No obstante, el importe de la indemnización exenta tendrá como límite máximo la cantidad de 180.000 euros. Por tanto, aunque la indemnización total no exceda de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores o en sus normas de desarrollo, si se superan los 180.000 euros, el exceso estará sometido a tributación, con las excepciones que a continuación se indican:

Excepciones:

Normativa: Disposición transitoria vigésima segunda.3 Ley IRPF.

Este límite de 180.000 euros no será aplicable:

• A las indemnizaciones por despidos o ceses producidos con **anterioridad a 1 de agosto de 2014.**

• A las indemnizaciones por los despidos que se produzcan a partir de esa fecha cuando deriven de un **expediente de regulación de empleo aprobado, o un despido colectivo en el que se hubiera comunicado la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral, con anterioridad a 1 de agosto de 2014.**

Quando el importe de la indemnización que se perciba supere la cuantía que, en cada caso, tenga el carácter de obligatoria o el límite máximo de 180.000 euros, el exceso no está exento del IRPF y deberá declararse como rendimiento del trabajo personal, sin perjuicio de que pueda resultar aplicable, en su caso, la reducción legalmente establecida para rendimientos del trabajo generados en un plazo superior a dos años.

No se consideran amparadas por la exención, estando por tanto plenamente sujetas al impuesto y debiendo declararse íntegramente:

- Las indemnizaciones establecidas en virtud de convenio, pacto o contrato.
- En general, las cantidades que, en su caso, se perciban como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa distinta del despido o cese del trabajador o para la que no esté establecido con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores ni en sus normas de desarrollo el derecho del trabajador a percibir indemnización.

Entre estos supuestos, cabe mencionar los siguientes:

• La extinción, a su término, de los contratos de trabajo temporales o de duración determinada previstas en el

artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores por no producirse en los mismos despido o extinción por voluntad del trabajador (cese).

- Los despidos disciplinarios que sean calificados como procedentes.
- La extinción del contrato por voluntad del trabajador (cese) que no esté motivado por ninguna de las causas a que se refieren los artículos 41.3 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de indemnizaciones derivadas de la extinción de una relación laboral, común o especial, se tendrán en cuenta para aplicar la reducción del **30 por 100**, las siguientes particularidades:

- Se considerará como período de generación el número de años de servicio del trabajador.

- Estos rendimientos pueden cobrarse también de **forma fraccionada**.

Ahora bien, en el caso de que se cobren de forma fraccionada, sólo será aplicable la reducción del 30 por 100 cuando el cociente resultante de dividir el número de años de generación, computados de fecha a fecha, entre el número de períodos impositivos de fraccionamiento, sea superior a dos.

A estos efectos, deberán tenerse en cuenta, como períodos impositivos de fraccionamiento, todos aquellos en los que se perciba la indemnización, incluidos los ejercicios en los que la indemnización esté exenta.

El contribuyente puede aplicar la reducción, aunque en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores hubiera

obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.

NORMATIVA APLICADA

- Artículos 7 y 17 de la Ley del IRPF 35/2006.

CONCLUSIÓN

El exceso de indemnización percibida fuera de los límites exentos tributa como rendimientos del trabajo y se podrá aplicar la reducción del 30% por rendimientos con período de generación superior a dos años.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO INDEFINIDO POR MOTIVOS INHERENTES A LA PERSONA TRABAJADORA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



- » La empresa tendrá la obligación de efectuar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora una vez haya terminado la obra en la que estaba prestando servicios, con la correspondiente formación previa, a cargo de la empresa, si fuese necesario y mediante una cláusula que en todo caso se anexará al contrato de trabajo.

PROBLEMÁTICA PLANTEADA

De acuerdo con la RDL 32/2021 y la disposición adicional tercera, los contratos de trabajo adscritos a obra celebrados por empresas de la construcción podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora.

El convenio colectivo general del sector de la construcción en su artículo 24 ha desarrollado el procedimiento a seguir para la extinción de dichos contratos, requisitos que nos generan ciertas dudas:

- Art 24.2: La finalización de la obra determinará la obligación para la empresa de efectuar propuesta de recolocación.
- Art 24.3: La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento a los representantes legales de los trabajadores. En el caso de no existir representantes, ¿cómo hay que proceder?
- Art 24.4: Una vez realizada la propuesta de recolocación puede extinguirse el contrato en el caso de inexistencia en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional.

Si la empresa no tiene ninguna obra concertada dentro de la provincia y necesita optar por la extinción del contrato por

dicha causa, no entendemos el sentido de la norma de obligar a hacer propuesta de recolocación con antelación a 15 días de la finalización de la obra actual.

¿Qué opción de recolocación va a ofrecer la empresa si no hay nuevas obras? En dicho caso, ¿la empresa puede optar directamente por comunicar al trabajador con el preaviso de 15 días de la extinción del contrato por falta de obras?

En cuanto a los contratos fijos de obra que se pudieron formalizar de enero 2022 a 30 de marzo 2022, ¿también hay que seguir el mismo procedimiento el contrato fijo de obra?

RESPUESTA

El reciente Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de valores, conlleva una serie de modificaciones en relación con la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción, establecido en la disposición adicional tercera de la ley 32/2006, de 18 de octubre.

Ante todo, debemos tener claro que entrarán en la regulación de dicha figura todos aquellos contratos indefinidos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, tal y como más adelante detallaremos.

Del mencionado precepto legal y de acuerdo con el actual Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, se desprende que la empresa tendrá la obligación de efectuar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora una vez haya terminado la obra en la que estaba prestando servicios, con la correspondiente formación previa, a cargo de la empresa, si fuese necesario y mediante una cláusula que en todo caso se anexará al contrato de trabajo.

Del mismo precepto legal se extrae que, el contrato indefinido a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando esta rechace

la propuesta de recolocación, cuando la cualificación del trabajador afectado no resulte adecuada a las nuevas obras donde procedería la recolocación, o por inexistencia en la provincia en la que esté contratado el trabajador, de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional.

Aun y lo mencionado anteriormente, es de considerar que dicho precepto debería interpretarse en el sentido que, en caso de no haber posibilidad alguna de recolocar a la persona trabajadora por no existir obras en la provincia, la comunicación que debería realizar la empresa al trabajador sería la de la extinción de la relación laboral, en un periodo de quince días a su efectividad, pues carece de sentido realizar una propuesta de recolocación cuando no existe ninguna obra a la que poder reubicar a la persona afectada.

Por lo que refiere a la comunicación de dicha situación a la representación legal de los trabajadores, en caso de inexistencia de estos, deberá ponerse en conocimiento a las comisiones paritarias de los convenios del ámbito que corresponda o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad, tal y como dispone el apartado 4 del artículo segundo del Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre.

Finalmente, en relación con la afectación temporal de este tipo de procedimiento debemos remitirnos a la disposición transitoria cuarta del mencionado Real Decre-

to 32/2021, de 28 de diciembre. A través de esta se determina que, los contratos para obra y servicio celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado, no pudiendo ser su duración superior a seis meses. En este sentido, dichos contratos deberán seguir lo anteriormente regulado. No obstante, si se hubieran aplicado el contrato fijo de la construcción es de aplicación el procedimiento descrito en el RDL 32/2022.

NORMATIVA APLICADA

- Artículo segundo del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de valores.
- Disposición transitoria cuarta de la disposición transitoria cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de valores.
- Disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Resolución de 3 de mayo de 2022, de la Dirección General de trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se modifica el VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con el Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, se introducen una serie de modificaciones en relación con la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción. En este sentido, la empresa está obligada a llevar a cabo una propuesta de recolocación una vez la obra en cuestión haya terminado. Aun así, es de considerar que en el caso de que no exista obra alguna en la que poder recolocar el trabajador, el proceder de la empresa debería ser el de comunicar al trabajador, en mismo tiempo y forma de la propuesta de recolocación, de la extinción de la relación laboral, por no existir obra de la empresa en el ámbito provincial que sea acorde a la cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional (una vez analizada la posible recualificación), del trabajador afectado.

Por lo que refiere a los contratos celebrados entre el 1 de enero y el 30 de marzo de 2022, deberemos atenernos a lo establecido en la disposición transitoria cuarta del mencionado Real Decreto, mediante la cual se especifica que dichos que Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses

No obstante, los contratos fijos de la construcción celebrados con la nueva normativa se regirán por la normativa legal recogida en el RDL 32/2021 y todo el procedimiento descrito en el RDL, así como convenio colectivo de aplicación.

ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE PAGOS DE PERSONA FÍSICA NO EMPRESARIO. PLAN DE LIQUIDACIÓN



» Dentro de los quince días siguientes al de notificación de la resolución de apertura de la fase de liquidación, la administración concursal presentará al juez un plan para la realización de los bienes y derechos integrados en la masa activa del concurso. Si la complejidad del concurso lo justifica el juez, a solicitud de la administración concursal, podrá acordar la prórroga de este plazo por un nuevo período de igual duración.

