



**GRUPO ASESOR  
ROS**

# Jubilación demorada y jubilación de personas con discapacidad

## SUMARIO

### | Editorial

### | Fiscal

Primera ley estatal reguladora del derecho a la vivienda: modificaciones en IRPF e IBI

### | Laboral

Sistema público de pensiones tras la reforma: novedades en materia de jubilación demorada y jubilación de personas con discapacidad

### | Mercantil y Civil

No disolver la empresa puede pagarse caro

### | Contabilidad

Tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia

### | Agenda

### | Normativa

### | Hemeroteca

SEPTIEMBRE 2023





En este número de septiembre, el área fiscal hace hincapié en la Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda, que reúne incentivos y penalizaciones fiscales mediante la modulación del incremento de la reducción por alquiler de vivienda en el IRPF cuando concurren determinados requisitos e introduce recargos en el IBI, en función del tiempo de desocupación y del número de viviendas desocupadas del mismo propietario en el término municipal: **Primera ley estatal reguladora del derecho a la vivienda: modificaciones en IRPF e IBI.**

**Sistema público de pensiones tras la reforma: novedades en materia de jubilación demorada y jubilación de personas con discapacidad,** es el título del artículo laboral. El sistema definitivo de jubilación demorada entró en vigor el pasado mes de mayo, a través del Real Decreto 371/2023, que desarrolla la fórmula de cálculo del complemento económico. Por otro lado, el Real Decreto 370/2023 modificó el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, aplicable a la jubilación de las personas con discapacidad.

Por lo que se refiere a la materia contable, en este número de septiembre nos vamos a centrar en la tercera consulta que el BOI-CAC 133 sacó publicada en la página web del ICAC. Esta consulta versa sobre el tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia, tan en alza en los últimos años desde la aparición de la pandemia, que contribuyó a que este tipo de relación laboral comenzase a implantarse como alternativa a la modalidad presencial que hasta ese

momento era la principal manera de prestación de los servicios laborales: **Tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia.**

Y, por último, el apartado mercantil desgrana un tema de gran importancia a la hora de la disolución de una empresa por parte de los pequeños empresarios: **No disolver la empresa puede pagarse caro.** El número de negocios que han tenido

que bajar la persiana ha superado el mayor registro existente hasta la fecha. Tras lo vivido en los últimos años en los que, como bien sabe, se han encadenado crisis que han dejado sin aire a muchas empresas, especialmente a las pequeñas y medianas, es necesario adoptar la decisión de disolución con rapidez y evitar la insolvencia. No hay que esperar hasta el último momento, cerrar un negocio no es gratis, cuesta dinero y el tiempo apremia.

En el apartado de normativa respondemos a diez cuestiones laborales sobre la protección al informante, a raíz de la publicación de la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de**

**las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción,** que viene a complementar la información dada en el artículo laboral del número anterior de mayo. Las empresas tenían hasta el 13-6-2023 para cumplir con las obligaciones legales de dicha norma, salvo las que tienen más de 50 trabajadores y menos de 250, cuyo plazo se amplía hasta 1-12-2023.

## Novedades en materia de jubilación demorada y jubilación de personas con discapacidad. Modificaciones en IRPF e IBI con la nueva Ley de Vivienda



# Primera ley estatal reguladora del derecho a la vivienda: modificaciones en IRPF e IBI

*La Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda, en el ámbito fiscal, reúne incentivos y penalizaciones fiscales, mediante la modulación del incremento de la reducción por alquiler de vivienda en el IRPF cuando concurren*

*determinados requisitos, e introduce recargos en el IBI, en función del tiempo de desocupación y del número de viviendas desocupadas del mismo propietario en el término municipal.*

La **Ley 12/2023**, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda, configura políticas destinadas a satisfacer el derecho de acceso a una vivienda digna y adecuada: establece incentivos para el alquiler de viviendas; define conceptos como el de gran tenedor, vivienda asequible incentivada, zonas de mercado residencial tensionado; establece un régimen de protección pública permanente; así como la obligación de información anual por parte de la Administración de las viviendas desocupadas, de la demanda de vivienda y del parque público de vivienda.

En el ámbito fiscal, se aúnan incentivos y penalizaciones fiscales, mediante la modulación del incremento de la reducción por alquiler de vivienda en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas siempre que concurren determinados requisitos y la introducción de recargos en el impuesto sobre Bienes Inmuebles en función del tiempo de desocupación y del número de viviendas desocupadas del mismo propietario en el término municipal.

## REDUCCIÓN EN IRPF POR ARRENDAMIENTO DE VIVIENDA

Se modifica, a partir de 1 de enero de 2024, la reducción por los arrendamientos de inmuebles destinados a vivienda, para los arrendamientos celebrados a partir del 26 de mayo de 2023.

La **Ley 12/2023**, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda (BOE 25-5-2023), introduce una serie de modificaciones en el **artículo 23 LIRPF**, modulando la actual reducción del 60 % en el rendimiento neto del alquiler de vivienda, con el objetivo de estimular el alquiler de la vivienda a precios asequibles.

De esta manera, a partir del 1 de enero de 2024, el porcentaje de reducción de los contratos de arrendamiento de vivienda, celebrados a partir del 26 de mayo de 2023, deja de ser un porcentaje fijo de 60 %, pasando a ser del 50 %, que podrá incrementarse hasta el 90 % en el caso de que se firmen nuevos contratos en zonas de mercado residencial tensionado con una reducción de al menos un 5 % sobre el contrato anterior.

Las zonas de mercado residencial tensionado a las que podrá resultar de aplicación las nuevas reducciones serán recogidas en una resolución que, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación estatal en materia de vivienda, apruebe el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda urbana.

## Modulación porcentual de la reducción del IRPF

Conforme a la nueva regulación que se aplicará por primera vez en el ejercicio 2024, el rendimiento neto positivo se reducirá en los siguientes porcentajes:

a) 90 % cuando se hubiera formalizado por el mismo arrendador un nuevo contrato de arrendamiento sobre una vivienda situada en una zona de mercado residencial tensionado, en el que la renta inicial se hubiera

rebajado en más de un 5 % en relación con la última renta del anterior contrato de arrendamiento de la misma vivienda, una vez aplicada, en su caso, la cláusula de actualización anual del contrato anterior.

b) 70 % cuando se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

1. Que el contribuyente hubiera alquilado por primera vez la vivienda, siempre que ésta se encuentre situada en una zona de mercado residencial tensionado y el arrendatario tenga una edad comprendida entre 18 y 35 años. Cuando existan varios arrendatarios de una misma vivienda, esta reducción se aplicará sobre la parte del rendimiento neto que proporcionalmente corresponda a los arrendatarios que cumplan los requisitos mencionados.

2. Cuando el arrendatario sea una Administración Pública o entidad sin fines lucrativos a las que sea de aplicación el régimen especial regulado la **Ley 49/2002**, de 23 de diciembre, que destine la vivienda al alquiler social con una renta mensual inferior a la establecida en el programa de ayudas al alquiler del plan estatal de vivienda, o al alojamiento de personas en situación de vulnerabilidad económica a que se refiere la Ley por la que se establece el ingreso mínimo vital, o cuando la vivienda esté acogida a algún programa público de vivienda o calificación en virtud del cual la Administración competente establezca una limitación en la renta del alquiler.

c) 60 % cuando, no cumpliéndose los requisitos de las letras anteriores, la vivienda hubiera sido objeto de una actuación de rehabilitación que hubiera finalizado en los dos años anteriores a la fecha de la celebración del contrato de arrendamiento.

d) 50 %, en cualquier otro caso.

## Cumplimiento de los requisitos para aplicar las nuevas reducciones

Los requisitos señalados deberán cumplirse en el momento de celebrar el contrato de arrendamiento, siendo la reducción aplicable mientras se sigan cumpliendo los mismos.

## Autoliquidaciones en las que pueden aplicarse estas reducciones

Estas reducciones sólo resultarán aplicables sobre los rendimientos netos positivos que hayan sido calculados por el contribuyente en una autoliquidación presentada antes de que se haya iniciado un procedimiento de verificación de datos, de comprobación limitada o de inspección que incluya en su objeto la comprobación de tales rendimientos.

## Autoliquidaciones en las que no pueden aplicarse estas reducciones

No podrán aplicarse respecto de la parte de los rendimientos netos positivos derivada de ingresos no incluidos o de gastos indebidamente deducidos en la autoliquidación del contribuyente y que se regularicen en alguno de los procedimientos citados en el apartado anterior, incluso cuando esas circunstancias hayan sido declaradas o aceptadas por el contribuyente durante la tramitación del procedimiento.

