



GRUPO ASESOR ROS

Novedades legislativas para 2020 y la importancia del plan de igualdad

SUMARIO

| Editorial

| Fiscal

Novedades fiscales
aplicables en 2020

| Laboral

¿Ya tiene tu empresa un
plan de igualdad?

| Mercantil y Civil

Seis casos en los que el
socio de una Sociedad de
Responsabilidad Limitada
responde personalmente

| Contabilidad

Contabilidad y
auditoría: consultas
relevantes del ICAC

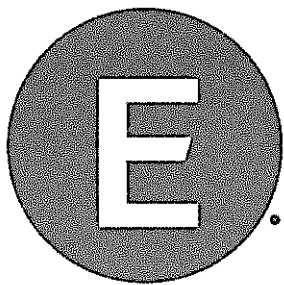
| Agenda

| Normativa

| Hemeroteca

MARZO 2020





Tras estos primeros meses del primer Gobierno en coalición, las medidas sociales no se han hecho esperar. La publicación del **Real Decreto 231/2020**, de 4 de febrero, fija el salario mínimo interprofesional para 2020, fruto del acuerdo entre Patronal y los sindicatos, en 950 euros mensuales. También en estas páginas hacemos mención de la subida salarial tanto para las pensiones como para los trabajadores del sector público. Ambas subidas han salido a la luz con la publicación de dos reales decretos: **Real Decreto-ley 1/2020**, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social, y **Real Decreto-ley 2/2020**, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Por lo que respecta a los distintos apartados de este boletín, el artículo en materia fiscal bajo el título **Novedades fiscales aplicables en 2020** realiza un repaso a las distintas novedades fiscales que entran en vigor a lo largo de este año. A través de sencillos cuadros explicativos, este artículo pretende ofrecer una visión global de todas estas novedades, mencionando la norma reguladora donde se encuentran legislados esos cambios y la norma modificadora. El 2020 viene cargado de cambios fiscales, algunos de los cuales ya han sido aprobados, otros se encuentran en proyectos y otros dependerán del cumplimiento del acuerdo pragmático al que ha llegado el nuevo gobierno de coalición.

¿Ya tiene tu empresa un Plan de Igualdad? Esta sencilla pregunta corresponde al título de la materia laboral y a lo largo del artículo se pretende responder a una serie de preguntas

básicas para conseguir ese plan obligatorio: ¿Qué es un plan de igualdad y cómo elaborarlo? ¿Qué empresas están obligadas a tenerlo? ¿Qué ventajas conlleva contar con el plan? ¿Qué tipo de sanciones implica no cumplir las obligaciones en materia de igualdad?

Por lo que se refiere al ámbito mercantil, ofrecemos en esta ocasión un interesante artículo que puede afectar a la mayoría las pequeñas y medianas empresas: **Seis casos en los que el socio de una Sociedad de Responsabilidad Limitada responde personalmente**. Cuando hablamos de Sociedades de Responsabilidad Limitada nos referimos a empresas

capitalistas de carácter mercantil, en principio pensadas para pocos socios, con un capital social, integrado por las aportaciones de todos sus miembros y dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles, que no pueden incorporarse a títulos negociables ni denominarse acciones.

Y, por último, en la materia contable, volvemos a hacernos eco de las consultas más relevantes publicadas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, a través del BOICAC n.º 119, sobre

diversos tratamientos contables. Asimismo, ha aclarado en su página web distintas cuestiones sobre auditoría concernientes a la posibilidad de utilizar la firma electrónica en los informes de auditoría de cuentas, sobre la protección de datos en el ámbito de un trabajo de auditoría y sobre la obligación de los auditores de cuentas de entidades de interés público de publicar el informe anual de transparencia regulado en el artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 537/2014. El título del artículo: **Contabilidad y auditoría: consultas relevantes del ICAC**.

Novedades fiscales aplicables en 2020 e incorporación de las primeras medidas sociales



Novedades fiscales aplicables en 2020

El 2020 viene cargado de cambios fiscales, algunos de los cuales ya han sido aprobados, otros se encuentran en proyectos y otros dependerán del cumplimiento del acuerdo pragmático al que ha llegado el nuevo gobierno de coalición. A través de sencillos cuadros explicativos, este artículo pretende ofrecer una visión global de todas estas novedades legislativas. Las modificaciones indicadas en el esquema tienen efectos durante todo 2020, salvo aquellas que se indica una fecha diferente. Además, como información adicional, se menciona la norma reguladora donde se encuentra legislada y, entre paréntesis, la norma modificadora.

El año 2020 viene repleto de cambios en nuestra legislación. Consultando los esquemas que se muestran a continuación, de una manera totalmente visual, el lector puede hacerse una idea de los cambios más significativos para este año que prácticamente acaba de comenzar. Entre otras novedades, resaltamos aquellos temas que conciernen a la forma de llevar los

libros del **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** y de los **Impuestos Especiales**, las nuevas declaraciones informativas, las declaraciones modificadas y los cambios en normas europeas del **Impuesto sobre el Valor Añadido**. También otros proyectos normativos y de la AEAT que se publicarán durante este año.

MÓDULOS	
Novedad 2020	Norma reguladora
Prorrogados los límites máximos para estar en módulos: 250.000 €.	DT 32.ª LIRPF y DT 13.ª LIVA (Real Decreto-ley 18/2019)
Mismos módulos e instrucciones que en 2019.	Orden HAC/1164/2019
Nuevo plazo de renuncia o revocación para el año 2020: hasta el 29-1-2020.	DT 1.ª Real Decreto-ley 18/2019

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS	
Novedad 2020	Norma reguladora
Nuevas normas sobre los libros registros que deben llevar los contribuyentes del IRPF. Es necesario que en las anotaciones en los libros registros de ventas e ingresos y de compras y gastos se haga constar el NIF de la contraparte de la operación. Los libros registro del IRPF podrán ser compatibles con los requeridos en el IVA. La AEAT publicará en su web un formato tipo de libros registros.	Orden HAC/773/2019
Las cantidades percibidas en los supuestos contemplados en el artículo 8.8 Real Decreto Legislativo 1/2002, tendrán el mismo tratamiento fiscal que las prestaciones de los planes de pensiones. Entrada en vigor el 6-2-2020.	Art. 17.a) 3º LIRPF (Real Decreto-ley 3/2020)
Gravamen especial loterías . Para los ejercicios 2020 y posteriores estarán exentos los premios cuyo importe íntegro sea igual o inferior a 40.000 € (en 2018, estaban exentos hasta 10.000 €, y en 2019, hasta 20.000 €).	DT 35ª LIRPF (Artículo 67 LPGE 2018)
Novedades en el modelo de declaración del IRPF 2019. Se incluye un nuevo Anexo D de cumplimiento voluntario para los arrendadores de inmuebles, en el que se identificará a los proveedores de gastos de reparación, jurídicos, conservación, etc., así como su importe.	Proyecto de Orden (pendiente aprobación a la publicación de este artículo)

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES	
Novedad 2020	Norma reguladora
Se consideran actividades prioritarias de mece-nazgo las enumeradas en la DA 71.ª LPGE 2018.	Art. 5 Real Decreto-ley 18/2019
La AEAT tiene previsto, tomando la referencia tradicional del IRPF, arrancar por primera vez una estrategia similar de cesión de datos fiscales al contribuyente durante la campaña anual del Impuesto sobre Sociedades 2019.	

IMPUESTO SOBRE EL PATRIMONIO	
Novedad 2020	Norma reguladora
Se prorroga para 2020 el mantenimiento del gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio.	Real Decreto-ley 13/2011 (Artículo 3 Real Decreto-ley 18/2019)

IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES	
Novedad 2020	Norma reguladora
Precios medios de venta aplicables a los medios de transporte usados en 2020.	Orden HAC/1273/2019

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO	
Novedad 2020	Norma reguladora
Se autoriza a España y Francia a aplicar una medida especial de excepción al artículo 5 de la Directiva 2006/112/CE. La interconexión eléctrica entre Galicia en España y Cubnezais en Francia debe considerarse situada en un 50 % en España y un 50 % en Francia a efectos de los suministros de bienes y servicios, las adquisiciones intracomunitarias de bienes y la importación de bienes destinados a su construcción.	Decisión de Ejecución 2019/2244
La venta de existencias de reserva o ventas en consignación darán lugar a única operación - entrega intracomunitaria de bienes exenta en el Estado miembro de partida efectuada por el proveedor y adquisición intracomunitaria en el Estado miembro de llegada realizada por el cliente cuando los bienes se pongan a su disposición. Entrada en vigor el 1-3-2020, salvo la obligación de llevanza de libros Registro que entrará en vigor el 1-1-2020	Arts. 9.3, 9 bis, 15, 25, 68, 75, 84 y 164 LIVA Arts. 66 y 79 RIVA (Real Decreto-ley 3/2020)
En las operaciones en cadena : el transporte se entenderá vinculado a la entrega efectuada por el proveedor a favor del intermediario, salvo que este haya comunicado un NIF-IVA suministrado por el Estado miembro de partida. Para ello, se incluye una nueva regla de localización de bienes. Entró en vigor el 1-3-2020.	Arts. 25 y 68 LIVA (Real Decreto-ley 3/2020)
Entregas intracomunitarias : para la aplicación de la exención, junto con la condición del transporte de los bienes a otro Estado miembro, como condición material será necesario que el adquirente haya comunicado al proveedor un número de identificación a efectos de IVA válido y el proveedor haya incluido la operación en la declaración recapitulativa. Entró en vigor el 6-2-2020.	Art. 13 LIVA (Real Decreto-ley 3/2020)
Utilización del mismo sistema electrónico para almacenar la información sobre las importaciones exentas de IVA y conceder el acceso automatizado de otros Estados miembros a dicha información, especificando los elementos de datos a intercambiar.	Arts. 17.1.f) y 21.2 bis Reglamento 904/2010 (Reglamento de Ejecución 2019/1129)
Condiciones para el acceso automatizado de los funcionarios de enlace de Eurofisc a determinados datos de matriculación de vehículos .	Art. 21 Reglamento 904/2010 (Reglamento de Ejecución 2019/1129)
Medios de prueba de la expedición o transporte intracomunitario. Se armonizan las condiciones para considerar que se ha producido una expedición o transporte intracomunitario de las mercancías mediante dos presunciones iuris tantum, siempre que se den una serie de condiciones.	Art. 45 Reglamento de Ejecución 282/2011 (Reglamento de Ejecución 2018/1912)
Se determina la información que debe incluirse en los Registros de « existencias de reserva » (call-off stock) del proveedor y del adquirente para la consideración de la transferencia de bienes a otro Estado miembro y posterior entrega interior como una sola operación intracomunitaria.	Art. 54 bis Reglamento de Ejecución 282/2011 (Reglamento de Ejecución 2018/1912)
Desde el 16-1-2019 y hasta el 30-6-2022, se podrá introducir un procedimiento generalizado de inversión del sujeto pasivo cuando la base imponible de las operaciones sea superior a 17.500 €.	Art. 199 quater Directiva 2006/112/CE (Directiva 2018/2057)
Modificación del NIF IVA aplicable a empresas holandesas . A partir del 1-1-2020, las empresas de la UE deberán indicar el nuevo número de identificación de IVA de sus clientes holandeses en sus facturas, así como en la declaración recapitulativa que en su caso deban presentar.	
En febrero 2020, la AEAT pone a disposición de determinados empresarios que aplican el SI una primera versión del borrador de declaración del IVA, Pre303 . Progresivamente se irá ampliando el colectivo de destinatarios.	

