



Boletín N°29 19/07/2016

NOTICIAS

Culpar al asesor fiscal no es una buena estrategia

Los expertos coinciden en que el responsable final de una infracción o delito es el obligado tributario. En caso de ser cooperador necesario para defraudar, el gestor se enfrenta a las mismas sanciones que su cliente.

Economía, a la caza de las sociedades que no presentan cuentas al Registro.

El Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad, ha iniciado una campaña de apertura de expedientes sancionadores a sociedades que no han cumplido con la obligación de depositar...

Las reformas concursales reducen el número de empresas en quiebra

expansion.com 19/07/2016

Anulado un despido disciplinario al ser el trabajador ludópata

eleconomista.es 19/07/2016

Eliminar el Impuesto sobre el Patrimonio generaría un 5% de crecimiento adicional

finanzas.com 18/07/2016

Aval del Tribunal Supremo a las sociedades profesionales en contra de Hacienda

expansion.com 15/07/2016

Casi la mitad de los españoles estarían dispuestos a trabajar más horas, la mayoría por dinero

expansion.com 18/07/2016

La reforma fiscal bajó un 56% los pagos a cuenta de las empresas

elmundo.es 13/07/2016

COMENTARIOS

Sanciones para empresas que no presentan las cuentas anuales en el Registro Mercantil.

Este comentario, que ya hemos tratado en otras ocasiones, actualmente tiene su origen en la campaña que según han reconocido fuentes del Registro de Economistas Contables del Consejo General de Economistas, así como encontramos publicados en medios ...

La regulación legal de las vacaciones anuales.

Aprovechando las fechas estivales analizamos en el comentario la regulación legal de las vacaciones anuales.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Por qué es tan difícil deducir un ticket de aparcamiento?

Para deducir un gasto hay que presentar una factura legal y acreditar que está relacionado con la actividad

Hacienda anula una multa Radiografía de la pyme del 150% por la declaración española en cinco gráficos. de bienes en el extranjero. invertia.com 12/07/2016

expansion.com 13/07/2016

El Gobierno reformará el Impuesto de Sociedades para recaudar 6.000 millones más y cumplir el déficit.

abc.es 12/07/2016

FORMACIÓN

Seminario del Impuesto sobre Sociedades 2015: aspectos a tener en cuenta.

Incluye las novedades introducidas por la Ley 27/2014 que hacen este año más compleja su presentación. Nos centraremos principalmente en las diferencias con respecto a la Ley anterior según el programa planteado.

JURISPRUDENCIA

Procedimiento ordinario: Es el adecuado para reclamar mayor indemnización por superior antigüedad a la reconocida, sin impugnación del despido.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de Abril de 2016. Recurre la trabajadora que sostiene haber acumulado una antigüedad superior. Reitera doctrina.

Despido colectivo. Es válido que se pacte el pago de la indemnización en plazos, en razón a la situación económica de la empresa. Reitera doctrina.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de mayo de 2016.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - Seguridad Social (BOE nº 173 de 19/07/2016)

Resolución de 29 de junio de 2016, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad ...

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS - Ordenación de pagos (BOE nº 169 de 14/07/2016)

Resolución de 7 de julio de 2016, conjunta de la Intervención General de la Administración del Estado y de la Secretaría General del Tesoro y Política Financiera, por la que se regula el procedimiento para...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

¿Cuál es el importe neto de la cifra de negocios que a considerar cuando entidad forme parte de grupo de sociedades del artículo 42 C.C.?

Cuando la entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas...

Así tributará el Plan PIVE en la próxima declaración de la Renta

El porcentaje de impuestos que tendrán que pagar quienes hayan recibido las subvenciones irá aumentando progresivamente en función de los ingresos anuales que se declaren a Hacienda

ARTÍCULOS

Límites en la obligación de informar sobre operaciones vinculadas

Si hemos realizado operaciones con personas o entidades vinculadas, puede que estemos obligados a incluir en la declaración del Impuesto sobre Sociedades cierta información sobre estas operaciones vinculadas en función de la cuantía y el tipo de éstas.

¿Cuales son las principales preocupaciones de los autónomos españoles?