## Deben cumplirse requisitos de renta del alquiler

No podrán aplicarse las nuevas reducciones incrementadas en relación con aquellos contratos de arrendamiento que incumplan lo dispuesto en el **artículo 17.6** de la Ley de Arrendamientos Urbanos. Este **artículo 17.6 LAU** regula la determinación de la renta en los contratos de arrendamiento de viviendas ubicadas en una **zona de mercado residencial tensionado**, que deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. La **renta** pactada al inicio del nuevo contrato no podrá exceder de la última renta de contrato de arrendamiento de vivienda habitual que hubiese estado vigente en los **últimos 5 años** en la misma vivienda, una vez aplicada la cláusula de **actualización anual** de la renta del contrato anterior, sin que se puedan fijar nuevas condiciones que establezcan la repercusión al arrendatario de cuotas o gastos que no estuviesen recogidas en el contrato anterior.
2. Únicamente podrá incrementarse, más allá de lo que proceda de la aplicación de la cláusula de actualización anual de la renta del contrato anterior, en un **máximo del 10 %** sobre la última renta de contrato de arrendamiento de vivienda habitual que hubiese estado vigente en los últimos 5 años en la misma vivienda, cuando se acredite alguno de los siguientes supuestos:
  - a) Cuando la vivienda hubiera sido objeto de una actuación de **rehabilitación** en los términos previstos en el **artículo 41.1**, que hubiera finalizado en los **2 años anteriores** a la fecha de la celebración del nuevo contrato de arrendamiento.  
El RIRPF establece que tienen la consideración de rehabilitación, las actuaciones subvencionadas en materia de rehabilitación de viviendas y las que tengan por objeto principal la reconstrucción de la vivienda mediante la consolidación y el tratamiento de las estructuras, fachadas o cubiertas y otras análogas siempre que el coste global de las operaciones de rehabilitación exceda del 25 % del precio de adquisición si se hubiese efectuado ésta durante los 2 años inmediatamente anteriores al inicio de las obras de rehabilitación o, en otro caso, del valor de mercado que tuviera la vivienda en el momento de dicho inicio.
  - b) Cuando en los 2 años anteriores a la fecha de la celebración del nuevo contrato de arrendamiento se hubieran finalizado actuaciones de rehabilitación o mejora de la vivienda en la que se haya acreditado un **ahorro de energía** primaria no renovable del 30 %, a través de sendos certificados de eficiencia energética de la vivienda, uno posterior a la actuación y otro anterior que se hubiese registrado como máximo dos años antes de la fecha de la referida actuación.
  - c) Cuando en los 2 años anteriores a la fecha de la celebración del nuevo contrato de arrendamiento se hubieran finalizado actuaciones de mejora de la **accesibilidad**, debidamente acreditadas.
  - d) Cuando el contrato de arrendamiento se firme por un periodo de **10 o más años**, o bien, se establezca un derecho de prórroga al que pueda acogerse voluntariamente el arrendatario, que le permita de manera potestativa prorrogar el contrato en los mismos términos y condiciones durante un periodo de 10 o más años.

## Zonas de mercado residencial tensionado

El texto de la Ley de vivienda contempla la **declaración de zonas de mercado residencial tensionado**, que podrán efectuar las Administraciones competentes en materia de vivienda a los efectos de orientar las actuaciones públicas en materia de vivienda en aquellos ámbitos territoriales en los que exista un especial riesgo de oferta insuficiente de vivienda para la población, en condiciones que la hagan asequible para su acceso en el mercado, de acuerdo con las diferentes necesidades territoriales. Dicha declaración requerirá la elaboración de una memoria que justifique, a través de datos objetivos y fundamentada en la existencia de un especial riesgo de abastecimiento insuficiente de vivienda para la población residente, incluyendo las dinámicas de formación de nuevos hogares, en condiciones que la hagan asequible, por producirse una de las circunstancias siguientes:

- Que la carga media del coste de la hipoteca o del alquiler en el presupuesto personal o de la unidad de convivencia, más los gastos y suministros básicos, supere el 30 % de los ingresos medios o de la renta media de los hogares.
- Que el precio de compra o alquiler de la vivienda haya experimentado en los cinco años anteriores a la declaración como área de mercado de vivienda tensionado, un porcentaje de crecimiento acumulado al menos tres puntos porcentuales superior al porcentaje de crecimiento acumulado del índice de precios de consumo de la comunidad autónoma correspondiente.

## Régimen transitorio para la aplicación de las nuevas reducciones

Los contratos de arrendamiento celebrados antes del 26 de mayo de 2023 seguirán aplicando la reducción del 60 % los rendimientos netos positivos de capital inmobiliario.

Una nueva **disposición transitoria trigésima octava LIRPF**, con el título «Reducción aplicable a determinados arrendamientos de viviendas», establece que a los rendimientos netos positivos de capital inmobiliario derivados de contratos de arrendamiento de vivienda que se hubieran celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley por el Derecho a la Vivienda les resultará de aplicación la reducción prevista en el **apartado 2 del artículo 23 LIRPF** en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2021.

## PENALIZACIONES EN EL IBI A LAS VIVIENDAS VACÍAS

La Ley por el derecho a la vivienda modula el recargo a los inmuebles de uso residencial desocupados con carácter permanente en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, modificando el **artículo 72.4 de la Ley de Haciendas locales**, a partir del 26 de mayo de 2023.

Se establece una modulación del recargo actualmente situado en el 50 % de la cuota líquida del IBI que podrá alcanzar el 150 %, en función del tiempo de desocupación y del número de viviendas desocupadas del mismo titular en el término municipal. El recargo podrá aplicarse a aquellas viviendas vacías durante más de 2 años, con un mínimo de 4 viviendas por propietario, salvo causas justificadas de desocupación temporal, tasadas por la Ley, establecido el propio artículo la definición de inmueble desocupado con carácter permanente.

## Tipos aplicables a bienes urbanos de uso residencial

Los ayuntamientos podrán establecer, para los bienes inmuebles urbanos, excluidos los de uso residencial, tipos diferenciados atendiendo a los usos establecidos en la normativa catastral para la valoración de las construcciones (dentro de los límites establecidos en el **artículo 72 de la Ley de Haciendas Locales**).

Cuando los inmuebles tengan atribuidos varios usos se aplicará el tipo correspondiente al uso de la edificación o dependencia principal.

Dichos tipos solo podrán aplicarse, como máximo, al 10 % de los bienes inmuebles urbanos del término municipal que, para cada uso, tenga mayor valor catastral, a cuyo efecto la ordenanza fiscal del impuesto señalará el correspondiente umbral de valor para todos o cada uno de los usos, a partir del cual serán de aplicación los tipos incrementados.

## Definición de inmueble desocupado con carácter permanente

A efectos de la aplicación de los recargos, tendrá la consideración de inmueble desocupado con carácter permanente aquel que cumpla los siguientes requisitos

- Permanezca desocupado, de forma continuada y sin causa justificada, por un plazo superior a 2 años, conforme a los requisitos, medios de prueba y procedimiento que establezca la ordenanza fiscal.
- Y pertenezcan a titulares de 4 o más inmuebles de uso residencial.

La declaración municipal como inmueble desocupado con carácter permanente exigirá la previa audiencia del sujeto pasivo y la acreditación por el Ayuntamiento de los indicios de desocupación, a regular en dicha ordenanza, dentro de los cuales podrán figurar los relativos a los datos del padrón municipal, así como los consumos de servicios de suministro.

## Recargos aplicables

- a) Tratándose de inmuebles de uso residencial que se encuentren desocupados con carácter permanente, los ayuntamientos podrán exigir un recargo de hasta el 50 % de la cuota líquida del impuesto.

# Primera ley estatal reguladora del derecho a la vivienda: modificaciones en IRPF e IBI

- b) El recargo podrá ser de hasta el 100 % de la cuota líquida del impuesto cuando el periodo de desocupación sea superior a 3 años, pudiendo modularse en función del periodo de tiempo de desocupación.
- c) Los ayuntamientos podrán aumentar el porcentaje de recargo que corresponda con arreglo a lo señalado anteriormente en hasta 50 puntos porcentuales adicionales en caso de inmuebles pertenecientes a titulares de 2 o más inmuebles de uso residencial que se encuentren desocupados en el mismo término municipal.

El recargo, que se exigirá a los sujetos pasivos de este tributo, se devengará el 31 de diciembre y se liquidará anualmente por los ayuntamientos, una vez constatada la desocupación del inmueble en tal fecha, juntamente con el acto administrativo por el que esta se declare.

## Causas justificadas de desocupación

- El traslado temporal por razones laborales o de formación.
- El cambio de domicilio por situación de dependencia o razones de salud o emergencia social.
- Inmuebles destinados a usos de vivienda de segunda residencia con un máximo de 4 años de desocupación continuada.
- Inmuebles sujetos a actuaciones de obra o rehabilitación, u otras circunstancias que imposibiliten su ocupación efectiva.
- Que la vivienda esté siendo objeto de un litigio o causa pendiente de resolución judicial o administrativa que impida el uso y disposición de la misma.
- Que se trate de inmuebles cuyos titulares, en condiciones de mercado, ofrezcan en venta, con un máximo de 1 año en esta situación, o en alquiler, con un máximo de seis meses en esta situación.
- En el caso de inmuebles de titularidad de alguna Administración Pública, se considerará también como causa justificada ser objeto el inmueble de un procedimiento de venta o de puesta en explotación mediante arrendamiento.