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES	
Novedad 2020	Norma reguladora
Procedimientos amistosos . Sobre los mecanismos de resolución de litigios fiscales en la UE. Entró en vigor el 6-2-2020.	DA 1ª LIRNR (Real Decreto-ley 3/2020)
Nuevo régimen especial de acreditación de la residencia por fondos de pensiones e instituciones de inversión colectiva a efectos de la aplicación de determinadas exenciones, desde 20-10-2019.	DA 3.ª RIRNR (Real Decreto 595/2019)
Se aprueban los modelos de declaración que deben ser realizados por los representantes de las entidades o instituciones afectadas por la nueva DA 3.ª RIRNR. Se adapta la documentación exigible con el modelo 210 y se añaden dos nuevos tipos de renta, 37 y 38, a efectos de la aplicación de la exención prevista en el artículo 14.1.c) TRLIRNR.	Orden EHA/3316/2010 (Orden HAC/1275/2019)

IMPUESTOS ESPECIALES	
Novedad 2020	Norma reguladora
Precios medios de venta aplicables a los medios de transporte usados en 2020.	Orden HAC/1273/2019
Proyecto SILICIE . En el caso de fábricas, depósitos fiscales, almacenes fiscales, depósitos de recepción y fábricas de vinagre, el cumplimiento la obligación de llevanza de la contabilidad de los productos objeto de los IIEE, se realizará a través de la Sede electrónica de la AEAT, mediante el suministro electrónico de los asientos contables a partir de 1-1-2020. Se establece un régimen transitorio hasta el 30-9-2020.	Art. 50 Reglamento IIEE (Real Decreto 1512/2018)
Nuevos requisitos para el cumplimiento de la obligación de llevanza de la contabilidad de los productos objeto de los Impuestos Especiales de Fabricación.	Orden HAC/998/2019
Nuevo modelo de representación para el suministro electrónico de los asientos contables de los productos objeto de IIEE.	Resolución de 18 de diciembre de 2019
Deben incluirse nuevos códigos en las precintas para recipientes de bebidas derivadas, para verificar autenticidad y enlazar cada marca fiscal con los datos relativos al establecimiento al que son entregadas y a su titular.	Art. 26 Reglamento IIEE (Real Decreto 1512/2018)
Se aprueban los modelos de marcas fiscales para bebidas derivadas y el Modelo 517. Solicitud de marcas fiscales del Impuesto sobre el Alcohol y Bebidas Derivadas.	Orden HAC/1271/2019

IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS	
Novedad 2020	Norma reguladora
Precios medios de venta aplicables a los medios de transporte usados en 2020.	Orden HAC/1273/2019
Quedan exentas la constitución, disolución y las modificaciones consistentes en aumentos y disminuciones de los fondos de pensiones regulados en la LPFP. Entró en vigor el 6-2-2020.	Art. 45.I.B. 27 TRITPAJD (Real Decreto-ley 3/2020)

HACIENDAS LOCALES	
Novedad 2020	Norma reguladora
Los ayuntamientos podrán establecer una tasa para la celebración de los matrimonios en forma civil a partir de 30-6-2020.	Art. 20.5 LHHLL (DF 5.ª Ley 20/2011)

VALORES CATASTRALES	
Novedad 2020	Norma reguladora
Municipios a los que se aplican los nuevos valores catastrales.	Orden HAC/1257/2019
Nuevos coeficientes de actualización de valores catastrales.	Art. 6 Real Decreto-ley 27/2018

INSCRIPCIÓN DE PROFESIONALES EN EL REGISTRO MERCANTIL	
Novedad 2020	Norma reguladora
Nuevos formularios para que las personas físicas o jurídicas que de forma empresarial o profesional presten todos o alguno de los servicios indicados en el artículo 2.1.o) Ley 10/2010, cumplan con su obligación de inscripción en el Registro Mercantil y de realizar la declaración anual sobre dichas actividades. También se regula el modelo por el que las personas físicas o jurídicas que de forma empresarial presten aquellos servicios puedan realizar la declaración anual de actividad a que vienen obligados.	Orden JUS/1256/2019

PLAN ANUAL DE CONTROL TRIBUTARIO	
Novedad 2020	Norma reguladora
Se aprueban las directrices generales del Plan Anual de Control Tributario y Aduanero de 2020.	Resolución de 21 de enero de 2020

PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS. TRANSPOSICIÓN DE LA DAC 6	
Novedad 2020	Norma reguladora
Nueva obligación de información de determinados mecanismos agresivos de planificación fiscal para los asesores y en determinados casos, para el propio contribuyente, con un régimen sancionador específico en caso de incumplimiento.	Nuevas DA 24.^a y DA 25.^a LGT (Anteproyecto de Ley) (*)
Desarrollo reglamentario de las nuevas obligaciones de información previstas en la DAC 6: contenido de la obligación, competencias de la Administración tributaria española, señas distintivas y publicación en AEAT de los mecanismos declarados.	Nuevos artículos 45 a 49 bis Real Decreto 1065/2007 (Proyecto de Real Decreto) (*)

(*) Proyecto pendiente de aprobación. En el proyecto se prevé su entrada en vigor el 1-7-2020.

COLABORACIÓN SOCIAL	
Novedad 2020	
El 1-2-2020 deja de validarse en las aplicaciones de presentación de declaraciones tributarias de la Sede Electrónica de la AEAT, la modalidad de colaboración social restringida, y únicamente se validará la denominada colaboración social delegada.	
A partir de 1-2-2020 con cualquier certificado electrónico en vigor (de representante de persona jurídica o de personas físicas si fuera el caso) del colaborador social, se podrán realizar tanto actuaciones en nombre de terceros como actuaciones en nombre propio.	

BUENAS PRÁCTICAS TRIBUTARIAS	
Novedad 2020	
La Agencia Tributaria está trabajando en la redacción de códigos de buenas prácticas con organizaciones representativas de las pymes y los autónomos.	
Se elaborará un código de principios y conducta propio de la AEAT acorde con las recomendaciones de los órganos internacionales y de responsabilidad corporativa y se aprobará un protocolo de denuncias de malas praxis. Con la creación de una comisión consultiva de ética que servirá de apoyo a los funcionarios para la aplicación práctica en cada caso de los principios marcados en el código de conducta.	

DECLARACIONES INFORMATIVAS	
Novedad 2020	Norma reguladora
Nuevas declaraciones informativas. Desarrollo DAC 6	
Modelo 234. Declaración de información de determinados mecanismos transfronterizos de planificación fiscal.	Proyecto de Orden (*) (pendiente aprobación)
Modelo 235. Declaración de información de actualización de determinados mecanismos transfronterizos comercializables.	Proyecto de Orden (*) (pendiente de aprobación)
Modelo 236. Declaración de información de la utilización de determinados mecanismos transfronterizos de planificación.	Proyecto de Orden (*) (pendiente de aprobación)
Nueva declaración informativa. Desarrollo País Vasco	
Modelo 318. Regularización de cuotas devueltas con anterioridad al inicio de la realización habitual de entregas bienes o prestaciones de servicios.	Orden HAC/1270/2019
Modificaciones declaraciones informativas	
Modelo 184. Se amplía el desglose de gastos deducibles de rendimientos de actividades económicas en estimación directa normal y simplificada y en rendimientos de capital inmobiliario, en lo relativo a las entidades. Nuevo campo para informar del número de días de arrendamiento o de cesión de uso y disfrute del inmueble.	Orden HAP/2250/2015 (Orden HAC/1276/2019)
Modelo 193. Se añade en el campo Pago un nuevo valor: Como mediador de valor extranjero no retenedor.	Orden EHA/3377/2011 (Orden HAC/1276/2019)
Modelo 194. En el campo «valor de transmisión, amortización, reembolso, canje o conversión» se incluye la precisión, no se minoran los gastos accesorios a la operación.	Orden de 18 de noviembre de 1999 (Orden HAC/1276/2019)
Modelo 196. En el campo Dirección a efectos de comunicaciones, se incluye el valor Domicilios en el extranjero.	Orden EHA/3300/2008 (Orden HAC/1276/2019)
Modelo 198. Modificaciones para la declaración 2020 que se presentará en 2021. Se modifican diversos campos para la identificación de los valores, del origen de la operación, la clave de operación y la clave de mercado. Se añaden campos nuevos: Compensación monetaria entregada/recibida, Hora de la operación, Naturaleza del declarante.	Orden EHA/3895/2004 (Orden HAC/1276/2019)
Modelo 231. Se modifica el formulario y fichero XSD de este modelo. Las declaraciones de ejercicios anteriores a 2019 que se presenten en 2020, utilizarán hasta el 10-11-2020 el formulario y fichero XSD actual (tras esta fecha se utilizará el nuevo). La declaración correspondiente al ejercicio 2019 que se presente en 2020, utilizará el nuevo formulario y fichero XSD.	
Modelo 280. Se modifican los campos Numero Identificativo de la Declaración y de la Declaración anterior.	Orden HAP/2118/2015 (Orden HAC/1276/2019)
Modelo 289. Se actualizan los Anexos I y II a la situación actual de los países comprometidos al intercambio de información.	Orden HAP/1695/2016 (Orden HAC/1276/2019)
Se suprime la presentación mediante SMS de los Modelos 190, 347 y 390.	Orden EHA/3111/2009
Modelo 390. La casilla 662 pasa a denominarse, Cuotas pendientes de compensación generadas en el ejercicio y distintas de las incluidas en la casilla 97.	Orden HAP/2194/2013 (Orden HAC/1274/2019)
Se extiende la aplicación del nuevo sistema TGV on line a los siguientes modelos de declaraciones Informativas 2019 (a presentar a partir de 1-1-2020): 159, 170, 171, 180, 184, 189, 195, 199, 270, 280, 296, 349, 611, 616, 720, 990 y 993.	