PROBLEMÁTICA PLANTEADA

Se solicita propuesta de acuerdo extrajudicial de pagos de persona física no empresario, que derivó en expediente de procedimiento Concursal en el Juzgado de 1ª Instancia. Es un concurso donde existe como único bien un apartamento en la playa cuyo valor de mercado mínimo puede ser de unos 160.000 euros.

Se aprobó el plan liquidación y desde ese momento comentamos con el administrador concursal de que allegados del concursado querían pujar por el inmueble, quedando que nos avisaría del momento oportuno, aviso que nunca llegó. En la última comunicación telefónica nos indica que ya ha cerrado plazo ofertas (dice sólo ha habido 2) y dice haber aceptado una por 50.000 € y tener el consentimiento del acreedor hipotecario. Todo esto verbal, no nos consta por escrito.

Visto esto, le hemos requerido por burofax nos informe del estado de la liquidación y nos facilite tasaciones, ofertas y comunicaciones, y demás documentación del proceso, a lo que no ha respondido.

Necesitaríamos nos orientara sobre la manera de actuar y si es posible instar a que el propio administrador concursal anulara los actos en interés del concurso.

RESPUESTA

El marco normativo en el que nos movemos es el del concurso consecutivo de persona física, que se encuentra, seguramente, desde el mismo auto, en fase de liquidación.

Para ello, es muy relevante tener en cuenta la normativa que rige el plan de liquidación, y en definitiva el procedimiento concursal.

Es muy relevante tener en cuenta los siguientes artículos del Texto Refundido de la Ley Concursal, RDL 1/2020 de 5 de mayo.

Artículo 416 De la presentación del plan de liquidación

1. Dentro de los quince días siguientes al de notificación de la resolución de apertura de la fase de liquidación, la administración concursal presentará al juez un plan para la realización de los bienes y derechos integrados en la masa activa del concurso. Si la complejidad del concurso lo justifica el juez, a solicitud de la administración concursal, podrá acordar la prórroga de este plazo por un nuevo período de igual duración.

2. En el caso de que la apertura de la liquidación se hubiera acordado en el mismo auto de declaración de concurso o antes de que finalice el plazo para la presentación del informe de la administración concursal, el plan de liquidación se presentará como anejo de ese informe.

3. El Letrado de la Administración de Justicia acordará poner de manifiesto el plan en la oficina judicial y en los lugares que a este efecto designe, anunciándolo en la forma que estime conveniente.

Artículo 417 Criterios legales de elaboración del plan de liquidación

1. La administración concursal elaborará el plan de liquidación atendiendo al interés del concurso y a la más adecuada satisfacción de los acreedores.

2. Siempre que sea posible, en el plan de liquidación deberá proyectarse la enajenación unitaria del conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de la masa activa o de algunos de ellos.

3. Salvo para los créditos públicos, en el plan de liquidación podrá preverse la cesión de bienes o derechos en pago o para pago de los créditos concursales. La cesión en pago o para pago exigirá el consentimiento de los acreedores a los que afecte.

Artículo 418 Observaciones al plan de liquidación y propuestas de modificación

1. Durante los quince días siguientes a la fecha en que haya quedado de manifiesto en la oficina judicial el plan de liquidación, el concursado, los acreedores concursales y, si existieran, los representantes de los trabajadores podrán formular observaciones y propuestas de modificación.

2. En el caso de que el plan de liquidación contuviera previsiones sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el traslado, el despido, la suspensión de contrato o la reducción de jornada de carácter colectivo, se estará a lo establecido en esta ley en materia de contratos de trabajo.

Artículo 419 Aprobación del plan de liquidación

1. Transcurrido el plazo a que se refiere el artículo anterior, el juez, según estime conveniente para el interés del concurso, deberá, mediante auto, aprobar el plan en los términos en que hubiera sido presentado, introducir en él las modi-

ficaciones que estime necesarias u oportunas o acordar la liquidación conforme a las reglas legales supletorias. En el auto que se apruebe el juez deberá incluir íntegramente el plan de liquidación aprobado.

2. La aprobación del plan tendrá valor de autorización para enajenar los bienes o derechos afectos a crédito con privilegio especial o para darlos en pago o para pago o de autorización para enajenar las unidades productivas cuando así conste expresamente en el propio plan aprobado.

3. Contra el auto los interesados podrán interponer recurso de apelación.

Esto es la normativa concursal en cuanto al plan de liquidación. ¿Qué es el plan de liquidación? Es el texto que regirá la venta de los activos realizables en interés de la masa del concurso. Dicho plan debe de estar propuesto por la Administración Concursal (salvo casos excepcionales), y cuando queda aprobado, obtiene fuerza normativa. Es decir, es la ley aplicable al procedimiento de liquidación del concurso determinado.

Tal y como vemos en los artículos de la Ley antes mencionados, la Administración Concursal debe proponer el plan, y este queda de manifiesto, momento en el cual se puede impugnar, proponer modificaciones, aclaraciones, etc.

Por otro lado, es en los INFORMES TRIMESTRALES de liquidación (artículo 424 Ley Concursal) en los que la Administración Concursal va relatando la situación, para que todos los personados puedan conocer el estado del procedimiento.

En definitiva, la liquidación debe tender obligatoriamente a satisfacer la masa. Esto es, engrosar el activo, para pagar cuanto más pasivo, mejor.

También, entendemos que es muy relevante tener en cuenta la especialización de las liquidaciones en los concursos consecutivos. Dichos artículos son:

Artículo 717 La liquidación de la masa activa

1. En los casos de falta de presentación o de inadmisión a trámite de la propuesta anticipada de convenio, de la falta de aprobación del convenio, y de incumplimiento del convenio aprobado, el juez acordará la apertura de la fase de liquidación de la masa activa. El juez acordará la apertura de la fase de liquidación en la misma resolución por la que inadmita a trámite la propuesta anticipada de convenio, en la que no apruebe el convenio o en la que lo declare incumplido.

2. Si el deudor o el mediador concursal hubieran solicitado la liquidación de la masa activa, el juez acordará de inmediato la apertura de la fase de liquidación.

3. En caso de concurso consecutivo de una persona natural que no tenga la consideración legal de empresario, en el auto de declaración de concurso el juez acordará la apertura de la fase de liquidación.

Artículo 718 El plan de liquidación de la masa activa

1. El plan de liquidación será presentado al juzgado por el administrador concursal dentro de los diez días siguientes a la fecha de apertura de la fase de liquidación, salvo que se hubiera acompañado por el deudor o por el mediador concursal a la propia solicitud de apertura de esa fase.

2. Dentro del plazo para formular observaciones o propuestas de modificación del plan de liquidación, el concursado y los acreedores podrán formular también observaciones sobre la concurrencia de los requisitos exigidos para acordar el beneficio de la exoneración del pasivo insatisfecho si el concursado fuera persona natural.

En definitiva, entendemos que es necesario exponer conclusiones conceptuales de lo ocurrido.

Muy a nuestro pesar, se nos hace necesario explicar los errores de concepto que han sucedido en este caso:

1. El error más grave es no haberse personado en el concurso, con abogado y procurador o solamente con abogado. Esto ha impedido poder saber con exactitud cuál era el estado de la situación. Hay que tener en cuenta que, a todos los personados, se les ha notificado el PLAN DE LIQUIDACIÓN, los informes trimestrales y en definitiva cualquier escrito concursal. Por tanto,

un error muy grave ha sido no personarse en el procedimiento.

2. Enviar un burofax al Administrador Concursal no es la solución en ningún caso. Este tiene una obligación legal de presentar INFORME TRIMESTRAL DE LIQUIDACIÓN. Fuera de esta obligación, realmente informarles lo haría por cortesía. Es decir, es más una obligación deontológica que concursal.

3. Es un error muy grave manifestarle al Administrador Concursal que un "allegado" del concursado quiere adquirir el bien. Hay que tener en cuenta que precisamente lo que busca la ley concursal es prohibir que el propio concursado y su entorno adquiera los bienes en liquidación. Por tanto, el Administrador Concursal, se ha curado en salud al no ser cómplice de la compra por allegado. La conducta correcta era personarse en el concurso, y presentar oferta por parte de tercero, sin mencionar ningún tipo de amistad o confianza con el concursado.

En definitiva, si han precluido los plazos, parece imposible retrotraer la situación hasta antes del inicio de la liquidación. Lo primero que habría que hacer es comparecer con abogado y procurador, pedir copia de todo, y si realmente el "allegado" iba a realizar una oferta muy superior a la del ganador, sería necesario que el "allegado" compareciera con abogado y procurador y explicara que su interés es ofertar X cuantía de euros. Es importante hacerse saber a la oficina judicial. También es importante que la oferta del allegado sea superior a la del supuesto ganador..

NORMATIVA APLICADA

- Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. Artículos 416 a 419 y 717 a 718.

CONCLUSIÓN

La única solución medianamente viable es sacar copia de todo mediante comparecencia abogado y procurador, y que el allegado comparezca también y mejore la oferta ganadora. La opción de personación sólo cabrá si no han precluido los plazos.