El 41% de los autónomos encuestados tienen como principal preocupación el futuro de las pensiones, especialmente los mayores de 55 años, donde el porcentaje asciende a un 67%, mientras que los menores de 35 años opinan que esta cuestión es secundaria.

El Supremo amplía ventajas fiscales a la empresa familiar

El heredero que ejerce funciones directivas no es necesario que posea participaciones sociales al fallecer su ascendiente.

Podrá aplicar (en 2016 y 2017) el tipo de gravamen de las entidades de nueva creación una Sociedad Civil que pasa a tributar por el IS?

La entidad consultante es una sociedad civil (SC), participada por dos personas físicas al 50% y constituida en 2013, que ejerce una actividad empresarial de reparación de maquinaria naval. La entidad ha tenido resultados positivos en los ...

IVA en servicios de organización de carreras para los atletas populares y consideración como espectáculos deportivos de carácter aficionado.

El consultante es una entidad mercantil que se dedica al marketing y patrocinio deportivo, Se propone dedicarse a la organización y promoción de competiciones deportivas de atletismo de carácter aficionado (carreras...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

FORMULARIOS

Contestación de la empresa denegando la solicitud de disfrute de vacaciones anuales

Modelo de contestación de la empresa denegando la solicitud de disfrute de vacaciones anuales

Solicitud de suspensión del disfrute de vacaciones anuales (situación de IT)

Modelo de Solicitud de suspensión del disfrute de vacaciones anuales (situación de IT)

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Podrá aplicar (en 2016 y 2017) el tipo de gravamen de las entidades de nueva creación una Sociedad Civil que pasa a tributar por el IS?

CONSULTA VINCULANTE FECHA-SALIDA 19/05/2016 ([V2170-16](#))

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La entidad consultante es una sociedad civil (SC), participada por dos personas físicas al 50% y constituida en 2013, que ejerce una actividad empresarial de reparación de maquinaria naval.

La entidad ha tenido resultados positivos en los años 2013 y 2014, los cuales han sido imputados al 50% al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de cada socio, en aplicación del régimen de entidades en atribución de rentas. En 2015 es previsible igualmente un resultado positivo.

Los socios pretenden disolver la sociedad civil y constituir en 2016 una sociedad limitada (SL), con los mismos porcentajes de aportación del 50% y ejerciendo la misma actividad que se venía desarrollando en la sociedad civil. La nueva sociedad estaría encuadrada en el régimen general del Impuesto sobre Sociedades.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Qué tipo de gravamen podría aplicar la nueva sociedad en los ejercicios 2016 y 2017, suponiendo que en ambos ejercicios obtuviera beneficios?.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 29.1 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), dispone que:

“1. El tipo general de gravamen para los contribuyentes de este Impuesto será el 25 por ciento.

No obstante, las entidades de nueva creación que realicen actividades económicas tributarán, en el primer período impositivo en que la base imponible resulte positiva y en el siguiente, al tipo del 15 por ciento, excepto si, de acuerdo con lo previsto en este artículo, deban tributar a un tipo inferior.

A estos efectos, no se entenderá iniciada una actividad económica:

a) Cuando la actividad económica hubiera sido realizada con carácter previo por otras personas o entidades vinculadas en el sentido del artículo 18 de esta Ley y transmitida, por cualquier título jurídico, a la entidad de nueva creación.

b) Cuando la actividad económica hubiera sido ejercida, durante el año anterior a la constitución de la entidad, por una persona física que ostente una participación, directa o indirecta, en el capital o en los fondos propios de la entidad de nueva creación superior al 50 por ciento.

No tendrán la consideración de entidades de nueva creación aquellas que formen parte de un grupo en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas.

El tipo de gravamen del 15 por ciento previsto en este apartado no resultará de aplicación a aquellas entidades que tengan la consideración de entidad patrimonial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 5 de esta Ley.”

El artículo 29.1 de la LIS hace referencia a las entidades de nueva creación que desarrollen actividades económicas.