(*) Proyecto pendiente de aprobación. En el proyecto se prevé su entrada en vigor el 1-7-2020.



¿Ya tiene tu empresa un Plan de Igualdad?

Todas las empresas deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Desde el 7 de marzo de 2019, día en que se publicó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores contar con un Plan de Igualdad.

Desde el 7 de marzo de 2019 es obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores contar con un Plan de Igualdad. Esta novedad, unida a otras, como la prohibición de contratación pública con empresas que carezcan de un Plan de Igualdad cuando les resulte legalmente exigible, y los evidentes beneficios para la empresa de tenerlo (imagen corporativa, diferenciación de la competencia, mejora del clima laboral, etc.) pone de relieve la importancia de contar con este tipo de medidas sociales que tienen como fin último lograr la igualdad de oportunidades en las relaciones de trabajo.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Es un documento que contiene un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

¿QUÉ EMPRESAS ESTÁN OBLIGADAS A TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Empresas obligadas por el artículo 45.2 de la Ley de Igualdad

- Desde el 24 de marzo de 2007, empresas con **más de 250** personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2020, empresas **de 151 a 250** personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2021, empresas **de 101 a 150** personas trabajadoras.
- A partir del 7 de marzo de 2022, empresas **de 50 a 100** personas trabajadoras.

2. Empresas obligadas por convenio colectivo (artículo 45.3 Ley Igualdad)

- **Convenio colectivo de empresa.** Se deberá negociar y anexar junto al convenio.
- **Convenio colectivo de sector que aplica a la empresa.** Se deberá redactar en la empresa un acuerdo que contenga el Plan de Igualdad.

3. Empresas que han sido sancionadas (artículo 45.4 Ley Igualdad y artículo 46 bis.2 LISOS)

Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral haya acordado en el procedimiento sancionador que las sanciones accesorias puedan sustituirse por la elaboración de un Plan de Igualdad.

4. Empresas que sin estar obligadas, voluntariamente elaboren un Plan de Igualdad

Su elaboración se considera una medida de responsabilidad social de la empresa y aporta múltiples beneficios.

¿QUÉ VENTAJAS CONLLEVA TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Obligación legal

Cumplimiento de la obligación legal que establece la Ley de Igualdad (**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Mejora de la imagen corporativa

Mejora la imagen de la empresa, dándole un mayor reconocimiento público, y gracias a ello también su competitividad.

3. Facilita el acceso a contratos públicos

La **Ley 9/2017**, Contratos del Sector Público, establece la prohibición expresa de contratar a empresas que no cuenten con Planes de Igualdad estando obligadas a ello (**artículo 141**). Esto puede dejar sin posibilidad de licitar a muchas empresas, que potencialmente cumplirían todos los requisitos legales establecidos en las bases de cada convocatoria. También se valora tener un Plan de Igualdad en los criterios de adjudicación (**artículo 145**) y en los de desempate (**artículo 147**).

4. Cumplir requisito igualdad de trato y oportunidades

Cumplimiento del requisito que prácticamente todas las convocatorias de ayudas y subvenciones a las que pueden optar las empresas señalan: Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (incluyendo en los criterios de valoración la existencia de un Plan de Igualdad).

5. Productividad

Aumento de la productividad y efectos directos en la motivación y satisfacción de las personas trabajadoras, reteniendo así el talento en la empresa y mejorando el clima laboral.

¿QUIÉNES DEBEN INTERVENIR EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD?

La empresa debe **negociar y consensuar con la representación de las personas trabajadoras** la elaboración del Plan de Igualdad, así como los objetivos y medidas de adoptar para corregir las desigualdades.

Se recomienda crear un grupo de trabajo, una «comisión de igualdad» compuesta por representantes de la dirección de la empresa y representantes sindicales de la plantilla.

La empresa no puede elaborarlo de forma unilateral. La elaboración del Plan de Igualdad es una obligación para la empresa, pero también un derecho de los representantes de los trabajadores, que deben intervenir en la negociación y elaboración del plan.

Si en la negociación del Plan de Igualdad se produce un bloqueo, se deberá crear una comisión *ad hoc* para que el plan pueda ser negociado.

Si no hay representación de las personas trabajadoras, la empresa deberá informar a la plantilla de su intención de elaborar un Plan de Igualdad y facilitar mecanismos para que puedan participar. Se recomienda designar a una persona de la plantilla para que sea el interlocutor con la dirección a la hora de consensuar el plan.

¿CÓMO ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD?

1. Compromiso de la empresa

La dirección de la empresa mostrará su voluntad de establecer y desarrollar todas las políticas de no discriminación, así como fomentar medidas para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Dicho compromiso se plasmará en un documento formal y se comunicará a la representación legal de la plantilla, así como a todos los trabajadores y trabajadoras.

2. Creación de la comisión de igualdad

Para el desarrollo de todo el proceso del Plan de Igualdad se constituirá una «comisión de igualdad» que asuma el liderazgo del proceso. Estará formada por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras y se procurará que sea representativa, y es recomendable que por parte de la empresa la integren personas en puestos influyentes, ubicados en diferentes departamentos, no solo en Recursos Humanos.

El número de miembros recomendable oscilará en función de las características y dimensiones de la empresa, normalmente entre 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número designadas por el comité de empresa.

Funciones de la Comisión de Igualdad
— Velar por que la empresa cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
— Recibir toda la información necesaria para llevar a cabo y aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
— Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
— Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, así como realizar recomendaciones de mejora del Plan de Igualdad.
— Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En el seno de esta comisión se adoptarán acuerdos y medidas con el consenso de ambas partes, los cuales se implementarán a lo largo del desarrollo del plan.

3. Diagnóstico de la empresa

El diagnóstico es un estudio cuyo objetivo es establecer la realidad concreta de la empresa en relación con la igualdad de trato y oportunidades, identificando las posibles brechas de inequidad y desigualdades, determinando los factores o condiciones que las propician, así como valorando la idoneidad de los procesos de la empresa para cumplir la normativa en la materia. Es un punto crucial puesto que el Plan de Igualdad se construye sobre los resultados del diagnóstico.

Para su realización se deberá recoger toda la información necesaria mediante el análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, a través de documentación de la empresa y cuestionarios a la dirección, representantes de las personas trabajadoras, así como a la plantilla.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la comisión de igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo, en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro salarial.

No se establece legalmente ningún plazo para la realización de este análisis, pero se recomienda que por acuerdo se establezcan unos plazos máximos.

Áreas que se analizan (artículo 46.2 Ley de Igualdad)

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4. Análisis de los resultados del diagnóstico

Los datos recogidos en la fase de diagnóstico se analizarán y se establecerán **unas conclusiones generales y unas propuestas de mejora que se integrarán en el Plan de Igualdad**. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

Contenido del informe de diagnóstico

1. Ficha técnica de la empresa.
2. Características generales de la empresa (plantilla, actividad, etc.).
3. Análisis de los datos recogidos en todas las áreas que se analizan.
4. Conclusiones generales.

5. Programar objetivos y definir medidas de actuación

Del análisis realizado, se acordará un **plan de acción con todas las medidas** que la comisión de igualdad considere que puede contribuir a mejorar la posible desigualdad entre hombres y mujeres y las discriminaciones de género que hayan aflorado.

En este documento se detallarán las medidas de actuación, los responsables de su ejecución, el calendario de su implantación, así como los recursos disponibles para llevarlo a cabo y los medios necesarios para su evaluación y seguimiento.

6. Redacción del plan de igualdad

La comisión de igualdad, en la que se encuentran representados la dirección y la plantilla, es quien debe elaborar y aprobar el Plan de Igualdad, pero es la empresa la responsable del cumplimiento, al tiempo que informa a la representación legal de las personas trabajadoras sobre su programa de ejecución y los resultados de estos.

En el plan se recogen los **objetivos** establecidos para corregir las posibles desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres, así como las **medidas y actuaciones acordadas para la consecución de dichos objetivos**.



Características clave de un Plan de Igualdad

Colectivo	Se aplica a la totalidad de la plantilla. Afecta a mujeres y hombres, a la representación sindical y a la parte empresarial.
Sistemático	Su objetivo final se alcanza a través de los objetivos de cada una de las medidas incluidas en el plan.
Adaptado	Sus medidas se crean en función de los ámbitos en los que se hayan detectado necesidades en el diagnóstico.
Flexible	Se diseña en función de las características y necesidad de la empresa.
Temporal	Su propósito termina cuando se alcanza la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Cada empresa puede decidir el plazo de vigencia, aunque habitualmente tiene una temporalidad de 4 años.

Una vez confeccionado el Plan de Igualdad se comunicará a toda la plantilla, tanto su existencia como las acciones que en él se recogen y que se llevarán a cabo.

7. Registro del Plan de Igualdad

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el registro de planes de igualdad de las empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, si estas tuvieran atribuidas las competencias en materia de convenios colectivos (artículo 46.4 Ley Igualdad).

Dicho Registro está pendiente de desarrollo reglamentario (artículo 46.6 Ley de Igualdad).

Para que estos planes se puedan inscribir deben ser planes vigentes y que hayan sido negociados y/o acordados por la representación legal de las personas trabajadoras.

¿Cómo inscribimos el plan?

Firmado el plan, se establece un plazo de 15 días para presentarlo por los medios telemáticos ante el registro de la autoridad laboral competente (artículo 6.1 Real Decreto 713/2010). La persona que lo registrará será aquella designada por la comisión de igualdad.

Si la autoridad laboral considera que el plan no tiene todos los requisitos requeridos para su inscripción, se notificará a la persona solicitante para que, en el plazo de 20 días hábiles, subsane la posible incidencia.