Las claves de la próxima reforma de la cotización del trabajador autónomo



Andrés Pérez Subirana
Abogado, socio director
de Despatx Casares
Advocats Associats.
Profesor del Máster
Acceso a la Abogacía de
ESADE y de la UOC

“ Aunque siempre podemos equivocarnos, parece que esta vez sí va en serio, y que en breve contaremos con un nuevo sistema de cotización por los autónomos, que vincule el importe de la cotización al de los ingresos del autónomo ”

Ciertamente son muchas las ocasiones en las que se ha anunciado la implantación de un nuevo sistema de cotización para los autónomos, que ligase el importe de sus cotizaciones a los ingresos efectivos del autónomo. Ahora bien, el hecho de que se haya anunciado tantas veces en los últimos años, y que hasta la fecha no se haya aun podido materializar en una norma, pone de manifiesto la extrema dificultad de encontrar un sistema adecuado, justo y equilibrado en todos los sentidos, para la nueva regulación. Por una parte, la Administración, que vela por que el sistema mantenga el nivel de ingresos que garantice unas prestaciones que ya de por sí son reducidas, sin duda considera que el colectivo de autónomos, al menos en su conjunto, no cotiza lo suficiente. Pero, por el contrario, el colectivo de autónomos considera que no es tratado justamente, en la medida que en que ciertamente, el importe de sus cotizaciones debiera relacionarse o establecerse en función de sus ingresos, aspiración que es razonable y que equipararía en mayor medida a los autónomos con los trabajadores del Régimen General. La respuesta a dicha aparente contradicción, que no es fácil, y se debería encontrar en la posibilidad de establecer un sistema suficientemente dinámico y ágil, que permita ciertamente, adaptar en cada momento la cotización a los ingresos, pero al mismo tiempo, el nuevo sistema debe hacer algo que podemos calificar como “ampliar el límite por abajo” manteniendo al mismo tiempo, y en la medida de lo posible, el nivel de ingresos del sistema. Esa “ampliación del límite por abajo”, significaría establecer un sistema que permita que aquellos autónomos que acrediten unos ingresos más bajos, puedan acabar cotizando por cuantías inferiores a lo que actualmente es la base mínima de cotización, pero al mismo tiempo, se debería habilitar los cambios que permitan recuperar los ingresos que el sistema pierde por dicha rebaja, sin duda obteniéndolos de la franja de autónomos con ingresos más altos.

Si se entiende lo que acabamos de exponer, diremos que la cuadratura del círculo que hemos intentado explicar en el párrafo anterior, es lo que pretende la nueva regulación. Con las precauciones que derivan del hecho de que en el momento de redactarse este breve escrito, estamos aun pendientes de que se apruebe por el Consejo de Ministros el Proyecto de Ley de reforma (que al parecer ser tramitará como un Real Decreto Ley, pese a que resulta discutible su urgencia) y teniendo en cuenta que la dificultad de establecer un sistema como el que hemos expuesto, se agrava cuando se intenta pasar de la teoría a los números, debe señalarse que la nueva regulación se asienta, en primer lugar, en la introducción de una modificación relevante que ya ha sido aprobada y está en vigor, que es la aprobada ya por el Real Decreto-ley 504/2022 de 27 de junio, que modifica el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, modificación a partir de la cual los autónomos pueden ya modificar hasta seis veces al año (una cada dos meses) la base por la que vengán obligados a cotizar, eligiendo otra dentro de los límites mínimo y máximo que les resulten aplicables. Esta primera modificación es la que permite la necesaria flexibilidad necesaria para que las cotizaciones se adapten al nivel de ingresos de un colectivo en el que dicho nivel de ingresos varía cada mes.

Pero lo relevante de la nueva regulación es que, a día de hoy, se ha pactado ya una tabla (entre el Gobierno e interlocutores sociales) en la que se fija cuál va a ser la cuota del autónomo en función de su nivel de ingresos, tabla que cuenta con el visto bueno de los integrantes de la Comisión del Pacto de Toledo. Y en tal sentido, conviene destacar que el nuevo sistema lo que hace es establecer unos nuevos mínimos de cotización para cada nivel de ingresos. La cuestión es que se prevé el inicio de la aplicación del nuevo sistema en el año 2023, y por ello se han fijado por ahora, tres tablas diferentes para los tres primeros años de vigencia del nuevo sistema (2023, 2024 y 2025), si bien se prevé un sistema progresivo de aplicación del nuevo sistema de hasta 9 años, con lo que quedarán pendientes de fijación las tablas correspondientes al período 2026 a 2031.

Del nuevo sistema y de las nuevas cuantías, es relevante señalar que en línea con lo que hemos comentado más arriba, para el primer año se prevé que las personas con ingresos más bajos, experimenten una reducción

de sus cuotas: así frente a la actual cuota mínima general de algo más de 290 €, se prevé que si los ingresos del autónomo son inferiores a 670 €, la cuota será de 230; si los ingresos son inferiores a 900 € la cuota será de 260 €; y si los ingresos son inferiores a 1166,70 € la cuota será de 271 €. A partir de ingresos superiores a 1166,70 la cuota se incrementa por encima de esos 290 que hasta ahora suponía la cuota mínima.

Coherentemente con lo anterior, las personas con ingresos superiores a esos 1166,70 € mensuales, también van a tener unos mínimos de cotización, cosa que hasta ahora no existía, ya que, como es sabido, en la actualidad el autónomo puede escoger la base mínima pese a tener ingresos muy altos. Como decíamos, pues, la compensación de la reducción de ingresos que deriva de la disminución de cuotas de los autónomos con ingresos más bajos, se va a realizar por la vía de fijar unas cuotas mínimas más alta a los autónomos que tengan mayores ingresos. Así y a título de ejemplo en el primer año, los autónomos con ingresos de 2.030.- euros, deberán abonar una cuota mínima de 320 euros, mientras que, en el tramo más alto, los que tengan ingresos superiores a 6.000 euros, pagarán una cuota mínima de 500 euros.

Se prevé adicionalmente que los autónomos de más de 47 años, que hasta la fecha tenían un tope máximo de cotización (con una base máxima de 2077,80 euros para el 2022) dejarán de estar topados siempre y cuando justifiquen un nivel mínimo de ingresos suficientes. Es decir que en tal caso podrán incrementar su base de cotización libremente.

Por lo que respecta al sistema de cómputo de los ingresos, que son ingresos netos mensuales, si bien está pendiente aún de su aprobación la regulación definitiva, el proyecto de ley va a tener en cuenta para el cómputo de los ingresos, solamente derivados de la actividad del autónomo, sin incluir en el cómputo otros ingresos ajenos a dicha actividad del autónomo. Se plantea aun como dificultad, articular un sistema que resulte suficientemente ágil como para adaptar en cada momento los variables ingresos del autónomo a las variaciones de cotización, siendo que posiblemente sea el cómputo por trimestres, el más adecuado para el autónomo.



Elisabet Vilà
Abogada. Aquea
Abogados

“ La reforma establece para los próximos tres años (2023-2025) un sistema de tramos que determina las bases de cotización y las cuotas en función de los rendimientos netos del autónomo, como transición al modelo definitivo de rendimientos por ingresos reales que se producirá a más tardar en nueve años

Otro de los puntos de la Reforma Escrivá que está llegando a término es la modificación del sistema de cotización de los trabajadores autónomos en función de sus ingresos reales.

Asociaciones de autónomos y Gobierno ya han llegado a un consenso, el cual pasa por las siguientes cuestiones:

- El mantenimiento de la tarifa plana para las nuevas altas. los nuevos autónomos que se den de alta y que puedan beneficiarse de esta nueva tarifa plana pagarán 80 euros mensuales durante 24 meses, siempre y que durante los últimos 12 meses sus ingresos no superen el SMI.
- El destope de la cotización para mayores de 47 años en aras a poder mejorar sus prestaciones futuras.
- Ampliación de los supuestos en aras a acceder a la prestación por cese de actividad.
- Nuevo subsidio para los autónomos con hijos con cáncer u otra enfermedad grave.
- Posibilidad de cambiar la base de cotización cada dos meses.
- Finalmente, la reforma establece para los próximos tres años (2023-2025) un sistema de tramos que determina las bases de cotización y las cuotas en función de los rendimientos netos del autónomo, como transición al modelo definitivo de rendimientos por ingresos reales que se producirá a más tardar en nueve años. Tales rendimientos netos, deducidos los gastos (más un 7% genérico), derivan de los ingresos vinculados a la actividad, alejándose del primer anteproyecto presentado por el Gobierno en el que se pretendía aglutinar todos los ingresos del autónomo ligados tanto a su actividad, como los relativos a su condición de socio de cualquier entidad o los derivados de su capital personal.