Los datos de la consulta afirman que se pretende constituir una sociedad limitada en 2016. En la medida en que dicha sociedad desarrolle una actividad económica, en los términos del artículo 5.1 de la LIS, entendiéndose que ordena por cuenta propia los medios de producción y recursos humanos o uno de ambos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios, en principio cumpliría los requisitos establecidos en el apartado 1 del artículo 29 de la LIS, para aplicarse el tipo reducido de las entidades de nueva creación.

No obstante, el artículo 29.1 de la LIS establece que no se entenderá iniciada una actividad económica en caso de haber sido realizada con carácter previo por otras personas o entidades vinculadas en el sentido del artículo 18 de la LIS y transmitida, por cualquier título jurídico, a la entidad de nueva creación, ni cuando la actividad económica hubiera sido ejercida, durante el año anterior a la constitución de la entidad, por una persona física que ostente una participación, directa o indirecta, en el capital o en los fondos propios de la entidad de nueva creación superior al 50 por ciento.

El escrito de la consulta afirma que la entidad SL desarrollará la misma actividad que venía desarrollando SC. Adicionalmente, SC y SL son entidades vinculadas en los términos dispuestos en el artículo 18.2.g) de la LIS:

“2. Se considerarán personas o entidades vinculadas las siguientes:

(...)

g) Dos entidades en las cuales los mismos socios, partícipes o sus cónyuges, o personas unidas por relaciones de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, participen, directa o indirectamente en, al menos, el 25 por ciento del capital social o los fondos propios.

(...)”

Puesto que conforme a la información aportada en el escrito de consulta la actividad realizada por la entidad SC va a ser transmitida a la sociedad SL, por cualquier título, en concreto mediante una disolución y consecutiva aportación a la nueva sociedad, no se entenderá iniciada una actividad económica en sede de la entidad SL. Por tanto, SL no podrá aplicar el tipo de gravamen de las entidades de nueva creación, sino que tributará al tipo general de gravamen establecido en el artículo 29.1 de la LIS.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.



IVA en servicios de organización de carreras para los atletas populares y consideración como espectáculos deportivos de carácter aficionado.

CONSULTA VINCULANTE FECHA-SALIDA 12/05/2016 (V2054-16)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

El consultante es una entidad mercantil que se dedica al marketing y patrocinio deportivo, Se propone dedicarse a la organización y promoción de competiciones deportivas de atletismo de carácter aficionado (carreras populares), cobrando una cuota de inscripción a los corredores. .

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tratamiento a efectos del Impuesto de los servicios prestados de organización de carreras para los atletas populares, tipo impositivo aplicable y si pueden considerarse espectáculos deportivos de carácter aficionado.

CONTESTACION-COMPLETA:

1.- El artículo 20.Uno.13º de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de diciembre), establece que estarán exentas de este Impuesto las operaciones siguientes:

“13º. Los servicios prestados a personas físicas que practiquen el deporte o la educación física, cualquiera que sea la persona o entidad a cuyo cargo se realice la prestación, siempre que tales servicios estén directamente relacionados con dichas prácticas y sean prestados por las siguientes personas o entidades:

- Entidades de derecho público.
- Federaciones deportivas.
- Comité Olímpico Español.
- Comité Paralímpico Español.
- Entidades o establecimientos deportivos privados de carácter social.

La exención no se extiende a los espectáculos deportivos.”.

El citado supuesto de exención se corresponde con la letra m) del artículo 132.1 de la Directiva 2006/112/CE del Consejo, de 28 de noviembre de 2006, relativa al sistema común del Impuesto sobre el Valor Añadido.

En particular, dicho precepto dispone que los Estados miembros eximirán determinadas prestaciones de servicios, directamente relacionadas con la práctica del deporte o de la educación física, facilitadas por organismos sin fin de lucro, a las personas que practiquen el deporte o la educación física.

De acuerdo con asentada doctrina de este Centro Directivo la aplicación de la exención prevista en el artículo 20.Uno.13º de la Ley 37/1992 a los servicios prestados a personas físicas que practiquen el deporte o la educación física, requiere la concurrencia de los siguientes requisitos:

1º Que las operaciones, de acuerdo con la normativa del Impuesto sobre el Valor Añadido, tengan la consideración de prestaciones de servicios, no resultando de aplicación, por lo tanto, a las operaciones que deban calificarse como entrega de bienes.