Una vez registrado el Plan de Igualdad, la autoridad laboral emitirá una resolución, ordenando su depósito en el al órgano público competente y su publicación en el BOE o el boletín autonómico o provincial, en función del ámbito de este, en el plazo máximo de 20 días desde su registro.

8. Implantación y seguimiento del plan

Tan importante como la redacción del plan es conseguir que las medidas en él recogidas se implanten de forma efectiva en la empresa. Es las fases de seguimiento y control se analizará la implantación y ejecución de las diferentes acciones asignadas a cada medida para detectar los posibles inconvenientes o limitaciones que puedan obstaculizar la ejecución del Plan de Igualdad.

De manera periódica y continuada hay que revisar los objetivos, medidas y acciones que se recogen en el plan para asegurarnos que se siguen adecuando a las circunstancias del momento, es decir, que las medidas son las adecuadas con los objetivos establecidos. También hay que revisar los medios y recursos asignados, así como el calendario establecido en cada una de las medidas.

El seguimiento y la evaluación se realizarán a través de un sistema de indicadores que deben establecerse con carácter previo, durante la elaboración del plan.

¿QUÉ SANCIONES CONLLEVA NO CUMPLIR LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD?

INFRACCIÓN GRAVE (Multa de 626 a 6.250 €)

No cumplir las obligaciones que en materia de Planes y medidas de Igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 7.13 LISOS).

INFRACCIÓN MUY GRAVE (Multa de 6.251 a 187.515 €)

- Toda decisión unilateral de la empresa que implique discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo (artículo 8.12 LISOS).
- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13 LISOS).
- El acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (artículo 8.13 bis LISOS).
- No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a la sustitución de una sanción administrativa (artículo 8.17 LISOS).
- Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado (artículo 16.1.c LISOS).

SANCIONES ACCESORIAS

Además, en el caso de infracciones muy graves se establecen sanciones accesorias como la pérdida automática de ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y por un período de 6 meses a 2 años.

Estas sanciones accesorias pueden ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa (artículo 46 bis LISOS).

¿QUÉ ES EL DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA?

El Distintivo Igualdad en la Empresa (DIE) es una marca de excelencia que reconoce la labor de las empresas en materia de igualdad y que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo. No tiene valor económico, pero puede suponer publicidad y buena reputación para la empresa.

Cada año se convocan estas concesiones en las que pueden participar cualquier empresa, tanto privada como pública, si cumplen los requisitos que establece el artículo 4 Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre.

Distintivos de Igualdad en las Comunidades Autónomas

Aragón	• Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
Castilla-La Mancha	• Distintivo de Excelencia en igualdad, conciliación y responsabilidad social empresarial.
Castilla y León	• Distinción Óptima Castilla y León.
Cataluña	• Distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.
Ciudad Autónoma de Ceuta	• Empresas por la igualdad en Ceuta.
Madrid	• Empresa más igual.
Comunidad Valenciana	• Distintivo «Fent Empresa. Iguals en Oportunitats».
Galicia	• Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.
Islas Canarias	• Marca de Excelencia Canaria en Igualdad.
País Vasco	• Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Principado de Asturias	• Marca asturiana de excelencia en igualdad.
Región de Murcia	• Distintivo de Igualdad de la Región de Murcia.



Seis casos en los que el socio de una Sociedad de Responsabilidad Limitada responde personalmente

Cuando hablamos de Sociedades de Responsabilidad Limitada nos referimos a empresas capitalistas de carácter mercantil, en principio pensadas para pocos socios (pymes), con un capital social, integrado por las aportaciones de todos sus miembros y dividido en participaciones iguales, acumulables e indivisibles, que no pueden incorporarse a títulos negociables ni denominarse acciones. ¿Qué se nos olvida? Lo más importante. Tal y como indica su propia denominación: «la responsabilidad por deudas de la empresa se limita al capital aportado para constituir la sociedad».

La sociedad limitada (SL) es sin lugar a dudas la forma jurídica más utilizada por los emprendedores para limitar su responsabilidad y **proteger su patrimonio personal**. Según los últimos datos de Cifras Pyme (informe elaborado por la Dirección General de Industria y de la PYME), las pequeñas y medianas empresas, **en su mayoría sociedades limitadas**, constituyen nada menos que el 99,8 % del tejido empresarial español y generan el 65,9 % del empleo, lo que las convierte en el auténtico motor de la economía nacional.

Hasta aquí la obviedad, la gran ventaja de cualquier empresa de capital y una de las razones que explica su gran proliferación. Sin embargo, no es oro todo lo que reluce, la ley también contempla casos en los que las deudas pueden alcanzar el patrimonio personal del socio. A lo largo de este artículo, veremos seis casos que ponen de manifiesto lo expresado con anterioridad.

1. Sociedades irregulares

En general, las sociedades mercantiles, para quedar plenamente constituidas y adquirir personalidad jurídica, precisan el cumplimiento de dos requisitos: **que consten en escritura pública y que dicha escritura se inscriba en el Registro Mercantil**.

ATENCIÓN: Toda compañía de comercio, antes de dar inicio a sus operaciones, deberá hacer constar su constitución, pactos y condiciones, en escritura pública que se presentará para su inscripción en el Registro Mercantil (**artículo 119 Código de Comercio**).

Desde que los socios acuerdan unánimemente crear una empresa y otorgan la correspondiente escritura pública hasta que esta es inscrita en el Registro Mercantil, momento en el que adquiere personalidad jurídica, transcurre un periodo de tiempo (en el mejor de los casos dos meses y en el peor un año) durante el cual puede que los socios, administradores o representantes celebren contratos, asuman obligaciones, concedan créditos y realicen negocios de diversa naturaleza que obliguen a la sociedad con terceros. ¿Quién asume la responsabilidad por estos actos?

Para **considerar a la sociedad como irregular** es necesario el transcurso de un año desde el otorgamiento de la escritura sin que se haya solicitado la inscripción o que, antes del transcurso de dicho plazo, haya quedado verificada la voluntad de no inscribirla. Mientras no concurra el elemento subjetivo (voluntad de no inscribir) o el elemento objetivo (transcurso de un año) estaremos en presencia de una sociedad de responsabilidad limitada en formación pendiente de presentación en el Registro.

De este modo, cuando la escritura de constitución de la sociedad no se inscribe, se entiende que es irregular y queda sujeta a un régimen jurídico que determina, fundamentalmente, la exigencia de una responsabilidad personal. Así, lo establece el **artículo 120 del Código de Comercio** cuando dice: «Los encargados de la gestión social serán solidariamente responsables para con las personas extrañas a la compañía con quienes hubieren contratado en nombre de la misma».

Las pymes, en su mayoría sociedades limitadas, constituyen el 99,8 % del tejido empresarial español, y son el auténtico motor de la economía, ya que generan el 65,9 % del empleo

En ampliaciones de capital quedan exentos de responsabilidad los socios que voten en contra del aumento o del valor atribuido a la aportación y quienes realicen aportaciones objeto del informe pericial

2. Unipersonalidad sobrevenida

La unipersonalidad puede ser **originaria**, cuando las acciones o participaciones de la sociedad son propiedad de un único socio desde su constitución; o **sobrevenida**, esto es, cuando surge en un momento posterior. En este último caso, el Registro Mercantil no tendrá conocimiento de dicha situación si no se le informa puntualmente.

Esta es una obligación ineludible de tal forma que transcurridos seis meses desde la adquisición por la sociedad del carácter unipersonal sin que esta circunstancia se hubiere inscrito en el Registro Mercantil, el socio único responderá personal, ilimitada y solidariamente de las deudas sociales (**artículo 14 LSC**).

Se trata de una **responsabilidad directa** en la que no cabe alegar falta de nexo causal o inexistencia de dolo o culpa grave en nuestra conducta.

3. Aportaciones no dinerarias

En las sociedades limitadas y anónimas la normativa vigente permite a los socios hacer aportaciones no dinerarias como contrapartida a su participación en la empresa. Se trata de bienes muebles, inmuebles o derechos que pueden ser entregados para la constitución o, en pago de una ampliación de capital.

Si estamos ante una sociedad anónima las aportaciones *in natura* deben ser objeto de un **informe pericial** elaborado por uno o varios expertos independientes designados por el registrador mercantil del domicilio social (**artículo 67 LSC**).

Este informe debe ser incorporado necesariamente a la escritura de constitución o, en su caso, de aumento de capital, y debe contener la descripción de los bienes entregados, así como los criterios de valoración utilizados y la indicación de si la valoración se corresponde con el número y valor nominal, y en su caso, prima de emisión, de las acciones a emitir en contrapartida.

En la sociedad limitada la valoración de las **aportaciones no dinerarias no requiere informe alguno**. Basta con proporcionar al notario la relación de los bienes que van a ser entregados, con indicación del valor atribuido. Así de fácil, sin embargo, es esta ausencia de tasaciones e informes la que justifica que los socios fundadores, los adquirentes de participaciones desembolsadas mediante aportaciones no dinerarias y quienes tengan la condición de socios en el momento de acordarse un aumento de capital respondan solidariamente frente a la sociedad y frente a los acreedores de la realidad de las mismas y del valor atribuido en la escritura. En ampliaciones de capital quedan exentos de responsabilidad los socios que voten en contra del aumento o del valor atribuido a la aportación e igualmente no les afecta esa responsa-

bilidad a quienes realicen aportaciones que sean objeto del informe pericial (obligatorio para las sociedades anónimas y voluntario para este tipo social).

4. Sobrevaloración de aportaciones y reducción de capital

Al hilo de las aportaciones en especie y aunque lo habitual es que el valor atribuido a las mismas sea real, exacto y objetivo, puede ocurrir que una vez constituida e inscrita una sociedad limitada con determinada cifra de capital desembolsado con aportaciones no dinerarias, nos demos cuenta de que el valor de los bienes o derechos entregados es inferior al declarado en la escritura. Esto es, que han sido sobrevalorados.

La Dirección General de Registro y del Notariado entiende que una vez inscrita «la sociedad con una determinada cifra de capital, las alteraciones, a la baja cualquiera que sea la causa que las explique, solo podrán hacerse valer frente a terceros cuando exista el correspondiente acuerdo social adoptado con los requisitos previstos en la Ley para la reducción de capital social».