CADA MES NUESTRO CENTRO DE ESTUDIOS SELECCIONA SENTENCIAS Y DOCTRINA QUE PUEDE SER RELEVANTE PARA NUESTROS CLIENTES. SI DESEA DISPONER DEL TEXTO INTEGRO DE ESTAS SENTENCIAS O NECESITA LOCALIZAR ALGUNA SENTENCIA ESPECÍFICA, PUEDE DIRIGIRSE A NUESTRO CENTRO DE ESTUDIOS Y SOLICITARLA POR CORREO ELECTRÓNICO (CONSULTAS@PLANIFICACION-JURIDICA.COM). ES UN SERVICIO EXCLUSIVO PARA NUESTROS CLIENTES

TRIBUNAL SUPREMO (TS)

Modelo 720. No se pueden imputar ganancias de patrimonio no justificadas en relación con bienes adquiridos en períodos prescritos

(Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2022. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Recurso de casación 1124/2020)

Al amparo del artículo 39.2 de la ley del IRPF, la Inspección imputó a los contribuyentes una ganancia patrimonial no justificada por el valor de un inmueble declarado con retraso en el Modelo 720, aunque en el procedimiento se había probado que su adquisición tuvo lugar en un ejercicio prescrito.

En su sentencia, el Tribunal Supremo ha concluido que no se puede liquidar el IRPF sin sometimiento a plazo de prescripción y, por ello, concluye que la liquidación que está en el origen del recurso de casación es nula. Esta conclusión está en línea con la del TJUE en su sentencia de 22 de enero de 2022, en el asunto C-788/19.

El Tribunal no resuelve qué efecto tiene la sentencia del TJUE en los supuestos en que las liquidaciones administrativas sean firmes, ni tampoco si, conforme a dicha sentencia, los tribunales pueden ordenar la retroacción de actuaciones para comprobar la prescripción.

TRIBUNAL SUPREMO (TS)

El Tribunal Supremo recuerda que es improcedente el despido objetivo que se efectúa sin entregar a la representación legal de los trabajadores copia de la carta de cese

(Sentencia del TS de 17 de mayo de 2022. Sala de lo Social. Recurso de casación para la unificación de doctrina 2894/2020)

En esta sentencia el TS señala que hay un error en la redacción del artículo 53.1 c) del ET, pues la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es en sí misma una comunicación del despido, sino una parte del contenido de la comunicación del cese.

Por tanto, la exigencia de información a los representantes sindicales del art. 53.1 c) del ET no se refiere realmente al preaviso, sino a la comunicación del despido del apartado a) de dicho artículo; comunicación en la que debe exponerse la causa de la decisión extintiva y en la que normalmente deben contenerse también las referencias a la concesión del preaviso y a la puesta a disposición de la indemnización, si bien el preaviso podría no incluirse en la comunicación. Se exige, por ello, la entrega a la Representación Legal de los Trabajadores de una reproducción de la carta de despido que se ha entregado al trabajador. En cualquier caso, aunque no existiera esa concreta precisión en el artículo 53.1 c), la comunicación requeriría la entrega de copia para poder cumplir las previsiones del artículo 64.6 del ET, es decir, para que los representantes puedan proceder al examen adecuado de la carta, de las causas alegadas, en su caso, y del número de trabajadores afectados, finalidad que no se conseguiría mediante la mera presencia de un miembro del comité de empresa en el acto de entrega a los trabajadores de las cartas de despido y la suscripción de las mismas. Se declara por el TS la improcedencia del despido.

TRIBUNAL SUPREMO

Validez y eficacia de los pactos parasociales para las empresas

(Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2022. Sala de lo Civil. Recurso de casación 1726/2019)

La cuestión controvertida se centra en la eficacia que deban tener los **convenios parasociales** o extraestatutarios celebrados por todos los socios frente a la sociedad que no haya sido parte en dichos pactos.

Para el TS presupuesta la validez de los **pactos parasociales**, el problema que se plantea con más frecuencia no es el de su validez sino el de su eficacia cuando tales pactos no se trasponen a los estatutos sociales. El conflicto surge por la existencia de dos regulaciones contradictorias, la que resulta de los estatutos (o de las previsiones legales para el caso de ausencia de previsión estatutaria específica) y la establecida en los pactos parasociales, no traspuestos a los estatutos, ambas válidas y eficaces.

Los problemas derivados de esta contrariedad resultan más acusados cuando el **pacto parasocial** ha sido adoptado por todos los socios que lo siguen siendo cuando se plantea el conflicto (el denominado "pacto omnilateral"). Cuando se ha pretendido impugnar un acuerdo social, adoptado por la junta de socios o por el consejo de administración, por la exclusiva razón de que es contrario a lo establecido en un pacto parasocial, esta sala ha desestimado la impugnación. Sin perjuicio de la

intervención, cuando proceda, de las limitaciones que imponen las exigencias derivadas de la buena fe y de la interdicción del abuso del derecho, pero fuera de tales casos, la eficacia del pacto parasocial, perfectamente lícito, no puede defenderse atacando la validez de los **acuerdos sociales** que resulten contradictorios con los mismos.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD JURÍDICA Y FE PÚBLICA (DGSJFP)

Asistencia telemática a Juntas Generales. Lugar de celebración

(Resolución de 6 de junio de 2022 de la DGSJFP)

Se dilucida en esta resolución si es o no inscribible un artículo sobre asistencia telemática a la junta general que dispone que los socios podrán asistir a la junta bien “acudiendo al lugar en que vaya a celebrarse la reunión bien, en su caso, a otros lugares que haya dispuesto la sociedad, indicándolo así en la convocatoria, y que se hallen conectados con aquel por sistemas de videoconferencia u otros medios telemáticos que permitan el reconocimiento e identificación de los asistentes y la permanente comunicación entre ellos. Los asistentes a cualquiera de los lugares así determinados en la convocatoria se considerarán, como asistentes a una única reunión que se entenderá celebrada en el lugar donde radique el lugar principal”.

Para la registradora el artículo no es inscribible pues la “convocatoria de la Junta ha de fijar un solo y único lugar para su celebración y no varios (artículo 175 y 182 bis de la LSC), pues si la junta es telemática, “se consideran celebradas en el domicilio social independientemente de los distintos lugares físicos donde se hallen los socios conectados por videoconferencia o conferencia telefónica múltiple; es decir que si bien el lugar puede ser distinto según la forma en que se celebre la Junta ha de ser único en todo caso”. El notario tras subsanar recurre. Dice que se trata de “reconocer el derecho del socio a su asistencia telemática, y regular la forma de ejercicio de ese derecho” y que la expresión «lugar principal» es fácilmente interpretable, pues se refiere o al domicilio social o al lugar señalado en la convocatoria.

La DGSJFP revoca la nota de calificación, y tras señalar las características para la celebración de la junta establecidas en el artículo cuestionado, nos dice que la expresión lugar principal, en un caso en que “la asistencia a distancia no se produce desde el paradero elegido por cada socio, sino desde unos locales habilitados al efecto, donde pueden concurrir varios de ellos, parece **naturalmente** dirigida a destacar la diferencia sustancial que separa esos eventuales cónclaves auxiliares del principal donde se ha convocado la junta propiamente dicha”.

Sobre la concreta regulación contenida en el artículo también dice que “nada impide que, en uso de la autonomía de la voluntad, reconocida en el artículo 28 de la Ley de Sociedades de Capital, se incluya en los estatutos sociales una regulación más precisa del modo en que haya de desarrollarse la asistencia telemática, eventualidad sobre la que la Ley no contiene ninguna previsión que conmine a contemplar unos determinados aspectos ni describa unos límites específicos”. Lo importante es que en caso de permitirse la asistencia telemática a las juntas se ponga a disposición de los socios por la sociedad “de un sistema adecuado de comunicación a distancia que permita controlar con seguridad la identidad del sujeto participante (aspecto que resaltó la Resolución de este Centro Directivo de 19 de diciembre de 2012), facilitándole la conexión remota a través de un dispositivo electrónico que se halle en poder del propio socio”. El caso que aquí se examina tiene la especialidad de que todos los medios electrónicos utilizados “se encuentran bajo control de la sociedad, es decir, que retiene la custodia de los dos extremos de la comunicación”. Y por ello existen esos lugares habilitados para la asistencia telemática.

Desde el anterior punto de vista “el ofrecimiento al socio de distintos locales para concurrir a la junta no supone que el desarrollo de la reunión se produzca en varios lugares, sino que se celebrará en un único lugar, el designado en la convocatoria, con posibilidad también de que los socios se conecten telemáticamente a la asamblea a través de los mecanismos habilitados por la propia sociedad en otras ubicaciones, también señaladas en la convocatoria”. Y bajo este punto de vista no existen el artículo debatido los inconvenientes señalados en la nota de calificación.

Las repercusiones del fin de la moratoria concursal

Más de dos años después del inicio de la pandemia y tras sucesivas prórrogas de una medida que se aprobó durante los primeros días de la crisis sanitaria, la moratoria concursal llegó a su fin el pasado 30 de junio de 2022. ¿Qué sucede ahora?

A raíz del Estado de Alarma provocado por la situación sanitaria causada por la COVID-19, el año 2020 se pusieron en marcha una serie de medidas extraordinarias enfocadas a la protección de las empresas afectadas por la crisis económica. Entre muchas otras, fue aprobada la denominada "moratoria concursal", la cual consistía en ofrecer una dispensa temporal para todas aquellas compañías que, encontrándose en situación de insolvencia, o por prever la inminencia de esta, se veían en la obligación de solicitar la declaración de concurso de acreedores.