## OTRAS NOVEDADES EN LA LEY DE VIVIENDA

### Deber de colaboración de los grandes propietarios de inmuebles

Se introduce un **deber legal de información por parte de los grandes tenedores**, a requerimiento de la Administración competente en materia de vivienda, con objeto de asegurar el cumplimiento de los deberes asociados al derecho de propiedad de vivienda y evitarse prácticas de retención y desocupación indebidas.

En este sentido, se define como **«gran tenedor»** a aquella persona física o jurídica que sea titular de más de 10 inmuebles urbanos, excluyendo garajes y trasteros, o una superficie construida de más de 1.500 m<sup>2</sup>, siendo posible particularizar este concepto en la declaración de entornos de mercado residencial tensionado, pudiendo alcanzar a titulares de 5 o más inmuebles urbanos de uso residencial que estén ubicados en dichos entornos.

### Índice de referencia para la actualización de los contratos de arrendamiento

El Instituto Nacional de Estadística tendrá que definir, antes del 31 de diciembre de 2024, un índice de referencia para la actualización anual de la renta de los contratos de arrendamiento, que dependerán en su actualización de este nuevo índice.

### Prórroga de contratos de arrendamiento de vivienda

En la regulación de los **contratos de arrendamiento de vivienda**, a través de diferentes modificaciones de la Ley de Arrendamientos Urbanos, la Ley de vivienda introduce una **prórroga extraordinaria de un año** al término del contrato, que podrá solicitarse en situaciones acreditadas de vulnerabilidad social y económica cuando el arrendador sea un gran tenedor de vivienda, así como el establecimiento de la obligación de que los gastos de gestión inmobiliaria y los de formalización del contrato sean a cargo del arrendador.

### Datos mínimos en los contratos de compraventa o arrendamientos de viviendas

Se establece el deber de información mínima en las operaciones de compra y arrendamiento de vivienda, entre los que se encuentra: identificación del vendedor o arrendador; precio total y condiciones de financiación o pago;

certificado o cédula de habitabilidad; superficie útil y construida; antigüedad del edificio y, en su caso, de las principales reformas; servicios e instalaciones; certificado de eficiencia energética; condiciones de accesibilidad; estado de ocupación o disponibilidad; identificación registral de la finca, con la referencia de las cargas, gravámenes y afecciones, y la cuota de participación; en caso de vivienda protegida, indicación expresa de tal circunstancia; en caso de edificios que cuenten oficialmente con protección arquitectónica, información sobre el grado de protección y las condiciones y limitaciones para las intervenciones de reforma o rehabilitación.

### Reserva de vivienda protegida

Se incrementa la reserva para vivienda protegidas, pasando del 30 % de la edificabilidad residencial en actuaciones de nueva urbanización en suelo rústico al 40 %. En actuaciones de reforma o renovación de la urbanización, se pasa del 10 % de la edificabilidad residencial de reserva para vivienda protegida al 20 %.

### Régimen de protección pública permanente

La nueva Ley de Vivienda establece que las viviendas protegidas que se promuevan en suelos cuyos destinos sean algún régimen de protección pública, estarán sometidas a un régimen de protección pública permanente que excluirá su desclasificación mientras se mantenga la calificación del suelo, salvo determinados supuestos excepcionales, en los que la normativa autonómica podrá establecer un plazo de desclasificación que como mínimo será de 30 años.

### Vivienda asequible incentivada

La Ley de vivienda define la **«vivienda asequible incentivada»** como aquella vivienda de titularidad privada, incluidas las entidades del tercer sector y de la economía social, a cuyo titular la Administración competente otorga beneficios de carácter urbanístico, fiscal, o de cualquier otro tipo, a cambio de destinarlas a residencia habitual en régimen de alquiler a precios reducidos, o de cualquier otra fórmula de tenencia temporal, de personas cuyo nivel de ingresos no les permite acceder a una vivienda a precio de mercado.

Los instrumentos de ordenación urbanística, se podrán promover el alquiler de viviendas a precios asequibles durante periodos de tiempo determinados permitiendo incrementos de edificabilidad o densidad o la asignación de nuevos usos a una vivienda o a un edificio de viviendas, incluidos en ámbitos delimitados al efecto.

### Información anual sobre vivienda

El Estado, en la forma que se instrumente de acuerdo con las administraciones competentes, publicará anualmente en sede electrónica información sobre:

- El **parque público de vivienda** identificando, como mínimo: las viviendas que lo componen, características fundamentales y situación de uso de las mismas, así como de las personas u hogares usuarios.
- **Inversión en programas de política de vivienda**: ayudas al alquiler de vivienda, promoción de vivienda en alquiler social o asequible, promoción de vivienda sujeta a protección pública, programas de intermediación en el alquiler, ayudas a la rehabilitación edificatoria y programas de regeneración o renovación urbana.
- **Uso y destino** del parque de viviendas de su ámbito territorial, con indicación:
  - Del número de viviendas o de inmuebles de uso residencial que estén habitados por hogares y constituyan su residencia principal.
  - De aquellos que se hayan identificado como **deshabitados o vacíos** dentro de su ámbito territorial.
  - Del número de inmuebles a los que, en su caso, se haya aplicado el recargo fiscal establecido en el **artículo 72 LHL**.
- **Demanda de vivienda**: número de personas y hogares inscritos en los registros de demandantes de vivienda habilitados para el acceso a los diferentes programas de acceso a la vivienda. Asimismo, se establecerán las principales características socioeconómicas de las personas y hogares demandantes de vivienda a partir de la información obrante en los referidos registros.
- **Suelo público disponible para vivienda**: suelo disponible de su titularidad y de sus entes adscritos o dependientes, que se encuentre dotado de potencialidad edificatoria residencial en virtud de los instrumentos de ordenación urbanística, incluyendo, al menos: número de viviendas, superficie construida y tipología edificatoria; situación del suelo en términos de urbanización; situación en términos de clasificación y categorización urbanística.



# Sistema público de pensiones tras la reforma: novedades en materia de jubilación demorada y jubilación de personas con discapacidad

El sistema definitivo de jubilación demorada entró en vigor el pasado mes de mayo, a través del Real Decreto 371/2023, que desarrolla la fórmula de cálculo del complemento económico.

Por otro lado, el Real Decreto 370/2023 modificó el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, aplicable a la jubilación de las personas con discapacidad.

Analizamos dos de los ámbitos que quedaron fuera de la segunda fase de la reforma del sistema de pensiones con la publicación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, y que se completan con la publicación de sendos reglamentos.

## JUBILACIÓN DEMORADA

Nuestro ordenamiento permite a las personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia, **prolongar su vida laboral una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación**, lo que conduce al disfrute de beneficios diversos en su futura prestación. Es la llamada **jubilación demorada**.

En este ámbito, reviste especial importancia el **Real Decreto 371/2023**, de 16 de mayo, que desarrolla la **fórmula de cálculo del complemento económico** a reconocer en los supuestos de jubilación demorada (**artículo 210.2 LGSS**), siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización legal: quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

El sistema definitivo de jubilación demorada entró en vigor el pasado 18 de mayo y se aplica a las pensiones cuya fecha de hecho causante sea posterior a su vigencia.

Veamos los aspectos más destacados del reglamento de 2023.

## Objeto de la nueva regulación

El régimen jurídico del complemento económico implica, en primer lugar, que todas las referencias hechas antes de la reforma a la «**edad ordinaria de jubilación**» aplicable deben de entenderse efectuadas a la edad que resulte en cada caso de aplicar las normas generales sobre jubilación (67 años, o 65 cuando se acrediten 38 años y seis meses de cotización), así como de la tabla gradual de la edad de jubilación y años de cotización prevista en la normativa.

## Triple opción para la jubilación demorada: 4 % por año adicional, cantidad a tanto alzado u opción mixta

### Modalidades de abono del complemento económico: triple opción

En nuestro sistema, el complemento económico por jubilación demorada se reserva, como se ha expresado, a personas con edad superior a la edad ordinaria de jubilación. Dicho complemento se abona, a elección del interesado, de alguna de las siguientes maneras:

a) Un **porcentaje adicional del 4 % por cada año completo cotizado** entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión.

### EJEMPLO

Una persona trabajadora alcanza la edad ordinaria de jubilación y le corresponde inicialmente una pensión de 2.000 euros mensuales, 28.000 anuales. Si opta por retrasar dos años la jubilación y apuesta por el complemento con porcentaje, la prestación sería de 2.160 euros mensuales (80 euros adicionales al mes por cada año que alargó su vida laboral).

b) Una **cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado** entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión.