Esta **reducción** puede ser **por pérdidas** —con informe de auditor sobre la reserva negativa derivada de la rectificación del error—, **por restitución** («ficticia») de aportaciones respondiendo el socio de esa reducción como si se le hubiera devuelto el capital, o **por dotación de la reserva** de los **artículos 140.1.b y 141.1 de la Ley de Sociedades de Capital (Resolución DGRN de 4 de abril de 2013)**.

Centrándonos en la reducción de capital con restitución de aportaciones comentar, que al igual que en los casos de separación, tal y como veremos a continuación, la responsabilidad personal del socio se vincula a la devolución de su cuota de participación.

5. Separación de socio y reducción de capital

La Ley atribuye al socio el derecho de separación en varios casos: **ante determinados acuerdos sociales de modificación estatutaria**, cuyo contenido considera trascendente, para los socios que no hubieran votado a favor de su adopción (**artículo 346 LSC**); **por falta de distribución de dividendos** cuando concurren los requisitos establecidos en el **artículo 348.Bis de la Ley de Sociedades de Capital** e incluso **por causas estatutarias** distintas a las contempladas en la legislación vigente.

Sea como fuere y en relación a lo que ahora nos ocupa, hay que tener en cuenta que los socios separados a quienes se hubiere reembolsado el valor de las participaciones amortizadas estarán sujetos al régimen de responsabilidad por las deudas sociales establecido para el caso de reducción de capital por restitución de aportaciones (**artículo 357 de la Ley de Sociedades de Capital**). Es decir, quedarán sujetos a la responsabilidad prevista en los **artículos 331 y 332 de la Ley de Sociedades de Capital** y, por tanto, responderán solidariamente entre sí y con la sociedad del pago de las deudas sociales contraídas con anterioridad a la fecha en que la reducción fuera oponible a terceros. La responsabilidad de cada socio tendrá como límite el importe de lo percibido en concepto de restitución de la aportación social y prescribirá a los cinco años a contar desde la fecha en que la reducción fuese oponible a terceros.

No habrá lugar a esta responsabilidad, si al acordarse la reducción se dotara una **reserva con cargo a beneficios o reservas libres por un importe igual al percibido por los socios en concepto de reembolso**. Esta reserva será indisponible hasta que transcurran cinco años a contar desde la publicación de la reducción en el Boletín Oficial del Registro Mercantil, salvo que antes del vencimiento de dicho plazo hubieran sido satisfechas todas las deudas sociales contraídas con anterioridad a la fecha de esta modificación social.

6. Liquidación y pasivos sobrevenidos

Cuando extinguida la empresa aparezcan deudas que no fueron satisfechas a los acreedores (**pasivo sobrevenido**), los antiguos socios responderán solidariamente hasta el límite de lo que hubieran recibido como cuota de liquidación, sin perjuicio de la responsabilidad de los liquidadores en caso de dolo o culpa.



Contabilidad y auditoría: consultas relevantes del ICAC

El Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas ha publicado, a través del BOICAC n.º 119, tres consultas sobre diversos tratamientos contables. Asimismo, ha aclarado en su página web distintas cuestiones sobre auditoría concernientes a la posibilidad de utilizar la firma electrónica en los informes de auditoría de cuentas, sobre la protección de datos en el ámbito de un trabajo de auditoría y sobre la obligación de los auditores de cuentas de entidades de interés público de publicar el informe anual de transparencia regulado en el artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 537/2014.

En este artículo ofrecemos al lector el resumen de las tres consultas sobre contabilidad del BOICAC 119, de septiembre de 2019, publicadas en la página web de Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Así como, las consultas de auditoría publicadas en esta misma web el 8 de enero de 2020 y el 23 de diciembre del año pasado.

CONTABILIDAD

1. BOICAC n.º 119/2019. Consulta 1

Sobre el tratamiento contable de la adquisición de una empresa con el fin de eliminar un obstáculo a la venta de viviendas desarrollada por la sociedad adquirente.

Situación planteada:

En concreto, la empresa adquirente se dedica a la construcción y explotación de un complejo residencial. La venta de su última promoción se ha visto retrasada a causa de la actividad desarrollada en una finca colindante, un circuito de carreras *amateur*, propiedad de otra empresa. Para solucionar este problema adquiere la totalidad del capital de la empresa propietaria del circuito a un importe muy superior al valor razonable de los activos netos adquiridos. La empresa adquirida no incluye ninguna actividad que pudiera calificarse como un proceso productivo sustantivo ni tampoco se trasfiere personal alguno, que son dos factores que podrían determinar la existencia de un fondo de comercio implícito en la adquisición de una inversión financiera.

El consultante pregunta sobre el tratamiento contable de la diferencia entre la contraprestación entregada y el valor de los activos netos de la empresa adquirida; en particular, si puede ser registrado como mayor valor de la promoción inmobiliaria.

Respuesta:

Para fundamentar su respuesta, el ICAC acude a:

- El **artículo 34.2 de Código de Comercio** y a su desarrollo en el **Marco Conceptual de la Contabilidad del PGC** en relación con el previo análisis del fondo económico y jurídico de la operación.
- La **Resolución de 14 de abril de 2015**, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se establecen criterios para la determinación del coste de producción.

- Por analogía, a lo establecido en el **apartado 4.5 de la Norma sexta de la RICAC de 28 de mayo de 2013 sobre el inmovilizado intangible** en relación con el tratamiento contable de las indemnizaciones pagadas por el arrendador al arrendatario o cesionario para rescindir el contrato

Pues bien, el ICAC concluye que los hechos descritos se pueden identificar como la indemnización satisfecha para liberar al activo de una carga, circunstancia que llevaría a reconocer un mayor valor de las existencias. Para ello, será necesario que el desembolso efectuado proporcione a las viviendas una transformación cualitativa, que en el caso consultado sería un nuevo entorno libre de ruidos, y que dicha transformación venga acompañada de una proyección económica futura en unos términos similares a los que se recogen en la norma transcrita.

En el caso de que estos requisitos no se cumplan, la diferencia entre el importe pagado por las acciones y el valor razonable de los activos netos adquiridos se contabilizará como un gasto del período y no como mayor valor de las existencias.

En cualquier caso, en la memoria de las cuentas anuales, se deberá suministrar cualquier información significativa que sea necesaria para que las cuentas anuales reflejen la imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y los resultados de la entidad.

2. BOICAC n.º 119/2019. Consulta 2

Sobre el tratamiento contable de la imputación a resultados de una herencia recibida por una entidad sin fines lucrativos de una persona física consistente en la participación de la totalidad de las acciones de una sociedad mercantil tras la posterior liquidación de la misma.

Situación planteada:

En concreto, se trata del caso de una entidad sin fines lucrativos, entidad donataria, que:

- a) Registró la herencia recibida, consistente en la participación en la totalidad de la sociedad mercantil, conforme a la **norma de registro y valoración 9.ª «Subvenciones, donaciones y legados»** de las



normas de adaptación del PGC a las entidades sin fines lucrativos aprobadas por el **Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre**. Reconoció la participación financiera en la cuenta 2503. «Participaciones a largo plazo en entidades del grupo» con abono a una cuenta del subgrupo 13. «Subvenciones, donaciones y legados y otros ajustes de valor» por el importe de su valor razonable.

La sociedad mercantil, en el momento de la aceptación de la herencia, únicamente disponía de un inmueble de valor contable igual a su valor razonable y una determinada cantidad de efectivo.

b) Meses después, la entidad sin fines lucrativos liquida la sociedad adjudicándose como socio único los citados bienes.

El consultante pregunta sobre el tratamiento contable del importe registrado en el subgrupo 13; en concreto, si debe imputar a resultados solo la parte correspondiente al efectivo recibido o, en su caso, imputar como ingreso en una cuenta del subgrupo 74. «Subvenciones, donaciones y legados» el importe total correspondiente al inmueble y al efectivo recibido.

Respuesta:

Pues bien, el ICAC concluye lo siguiente:

1. Respecto a la liquidación de la sociedad y la adjudicación de los bienes.

A efectos contables, ante una operación de disolución sin liquidación de una sociedad y la posterior adjudicación del activo a la sociedad, socio único, como parece ser el caso planteado, el socio contabilizará el inmueble y la tesorería con abono a la participación en la sociedad que se disuelve, sin reconocer resultado alguno porque, según afirma el consultante, el valor razonable de los bienes recibidos coincide con el valor en libros de la inversión financiera.

2. En relación con la imputación al excedente del ejercicio de las subvenciones, donaciones y legados que tengan el carácter de no reintegrables.

Tras acudir a lo establecido por la **norma de valoración (NRV) 9.ª** de las Normas de adaptación aprobadas por el **Real Decreto 1491/2011** y por la **NRV 20.ª del Plan de Contabilidad de las Entidades sin Fines Lucrativos** aprobadas por la **RICAC de 26 de marzo de 2013**, el ICAC señala que, en principio, la baja de la inversión financiera traerá consigo la reclasificación de la totalidad del legado al excedente de la actividad, salvo que la realidad económica y jurídica de fondo que se describe en la consulta fuese el legado de un inmueble y de una cantidad de efectivo a una entidad sin fines lucrativos, en cuyo caso, tanto el adecuado registro contable como el resto de implicaciones jurídicas de la operación se deberían ajustar a ese fondo económico y jurídico subyacente.

En cualquier caso, en la memoria de las cuentas anuales, se deberá suministrar cualquier información significativa que sea necesaria para que las cuentas anuales reflejen la imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y los resultados de la entidad.

3. BOICAC n.º 119/2019. Consulta 3

Sobre si la prima de emisión o asunción y las otras aportaciones de socios deben entenderse incluidos en el concepto de reservas disponibles a efectos de lo dispuesto en el artículo 31.2 de la Resolución de 5 de marzo de 2019, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se desarrollan los criterios de presentación de los instrumentos financieros y otros aspectos contables relacionados con la regulación mercantil de las sociedades de capital.

Respuesta:

Para fundamentar su respuesta, el ICAC acude a lo establecido por los **artículos 3.5 y 31.2 de la citada RICAC de 5 de marzo de 2019** y a lo precisado en su **exposición de motivos** en relación a la posibilidad de distribución de la prima de emisión de acciones o de asunción de participaciones.