Pues bien, el pasado 30 de junio de 2022 finalizó la vigencia de la moratoria concursal, que se había ido prorrogando desde que se aprobó por primera vez en el mes de marzo de 2020. La moratoria concursal suspendió la obligación del deudor que se encontrase en situación de insolvencia de solicitar la declaración de concurso hasta esa fecha.

La moratoria supuso además que no se admitían a trámite las solicitudes de concurso necesario presentadas durante su vigencia. No obstante, lo anterior, esta moratoria no impedía que aquel deudor que se encontraba en situación de insolvencia pudiera solicitar la declaración de concurso.

¿Cuál es la mejor solución a partir de ahora?

De acuerdo con la Asociación de Profesionales de Administradores Concursales (APACSA), el denominado "concurso exprés o abreviado" es la mejor opción para gran parte de las compañías que se encuentren en tal situación. Debemos tener en cuenta que, tras dos años de crisis económica, muchas de las empresas afectadas se han visto obligadas a liquidar gran parte de su patrimonio, por lo que muchas ni tan solo les alcanza para cubrir los costes que un proceso concursal ordinario genera.

Esta modalidad concursal resulta mucho más beneficiosa, pues se trata de un procedimiento judicial que se abre y cierra en el mismo día, declarándose la liquidación de la forma más rápida posible.

Así pues, los principales efectos que ha comportado el fin de la moratoria concursal son, a grandes rasgos, los siguientes:

- Se reactiva el deber de solicitar el concurso de acreedores por parte de las empresas afectadas en situación de insolvencia.
- Se vuelven a trámite las solicitudes de concurso necesario presentadas por los acreedores, así como todas aquellas que estuvieran pendientes durante el periodo de la moratoria concursal.

Debemos tener en cuenta además que, a día de hoy, todavía no se ha aprobado la anunciada reforma del Texto Refundido de la Ley Concursal, aunque está prevista entre finales de este mes de julio y el mes de septiembre. A través de dicho texto legal, se prevé que se introduzcan una serie de medidas y cambios que ayuden a evitar en gran medida la avalancha de concursos que el fin de la moratoria concursal acarrearán.

Algunas de las medidas que prevé la reforma es la unificación normativa y la normalización de protocolos pre-pack, es decir, un procedimiento de transmisión que actúa como método eficaz y garantista para que las empresas insolventes puedan garantizar su continuidad.

Concretamente, se trata de un instrumento de venta o transmisión de las unidades productivas de la empresa, con el objetivo de evitar el inicio de un procedimiento concursal que conlleve la pérdida desmesurada del valor de dichas unidades productivas.

NOTICIAS DE PRENSA

- Posibles consecuencias para las pymes por el fin de la moratoria concursal (Cinco Días, 19-07-2022)
- Los gestores administrativos auguran récord de concursos a final de año y un «otoño durísimo» (ABC, 15-07-2022)
- El final de la moratoria concursal o el colapso judicial garantizado (Expansión, 29-06-2022)



El check-list del mes.

Las preguntas que debe saber resolver

1

¿Sabes que Hacienda prepara nuevos modelos de información sobre las criptomonedas?

El pasado 29 de junio de 2022 se ha publicado en la web del Ministerio de Hacienda los Proyectos de Ordenes por la que se aprueban el modelo 721 "Declaración informativa sobre criptomonedas situadas en el extranjero" y los modelos 172 "declaración informativa sobre saldos en monedas virtuales en España" y el 173 "declaración informativa sobre operaciones con monedas virtuales en España".

La primera presentación del modelo 721 (que deberán presentar los particulares que operan con criptomonedas en el extranjero, los beneficiarios, autorizados y apoderados) será la correspondiente al ejercicio 2022 que deberá realizarse entre el 1 de enero y el 31 de marzo de 2023.

Los modelos 172 y 173 servirán para declarar a Hacienda los saldos y las operaciones con criptomonedas en España (estarán obligados por las empresas o profesionales con residencia fiscal en España que participan en el negocio de las criptodivisas, tales como creadores de monedas, agencias de cambio, monederos virtuales; o quienes presten servicios para salvaguardar claves criptográficas privadas en nombre de terceros, para mantener, almacenar y transferir monedas virtuales, ya se preste dicho servicio con carácter principal o en conexión con otra actividad). Todo el proceso será telemático. Ambos modelos tendrán carácter anual y su plazo de presentación será el mes de enero del año siguiente al que se corresponda la información declarada.

2

¿Sabes que se ha modificado el Impuesto sobre Gases Fluorados de Efecto Invernadero?

En la disposición final primera de la Ley 14/2022, de 8 de julio, se contiene una modificación completa del Impuesto sobre los Gases Fluorados de Efecto Invernadero (IGFEI) regulado en el artículo 5 de la Ley 16/2013, de 29 de octubre, por la que se establecen determinadas medidas en materia de fiscalidad medioambiental y se adoptan otras medidas tributarias y financieras. Esta nueva regulación, se aplicará con efectos desde el 1 de septiembre de 2022, derogándose también con estos mismos efectos el Reglamento del Impuesto sobre los Gases Fluorados de Efecto Invernadero aprobado por el Real Decreto 1042/2013, de 27 de diciembre.

Al objeto de lograr una mayor simplificación, el hecho imponible del IGFEI deja de configurarse como la venta o entrega de los gases al consumidor final, pasando a gravar directamente la fabricación, importación, adquisición intracomunitaria o la tenencia irregular de los gases fluorados que forman parte del ámbito objetivo del impuesto y se entenderá realizado tanto si dichos gases se presentan contenidos en envases o como incorporados en productos, equipos o aparatos. Esta modificación conlleva aparejados cambios en la determinación de los elementos esenciales del impuesto.

3

¿Sabes que se han producido cambios en el Modelo 202 de pagos fraccionados en el Impuesto sobre Sociedades (composición del grupo fiscal)?

Mediante la Orden HFP/604/2022, de 30 de junio, se aprueba un nuevo modelo 222 de pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre Sociedades en régimen de consolidación fiscal, para incorporar una serie de cambios en la parte 3 del anexo correspondiente al modelo 222 «Comunicación de variación en la composición del grupo fiscal», entre los que se destacan la solicitud de información de la fecha de la operación que ha dado lugar a la variación en la composición del grupo fiscal, por ejemplo como consecuencia de operaciones de reestructuración empresarial o de variación de porcentaje de participaciones o derechos de voto, entre otras, que impliquen la inclusión o exclusión de la entidad en el grupo fiscal, siendo esta diferente de la fecha en que la operación produce efectos tributarios, que es la que debe consignarse en la columna «Fecha de inclusión o exclusión en el grupo». Asimismo, la entidad representante tiene que informar sobre el motivo de la variación en la composición del grupo, para lo cual la Administración Tributaria pondrá a su disposición una relación de motivos entre los que deberá optar.

Esta norma entra en vigor el día 2 de julio de 2022 y será de aplicación por primera vez para las declaraciones de pagos fraccionados, modelo 222, cuyo plazo de presentación comienza en octubre de 2022.



El check-list del mes.

Las preguntas que debe saber resolver

1

¿Sabes que ya se puede solicitar la ayuda de 200 euros para personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio?

El Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, establece una ayuda para paliar el efecto perjudicial en los precios ocasionado por la crisis energética derivada de la invasión de Ucrania.

Es una ayuda que consiste en un pago único de 200 euros, para las personas físicas de bajo nivel de ingresos y patrimonio, que sean asalariados, autónomos o desempleados. Se puede solicitar a través del formulario electrónico disponible en la Sede Electrónica de la AEAT, del 8 de julio de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022.

Pueden pedir esta ayuda aquellas personas que, a 27 de junio de 2022:

- Tengan residencia legal y efectiva en España y la hayan tenido de forma continuada e ininterrumpida durante el año inmediato anterior.
- Realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, o
- Estén inscritos como desempleados en la oficina de empleo, estén cobrando o no la prestación o subsidio por desempleo.
- Las rentas obtenidas en 2021, incluidas las que perciban los convivientes, sean inferiores a 14.000 euros y el patrimonio, descontando la vivienda habitual, no supere los 43.196,40 euros.

2

¿Sabes que el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha llegado a un acuerdo con las asociaciones de

trabajadores autónomos para fijar los tipos y bases de cotización por tramos en 2023 y 2025?

El pasado 20 de julio de 2022, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) ha cerrado un acuerdo con las asociaciones de trabajadores autónomos (UPTA, ATA y UATAE) para fijar los tipos y bases de cotización a partir de enero de 2023 en el Régimen Especial Trabajadores Autónomos (RETA). A falta de su publicación en el BOE, el texto supondrá *15 tramos de ingresos reales (rendimientos netos) con cuotas que oscilan entre los 230 y los 500 euros al mes en 2023.*

El nuevo sistema contempla tramos de cotización progresiva desde 2023 hasta 2025 sujetos a una horquilla de rendimientos íntegros.