2º Que tales prestaciones de servicios estén directamente relacionadas con la práctica del deporte o la educación física por una persona física.

El requisito de que los destinatarios de los servicios prestados sean personas físicas que practiquen el deporte o la educación física se entiende cumplido aunque el prestador de los servicios facture el importe de los mismos con cargo a otras personas o entidades distintas de las personas físicas que practiquen el deporte o la educación física (por ejemplo, un club deportivo, un ayuntamiento, etc.), siempre que estas últimas sean destinatarias materiales y efectivas de los servicios prestados.

3º Que dichos servicios sean prestados por las personas o entidades referidas en los apartados a) a e) del artículo 20.Uno.13º de la Ley 37/1992.

En cuanto a este último requisito, el artículo 20.Tres de la misma Ley 37/1992 señala que a efectos de lo dispuesto en este artículo, se considerarán entidades o

establecimientos de carácter social aquéllos en los que concurren los siguientes requisitos:

“1.º Carecer de finalidad lucrativa y dedicar, en su caso, los beneficios eventualmente obtenidos al desarrollo de actividades exentas de idéntica naturaleza.

2.º Los cargos de presidente, patrono o representante legal deberán ser gratuitos y carecer de interés en los resultados económicos de la explotación por sí mismos o a través de persona interpuesta.

3.º Los socios, comuneros o partícipes de las entidades o establecimientos y sus cónyuges o parientes consanguíneos, hasta el segundo grado inclusive, no podrán ser destinatarios principales de las operaciones exentas ni gozar de condiciones especiales en la prestación de los servicios.

Este requisito no se aplicará cuando se trate de las prestaciones de servicios a que se refiere el apartado Uno, números 8.º y 13.º, de este artículo.

Las entidades que cumplan los requisitos anteriores podrán solicitar de la Administración tributaria su calificación como entidades o establecimientos privados de carácter social en las condiciones, términos y requisitos que se determinen reglamentariamente. La eficacia de dicha calificación, que será vinculante para la Administración, quedará subordinada, en todo caso, a la subsistencia de las condiciones y requisitos que, según lo dispuesto en esta Ley, fundamentan la exención.

Las exenciones correspondientes a los servicios prestados por entidades o establecimientos de carácter social que reúnan los requisitos anteriores se aplicarán con independencia de la obtención de la calificación a que se refiere el párrafo anterior, siempre que se cumplan las condiciones que resulten aplicables en cada caso.”.

2.- Por su parte, el artículo 90, apartado uno, de la Ley 37/1992 establece que el citado tributo se exigirá al tipo impositivo del 21 por ciento, salvo lo previsto en el artículo 91 de la misma Ley.

El artículo 91 de la citada Ley, que regula la aplicación de tipos impositivos reducidos del Impuesto, ha suprimido según su redacción vigente desde el 1 de septiembre de 2012, dada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, la aplicación del tipo impositivo reducido a una serie de prestaciones de servicios, como son, entre otras, a las prestaciones de servicios a personas físicas que practiquen el deporte o la educación física. Este tipo impositivo reducido se aplicaba siempre que tales servicios estuvieran directamente relacionados con dichas prácticas y no resultara aplicable a los mismos la exención a que se refiere el artículo 20, apartado uno, número 13, de la Ley 37/1992.

En este sentido, la Resolución de 2 de agosto de 2012, de la Dirección General de Tributos, sobre el tipo impositivo aplicable a determinadas entregas de bienes y prestaciones de servicios en el Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 6 de agosto), señala:

“5.º Tipo impositivo aplicable a los servicios prestados a personas físicas que practiquen el deporte o la educación física.

A partir del 1 de septiembre de 2012, tributarán al tipo general del Impuesto los servicios prestados a personas físicas que practiquen el deporte o la educación física, excluidos aquellos a los que les resulte aplicable la exención a que se refiere el artículo 20, apartado uno, número 13.º, de esta Ley.