Exposición de motivos

«La prima de emisión de acciones o asunción de participaciones, al igual que las aportaciones de los socios reguladas en el artículo 9 de la Resolución, desde un punto de vista contable son patrimonio aportado y no renta

generada por la sociedad, a diferencia de otras reservas procedentes de beneficios, pero el estatuto mercantil de estas partidas es el que rige para las ganancias acumuladas. Es decir, podrán ser objeto de distribución o reparto entre los socios previo cumplimiento de las restricciones establecidas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital para la aplicación del resultado o las reservas de libre disposición. Sobre la base de este razonamiento, ambos conceptos, prima de emisión o asunción y aportaciones de los socios, se incluyen en la definición de beneficio distribuible».

Artículo 3.5

La prima de emisión y la prima de asunción constituyen patrimonio aportado que puede ser objeto de recuperación por los socios, en los mismos términos que las reservas de libre disposición, y las aportaciones de los socios reguladas en el artículo 9.

Artículo 31.2

Cualquier reparto de reservas disponibles se calificará como una operación de «distribución de beneficios» y, en consecuencia, originará el reconocimiento de un ingreso en el socio, siempre y cuando, desde la fecha de adquisición, la participada o cualquier sociedad del grupo participada por esta última haya generado beneficios por un importe superior a los fondos propios que se distribuyen.

Así, basándose en lo anterior, el ICAC concluye que la prima de emisión o asunción y las otras aportaciones de socios deben entenderse incluidos en el concepto de reservas disponibles.

AUDITORÍA

4. Web ICAC. Consulta de 8 de enero de 2020

Sobre la posibilidad de firmar los informes de auditoría de cuentas mediante firma electrónica.

Situación planteada:

Se refiere a si el informe de auditoría debe firmarse necesariamente de forma manuscrita o puede firmarse electrónicamente, y en este último caso si el régimen aplicable previsto en la normativa reguladora de la actividad de auditoría y responsabilidad son los mismos.

Respuesta:

Para fundamentar sus conclusiones el ICAC acude a la siguiente normativa:

- **Artículo 5.1.g), 5.3 y 11.3 de la Ley 22/2015**, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.
- **Artículo 28.4 de la Directiva 2006/43/CE**, de 17 de mayo de 2006, relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales y de las cuentas consolidadas.
- El **artículo 9** del Reglamento de desarrollo del texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, aprobado por el **Real Decreto 1517/2011**, de 31 de octubre.
- **Artículo 3 de la Ley 59/2003**, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica.
- A la información de la propia página del portal del Gobierno sobre la firma electrónica, a la fecha de esta consulta (<https://firmaelectronica.gob.es>).

Pues bien, basándose en la normativa anterior, el ICAC concluye lo siguiente:

- a)** El informe de auditoría de cuentas puede ser firmado indistintamente de forma manuscrita o electrónica por los auditores de cuentas y en la forma exigida por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas antes señalada, sin que dicha normativa especifique nada respecto al tipo de firma a emplear ni, por tanto, se impida utilizar cualquiera de ellas. En el caso de utilizar firma electrónica, esta deberá cumplir las condiciones y características exigidas para ello por la **Ley 59/2003, de 19 de diciembre**, de firma electrónica reconocida al ser esta la que tiene la misma validez que la firma manuscrita. Y ello,

tanto en los supuestos de auditores de cuentas personas físicas, en los que serán dichos auditores quienes deberán firmar personalmente el informe de auditoría, como en los de sociedades de auditoría, en los que el informe de auditoría deberá firmarse por el auditor o auditores principales responsables designados a tal efecto por la sociedad en cuyo nombre actúan, sin que en ninguno de los dos supuestos el hecho de que el informe de auditoría se firme electrónicamente afecte al régimen regulado sobre esta materia en la normativa reguladora de la actividad de auditoría.

- b) En el caso de actuación conjunta de auditores, en principio, un mismo documento digital puede ser firmado al mismo tiempo por dos firmantes a la vez (dejando huella de la hora, minuto y segundo de firma del documento), mediante la utilización de una aplicación informática de firma que lo permita.

5. Web ICAC. Consulta 1 de 23 de diciembre de 2019

Sobre la obligación de los auditores de cuentas de entidades de interés público de publicar el informe de transparencia regulado en el artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 537/2014.

Situación planteada:

Se refiere a la obligación de publicar el informe anual de transparencia por parte de un auditor de cuentas de una entidad de interés público (en adelante, EIP), y por cuánto tiempo debe mantenerse publicado dicho informe, en el caso siguiente:

- Se trata de un auditor de cuentas de una EIP, que viene auditando las cuentas anuales de dicha entidad, realizando la auditoría correspondiente al ejercicio X (ejercicio de año natural) y emitiendo el correspondiente informe de auditoría de dichas cuentas anuales en el mes de abril del ejercicio X+1.
- En el mes de octubre del ejercicio X+1 la entidad en cuestión deja de tener la consideración de EIP.
- El auditor no audita ninguna otra entidad que tenga la consideración de EIP.

El auditor se cuestiona en este caso cuando decae su obligación de publicar el informe anual de transparencia y el período de tiempo en el que debe mantener en su página web los informes anuales de transparencia ya publicados.

Respuesta:

Para fundamentar sus conclusiones, el ICAC acude a la siguiente normativa:

- **Artículo 13 del Reglamento (UE) n.º 537/2014.**
- **Artículo 37 y apartados 3 y 4 del artículo 8 de la Ley 22/2015**, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

Pues bien, en base a las citadas normas, el ICAC concluye que:

- a) Teniendo en cuenta que la obligación de publicar el informe anual de transparencia en un determinado ejercicio surge del hecho de haber realizado un trabajo de auditoría de una EIP en el ejercicio económico precedente del auditor y que el auditor debe publicar cada informe anual de transparencia dentro de los cuatro primeros meses siguientes al cierre de su ejercicio económico (que entendemos coincide en este caso con el año natural), en el supuesto planteado la publicación del informe anual de transparencia deberá producirse en ejercicio X+2 al haber realizado un trabajo de auditoría de los estados financieros de una EIP durante el ejercicio X+1 por haberse emitido el informe de auditoría en este ejercicio (sobre las cuentas anuales del ejercicio X). Y ello independientemente de que la entidad auditada pudiera perder o no la consideración de EIP con posterioridad a la fecha de la emisión del informe de auditoría, puesto que las cuentas anuales de la entidad a auditar correspondían a una EIP en el ejercicio económico al que venían referidas dichas cuentas, y el trabajo de auditoría se realizó en el ejercicio X+1, con arreglo a las normas aplicables a una auditoría de EIP.

- b) En este mismo supuesto, en el ejercicio X+3 decaerá la obligación de este auditor de cuentas de publicar el informe de transparencia, siempre que en el ejercicio X+2 no haya realizado ningún trabajo de auditoría de cuentas de una EIP.
- c) Cada informe anual de transparencia publicado deberá mantenerse disponible en la página web durante cinco años desde la fecha de su publicación; es decir, en el caso planteado de publicación del informe en abril del ejercicio X+2, este deberá mantenerse hasta abril del ejercicio X+7.

6. Web ICAC. Consulta 2 de 23 de diciembre de 2019

Sobre la aplicación de la normativa reguladora de la protección de datos personales en el ámbito de un trabajo de auditoría de cuentas.

Situación planteada:

Se refiere a si los auditores de cuentas en la realización de sus trabajos de auditoría de cuentas se ven afectados por lo dispuesto en la normativa reguladora de la protección de datos de carácter personal.

Respuesta:

Para fundamentar sus conclusiones el ICAC acude a la siguiente normativa:

- **Artículo 2, apartados 1, 2 y 7 del artículo 4, artículo 5.2, artículo 6, artículo 24 y artículo 25 del Reglamento (UE) 2016/679** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE sobre esta materia (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD).
- **Artículo 28 y DT 5.ª de la Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDP).
- **Considerando 9 y artículo 23 de la Directiva 2014/56/UE**, de 16 de abril de 2014, por la que se modifica la Directiva 2006/43/CE, relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales.
- **Considerando 11 y artículo 35 del Reglamento (UE) n.º 537/2014**, de 16 de abril de 2014, sobre los requisitos específicos para la auditoría legal de las entidades de interés público.
- **Artículo 59 del Reglamento de desarrollo del texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas**, aprobado por el Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre.
- Agencia Española de Protección de Datos: información sobre la hoja de ruta a seguir para la adaptación al RGPD, a través de este enlace: <https://www.aepd.es/media/infografias/infografia-adaptacion-rgpd-sector-privado.pdf>
- **NIA-ES 705 «Opinión Modificada en el Informe Emitido por un Auditor Independiente».**

Pues bien, basándose en las normas citadas el ICAC entiende que si los auditores de cuentas en el desarrollo de los trabajos de auditoría de cuentas tratan o pueden tratar datos de carácter personal, el tratamiento de dichos datos, incluido el de los datos contenidos en los documentos o papeles de trabajo utilizados para tal fin, se encuentra sometido a lo dispuesto en el RGPD y la LOPDP, actuando los auditores en calidad de «responsable del tratamiento».

A estos efectos, los auditores de cuentas deberán adoptar las medidas de organización interna necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la aplicación de la normativa sobre protección de datos en el desarrollo de sus trabajos de auditoría de cuentas para proteger los intereses y derechos de los interesados, y sin que lo dispuesto en la normativa de protección de datos, o en la de confidencialidad y secreto profesional, pueda aducirse como impedimento a la aplicación de lo exigido por la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas.



ABRIL 2020

DESDE EL 1 DE ABRIL HASTA EL 30 DE JUNIO

RENTA Y PATRIMONIO

- Presentación por Internet de las declaraciones de Renta 2019 y Patrimonio 2019.
- Presentación por teléfono de la declaración de Renta 2019.

Con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta, hasta el 25 de junio.