- Cuota mínima: en 2023, los trabajadores por cuenta propia con un rendimiento neto por debajo de 670 euros pagarán 230 euros al mes. En 2024 pagarán 225, y en 2025 la cuota será de 200 euros.
- Cuota máxima: en el otro tramo de la escala, los autónomos que coticen por la máxima (más de 6.000 euros), abonarán 500 euros en 2023, 530 en 2024 y, en 2025, la cuota será de 590 euros.

La cuota decrece para los autónomos con rendimientos netos por debajo de 1.300 euros al mes, se mantiene para el tramo entre 1.300 y 1.700 euros mensuales y se incrementa para el resto.

3

¿Sabes que el padre tiene derecho al «permiso por lactancia» aunque la madre no trabaje?

El Tribunal Supremo en una reciente sentencia recuerdan las distintas redacciones del art. 37.4 del ET y se repasan las distintas características del «permiso por lactancia» hasta convertirse en el actual «permiso para el cuidado del lactante» (con efectos de desde 08/03/2019), la Sala Cuarta del Tribunal Supremo aclara que (incluso antes de que el Estatuto de los Trabajadores fuera modificado en 2019), el permiso por lactancia puede disfrutarse por cualquier progenitor del menor de nueve meses con independencia de los derechos que tuviera el otro.

En el caso analizado, un trabajador (en octubre de 2018) solicita el disfrute del permiso por lactancia y la empresa se lo deniega argumentando que la madre del menor no trabajaba, por lo que podía perfectamente asumir su cuidado. Se trata de una institución (regulada en el art. 37.4 del ET) mediante la cual se disfruta de una hora de ausencia al trabajo (o de una reducción de media hora, o de la acumulación en el equivalente de días enteros).

La sentencia entiende que, pese a su denominación anterior a la actual, está desconectado de la maternidad; la Ley no impone que sea la madre quien lo disfrute, ni que desaparezca cuando uno de los titulares carece de actividad laboral; la corresponsabilidad en las tareas familiares aconseja una interpretación favorable al ejercicio indistinto del derecho.



El check-list del mes.

Las preguntas que debe saber resolver

1

¿Sabes que se han aprobado los nuevos modelos de presentación en el registro mercantil de las cuentas anuales?

En el BOE del día 4 de julio, se han aprobado las Órdenes por la que se aprueban los nuevos modelos para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales de 2021 de los sujetos obligados a su publicación. Son las primeras cuentas anuales a depositar afectadas por la reforma del Plan General de Contabilidad y sus normas complementarias.

En líneas generales estamos ante los mismos documentos que el año pasado, por lo que destacamos los aspectos más relevantes que aprueban los modelos recién aprobados:

- Se mantiene la Hoja de Declaración COVID 19, al igual que la presentación correspondiente al año anterior.
- Con respecto a la Hoja de Declaración de Titularidad Real se establece como novedad, la obligación de identificar al titular real, aunque no haya habido modificación con respecto al ejercicio anterior

2

¿Sabes que el Consejo de Ministros ha aprobado el Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia?

El Consejo de Ministros del pasado 19/07/2022 ha aprobado, el Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Digital del Servicio Público de Justicia, que establece el nuevo marco para facilitar su transformación digital del sector. La futura norma mejorará la accesibilidad de la ciudadanía al servicio público de justicia, la eficiencia del trabajo de todos los profesionales y permitirá la optimización de los recursos. Para ello se impulsará:

- La celebración de juicios y vistas telemáticas
- Carpeta Justicia. Facilitará la identificación digital segura y que cualquier persona pueda realizar trámites desde su ordenador o teléfono móvil. Este servicio será accesible desde cualquier municipio de España a través de las oficinas judiciales municipales y permitirá el acceso a servicios y procedimientos como: servicio de cita previa, consulta del estado de la tramitación, acceso a los expedientes judiciales en los que el ciudadano sea parte, etc.

- Interoperabilidad de todos los sistemas y su automatización, así como el tratamiento de datos. La ministra de Justicia ha puesto como ejemplo que los siete distintos sistemas de gestión procesal que existen en el territorio sean completamente interoperables con el Tribunal Supremo.

LE RECORDAMOS QUE ESTAS NORMAS YA HAN SIDO COMENTADAS Y ANALIZADAS EN EL SERVICIO CONOCIMIENTO ASESOR DIARIO (CAD) NO OBSTANTE, TAMBIÉN LAS PODRÁ ENCONTRAR EN EL RESUMEN FINAL DEL MES "CA CIERRE DEL MES", Y POR ÚLTIMO SI LE RESULTA MÁS FÁCIL TAMBIÉN LAS ENCONTRARÁ EN NUESTRA PLATAFORMA WEB WWW.PLANIFICACION-JURIDICA.COM

FISCAL

- » Ley de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (BOE, 09-07-2022)
- » Gestión recaudatoria de los ingresos de IVA de operadores extracomunitarios que prestan servicios por vía electrónica a consumidores finales (BOE, 01-07-2022)
- » Modelo 202 para efectuar los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de No Residentes y modelo 222 para efectuar los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre Sociedades (BOE, 01-07-2022)
- » Tipo de interés efectivo anual para el tercer trimestre natural del año 2022, a efectos de calificar tributariamente a determinados activos financieros (BOE, 27-06-2022)
- » Se prorrogan medidas en materia de fiscalidad energética y del tipo impositivo del IVA de productos para combatir la COVID-19 (RDL 11/2022) (BOE, 26-06-2022)

LABORAL

- » Planes y fondos de pensiones (BOE, 01-07-2022)

- » Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (BOE, 28-06-2022)
- » Nuevas prórrogas y medidas anticrisis aprobadas por el Gobierno en materia laboral (RDL 11/2022) (BOE, 26-06-2022)

MERCANTIL, CIVIL Y ADMINISTRATIVO

- » Procedimiento para la adhesión de las entidades al programa Bono Cultural Joven 2022 (BOE, 18-07-2022)
- » Ley Orgánica integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE, 13-07-2022)
- » Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE, 13-07-2022)
- » Ley General de Comunicación Audiovisual. (BOE, 08-07-2022)
- » Índices y tipos de referencia aplicables para el cálculo del valor de mercado en la compensación por riesgo de tipo de interés de los préstamos hipotecarios (BOE, 05-07-2022)

- » Modelos de presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales consolidadas de los sujetos obligados a su publicación (BOE, 04-07-2022)

- » Nuevos modelos para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales de los sujetos obligados a su publicación (BOE, 04-07-2022)

- » Ley General de Telecomunicaciones (BOE, 29-06-2022)

- » Nuevas y prorrogadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica (BOE, 26-06-2022)

CONTABLE

- » Normas sobre el seguimiento y aplicación contable de los fondos disponibles en los servicios del exterior (BOE, 25-06-2022)

EN ESTA SECCIÓN QUEREMOS INFORMARLE DE LA ACTIVIDAD DIARIA DE NUESTRO CENTRO DE ESTUDIOS, PUES MUCHAS VECES SE TIENE UNA VISIÓN MUY FRÍA Y SESGADA DE CÓMO SE "FABRICAN" UNOS SERVICIOS TAN ESPECIALIZADOS COMO LOS QUE OFRECEMOS, TALES COMO CONOCIMIENTO ASESOR, MIS CLIENTES PARA SIEMPRE, INFORMES RESÚMENES, MARKETS DESPACHOS O PUBLICACIONES O ESTUDIOS MONOGRÁFICOS A MEDIDA, ENTRE OTROS PROYECTOS

Entre **Bastidores**

Nuevas mejoras en la Plataforma MK Contenidos

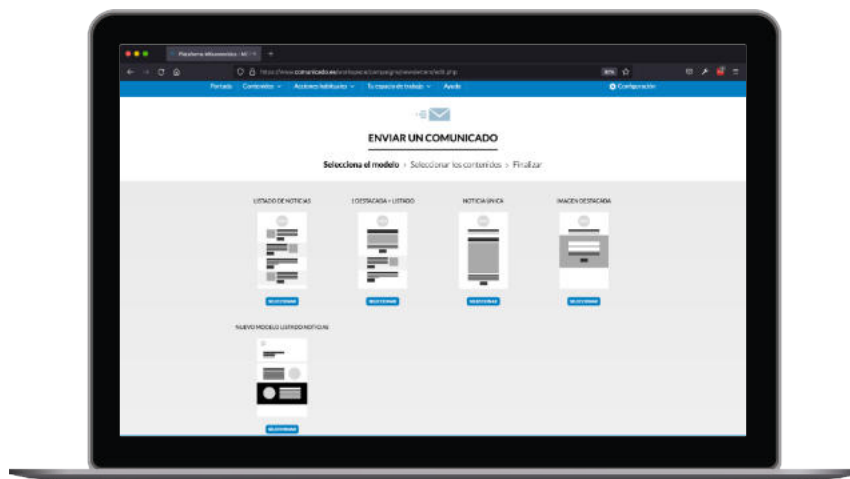
MK Contenidos sigue mejorando continuamente sus funcionalidades para agilizar aún más el trabajo a nuestros clientes.