Por tanto, pasarán a tributar al tipo general a partir de dicha fecha, cuando no se trate de servicios exentos, entre otros:

- los servicios prestados por club náuticos, escuela de vela, actividades relacionadas con deportes de aventura (senderismo, escalada, cañones, «rafting», «trekking», «punting» y actividades similares), boleras, hipica, las cuotas de acceso a los gimnasios, etc.,

- el uso de pistas, campos e instalaciones deportivas: uso de campo de golf, pistas de tenis, «squash» y paddle, piscinas, pistas de atletismo, etc.,

- las clases para la práctica del deporte o la educación física: las clases de golf, tenis, paddle, esquí, aeróbic, yoga, «pilates», taichi, artes marciales, «spinning», esgrima, ajedrez, etc.,

- el alquiler de equipos y material para la práctica deportiva: el alquiler de tablas de esquí, snowboard y botas, raquetas, equipos de submarinismo, bolsas de palos, bolas y coches eléctricos para el desplazamiento por los campos de golf, etc.”.

3.- Por último, el número 8º de dicho artículo 91, apartado Uno.2 establece asimismo la aplicación del tipo reducido del 10 por ciento a “los espectáculos deportivos de carácter aficionado.”

Sin embargo, la aplicación del tipo reducido del Impuesto no se hace extensiva a la actividad de organizador de espectáculos deportivos o competiciones, pues tal característica no alcanza a las operaciones que realice el organizador de tales espectáculos, sino que será aplicable, en su caso, a la entrada a la celebración de los mencionados espectáculos.

4.- De la información aportada en el escrito de consulta, y a falta de otros elementos de prueba, se deduce que en este caso, los servicios de organización de carreras

populares son prestados al corredor participante por una entidad mercantil que no reúne las condiciones para tener la consideración de entidad o establecimiento privado de carácter social. En consecuencia, no le será aplicable la exención contenida en el artículo 20.Uno.13º de la Ley 37/1992 transcrito anteriormente.

5.- En consecuencia con lo anterior, este Centro directivo del informa de lo siguiente:

Estarán exentos los servicios prestados al corredor participante en una competición pedestre de carácter aficionado por una entidad deportiva sin ánimo de lucro, que puede ser considerado como una entidad o un establecimiento privado de carácter social. En consecuencia, le será aplicable la exención contenida en el artículo 20.Uno.13º de la Ley 37/1992 transcrito anteriormente cuando se reúnan los demás requisitos previamente señalados.

De la información aportada en el escrito de consulta, y a falta de otros elementos de prueba, se deduce que en este caso, los servicios de organización de carreras populares serán prestados al corredor participante por una entidad deportiva de carácter mercantil que no cumple las condiciones para ser considerado como una entidad o un establecimiento privado de carácter social.

Por otra parte, el artículo 91 de la Ley 37/1992, que regula la aplicación de tipos impositivos reducidos del Impuesto, según su redacción vigente desde el 1 de septiembre de 2012, dada por el Real Decreto-ley 20/2012, no contempla la aplicación del tipo impositivo reducido a los servicios prestados a personas físicas que practiquen el deporte o la educación física, que se aplicaba anteriormente a tales servicios, cumpliendo determinados requisitos.

Por último, la aplicación del tipo reducido del Impuesto tampoco se hace extensiva a la actividad de organizador de espectáculos deportivos o competiciones, pues tal característica no alcanza a las operaciones que realice el organizador de tales espectáculos, sino que será aplicable, en su caso, a la entrada a la celebración de los mencionados espectáculos de carácter aficionado.

En consecuencia, los servicios objeto de consulta tributarán al tipo general del Impuesto del 21 por ciento.

6.- Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.



COMENTARIOS

Sanciones para empresas que no presentan las cuentas anuales en el Registro Mercantil.

Este comentario, que ya hemos tratado en otras ocasiones, actualmente tiene su origen en la **campana** que según han reconocido fuentes del Registro de Economistas Contables del Consejo General de Economistas, así como encontramos publicados en medios informativos de nuestro país, ha iniciado el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (**ICAC**) **con la de apertura de expedientes sancionadores a sociedades que no han cumplido con la obligación de depositar sus cuentas anuales en el Registro Mercantil.**

PLAZOS PARA PRESENTAR CUENTAS ANUALES EN EL REGISTRO MERCANTIL.