## Novedades en materia de jubilación demorada y jubilación de personas con discapacidad

Si se ha cotizado menos de 44 años y 6 meses:

$$\text{Pago único} = 800 \left( \frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right) 1/1,65$$

Si se ha cotizado, al menos, 44 años y seis meses, la cifra anterior se incrementa en un 10 % (es decir, afecta al 800):

$$\text{Pago único} = 880 \left( \frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right) 1/1,65$$

### EJEMPLO

La persona trabajadora del ejemplo anterior que se decante por la cantidad a tanto alzado percibirá:

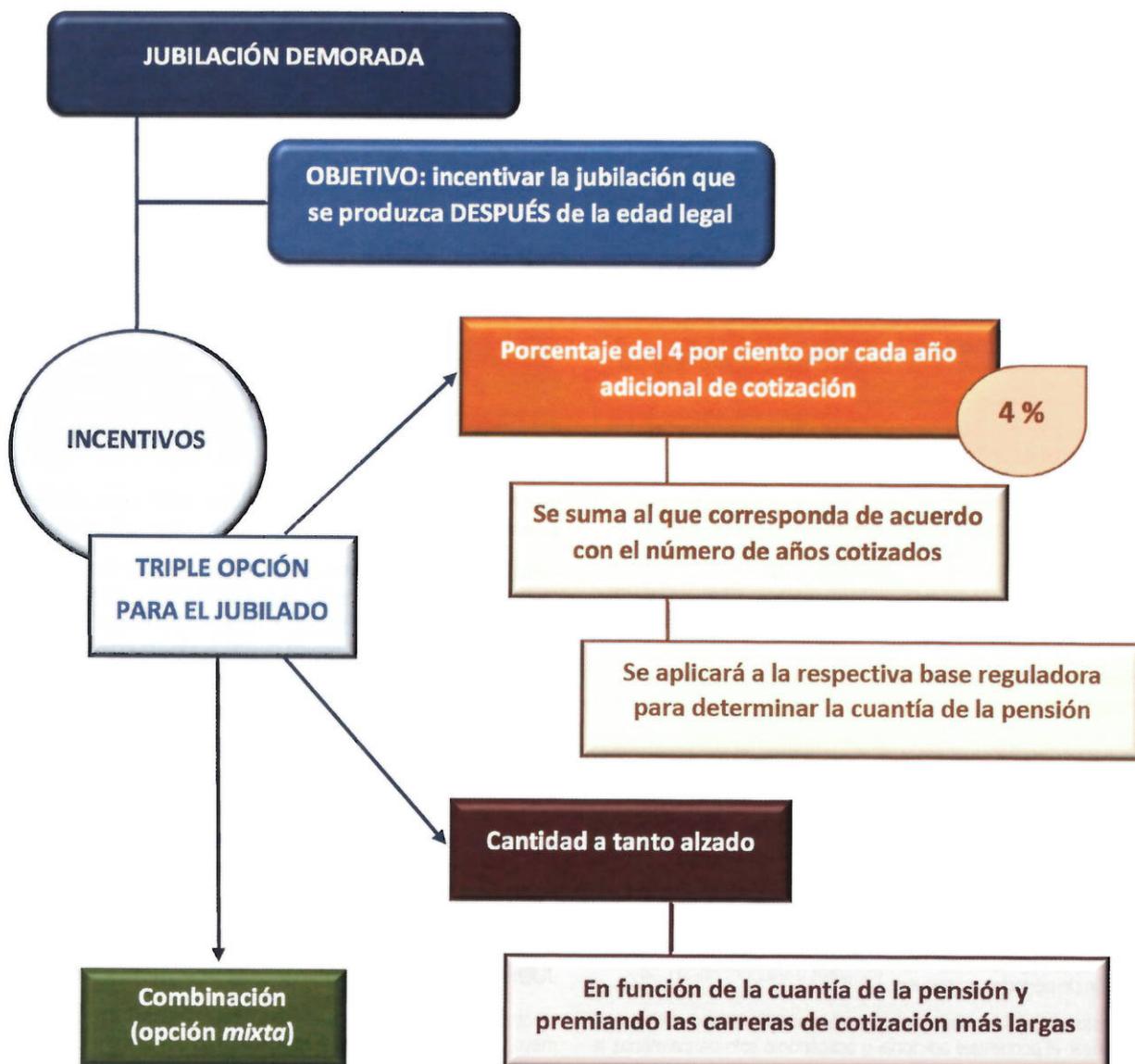
- Si ha cotizado menos de 44 años y seis meses: importe único de casi 18.400 euros (unos 9.200 euros por cada año en que alargó su vida laboral).
- Si cotizó, como mínimo, 44 años y seis meses: le corresponde más de 20.000 euros (casi 10.100 euros por cada año adicional).

Respecto de estas opciones, en los casos en que la cuantía de la pensión reconocida superase el límite legal (la cuantía íntegra mensual que establezca la ley anual de presupuestos, con posibilidad de revalorización), aplicable en la fecha del hecho causante, para el cálculo de la cantidad a tanto alzado, se tomará como pensión inicial anual la cuantía de la pensión máxima vigente en ese momento.

Además, cuando concurren más de una pensión de jubilación sobre la que proceda aplicar el complemento y la suma de todas ellas supere el límite al que se refiere el párrafo anterior, la cuantía a tanto alzado que corresponda a cada una de ellas se calculará tomando como pensión inicial anual el importe anual de la pensión ya minorada en aplicación de las normas de concurrencia de pensiones.

c) En tercer lugar, una **opción mixta**, que consiste en una combinación de las opciones anteriores. Esta elección es la que se desarrolló en el propio real decreto de mayo de 2023, como veremos a continuación.

Cualquiera que sea la modalidad elegida, para el cómputo del período cotizado a considerar, no se tendrán en cuenta los períodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo.





# Tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia

*En este número nos vamos a centrar en la tercera consulta que el BOICAC 133 sacó publicada en la página web del ICAC. Esta consulta versa sobre el tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia, tan en alza en los últimos años desde la aparición de la pandemia, que contribuyó a que este tipo de relación laboral comenzase a implantarse como alternativa a la modalidad presencial que hasta ese momento era la principal manera de prestación de los servicios laborales.*

Esta consulta de contabilidad del BOICAC 133 versa sobre el tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia. A continuación ofrecemos el resumen de la contestación ofrecida por el ICAC a esta cuestión.

## BOICAC nº 133/2023 Consulta 3. Sobre el tratamiento contable de la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia

En concreto, la consulta versa sobre el tratamiento contable de la compensación de los gastos incurridos por el trabajador en su domicilio bajo la modalidad de trabajo a distancia. Concretamente la sociedad consultante, haciendo referencia a la normativa de aplicación, cuestiona si estos gastos han de ser contabilizados como un gasto salarial dentro de las cuentas del subgrupo 64 o como un gasto dentro del subgrupo 62.

Tras advertirnos que el tratamiento contable de cualquier operación debe realizarse a partir de un previo análisis del fondo, jurídico y económico, de todos sus antecedentes y circunstancias y que en su contabilización se atenderá a su realidad económica y no sólo a su forma jurídica, el ICAC acude a la siguiente normativa:

— Al **artículo 12** de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia respecto a la obligación de la empresa de sufragar o compensar estos gastos.

— Al **artículo 26.2** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, respecto a la no consideración como salario de las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.

Pues bien, basándose en lo anterior el ICAC, desde una perspectiva contable y atendiendo a la naturaleza del gasto, concluye lo siguiente:

- Los importes asumidos por la empresa asociados al trabajo a distancia se deberían clasificar como un gasto del **subgrupo 62. Servicios exteriores**, aplicando por analogía el tratamiento contable que se otorga a los gastos de viaje del personal de la empresa, incluidos los de transporte, y los gastos de oficina. En concreto, en la **quinta parte del PGC** se propone la **cuenta 629. Otros servicios**.
- No obstante, se recuerda que el **artículo 2** del Real Decreto 1514/2007 establece el carácter no vinculante de los movimientos contables incluidos en la **quinta parte del PGC** y de los aspectos relativos a la numeración y denominación de cuentas incluidos en la **cuarta parte**, excepto aquellos aspectos que contengan criterios de registro o valoración. Todo ello, sin perjuicio del carácter explicativo de las referencias a las cuentas que figuran en cada una de las partidas de los modelos de las cuentas anuales establecidos en la **tercera parte del PGC**, cuyos contenidos resultan de obligatoria aplicación.