Esta vez os presentamos el **nuevo formato** de generación de dossiers multimedia, la nueva "Newsletter"

De esta forma ampliamos a 5 las plantillas de Newsletter.

Les recordamos a nuestros clientes que pueden escoger la plantilla que más les guste para elaborar su propia News del despacho, así como el contenido que prefieran de ámbito fiscal-contable, laboral, mercantil-jurídico...

Siempre actualizado con las últimas novedades, recordatorios, campañas, consejos...



Te invitamos a probar gratuitamente 15 días nuestra plataforma de contenidos

Llámanos al 93 319 58 20

O escríbenos a info@misclientesparasiempre.es

Habilidades **de Asesor**

La armonización entre familia y trabajo cada día es más importante

Una preocupación común para la mayoría de trabajadores y profesionales es cómo encontrar la forma de armonizar la familia con el trabajo, y viceversa, de manera que uno de los aspectos no quede perjudicado por el otro. El artículo que presentamos a continuación se basa en un trabajo de M.ª Nuria Chinchilla y Steven Poelmans, profesores del IESE.



Todos sabemos que, en los últimos años, y más después de las vivencias y lecciones aprendidas durante la crisis del COVID, que se han producido unos cambios importantes en la sociedad que han repercutido sustancialmente en el ámbito laboral. Nos referimos, sobre todo, a la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, lo cual ha repercutido también en el papel del hombre dentro de la familia. Sin embargo, el problema es que pocas empresas han sabido responder a esta nueva situación. Lo normal es sentirse desbordado en la combinación del trabajo y la familia. La causa es la falta de flexibilidad estructural en el trabajo.

Actualmente existen numerosos ejemplos que demuestran que el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la firma, como son el estrés, la insatisfacción laboral, menor rendimiento y compromiso y una mayor rotación de personal. A menos que se encuentren soluciones para los conflictos entre el trabajo y la familia, las firmas se enfrentarán a costes crecientes en cuanto a una productividad en descenso, una peor calidad de vida y una pérdida de profesionales que se vuelven más exigentes. El problema radica en que las firmas siguen considerando que el conflicto entre el trabajo y la familia no es de su responsabilidad.

De todos modos, también se ha de decir que la actitud de las firmas está cambiando, pues poco a poco están empezando a preocuparse por ayudar a sus profesionales a conciliar el trabajo y la familia.

Políticas familiarmente responsables

Existen muchas maneras en las que las firmas pueden ayudar a sus profesionales a equilibrar el trabajo y la vida privada. Se pueden agrupar en cuatro categorías: flexibilidad, servicios, apoyo profesional y beneficios.

Flexibilidad entre el trabajo y la familia

En muchos sectores y empleos, el tiempo y la presencia física ya no son criterios relevantes para la evaluación y remuneración. Lo son los objetivos y resultados. Por lo tanto, los horarios estrictos y controles de horas trabajadas se sustituyen por horarios flexibles, autocontrol y evaluación basada en objetivos. La delimitación entre trabajo y familia puede hacerse más flexible en el marco de un día o una semana, permitiendo el espacio de algunas horas o medio día para adaptar el trabajo a las exigencias de la familia. Algunos ejemplos son horarios de trabajo flexibles, horarios reducidos, puestos compartidos y semanas intensivas. Esta flexibilidad permite que cada profesional se organice como quiera y pueda. Uno puede llegar a su trabajo a las 10 de la mañana sin ningún sentido de vergüenza o culpa. De todos modos, como argumento contrario a esta flexibilidad, muchos directores de recursos humanos o titulares de despachos sostienen que es imposible permitir flexibilidad a todos los profesionales. Por ejemplo, las secretarías o los becarios. En realidad, esto podría solucionarse con equipos de trabajo autodirigidos, donde unos cubren las ausencias de otros. Una condición importante es que estos profesionales deben ser polivalentes o el trabajo que desempeñan tiene que ser parecido, al igual que en el caso del puesto compartido. Además, como podemos imaginar, esto sólo es posible con grandes plantillas.

Las personas que trabajan a tiempo parcial suelen ser madres jóvenes en puestos administrativos, quienes quieren dedicar más tiempo a sus hijos. Pero las firmas más conciliadoras con la familia no restringen esta política a la plantilla administrativa ni a las mujeres.

La práctica de los puestos compartidos se utiliza con poca frecuencia en las firmas, aunque tiene claras ventajas. Las dos personas del puesto tienen mucha más flexibilidad porque uno puede cubrir el trabajo del otro en caso de ausencia. Esto crea flexibilidad, apoyo mutuo y la posibilidad de cubrir largas jornadas de trabajo. La condición es que el perfil del trabajo permita a dos profesionales compartir responsabilidades que se solapan, y que ambos trabajen bien como equipo. En algunas firmas de consultoría o abogados hay varios profesionales a tiempo parcial que comparten la administración de gestión de proyectos. Esto les da a las firmas de consultoría una ventaja en cuanto a esta política de las prácticas de conciliar trabajo y familia. El problema puede ser que la política exista, pero que los profesionales sean reacios a utilizarla.

Encontramos otros ejemplos de conciliación, por ejemplo, en algunas firmas, donde todos los profesionales pueden cambiar

horas extras trabajadas por días de fiesta. Además, en algunas firmas se establecen unas exigencias mínimas de presencia: de 09.30 a 13.30 h y de 15.30 a 17.30 h. Pero fuera de estos intervalos los profesionales pueden adaptar libremente sus horarios. También cabe la posibilidad de convertir en vacaciones los viernes por la tarde.

Otra posibilidad para otorgar discrecionalidad al profesional es ofrecer la opción de trabajar en casa o en la oficina, con el COVID se ha demostrado que esta práctica es posible. El aspecto más importante de estas variables es que el profesional tiene más control de su horario y espacio de trabajo. En este caso, las nuevas tecnologías han supuesto una ayuda importante para llevar a la práctica esta opción. Pensemos, por ejemplo, en la videoconferencia, que puede marcar una pronunciada diferencia en cuanto a horas de viaje y noches lejos de casa.

Lo que sí es importante es crear en la organización una cultura que refuerce esa flexibilidad, porque si no existe, los jefes se acabarán oponiendo a que los profesionales se marchen a las cuatro de la tarde. También es básico distribuir el trabajo de forma equilibrada entre los profesionales y lo innecesario. Estos dos últimos elementos hacen clara referencia a evitar una cultura de adictos al trabajo.

Servicios que reducen la carga del profesional fuera de la firma

Algunos ejemplos son el cuidado de niños, de personas mayores, y tareas domésticas como la limpieza y la compra.

Pero una firma no tiene necesariamente por qué montar una guardería interna para ayudar a los profesionales que necesiten este servicio. Puede ser suficiente con tener documentación al alcance para profesionales que buscan un centro para sus hijos. Otro tipo de ayuda es la económica.

Apoyo profesional

Es evidente que el estrés es una de las causas más importantes de conflicto entre el trabajo y la familia. Un profesional estresado está por lo general más irritable, rígido o cansado. El problema está en que la familia también sufre las consecuencias negativas. Por otra parte, acontecimientos familiares de distinta naturaleza también pueden afectar a la vida laboral. Para reducir los conflictos «de presión» entre trabajo y familia, es preciso adaptar o bien el trabajo (carga de trabajo o responsabilidades) o bien a la persona (capacitar al profesional para manejar el estrés).

Otra opción es tratar el problema mediante la formación, si bien son pocas las firmas que ofrecen cursos sobre gestión del estrés para sus profesionales.

Y finalmente, el asesoramiento por parte de un profesional. Por ejemplo, asesoramiento de carrera profesional, asistencia socio-psicológica y familiar, etc.

Un problema común se presenta en firmas que tienen definido un camino específico de carrera profesional para cada puesto de trabajo, y que entienden que este trayecto debe seguirse hasta el final. La cultura de «arriba o afuera» es especialmente frecuente en el mundo de la consultoría. Estas firmas deberían dejar claro a sus profesionales que el rechazar una promoción para guardar

un equilibrio entre trabajo y familia no implica un estigma o suicidio profesional.

Aquellas firmas que deseen que los miembros de su equipo humano compatibilicen su vida familiar con el trabajo han de fomentar una buena comunicación. Con ella se trata de lograr que los profesionales compartan las realidades de su situación familiar. No se trata tampoco de convertir a los responsables de la firma en pañuelos para las lágrimas de sus empleados, porque tampoco sería bueno. Pero sí de encontrar aquel punto de comprensión que hace que no seamos extraños unos con otros. No es bueno guardarlo todo para uno mismo, porque al final los problemas acaban enquistándose y afectando al trabajo. Por otra parte, la incomunicación puede llegar a derivar en depresión, largas ausencias, divorcio, o incluso suicidio. Nada de ello será rentable para la firma.