Es el artículo 253 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (TRLSC), el que establece que los administradores de la sociedad están obligados a formular, **en el plazo máximo de tres meses** contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales.

Una vez formuladas y **dentro de los seis meses posteriores al cierre del ejercicio**, dichas cuentas tienen que ser sometidas a la **aprobación** por parte de la junta general, así como resolver sobre la aplicación del resultado del ejercicio de acuerdo con el balance aprobado.

Finalmente, la presentación de las cuentas para su depósito en el Registro Mercantil estará dentro del plazo reglamentario si se presentan **dentro del mes siguiente a fecha de celebración de la Junta en la que se aprueban** (Art. 365.1 del Reglamento del Registro Mercantil y 279 Ley de sociedades de Capital). El cómputo del mes será de fecha a fecha (art. 5º del Código Civil), es decir, **si por ejemplo la junta se celebra el 15 de Junio, el último día del plazo es el 15 de Julio).**

Teniendo en cuenta que por regla general **el ejercicio termina el 31 de diciembre**, podríamos resumir:

PLAZOS PARA PRESENTACIÓN CUENTAS ANUALES EN REGISTRO MERCANTIL
(si ejercicio económico coincide con año natural)

Formulación de Cuentas Anuales	Hasta 31 de marzo
Aprobación de Cuentas Anuales	Hasta 30 de junio.
Presentación de Cuentas en Registro	Hasta 30 de julio

No estamos hablando de una nueva obligación, si bien es cierto que no era habitual hasta la fecha ser sancionado por la falta de presentación o la presentación fuera de plazo; de hecho, la presentación fuera de plazo, antes de que finalice el año, no conlleva sanción alguna por parte del Registro Mercantil.

Si transcurre un año desde la fecha del cierre del ejercicio sin que se hayan presentado las cuentas para su depósito, **se procede al cierre provisional de la hoja registral**, con lo que no se podrá inscribir ningún documento en el registro, excepto los que constan en el artículo 378.1 del Reglamento del Registro Mercantil.

CONSECUENCIAS DE LA NO PRESENTACIÓN DE CUENTAS ANUALES EN EL REGISTRO MERCANTIL.

Como ya hemos comentado, **el ICAC está comenzando a sancionar** a aquellas empresas que no depositan cuentas anuales en el Registro Mercantil (RM).

Hasta la fecha, las implicaciones más reseñables que tenía esta falta de presentación era la posible **derivación de responsabilidad** de dicha acción contra el órgano de administración de la sociedad por socios o terceras personas que puedan reclamar por los daños causados por este incumplimiento, como en este sentido señala el artículo 236 de la Ley de Sociedades de Capital

De esta forma, el artículo 283 del TRLSC establece, por la no presentación de las cuentas anuales en el RM, además de no permitir la inscripción de documento referido a la entidad, la imposición a la sociedad por parte del ICAC de una **multa por importe de 1.200 a 60.000 euros** en función de la dimensión de la sociedad; y estas son las malas noticias, se está empezado llevar a la práctica.

Según fuentes como [Xavier Gil Pecharromán en su artículo a este respecto](#) para el www.economista.es, "el método empleado para graduar las sanciones se basa en que la sanción es del 0,5% del importe total de las partidas de activo, más el 0,5% de la cifra de ventas de la entidad de la última declaración a Hacienda, cuyo original se ha de presentar en la inspección realizada por el ICAC. Si la sociedad expedientada no aporta la declaración tributaria requerida, la sanción se cuantifica en el 2% del capital social según los datos obrantes en el Registro Mercantil".

Sintetizando, las **principales consecuencias de la falta de presentación de las cuentas en el Registro Mercantil**, podríamos esquematizarlas de la siguiente forma:



Como vemos en la representación gráfica también puede existir una **responsabilidad por deudas** (regulada en el artículo 367), es decir, por no actuar cuando la situación económica de la sociedad es de insolvencia o incluso de concurso, el cual, en este caso, se calificaría de culpable según el artículo 165 de la Ley Concursal, al no disolver o liquidar la sociedad o por no instar la declaración del concurso de acreedores (**en el plazo de dos meses desde el conocimiento de los hechos**), situación que se puede dar pero desconocerse al no haber formulado y presentado las cuentas anuales en los plazos marcados por la normativa.