Lun	Mar	Miér	Jue	Vie	Sáb	Dom
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

HASTA EL 20

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

- Marzo 2020. Grandes empresas 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216 y 230
- Primer trimestre 2020 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210 y 216

Pagos fraccionados Renta

- Primer trimestre 2020:
 - Estimación directa 130
 - Estimación objetiva 131

Pagos fraccionados sociedades y establecimientos permanentes de no residentes

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

IVA

- Marzo 2020. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias 349
- Marzo 2020. Operaciones asimiladas a las importaciones 380
- Primer trimestre 2020. Autoliquidación 303
- Primer trimestre 2020. Declaración-liquidación no periódica 309
- Primer trimestre 2020. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias 349
- Primer trimestre 2020. Servicios de telecomunicaciones, de radiodifusión o de televisión y electrónicos en el IVA. Autoliquidación 368
- Primer trimestre 2020. Operaciones asimiladas a las importaciones 380
- Solicitud de devolución Recargo de Equivalencia y sujetos pasivos ocasionales 308
- Reintegro de compensaciones en el régimen especial de agricultura, ganadería y pesca 341

HASTA EL 30

IVA

- Marzo 2020. Autoliquidación 303
- Marzo 2020. Grupo de entidades, modelo individual 332
- Marzo 2020. Grupo de entidades, modelo agregado 353

NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN FISCAL

- Primer trimestre 2020. Cuentas y operaciones cuyos titulares no han facilitado el NIF a las entidades de crédito 195

**MAYO 2020****DESDE EL 13 DE MAYO HASTA EL 30 DE JUNIO****RENTA**

- Presentación en Comunidades Autónomas y oficinas de la AEAT de la declaración anual de Renta y Patrimonio 2019 D-100 y 714

Con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta, hasta el 25 de junio.

HASTA EL 20**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

- Abril 2020. Grandes empresas 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216 y 230

IVA

- Abril 2020. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias 349
- Abril 2020. Operaciones asimiladas a las importaciones 380

Lun	Mar	Miér	Jue	Vie	Sáb	Dom
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUNIO 2020**HASTA EL 1****IVA**

- Abril 2020. Autoliquidación 303
- Abril 2020. Grupo de entidades, modelo individual 322
- Abril 2020. Grupo de entidades, modelo agregado 353

HASTA EL 22**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

- Mayo 2020. Grandes empresas 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216 y 230

IVA

- Mayo 2020. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias 349
- Mayo 2020. Operaciones asimiladas a las importaciones 380

HASTA EL 25**RENTA Y PATRIMONIO**

- Declaración anual Renta y Patrimonio 2019 con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta D-100 y D-174

HASTA EL 30**RENTA Y PATRIMONIO**

- Declaración anual Renta y Patrimonio 2019 con resultado a devolver, renuncia a la devolución, negativo y a ingresar sin domiciliación del primer plazo D-100 y D-174
- Régimen especial de tributación por el Impuesto de la Renta de No Residentes para trabajadores desplazados 2019 151

IVA

- Mayo 2020. Autoliquidación 303
- Mayo 2020. Grupo de entidades, modelo individual 322
- Mayo 2020. Grupo de entidades, modelo agregado 353

LABORAL

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2020

Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (BOE nº 31 de 5/2/2020)

Entrada en vigor: el 6 de febrero de 2020 (con efectos desde el 1-1-2020).

El **Real Decreto 231/2020** fija el salario mínimo interprofesional para 2020, fruto del acuerdo entre Patronal y los sindicatos en **950 euros mensuales (31,66 euros/día, 13.300 euros anuales)** en 14 pagas por 40 horas semanales (**artículo 1**). Se incrementa un 5,5% respecto del de 2019. Para los empleados de hogar será de **7,43 euros (artículo 4.2)**; se trata de uno de los sectores más afectados por la subida, junto con el de la agricultura.

El SMI se refiere expresamente a la retribución en dinero y no la retribución en especie (como serían las ayudas de comida o planes de pensiones). También debemos de hablar de salario bruto, no neto, y es importante que el cálculo se haga desde una perspectiva anual. El problema se encuentra en los contratos temporales de principios de años que hayan finalizado ya su relación laboral.

Salario base y complementos salariales

Debemos partir de salario base, la retribución mensual establecida por convenio colectivo o, a falta de este, por contrato individual. Este salario se abona en 14 o en 12 pagas, en función de si las pagas extraordinarias están o no prorrateadas:

- Salario mensual sin pagas extras no prorrateadas (14 pagas): **950 euros**.
- Salario mensual con pagas extras prorrateadas (12 pagas): **1.108,33 euros**.

Los complementos que se tienen en cuenta para el cálculo del salario mínimo son aquellos complementos salariales (**artículo 26.3 ET**) que perciben todos los trabajadores por igual, es decir, los complementos no causales, caso de los pluses por convenio.

Aquellos complementos que no sean comunes a todos los trabajadores, es decir, los que se perciban específicos por la persona (antigüedad, idioma, títulos), del trabajo realizado (nocturnidad, turnos, etc.) o los vinculados a los resultados de la empresa (productividad, bonus) no computan como salario mínimo y, por lo tanto, no se pueden utilizar para compensar la posible subida. Tampoco cuenta a la hora de calcular el SMI los complementos extrasalariales como pueden ser dietas, vestuario o gastos por transporte.

Como se indica, se tiene en cuenta la retribución en dinero, como pueden ser complementos por mínimas o de producción, no el salario en especie. Sin embargo, encontramos diversas sentencias que sí consideran que estos complementos de producción deben computarse como salario mínimo.

La **SAN 24-5-2019 (rec. 57/2019)** resolvió que la prima de producción era compensable y absorbible —aunque reconocía que su naturaleza era propia de un complemento salarial de cantidad o calidad, relacionado con el trabajo realizado— debido a que el **artículo 27.1 ET** incluye a los efectos de la compensación y absorción tras la revisión del SMI todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción con base en la naturaleza homogénea o heterogénea de los mismos.

Sin embargo, en la **SAN 16-9-2019 (rec. 150/2019)**, que analizaba la posible compensación y absorción del SMI con el plus de transporte y plus de vestuario que percibían los trabajadores —dado que el convenio colectivo permitía la compensación sin distinguir si los conceptos debían ser salariales o extrasalariales—, la Audiencia Nacional concluyó que no era posible la compensación y absorción de la actualización del SMI con conceptos extrasalariales.

Los tribunales no se ponen de acuerdo en qué es absorbible y qué no a la hora de contar como SMI por lo que debemos esperar a que el Tribunal Supremo falle al respecto.

Trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar

Según el **artículo 4**, los trabajadores eventuales y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, tendrán un salario mínimo de **44,99 euros** por jornada. Y para los empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo el SMI queda fijado en **7,43 euros** por hora efectiva trabajada.

¿A quién afecta la subida del SMI?

El incremento del SMI afecta a las personas trabajadoras que están fuera de convenio, unos 2 millones. La regla general es que haya un convenio colectivo de aplicación y la gran mayoría tiene salarios superiores al SMI. Por esta razón, debemos primero acudir al Convenio Colectivo para saber cuál es el salario base y si son absorbibles o no los complementos salariales.

Si la persona trabajadora cobra menos de **13.300 euros** brutos anuales contando salario base y complementos no causales, es decir, aquellos que son comunes a todos los empleados y empleadas de la empresa, el SMI se debe incrementar hasta llegar a dicha cifra.

¿Si se trabaja menos de 40 horas? En los contratos a tiempo parcial, el salario mínimo se reducirá en proporción a las horas trabajadas.

Para aquellos trabajadores cuyo salario esté por encima **13.300 euros** brutos al año no notarán ningún cambio de forma directa, pero sí indirectamente, al incrementar los límites de salarios e indemnizaciones que abone el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) o la cantidad de salario protegido frente a un embargo.

¿Existen excepciones a la aplicación de SMI?

De acuerdo con la **DT Única**, no se aplican cuando se use el SMI en normas no estatales (autonómicas y locales) como referencia para la concesión de ayudas sociales y en las relaciones privadas. Es estos casos la referencia al SMI tendrá un valor distinto en función del momento de entrada en vigor de esa norma.

¿Se puede embargar parte del SMI que se percibe?

Solo se puede embargar en casos de deudas por alimentos en pensiones de manutención legalmente establecidas.

Una excepción a ello está en el salario mínimo que ahorre la persona trabajadora, el cual sí puede ser embargado por deudas con Hacienda; así lo recoge el **ATS 26-9-2019 (rec. 889/2019)**.

¿Debería haber un SMI de acuerdo con el sector o región?

Según la Ministra de Trabajo, si hubiera un salario mínimo según la actividad o la Comunidad Autónoma se iría en contra de la unidad de mercado, provocando que hubiera ciudadanos de primera y de segunda según en qué trabajaran o dónde.

SUBIDA PENSIONES 2020

Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social (BOE nº 13 de 15/1/2020)

Entrada en vigor: el 16 de enero de 2020 (con efectos retroactivos al 1-1-2020).

Como se había anunciado, la primera medida a abordar en el primer Consejo de Ministros del nuevo Gobierno, celebrado el 14 de enero, fue la aprobación del **Real Decreto-ley 1/2020, del 14 de enero**, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones



públicas del sistema de Seguridad Social, en el que recoge una subida para este año de un 0,9 %, que afectará tanto a las pensiones contributivas como no contributivas y de clases pasivas, **con efectos retroactivos desde el 1 de enero (DT Única Real Decreto-ley 1/2020)**. La subida se reflejó ya en la nómina de febrero, incluyendo los atrasos de enero.

En el caso que la inflación supere el incremento del 0,9 % previsto, los pensionistas recibirán, en un único pago **antes de abril del año 2021**, la diferencia entre esta subida y la correspondiente al IPC (**artículo 2.1 Real Decreto-ley 1/2020**).

Los importes de las prestaciones serán las siguientes:

JUBILACIÓN	2020	2019
Pensión mínima para los jubilados de 65 años con cónyuge a cargo.	843,40 euros/mes	835,6 euros/mes
Pensión mínima para los jubilados de 65 años sin cónyuge a cargo.	683,5 euros/mes	677,4 euros/mes
Pensión mínima para los jubilados de 65 años con cónyuge no a cargo.	648,6 euros/mes	642,9 euros/mes
Pensión máxima de jubilación.	2.683,34 euros/mes (37.566,76 euros/año)	2.659,4 euros

VIUDEDAD	2020	2019
Pensión mínima de viudedad para los titulares con cargas familiares.	790,6 euros/mes	783,6 euros/mes
Pensión mínima de viudedad para mayores de 65 años o con una discapacidad mayor o igual al 65 %.	683,5 euros/mes	677,7 euros/mes
Pensión mínima de viudedad para personas de entre 60 y 64 años.	639,4 euros/mes	633,7 euros/mes
Pensión mínima de viudedad para personas menores de 60 años.	517,7 euros/mes	513,1 euros/mes

ORFANDAD	2020	2019
Pensión mínima de orfandad.	208,8 euros/mes	207 euros/mes
Pensión mínima de orfandad cuyo beneficiario tiene menos de 18 años y cuenta con una discapacidad superior o igual al 65 % la cuantía.	410,9 euros/mes	407,3 euros/mes
Pensión SOVI.	437,70 euros/mes	433,70 euros/mes

En cuanto a las **prestaciones no contributivas**, para 2020 se fija en 395,60 euros/mes.