De todo cuanto venimos diciendo fácilmente podemos deducir que otro tipo de asesoramiento profesional lo pueden proveer especialistas (psicólogos, médicos, abogados).

Beneficios extrajurídicos

Una cuarta y última categoría consiste en diferentes tipos de beneficios extrajurídicos que pueden aliviar las mentes de los profesionales en relación al cuidado (y salud) de sus familias. Mientras algunas firmas optan directamente por contratar ellas mismas seguros de vida, seguros médicos, planes de pensiones... para sus profesionales, otras prefieren pagarles bien (20% más de la media del sector) para que ellos mismos paguen los servicios de guardería y educación.

Además de las políticas específicas de apoyo a las familias que hemos visto, existen muchas maneras de involucrar a la familia del profesional en la organización. El ejemplo más frecuente es el día de «puertas abiertas» en el que los profesionales pueden traer a sus familias para ver el entorno de su trabajo diario.

De todas formas, a pesar de lo dicho hasta ahora, las buenas intenciones, si sólo son formales, resultan del todo insuficientes. Es decir, de poco sirven las grandes palabras, si al final la actitud del titular las contradice. Mientras la cultura de firma contradiga las políticas formales, el profesional será reacio a aprovecharse, por ejemplo, de la posibilidad del horario flexible. Sobre todo, quienes aspiran a ser socios se sienten un poco obligados a demostrar su esfuerzo y dedicación continuas, aunque ello vaya en detrimento de su calidad de vida y de su equilibrio familiar. Por tanto, no será extraño que prolonguen sus jornadas de trabajo. En muchas ocasiones se les pondrá en la dura tesitura de tener que escoger entre la familia y la firma.

Las firmas que peor compatibilizan el trabajo con la familia son las que tienen una cultura de trabajo obsesiva. En estos casos, trabajar muchas horas es una señal de dedicación, y, por tanto, el camino seguro hacia la promoción. Irse a la hora normal se percibe como una falta de motivación.

De todos modos, curiosamente la adicción al trabajo puede ser consecuencia de la misma flexibilidad en los horarios.

Al borrar los límites entre trabajo y familia, los profesionales con poco autocontrol desarrollan tendencias de adicción al trabajo, dejando que su tiempo dedicado a la familia se consuma en favor del trabajo. Este tipo de comportamiento representa un verdadero dilema para los directores de recursos humanos.

¿Se debe disciplinar a un profesional que trabaja mucho? Al fin y al cabo, representa un beneficio para la firma. El problema está en que poco a poco está destruyendo su propia salud y equilibrio y, además, su entorno. Al incrementar tanto las expectativas, está envenenando el espíritu de equipo y descuidando a su familia.

EN ESTA SECCIÓN INCLUIREMOS ENTREVISTAS, ASÍ COMO LAS OPINIONES DE GRANDES PROFESIONALES DE LA ASESORÍA, QUE NOS AYUDEN A CRECER Y A MEJORAR EN LA PROFESIÓN DE ASESORES

Nueva Ley de Startups: ¿qué beneficios ofrecerá?

Actualmente el Parlamento español tiene en sus manos el Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, también conocida como "Ley de Startups".

Aprobada por el Consejo de Ministros a finales de 2021, tiene como objetivo dotar de un marco regulatorio específico y estable a este tipo de empresas y, si todo va según lo previsto, podría estar activa antes de que acabe 2022.

Concepto de empresa emergente: se define el concepto de startup como aquella con una duración inferior a 5 años, ampliable a 7 en el caso de empresas de biotecnología, energía, industriales, perteneciente a un sector estratégico, o que hayan desarrollado proyectos tecnológicos propios, tengan carácter innovador y su cifra de facturación no exceda de 5 millones de euros. Se prevé que la empresa pública ENISA otorgue la calificación de empresa innovadora para acogerse a los beneficios previstos en la norma.

Agilidad administrativa: se simplifica la creación de las empresas, ofreciendo asimismo gratuidad en determinados trámites notariales, registrales y otros gastos inherentes a la constitución de una empresa startup. Se prevé que tales trámites se puedan realizar mayoritariamente de forma telemática.

Incentivos fiscales: es la parte más relevante de las medidas para estimular la creación de empresas. Así, las principales son:

- Reducción del tipo impositivo del Impuesto sobre Sociedades del 25% al 15% en los 3 ejercicios impositivos siguientes a la primera obtención de base imponible positiva

- Aplazamiento del pago del Impuesto sobre Sociedades en los 2 ejercicios siguientes de obtención de base imponible positiva
- Exoneración de la obligación de obtención de NIE para el caso de inversores extranjeros no residentes en empresas startup
- Ampliación de la exención en la entrega de "stock options" a empleados hasta 50.000 euros, difiriéndose la tributación de la parte no exenta hasta que cotice la startup o se enajenen las acciones recibidas
- Mejora de la deducción en IRPF de la adquisición de acciones o participaciones de entidades de nueva creación (elevación de la deducción al 60%).
- Mejora del régimen fiscal especial en el IRPF relativo a los trabajadores desplazados territorio español con el objetivo de "repatriar" talento

Seguridad Social: durante 3 años se suprime la obligación de cotizar doblemente en el caso de emprendedores que trabajen adicionalmente por cuenta ajena.



Jesús Ortiz
Responsable Dpto. Fiscal /
Contable en ECM Asesores &
Consultores

El Proyecto de Ley de empresas emergentes ("startups"), todavía en trámite de debate parlamentario y con entrada en vigor prevista para el segundo semestre de 2022, pretende fomentar y brindar un marco jurídico adaptado a las especiales características de este tipo de empresas innovadoras ("basadas en el conocimiento, de base digital y rápido crecimiento").

El Proyecto establece los requisitos para la consideración de empresa emergente (principalmente, persona jurídica de nueva o reciente constitución -5/7 años-, no distribución de dividendos, no ser cotizada, no superar un volumen de negocio de 5 millones de euros o no ser adquirida por empresa no emergente), debiendo contar con la acreditación de ENISA del carácter innovador del producto o negocio.

Los principales beneficios que ofrece el Proyecto son:

- FISCALES: i) tributación en IS al tipo reducido del 15% durante 4 ejercicios; ii) aplazamiento automático de las cuotas del IS durante 2 ejercicios; iii) exoneración de pagos fraccionados del IS durante 2 ejercicios; iv) exención de las stock options en IRPF, hasta 50.000€; v) deducción del 50% en IRPF de los "Business Angels" (incluidos fundadores), y base máxima de 100.000€.

- OTROS: i) agilización de la inscripción registral; ii) en determinados casos, exención de aranceles notariales, registrales y BORME; iii) inscribibilidad de pactos parasociales; iv) dispensa, durante 3 años, de la causa de disolución por desequilibrio patrimonial; v) medidas de atracción de trabajadores, inversores y administradores no residentes; vi) bonificación, durante 3 años, del 100% del RETA para supuestos de pluriactividad del autónomo societario.



Enrique Moreno Jurado
Colaborador Área Fiscal de
TOMARIAL

El pasado 17 de diciembre de 2021 el Gobierno aprobó y remitió a las Cortes el proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (Ley de Startups), dentro del marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno.

A priori (faltará analizar requisitos adicionales y la *letra pequeña*, una vez se publique oficialmente en el BOE) va a suponer mayores incentivos para todos los actores fundamentales en el universo *startup*: la propia compañía, sus inversores, y sus trabajadores. Para la empresa, con reducciones en tipos impositivos, fraccionamiento en el pago de impuestos sin intereses y la no aplicación de la causa de disolución como al resto de entidades. Para los inversores, porque aumentará su rentabilidad, sabiendo que tienen derecho a mayor deducción en IRPF con una mayor base de inversión para calcular esa deducción. Y a los empleados porque también se incentiva su acceso a ser parte de la propiedad de la compañía (aumento de exención en IRPF de 12.000 a 50.000 euros por entrega de *stock options*), incluyendo mejoras en el régimen de desplazados para los nómadas digitales, reduciendo de diez a cinco los años que no deben haber estado en territorio español para poder acogerse.

A nuestro juicio solo hay una barrera a considerar: la dificultad que pueda existir al solicitar la *etiqueta* que ENISA va a tener que otorgar a la compañía para acceder a todos estos incentivos, algo que puede ser, cuanto menos, conflictivo. Salvado esto, la Ley es positiva para todos los *players* del sector tecnológico.

HERRAMIENTA PRO

Solución para optimizar el Cierre fiscal y contable 2022

Una gran solución que incluye todos los recursos y herramientas que necesita un profesional para reducir y optimizar el coste fiscal del año dentro de la legalidad.

¡Te acompañamos y te damos soporte hasta enero 2023!

- ✓ Áreas de análisis proceso del cierre fiscal y contable 2022 (IS/IRPF)
- ✓ Recursos de apoyo
- ✓ Vídeos de los expertos
- ✓ Servicio de consultas
- ✓ Test de autoevaluación

Más información
93 319 58 20

consultoria@amadoconsultores.com

www.planificacion-juridica.com/es/solucion-optimizar-cierre-fiscal-contable/