Javier Gómez

Departamento de Fiscalidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com



COMENTARIOS

La regulación legal de las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales se regulan en nuestro ordenamiento jurídico en el **Art. 38 RDLeg 2/2015**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a continuación reproducimos:

"Art. 38. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

RECUERDE QUE...

Las vacaciones laborales se regirán, preferentemente, por lo pactado o regulado en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo; y solo cuándo en éstos exista regulación sobre vacaciones, se aplicará el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

La regulación legal, como puede comprobarse, es más bien escueta, a pesar de haberse modificado el citado artículo por la Reforma Laboral; por lo que no es infrecuente que la cuestión de las vacaciones haya sido, y continúe siendo, una fuente de conflictos entre empresas y trabajadores, que ha obligado a los tribunales a concretar e interpretar esta

regulación legal.

Debe tenerse en cuenta que, como ocurre en otros muchos aspectos de la relación laboral, la regulación del Estatuto de los Trabajadores es una regulación de mínimos, es decir, y como señala el propio precepto, las vacaciones se regirán, preferentemente, por lo pactado o regulado al respecto en el convenio colectivo o en el propio contrato individual de trabajo, que siempre debe ser, como mínimo, igual o superior a lo previsto en la Ley.

En el caso de que no exista regulación sobre vacaciones ni en el convenio colectivo ni en contrato individual de trabajo, habrá de estarse entonces a lo previsto en el **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Estatuto de los Trabajadores.

En este apartado vamos a analizar los aspectos fundamentales del régimen legal de las vacaciones y a tratar de dar respuesta a las dudas que más frecuentemente se plantean en relación con esta cuestión.

LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES.

Como ya hemos señalado, **la duración de las vacaciones será la pactada en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo correspondiente**, pero se establece la garantía legal de que ésta nunca será inferior a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores. Es decir, los pactos respecto de las vacaciones, sean individuales entre trabajador y empresa o sean por vía de negociación colectiva, podrán ampliar su duración, pero no reducirla con respecto al mínimo legal establecido de 30 días naturales.

Asimismo, en el caso de que **NO** exista regulación sobre vacaciones ni en el convenio colectivo ni en contrato individual de trabajo, habrá de estarse entonces a lo previsto en el **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de las vacaciones se fija legalmente con referencia al año natural o civil, **correspondiendo, como mínimo, 30 días naturales por cada año de trabajo**. Luego, si un trabajador no ha trabajado durante todo el año, sólo tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo del año efectivamente trabajado.

NO OLVIDE QUE...

La duración de las vacaciones **NUNCA** podrá ser inferior a los 30 días naturales que marca el **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Estatuto de los Trabajadores.

Hay que señalar que esto resulta plenamente aplicable a los contratos de duración determinada en los que, y salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca una regulación distinta, el periodo de vacaciones será proporcional al periodo de tiempo trabajado.

Asimismo, **la posibilidad de disfrute de la parte proporcional de las vacaciones en función del periodo de tiempo trabajado durante el año no debe confundirse con la aplicación del régimen de vacaciones a contratos a tiempo parcial o en casos de reducción de jornada**.

Decimos esto porque es bastante habitual que las empresas interpreten que si un trabajador está contratado a tiempo parcial, o ha reducido su jornada y trabaja menos horas, en lugar de las propias de la jornada completa, deben corresponderle menos días de vacaciones. Esto, obviamente, no es así, porque **el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores es claro al señalar que la duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales al año, con independencia de cuál sea la jornada con la que se trabaja durante ese año**.

Cuestión distinta será que la retribución de esos días de vacaciones que corresponden por un contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada sí se paguen en proporción a la jornada parcial que se trabaja o a la reducción de jornada de la que se disfrute, pero **lo que no puede reducirse nunca es el número de días de disfrute de las vacaciones**.

Para una mejor comprensión de lo que exponemos, proponemos los siguientes ejemplos.