# No disolver la empresa puede pagarse caro

*El número de negocios que han tenido que bajar la persiana ha superado el mayor registro existente hasta la fecha. Tras lo vivido en los últimos años en los que, como bien sabe, se han encadenado crisis que han dejado sin aire a muchas empresas, especialmente a las pequeñas y medianas, es necesario adoptar la decisión de disolución con rapidez y evitar la insolvencia. No hay que esperar hasta el último momento, cerrar un negocio no es gratis, cuesta dinero y el tiempo apremia.*

Los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística reflejan que se ha disparado la disolución de empresas en un 10,1 %. Esto supone que se ha batido el récord de 26.207 disoluciones, la mayor cifra desde el inicio de la serie histórica, en 1995. Del total de las compañías disueltas, el 79,1 % lo hicieron voluntariamente, el 11,3 % por fusión con otras sociedades y el 9,5 % restante por otras causas.

Sólo en diciembre de 2022 el número de sociedades desaparecidas fue de 3.235, un 6 % más que en el mismo mes de 2021. Una media de 104 empresas cada día.

Cuando una sociedad mercantil cesa su actividad, sin idea de venderla, lo primero en que se piensa es en mantenerla inactiva, pero esto no significa que se deje de hacer frente a obligaciones fiscales y mercantiles, como el pago de impuestos o la formulación y depósito de cuentas anuales. De hecho, el no hacerlo lleva consigo la imposición de sanciones.

Por ejemplo, las sanciones por el no depósito de cuentas pueden ir desde 1.200 a 60.000 euros y cuando la sociedad o grupo de sociedades tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros, el límite de la multa para cada año de retraso se elevará a 300.000 euros.

Cuando se toma la decisión de cerrar el negocio no es suficiente con bajar la persiana.

Con este «dejar estar» no se acaba la responsabilidad de la sociedad ni la de sus gestores, muy al contrario, deben asumirse una serie de obligaciones a las que hacer frente si no quieres afrontar consecuencias económicas sociales y personales.

En caso de que la inactividad de la empresa genere deudas con terceros, los gestores, de manera única o solidaria, serán los responsables de ellas.

A continuación, facilitamos una guía para proceder a la extinción de su empresa, utilizando para ello el mecanismo legal que comienza con la disolución y concluye con la desaparición de la sociedad, previa liquidación de su activo.

Hay que tener en cuenta que hablamos de las disoluciones voluntarias, no de las derivadas de estados de insolvencia que puedan originar un concurso de acreedores.

La clausura de un negocio se realiza en tres fases diferenciadas: disolución, liquidación y cancelación de sus asientos en el Registro Mercantil.

## DISOLUCIÓN

La disolución no supone la desaparición jurídica de la sociedad, pero paraliza la actividad ordinaria y da paso al periodo de liquidación.

Las causas por las cuales se produce la disolución son aquellas que se encuentran establecidas en los estatutos sociales y en la legislación vigente (**artículo 363 LSC**).

Los efectos de la disolución son los siguientes:

- La sociedad entra inmediatamente en periodo de liquidación.
- Queda obligada a añadir a su denominación la frase «en liquidación».
- Suspende toda su actividad lucrativa.
- Desaparece el órgano administrativo que se sustituye por los liquidadores.
- Cuando el proceso de liquidación se extienda por un periodo superior a un año, el balance anual es sustituido por un estado de cuentas.

## LIQUIDACIÓN

La liquidación es un proceso que tiene como finalidad el reparto entre los socios del patrimonio resultante después de haber cobrado los créditos pendientes y haber satisfecho las deudas sociales.

Durante esta etapa la sociedad mantiene su personalidad jurídica, pero su actividad ordinaria sigue paralizada.

Las personas encargadas de llevar a cabo este proceso son los liquidadores que pueden estar designados de acuerdo con lo establecido en los estatutos o, en su defecto, ser nombrados por la Junta General.

Con la apertura del periodo de liquidación cesarán automáticamente los administradores, asumiendo los liquidadores todas sus funciones.

Durante el periodo de liquidación se observarán las disposiciones establecidas en los estatutos en cuanto a la convocatoria y la reunión de las Juntas Generales de socios. En las Juntas Generales, los liquidadores darán cuenta de la marcha de la liquidación para que se acuerde lo que convenga al interés común. Se continuará aplicando a la sociedad las demás normas previstas en la legislación vigente.

Concluidas las operaciones de liquidación, los liquidadores someterán a la aprobación de la Junta General los siguientes documentos: un balance final, un informe completo sobre las operaciones realizadas y un proyecto de división entre los socios del activo resultante.



## EXTINCIÓN

Terminado el proceso de liquidación (o realizada la liquidación), es obligación de los liquidadores inscribir la extinción de la sociedad en el Registro Mercantil, mediante otorgamiento de escritura pública con el siguiente contenido:

- El balance final de liquidación.
- Acuerdo de aprobación de dicho balance final.
- Declaración de haber procedido al pago de los acreedores o a la consignación de sus créditos en caso de no haber pagado dichas deudas.
- La división del haber social y cómo se ha distribuido este patrimonio restante entre los socios.

## PROCEDIMIENTO

Si tu empresa es una sociedad de capital (Limitada o Anónima) para cerrarla debe dar los siguientes pasos:

### Primero. Acuerdo de disolución de la sociedad

Cuando concurra alguna de las causas legales o estatutarias, los administradores deberán convocar la Junta General en el plazo de dos meses.

#### Mayorías

- Sociedad de Responsabilidad Limitada: **artículo 198 y ss.** de la Ley de Sociedades de Capital.
- Sociedades Anónimas: **artículo 193** sobre la constitución de la Junta y **artículo 201** sobre mayorías de la Ley de Sociedades de Capital.

### Segundo. Liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Se debe presentar ante Hacienda, para lo que los afectados tienen 30 días hábiles a partir del otorgamiento de la escritura pública.

### Tercero. Inscripción del acuerdo de disolución

Se solicita, por lo general, dentro del mes siguiente a la celebración de la Junta General y se lleva a cabo en el Registro Mercantil.

### Cuarto. Nombramiento de los liquidadores

Se puede hacer bien cuando se acuerde la disolución de la sociedad o bien durante el período de liquidación y cuando la Junta General lo determine.

#### Obligaciones de los liquidadores

- Inicialmente deberán concluir las operaciones pendientes y realizar las que sean necesarias para la liquidación de la sociedad.
- En el plazo de tres meses, a contar desde la apertura de la liquidación, formularán un inventario y un balance de la sociedad con referencia al día en que se hubiera disuelto. En los casos de las sociedades colectivas y comanditarias simples, el plazo fijado es de veinte días.
- Percibir los créditos sociales y pagar las deudas sociales.
- Llevar la contabilidad de la sociedad y custodiar los libros, la documentación y la correspondencia.
- Hacer llegar periódicamente a los socios y acreedores el estado de la liquidación.
- Como tienen el poder de representación de la sociedad, realizarán todas aquellas operaciones que sean necesarias para su liquidación. Además, pueden comparecer en juicio representando a la sociedad.
- Concluidas las operaciones de liquidación, los liquidadores someterán a la aprobación de la Junta General los siguientes documentos: un balance final, un informe completo sobre las operaciones y un proyecto de división entre los socios del activo resultante.

- Conservar los libros, correspondencia, documentación y justificantes concernientes a la actividad de la sociedad debidamente ordenados y durante seis años, a partir del último asiento realizado en los libros.

### Quinto. Inscripción del nombramiento de los liquidadores

El acuerdo de nombramiento de los liquidadores hay que elevarlo a escritura pública para que se pueda inscribir en el Registro Mercantil correspondiente al domicilio social y publicarse en el BORME.

### Sexto. Proceso de liquidación, reparto del haber social y escritura pública de extinción

Se realiza en una notaría y ante los liquidadores de la sociedad. Se trata de un trámite de carácter obligatorio para todas las empresas que se extingan.

#### 1. Obligación

En el plazo de tres meses, los liquidadores tienen que formular un inventario y un balance de la situación de la sociedad en el momento de la disolución.

#### 2. Operaciones de liquidación

- Percibir los créditos sociales y pagar las deudas.
- Vender los bienes sociales.
- Informar periódicamente a los socios y acreedores del estado de la liquidación.
- Cerrar el ejercicio contable, formular las cuentas anuales y realizar un informe pormenorizado que permita apreciar con exactitud el estado de la liquidación para su aprobación en Junta General, si dicha liquidación se prolongase por un plazo superior al previsto para la aprobación.

#### 3. División del patrimonio

- Ningún socio podrá exigir la entrega de su parte en el haber social mientras no se hallen extinguidas todas las deudas de la sociedad o sin consignar las deudas en una entidad de crédito del término municipal en que radique el domicilio social.
- La división del patrimonio resultante de la liquidación se practicará según las normas establecidas en los estatutos o fijadas por la Junta General de socios.
- La cuota de liquidación de cada socio será proporcional a su participación en el capital social.
- Los socios tienen derecho a percibir en dinero la cuota resultante de la liquidación. Los estatutos podrán regular que la cuota pueda ser recibida mediante la entrega de otros bienes sociales o la restitución de las aportaciones no dinerarias realizadas en la constitución de la sociedad.