También tendrán un incremento del 0,9 % las prestaciones económicas de gran invalidez del Régimen Especial de la SS de las **Fuerzas Armadas** y de las reconocidas en la **Ley 3/2005**, de 18 de marzo, que reconoce presta-

ción económica a los **ciudadanos de origen español desplazados al extranjero**, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, así como los importes mensuales de las **ayudas sociales reconocidas en favor de las personas contaminadas por el VIH**, establecidas en los **párrafos b), c) y d) del artículo 2.1 Real Decreto-ley 9/1993**, de 28 de mayo, por el que se conceden ayudas a los afectados por el VIH como consecuencia de actuaciones realizadas en el sistema sanitario público

De acuerdo con el **artículo 1.3**: «Las **prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer**, previstas en el tercer párrafo del artículo 224.1 LGSS, y reconocidas durante 2019, experimentarán en 2020 un incremento igual al que se apruebe para el SMI para dicho año, **no siendo de aplicación la revalorización prevista en el párrafo anterior**».

El **artículo 1.8 Real Decreto-ley 1/2020** recoge el listado de prestaciones exceptuadas del incremento establecido.

Debemos recordar que el aumento de las pensiones no pudo realizarse a finales del año pasado al encontrarse el Gobierno en funciones, teniendo que publicar el **Real Decreto-ley 18/2019**, por el que se suspendía el índice de revalorización de las pensiones, que limita la subida de estas a un 0,25 % cuando el sistema tiene déficit; suspensión que también se recoge en el **Real Decreto-ley 1/2020**, en su **disposición adicional única**. Este techo del 0,25 % que establece el Índice de Revalorización de las Pensiones, no se derogará hasta que haya **«acuerdo en el Pacto de Toledo y con los agentes sociales»**, según anunció el Jefe de Ejecutivo.

RETRIBUCIONES SECTOR PÚBLICO 2020

Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (BOE nº 19 de 22/1/2020)

Entrada en vigor: el 23 de enero de 2020 (con efectos desde 1-1-2020).

La subida salarial se aplica a los empleados públicos de las administraciones estatal, autonómica y local, y también al sector público empresarial, lo que representa que se van a incrementar las retribuciones de más de 2,5 millones de empleados públicos. El coste del Real Decreto-ley ascenderá a unos **3.212 millones de euros**.

Incremento de las retribuciones

El incremento de las retribuciones para 2020 establece las siguientes previsiones:

- Un **incremento fijo del 2 %** de las retribuciones de las empleadas y los empleados públicos con efectos 1 de enero.
- Un **incremento variable**, en función del crecimiento del PIB de 2019.

En el caso de la retribución variable del 1 % para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 %, el porcentaje de retribución variable disminuirá proporcionalmente a la reducción que se produzca sobre dicho 2,5 %

Resumen incrementos retributivos fijos y variables 2020:

— Fijo.....	2,00 %	— PIB 2,1 en 2019	0,20 %
— PIB 2,2 en 2019	0,40 %	— PIB 2,3 en 2019	0,60 %
— PIB 2,4 en 2019	0,80 %	— PIB 2,5 en 2019	1,00 %

Al margen de las cuantías establecidas anteriormente, se podrá autorizar un incremento de la masa salarial del 0,30 %, como fondos adicionales para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, entre otras, previa negociación colectiva.



Más de 150 empresas se suman al código de buenas prácticas tributarias

La Agencia Tributaria ha lanzado el procedimiento de adhesión al código de buenas prácticas tributarias de las asociaciones y colegios profesionales tributarios, aprobado en julio del año pasado. Hasta ahora solo las empresas podían adherirse a su propio código, lanzado por el Foro de Grandes Empresas en el año 2010 y al que se han sumado más de 150 compañías.

En concreto, se encuentran disponibles en la sede electrónica de la Agencia Tributaria, en el apartado de colaboración social, los trámites de asociaciones y colegios para adherirse al código de buenas prácticas, aprobado en el Foro de Asociaciones y Colegios de Profesionales Tributarios en julio del año pasado.

Para ello, debe adjuntarse el formulario disponible en sede electrónica y el acuerdo de adhesión del órgano de gobierno de la asociación o colegio correspondiente. Asimismo, puede comunicarse, en su caso, la firma de la adenda al código.

Al código podrán adherirse todas las asociaciones o colegios profesionales que desarrollen toda o parte de su actividad en territorio español, tras ser acordado por el órgano de gobierno de las asociaciones y colegios profesionales.

Los organizaciones interesadas remitirán el formulario anexando el acuerdo de adhesión de los órganos de

gobierno a través del procedimiento establecido en la sede electrónica de la AEAT, e igualmente se remitirá el código deontológico de la asociación o colegio, ya que su falta determinará la imposibilidad de adhesión. Comprobada la información remitida, la secretaria técnica del Foro comunicará a la entidad la aceptación de la adhesión.

El código de buenas prácticas de asociaciones y colegios de profesionales tributarios recoge compromisos de dichas organizaciones y de la Administración, de forma que las primeras se comprometen a colaborar para que la información que los contribuyentes deben facilitar llegue correctamente a la AEAT. De su lado, la AEAT pone a disposición de asociaciones y colegios la información necesaria y explicación que pueda permitir al contribuyente cumplir correctamente con sus obligaciones fiscales.

Conforme a dicho código, las empresas evitarán la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, referidas a aquellas en las que, mediante la interposición de sociedades instrumentales a través de paraísos fiscales o territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento, por parte de la AEAT, del responsable final de las actividades o el titular últimos de los bienes o derechos implicados.

Agencia Europa Press

CCOO y UGT instan al Gobierno a recuperar el consenso sobre pensiones y derogar la reforma de 2013

CCOO y UGT han instado al nuevo Gobierno central a recuperar «los marcos de acuerdo y consenso» en materia de pensiones y a trabajar en este ámbito para derogar la reforma de las pensiones de 2013, equilibrar la situación financiera de la Seguridad Social y alcanzar la normalidad del sistema.

Los sindicatos consideran que la Seguridad Social es «perfectamente asumible, manejable y sostenible» y reclaman mensajes de «confianza» a la sociedad en este sentido frente a «opiniones sobreactuadas e informes que exageran» la realidad.

El secretario de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO, Carlos Bravo, ha señalado que «una vez finalizado el período de interinidad tan prolongado de un gobierno en funciones se debe abordar, de manera clara y decidida», la situación del sistema público de pensiones. Ha valorado que tras la constitución del nuevo Ejecutivo central la legislatura se haya iniciado con la revalorización de las pensiones, pero ha indicado que aunque esta es una decisión «correcta es parcial y claramente insuficiente».

En esta línea, el responsable de CCOO ha resaltado que «siguen sin corregirse de manera definitiva los elementos introducidos en materia de pensiones por la reforma de 2013, hecha sin acuerdo, sin consenso y sin diálogo social», y ha asegurado que si no se corrigen «de manera definitiva» se irá hacia un deterioro progresivo del sistema de pensiones muy relevante».

Bravo ha defendido la necesidad de «recuperar los marcos de acuerdo y consenso en materia de pensiones que nunca debieron abandonarse». El responsable de CCOO ha aseverado que «el sistema de pensiones necesita que se traslade confianza a la sociedad, que se dejen de verter opiniones sobreactuadas e informes que lo que hacen es exagerar la situación del sistema».

Por su parte, la secretaria de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad de UGT, Mari Carmen Barrera, ha asegurado que derogar el acuerdo de pensiones de 2013 y «reducir el déficit de la Seguridad Social cuanto antes a cero son dos cuestiones absolutamente primordiales que no pueden ir una sin la otra».

«Si solo se deroga la reforma de pensiones sin equilibrar la situación financiera de la Seguridad Social, esa derogación conducirá a nuevos recortes», ha apuntado Barrera, que ha considerado «anómala» la situación de las pensiones en España.

Preguntados por las medidas que plantean CCOO y UGT para equilibrar el déficit de la Seguridad Social, los representantes de los sindicatos han asegurado que hay «herramientas suficientes» y han apostado por «reforzar los ingresos procedentes del mercado de trabajo» —con la creación de empleo, la recuperación salarial y la cotización adecuada a ingresos reales—, y por evitar que este sistema haga frente a gastos impropios y por derogar la reforma laboral en vigor.

Agencia Europa Press



Infórmate de nuestra
siguiente convocatoria

Matricúlate!

Programa Ejecutivo

Curso de finanzas para no financieros

Excel y proyecciones financieras para empresas y despachos

+ Excel con Certificación Modex



Duración: 75 horas



Fecha inicio: Infórmate de nuestra
siguiente convocatoria



Modalidad: e-learning



Precio:
- Curso Ejecutivo: 720 €
(Posibilidad de pago fraccionado)
- Certificación Modex (opcional): 115 €



El programa ejecutivo de Finanzas para
no financieros será bonificable en los
seguros sociales (Fundación Estatal
para la Formación en el Empleo-
FUNDAE).

Consulta el importe máximo bonificable para este
programa. Si lo deseas, en Wolters Kluwer te pre-
staremos asesoramiento y gestión para realizar los
trámites de forma totalmente gratuita.
La bonificación no será aplicable al curso anexo de
modelos financieros en Excel.



Acceso a la biblioteca inteligente
profesional Smarteca



Potencia tu Networking



Certificado Wolters Kluwer Formación
(Certificada en ISO 9001 y 14001)



Acceso al examen para
Certificación Modex



Posibilidad de descuentos
clientes Wolters Kluwer



Con acceso durante el programa a
revista Técnica Contable y Financiera



Más información_ www.wolterskluwer.es



**GRUPO ASESOR
ROS**

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

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

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

Elda:

Juan Carlos I, 3 entlo.

03600 Elda

Tel: 34 965 39 27 62

Fax: 34 966 96 57 23

elda@rosgrupoasesor.es

Guardamar:

Mayor, 10 entlo.

03140 Guardamar

Tel: 34 965 72 75 11

Fax: 34 965 72 75 29

guardamar@rosgrupoasesor.es