#### 4. Balance final

Tras las operaciones de liquidación, los liquidadores someterán a la aprobación de la Junta General un balance final, un informe completo sobre dichas operaciones y un proyecto de división entre los socios del activo resultante. El acuerdo aprobatorio podrá ser impugnado por los socios que no hubieran votado a favor, en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de su adopción.

#### 5. Pago de la cuota

Transcurrido el plazo para impugnar el balance final de liquidación sin que se hallan formulado reclamaciones, se procede al pago de la cuota de liquidación a los socios.

#### 6. Los liquidadores otorgarán escritura pública de extinción de la sociedad

En la escritura se hará constar:

- Que ha transcurrido el plazo para la impugnación del acuerdo de aprobación del balance final sin que se hayan formulado impugnaciones o que la sentencia de resolución es firme.

- Que se ha procedido al pago de los acreedores o que las deudas se han consignado en una entidad de crédito.
- Que se ha satisfecho a los socios la cuota de liquidación o consignado su importe.
- Caso especial: en las Sociedades Cooperativas, a la escritura pública de extinción se incorporará el balance final de liquidación, el proyecto de distribución del activo y el certificado de acuerdo de la Asamblea. La escritura deberá manifestar:
  - Que el balance final y el proyecto de distribución del activo han sido aprobados por la Asamblea General y publicados en uno de los diarios de mayor circulación de la provincia del domicilio social.
  - Que ha transcurrido el plazo para la impugnación del acuerdo.
  - Que se ha procedido a la adjudicación del haber social conforme al **artículo 75** de la Ley de Cooperativas y consignadas las cantidades que correspondan a los acreedores, socios y entidades que hayan de recibir el remanente del fondo de educación y promoción y del haber líquido sobrante.

A la escritura pública se incorporarán:

- El balance final de liquidación.
- La relación de los socios con su identidad y el valor de la cuota de liquidación que le corresponde a cada uno.

### Séptimo. Nuevamente, liquidación del Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD)

En un plazo de 30 días hábiles desde el otorgamiento de la escritura pública.

### Octavo. Solicitud de inscripción de la extinción de la sociedad y cancelación de asientos registrales

Tiene lugar en el Registro Mercantil Provincial en el que se sitúa la empresa, en un plazo que varía según el convenio colectivo por el que esta se rija.

### Noveno. Extinción de los contratos de trabajo

Se debe realizar en la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social y en el plazo que establezca el convenio colectivo del que forme parte la empresa.

### Décimo. Baja de los trabajadores contratados

Se ha de acudir a la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social de la provincia en la que se practicó la inscripción de los trabajadores, tres días naturales después de que se produzca el cese.

### Decimoprimer. Baja de la cuenta de cotización

Al igual que el trámite anterior, y también de carácter obligatorio, se ha de realizar en tal emplazamiento y periodo de tiempo.

### Decimosegundo. Baja en el censo de empresarios

Se debe realizar en la Agencia Tributaria en el plazo de un mes desde la disolución de la empresa.

### Decimotercero. Baja en el Impuesto de Actividades Económicas (IAE)

Se realiza en la Agencia Tributaria, hasta un mes de la disolución de la empresa.

### Decimocuarto. Baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

Se lleva a cabo en la Tesorería General de la Seguridad Social en los tres días naturales posteriores al día del cese de la actividad.

## La clausura de un negocio se realiza en tres fases: disolución, liquidación y cancelación en el Registro Mercantil

### Decimoquinto. Comunicación de cese/extinción en otros organismos oficiales y/o registros

Está condicionado a la actividad que se desarrolla y se lleva a cabo en Administraciones, autoridades y/o registros sectoriales estatales, autonómicos y municipales.

### COSTE E IMPUESTOS

Cerrar un negocio en España no es gratis. Ocurre algo parecido que con la muerte y los entierros. Asímelos: tendrás que pagar todos o algunos de los siguientes impuestos según sea tu caso particular.

#### Impuesto sobre Sociedades

Si al disolver una sociedad se entregan bienes a los socios para el pago de las deudas, se deberán valorar esos bienes a precio de mercado y compararlo con su valor contable. La diferencia entre ambos valores se debe integrar en la base imponible del impuesto y pagar por esa diferencia

#### Impuesto sobre el Valor Añadido

Tienen la consideración de entrega de bienes a efectos del IVA, la adjudicación no dineraria efectuada en la liquidación de la entidad. Por lo tanto, para transferir los bienes al patrimonio de los socios, se debe repercutir el IVA al socio que adquiera su cuota de liquidación efectiva.

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

El reparto del remanente de la sociedad entre los socios tiene como consecuencia, en la mayoría de los casos, una ganancia patrimonial a integrar en la base del imponible.

#### Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Se computará como base para el impuesto la totalidad de los bienes y derechos y tributará por la modalidad de Operaciones Societarias al tipo de gravamen del 1 %.

Todo ello sin olvidar el coste de la notaría por la elevación a público del acuerdo de disolución. Por ejemplo, si se trata de una sociedad con un patrimonio de alrededor de 220.000 euros el coste se sitúa más o menos sobre los mil o mil cien euros. A este gasto se debe añadir, como no podía ser de otra forma, los gastos del Registro Mercantil por el cierre del asiento de la sociedad.

### CONCLUSIÓN Y CONSECUENCIAS

A partir de la fecha de inscripción de la liquidación y disolución en el Registro Mercantil ya no será obligatorio presentar el Impuesto de Sociedades ni las Cuentas Anuales.

Si apareciese una deuda social cuando la sociedad ya esté extinguida, los antiguos socios responderán solidariamente de ella hasta el límite de lo que hubieran recibido como cuota de liquidación, sin perjuicio de su responsabilidad en caso de dolo o culpa.

## LABORAL

## 10 CUESTIONES LABORALES SOBRE LA LEY DE PROTECCIÓN AL INFORMANTE

**Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción** (BOE n.º 44 de 21 de febrero de 2023).

Las compañías tenían hasta el 13-6-2023 para cumplir con las obligaciones legales, salvo las que tienen más de 50 trabajadores y menos de 250, cuyo plazo se amplía hasta 1-12-2023.

### 1. ¿La protección de las represalias es un eje fundamental de la norma: hacía falta esta ley desde una perspectiva de derecho laboral?

La respuesta es afirmativa. La norma es un gran avance en la detección y prevención de incumplimiento de normativa de la UE y de infracciones penales y administrativas y también incluyendo los tipos delictivos e infracciones de ámbito laboral. Según el **artículo 1** de la norma su finalidad es binaria: de un lado, otorgar protección adecuada frente a las represalias a los informantes y de otro lado, fortalecer la cultura de la información y de la integridad de las empresas como mecanismo para prevenir y detectar incumplimientos normativos.

Entre las obligaciones destacan la implantación de un sistema interno de información y de un canal interno de información integrado en ese sistema, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

El sistema interno de información debe cumplir, según el **artículo 5.2**, entre otros, los siguientes requisitos:

- Permitir a todos los posibles informantes comunicar las infracciones incluidas en la norma.
- Estar diseñado, establecido y gestionado de manera segura garantizando la confidencialidad del informante y de terceros.
- Permitir la presentación de comunicaciones escritas y verbales o de ambos modos.
- Integrar los distintos canales internos de información que pudieran establecerse dentro de la entidad.
- Contar con un responsable del sistema que puede ser colegiado o unipersonal que podrá ser el *Compliance Officer*.
- Contar con una política o estrategia que enuncie los principios generales del sistema interno de información y defensa del informante y que sea debidamente publicitada.
- Contar con un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas.
- Establecer las garantías de protección del informante.

### 2. ¿Qué medidas de protección establece la norma a los informantes frente a las represalias? ¿Cómo se relaciona con la garantía laboral de indemnidad?

La norma prohíbe expresamente en su **artículo 36** los actos constitutivos de represalias, las amenazas y las tentativas de represalia tanto para el informante como para compañeros, intermediarios o familiares de este. Asimismo, establece la nulidad de los actos o conductas de las organizaciones que reaccionen contra el informante y lo extiende a un plazo de dos años desde el inicio de las comunicaciones que podría ser extendido excepcionalmente y de forma justificada por la autoridad competente.

La norma en su **artículo 36.3** abre una primera lista no cerrada a título enunciativo de represalias posibles sin perjuicio del ejercicio del poder de dirección de la empresa y señala las siguientes:

1. El despido del informante.
2. La suspensión o extinción de la relación laboral o estatutaria.
3. La no renovación o la terminación anticipada de su contrato temporal una vez superado el periodo de prueba.
4. La terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.

5. La imposición de cualquier medida disciplinaria.
6. La degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de condiciones de trabajo;
7. La no conversión de un contrato temporal en indefinido.

Todas estas posibles represalias serán nulas de pleno derecho salvo que estas medidas se llevarán a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y ajenas a la presentación de la comunicación.

La norma también incluye otras represalias ya sin vinculación con el ejercicio regular del poder de dirección como:

1. Los daños incluidos los de carácter reputacional o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
2. La evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
3. La inclusión de en listas negras o difusión de un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
4. La anulación de una licencia o permiso.
5. La denegación de formación.
6. La discriminación o trato desfavorable o injusto.

La prohibición de represalias es una novedad legal que refuerza la construcción jurisprudencial de la garantía de indemnidad frente a represalias del empleador cuando pudiera existir reclamaciones internas o externas de los trabajadores.

Sobre la garantía de indemnidad, se debe conocer que según el Tribunal Constitucional (entre otras, **STC 9-3-1984**) la alegación de diferencia de trato no produce automáticamente discriminación o desigualdad que en todo caso debe ser acreditada, aunque sea a través de indicios racionales por quien la alega citando el factor o tipo acreditativo de discriminación. De ese modo, el demandante laboral debe ser gestor de su propio derecho por lo que la indemnidad nunca ha sido automática y ha sido valorada por los tribunales según las circunstancias concurrentes del caso.

Dispone el **artículo 37** el acceso del informante a medidas de apoyo, entre otras, información y asesoramiento completos, independientes y gratuitos; asistencia ante cualquier autoridad competente; asistencia jurídica en procesos penales y civiles transfronterizos y en los procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública; y apoyo financiero y psicológico.

Además, añade el **artículo 38** medidas de protección frente a las represalias incluyendo la exención de responsabilidad de ningún tipo por la comunicación o revelación pública. Esta exención se extiende a los representantes legales de los trabajadores, aunque se encuentren sometidos a sus obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada.

El **artículo 39** establece que durante la tramitación del expediente las personas afectadas tendrán derecho a la presunción de inocencia, derecho de defensa y derecho de acceso al expediente; así como la misma protección establecida para los informantes preservándose su identidad y garantizando la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

### 3. ¿Qué mecanismos tienen los informantes para realizar comunicaciones de posibles infracciones de la UE y/o infracciones penales y administrativas graves o muy graves?

La norma dispone tres posibles mecanismos:

1. Canales internos de las empresas.
2. Canales externos gestionados por autoridad competente.
3. La revelación pública.

Además establece la preferencia por el uso del canal interno sobre el externo, pero no es absoluta.

El sistema interno de información puede ser gestionado a través de un tercero externo que debe ofrecer garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones. En la práctica, es muy habitual que el tercero externo sea un despacho de abogados.



#### 4. ¿Qué relación tiene el canal interno de información con los programas de Compliance Penal y Laboral?

En su **artículo 8** exige que se nombre un responsable del sistema de información interna que puede ser un alto directivo o un órgano colegiado. En la práctica es muy común que las empresas unifiquen el canal de denuncias en el órgano de *Compliance Penal*.

El canal interno, según el **artículo 7**, deberá permitir realizar comunicaciones por escrito o verbalmente o de las dos formas o a petición del informante a través de una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días. Las comunicaciones verbales según la norma deberán documentarse mediante grabación de la comunicación o a través de una transcripción completa y exacta de la misma. El responsable del sistema interno de información será una persona física designada por el órgano de administración o gobierno de la entidad u organismo obligado. El procedimiento de gestión deberá identificar los canales internos y la información clara sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes y tener determinado un plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación que será de tres meses salvo casos de especial complejidad que pueda extenderse hasta un máximo de tres meses adicionales.

El canal interno de información es un componente más del sistema de gestión de *Compliance Penal* que tiene como finalidad crear una cultura de cumplimiento normativo en la compañía a través de la puesta en marcha de un modelo de prevención de delitos penales imputables a la persona jurídica. Un programa eficaz puede exonerar o atenuar la responsabilidad penal de la persona jurídica.

#### 5. ¿Es necesario que el informante con la empresa vinculada tenga una relación laboral vigente?

El **artículo 3** referido al ámbito personal de aplicación reconoce que el informante puede ser también un ex empleado con relación laboral extinguida o un candidato durante el proceso de selección o incluso terceros que no hayan formalizado la relación de trabajo. También puede ser informantes un miembro del Consejo de Administración, trabajadores autónomos, funcionarios, accionistas, administradores, directivos o cualquier persona que trabaje bajo la supervisión de contratistas, subcontratistas y proveedores. Asimismo, la ley también prevé medidas de protección a los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

#### 6. ¿Cómo debe gestionar un grupo de empresas las obligaciones de implementar un sistema interno de información y de nombrar un responsable del sistema? ¿Y en el caso de una multinacional con presencia internacional?

La norma prevé en su **artículo 11** que en un grupo de empresas del **artículo 42 Código Comercio**, la sociedad dominante debe aprobar una política general relativa al sistema interno de información y a la defensa del informante y asegurará la aplicación de sus principios en todas las sociedades que la integran. El responsable del sistema podrá ser uno para todo el grupo o uno para cada sociedad. El sistema interno de información podrá ser uno para todo el grupo. En la práctica, la sociedad dominante puede integrar en un solo canal interno de información todas las obligaciones de sus sociedades filiales.

La ley española no regula expresamente los casos de multinacionales con filiales en distintos países. No obstante lo anterior, cuando la presencia internacional se limite a países de la UE, las empresas deberán asegurarse cumplir la **Directiva Comunitaria UE 2019/1937**, de 23 de octubre, y las correspondientes normativas nacionales de transposición de cada país.

#### 7. ¿Qué deben hacer las empresas en las cláusulas de confidencialidad de los contratos de trabajo?

Las cláusulas de confidencialidad que pueda firmar el trabajador en su contrato de trabajo deberán estar limitadas a situaciones de legalidad, por ejemplo, secretos comerciales, información de clientes, políticas corporativas internas, etc., pero la confidencialidad nunca va a alcanzar a irregularidades o hechos con prueba plena o indicios que puedan ser constitutivos de infracciones penales o administrativas.

#### 8. ¿Qué cuestiones laborales pueden ser objeto de investigación en el canal interno de una empresa?

La norma sólo cita acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, aunque entendiéndose comprendidas aquellas que impliquen quebranto económico para la Seguridad Social y de manera explícita extienden la protección a las personas traba-

jadoras que informen sobre infracciones del derecho laboral en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

En la práctica, en el canal interno de las compañías es muy habitual que se incluyan denuncias referidas a situaciones de acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso por razón de sexo o acoso sexual. Por ello, será recomendable integrar el canal interno de información con otros canales que puedan existir en las compañías regulados en los protocolos de prevención y detección de situaciones de acoso laboral o actos discriminatorios.

Esas reclamaciones internas deberán ser investigadas por la Compañía y en todo caso, podría desplegar para el trabajador informante, según las circunstancias concurrentes del caso, un blindaje laboral por la aplicación de la garantía de indemnidad.

#### 9. ¿Cómo deben actuar las empresas en caso de concurrencia de investigaciones internas con procedimientos externos judiciales o administrativos sobre los mismos hechos?

La norma incluye la obligación de las empresas de llevar un nuevo registro de informaciones recibidas y de investigaciones internas realizadas y le otorga al responsable de RRHH persona responsable del tratamiento de datos personales incluido en la investigación.

La norma dispone en el **artículo 9.2.j)** que el procedimiento de gestión de informaciones deberá tener un contenido mínimo que incluirá la remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato, cuando los hechos comunicados en el canal interno pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. Del mismo modo, el **artículo 20.2.b)** dispone que en el supuesto del canal externo tramitado por la Autoridad Independiente de Protección del Informante se comunicarán los hechos al Ministerio Fiscal que pudieran revestir en el carácter de delito incluso en el trámite de instrucción del expediente.

La norma no establece con rotundidad la prejudicialidad laboral o tributaria en el caso de que haya duplicidad de procedimientos, uno de carácter privado abierto por la compañía y otro de carácter público abierto por la Administración Pública para investigar posibles incumplimientos de la normativa con posibles infracciones administrativas (laborales o tributarias).

En la práctica, la compañía por imperativo legal debería comunicar al Ministerio Fiscal las acciones u omisiones que pudieran constituir indicios de delito y que haya podido tener conocimiento a través del canal interno de información, aunque ello pudiera afectar a su derecho de defensa de acuerdo con el **artículo 24 CE**.

#### 10. ¿Qué sujetos responsables y sanciones considera la norma por infracciones recogidas en la Ley de Protección del Informante y lucha contra la corrupción?

Son sujetos responsables las personas físicas y jurídicas que realicen actuaciones recogidas en el **artículo 63**, entre otras: impedir o dificultar una denuncia, aportar documentación o información falsa, adoptar represalias derivadas de la comunicación frente a los informantes, vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato, incumplir la obligación de disponer de un sistema interno de comunicación, incumplir el deber de secreto en las investigaciones, etc.

Además, la norma establece que el órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad u organismo obligado será el responsable de la implantación del sistema de información previa consulta con la representación legal de los trabajadores y de designar a la persona física responsable de la gestión de dicho sistema y de sus destitución o cese. Por tanto, la empresa y/o los miembros del Consejo de Administración pueden ser responsables en caso de no implantación del sistema de información interna.

Las empresas deben conocer las sanciones que pueden imponer la Autoridad Independiente de Protección del Informante para conocer sus riesgos y contingencias económicas que son distintas de las propias incluidas en La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (**LISOS**).

Las sanciones pueden ser: multas económicas para personas jurídicas que van desde 600.001 euros a 1.000.000 euros y para personas físicas entre 1001 euros y 300.000 euros, amonestación pública, prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales durante un plazo máximo de cuatro años y la prohibición de contratar con el Sector Público durante un plazo máximo de tres años.

Tales sanciones son compatibles con otras sanciones penales o administrativas que puedan aplicar en caso de tipos penales o infracciones administrativas que tendrán su depuración en los Tribunales o Administraciones competentes.



## Seis de cada diez profesionales, desmotivados en su trabajo

Cuando un equipo experimenta entusiasmo en su entorno laboral, se genera un clima de mayor compromiso y productividad, así como de mayor bienestar entre sus integrantes. Sin embargo, ¿consiguen las empresas españolas fomentar este tipo de ambientes? Según la Guía del Mercado Laboral de 2023 de HAYS, el 61 % de los profesionales afirman sentirse desmotivados en su actual empleo. Los principales motivos señalados son la percepción de un salario bajo en relación con sus aptitudes o al mercado, y la falta de reconocimiento ante sus logros.

En este sentido, cabe destacar que, según revela la Guía HAYS 2023, el 45 % de los profesionales sufren *burnout*. Silvia Piqueras, directora de Perm Recruitment Services en Hays España, describe que «si bien la implantación del teletrabajo ha traído muchos cambios positivos, como la mejora de la conciliación, también ha propiciado el denominado *always on*». Lo que se refiere a una tendencia en la que los empleados sienten la exigencia de estar siempre conectados y disponibles para el trabajo, incluso fuera de su horario laboral.

Así, la experta de HAYS explica que «el 55 % de los profesionales manifiestan que les cuesta desconectar del trabajo tras su jornada laboral y el 65 % hace horas extra que, según más del 70 % de éstos, no son remuneradas ni compensadas», siendo una causa directa de la desmotivación. Por otro lado, Piqueras detalla que la parte positiva

es que «poco a poco vamos aprendiendo esta nueva metodología de trabajo en entornos de hiperconexión y, con el paso del tiempo, observamos un aumento en el número de los profesionales a los que no les cuesta desconectar fuera de horario laboral, pasando de ser el 40 % en 2022 al 45 % en 2023».

No obstante, los datos expuestos sobre la motivación y el *burnout* entre las personas empleadas contrastan con la percepción de las empresas, pues, como apunta la Guía de HAYS, el 78 % de las organizaciones creen que sus equipos sí se sienten motivados. Ante este dato, Piqueras explica que «existe una brecha entre la motivación real de los profesionales y la percepción de las empresas» y ejemplifica que «un 65 % de las personas empleadas considera que su salario no es acorde con las labores que realiza, lo que es un factor directo sobre la motivación; a pesar de que las empresas, en más de un 50 %, han aumentado los salarios este año».

En esta misma línea, Piqueras desarrolla que la transparencia acerca de los salarios sigue siendo una asignatura pendiente, ya que «tan sólo un 20 % de los profesionales y un 45 % de las empresas considera que existe transparencia en su entorno laboral». Abordar esta brecha, tal y como resuelve la experta de HAYS, «sería un factor determinante para disuadir disparidad de percepciones».

Capital Humano

## Se retrasa la cotización de los becarios hasta el 1 de enero de 2024

Esta moratoria había sido solicitada por los rectores aunque los sindicatos están en contra. La entrada en vigor se retrasa del 1-10-2023 al 1-1-2024.

La reforma de las pensiones aprobada incluía que, a partir de octubre, se integrarían en la Seguridad Social los alumnos que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación o que realicen prácticas académicas externas.

CCOO y UGT criticaron la decisión del de posponer la entrada en vigor de la cotización de las prácticas no laborales en España. «Supone un incumplimiento flagrante de los compromisos contraídos en el diálogo social y aprobados y ratificados por las Cortes Generales para que los jóvenes que dedican tiempo a formarse y a cualificarse puedan tener una mayor productividad después en el mundo laboral», advirtió el secretario de

Políticas Públicas y Protección Social de CCOO, Carlos Bravo.

Para el sindicato, esta moratoria en la cotización de las prácticas «supone una cesión inaceptable a presiones de autoridades académicas y educativas que, de manera desgraciada, de manera lamentable, vienen intentando evitar este nuevo derecho por razones injustificables».

Los sindicatos, en un comunicado conjunto, recordaron que el derecho a la cotización por las prácticas no laborales se implantó en España en 2011 para las prácticas que tenían algún tipo de compensación económica, lo que ha permitido que en esta última década «en torno a 80.000 jóvenes acrediten mensualmente cotizaciones a la Seguridad Social».

La reivindicación de UGT y CCOO de extender ese derecho a todas las prácticas no laborales, se ha visto reconocida en el Acuerdo de Pensiones de 1 de julio de 2021 y concretada en el Real Decreto Ley 2/2023,

ratificado por las Cortes, e incorporado ya como derecho en la Disposición Adicional 52ª de la Ley General de Seguridad Social, con entrada en vigor prevista para el 1 de octubre de 2023.

Los sindicatos consideran que el impacto de esta medida «es muy importante», ya que beneficiaría a 970.000 estudiantes de Formación Profesional y más 1.200.000 estudiantes universitarios en sus distintas fases, lo que supone «multiplicar varias veces la cifra de cotizaciones mensuales para jóvenes estudiantes en el futuro, reconociendo con ello también por esta vía, su rendimiento académico y su esfuerzo formativo para la mejor y más productiva incorporación al empleo».

«El coste de estas medidas es ridículo. Se ha aprobado bonificar estas cotizaciones al 95%, lo que significa cotizaciones inferiores a los 10 euros mensuales en todos los casos», concluyeron CCOO y UGT.

Agencia Europa Press

## Marco normativo de la UE para la transformación digital

**Análisis de la regulación que la Unión Europea ha desplegado en los últimos recientes años sobre los principales aspectos y servicios proporcionados por la transformación digital de la sociedad.**

Análisis de la regulación que la Unión Europea ha desplegado en los últimos recientes años sobre los principales aspectos y servicios proporcionados por la transformación digital de la sociedad: Ciberseguridad en redes y sistemas, servicios y mercado digital, medios de pago, criptoactivos y economía de la DLT, ciberdelincuencia, identidad, personalidad digital y confianza, inteligencia artificial, protección de datos y privacidad, prueba tecnológica ...

*Director: Eloy Velasco Núñez*



**También en digital**



**Tu libro en tu Biblioteca Digital Smarteca, ahora mucho más que un libro:**

Consulta en las **bases de datos de LA LEY** todas las referencias legales y jurisprudenciales citadas.

Consulta las condiciones de compra de esta obra en:



Tienda LA LEY

91 602 01 82

clienteslaley@aranzadilaley.es



**GRUPO ASESOR  
ROS**

**[www.rosgrupoasesor.es](http://www.rosgrupoasesor.es)**

**Elche:**

Plaza de palacio, 1 entlo.  
03202 Elche

Tel: 34 965 45 51 45

Fax: 34 965 45 46 49

[elche@rosgrupoasesor.es](mailto:elche@rosgrupoasesor.es)

**Dto. Jurídico:**

Major de la Vila, 9 entlo.  
03202 Elche

Tel: 34 965 42 44 09

Fax: 34 966 61 50 52

[juridico@rosgrupoasesor.es](mailto:juridico@rosgrupoasesor.es)

**Dto. Auditoria:**

Major de la Vila, 9 entlo.  
03202 Elche

Tel: 34 965 45 51 45

Fax: 34 966 45 46 49

[auditoria@rosgrupoasesor.es](mailto:auditoria@rosgrupoasesor.es)

**Elda:**

Juan Carlos I, 3 entlo.  
03600 Elda

Tel: 34 965 39 27 62

Fax: 34 966 96 57 23

[elda@rosgrupoasesor.es](mailto:elda@rosgrupoasesor.es)

**Guardamar:**

Mayor, 10 entlo.  
03140 Guardamar

Tel: 34 965 72 75 11

Fax: 34 965 72 75 29

[guardamar@rosgrupoasesor.es](mailto:guardamar@rosgrupoasesor.es)