EJEMPLOS

1.- En un contrato de duración determinada de seis meses corresponderían, como mínimo, 15 días naturales de vacaciones, siempre que el convenio no establezca una duración mayor.

2.- En el caso de un trabajador que está contratado con una jornada laboral de 4 horas, o ha reducido su jornada y trabaja menos horas, en lugar de las propias de la jornada completa, le corresponderán igualmente, y como mínimo, 30 días naturales de vacaciones al año; pero su retribución durante las mismas será en proporción a la jornada que realmente trabaja.

¿ES POSIBLE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA LAS VACACIONES?

La norma general es que el período anual de vacaciones no es sustituible por compensación económica. Es decir, con carácter general, el Estatuto de los Trabajadores impide que las vacaciones no se disfruten, sino que se trabajen y se paguen. Luego, a la tradicional pregunta de "*¿Se pueden trabajar y pagar las vacaciones?*" la respuesta es **NO**.

Se trata además de una prohibición que no puede ser eludida por acuerdo de las partes, ya sea de forma individual en el contrato de trabajo, o ya sea mediante convenio o negociación colectiva, y, por supuesto, tampoco puede ser impuesta unilateralmente a los trabajadores por la empresa. Por tanto, **será nulo todo pacto por el que el trabajador renuncie al disfrute de sus vacaciones a cambio de una compensación económica**.

Sin embargo, sí es posible pactar que las vacaciones no disfrutadas durante el año al que correspondan se puedan disfrutar en unas fechas específicas del año siguiente.

Ahora bien, como en casi toda regulación, existen excepciones. **La excepción es la extinción del contrato de trabajo o la relación laboral antes del disfrute de las vacaciones**. En este caso **SÍ** debe incluirse en el finiquito correspondiente una compensación económica equivalente al periodo de vacaciones no disfrutado por el trabajador. Es decir, deben abonarse al trabajador tantos días de salario como días de vacaciones no disfrutadas le correspondan. Esta cantidad está sujeta a cotización a la Seguridad Social y se incluye en la base de cotización para desempleo.

NO OLVIDE QUE...

Con carácter general, NO se pueden trabajar y pagar las vacaciones.

Son, por tanto, varias las situaciones que pueden darse y en las que, por imposibilidad de haberlas disfrutado, la empresa **SÍ** tendrá que abonar una compensación económica equivalente al periodo de vacaciones no disfrutado por el trabajador.

El primero de los supuestos es el despido. Si se produce un despido, las vacaciones que se han generado y que no han sido disfrutadas por el trabajador despedido se deben abonar en el finiquito.

Además, y en caso de despido, debe tenerse presente que, si el trabajador impugna el despido, se seguirán generando vacaciones en los siguientes supuestos:

- Cuando el despido sea declarado nulo; por cuanto que no se considera extinguida la relación laboral.
- Cuando, en virtud de un acuerdo de conciliación, se proceda a la readmisión del trabajador.
- Cuando, declarado el despido como improcedente, por la empresa, o por el trabajador (en los casos que corresponda a éste) se ejercite la opción por la readmisión del trabajador.

El segundo caso es la finalización del contrato de trabajo por cualquiera de las causas legal, convencional o contractualmente previstas (plazo del contrato, dimisión del trabajador...). En este caso, también debe incluirse en el finiquito correspondiente una compensación económica equivalente al periodo de vacaciones no disfrutado por el trabajador.

El tercer supuesto es el caso del trabajador que no ha disfrutado sus vacaciones por haber permanecido en situación de incapacidad temporal, y finalmente se extingue la relación laboral por ser declarado en situación de incapacidad permanente.

Así lo ha declarado el TJCE, que sentencia que el trabajador no pierde el derecho a las vacaciones anuales retribuidas que no haya podido disfrutar por causa de una enfermedad grave, aunque su situación de incapacidad laboral perdure hasta la extinción de su relación laboral y, precisamente por ello, no haya podido disfrutar dichas vacaciones.

En este caso, señala el Tribunal de Luxemburgo, en **Sentencia de 20 de Enero de 2009**, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación económica equivalente a la

que hubiera tenido si hubiera disfrutado sus vacaciones, es decir, percibirá como compensación la misma cantidad que hubiera percibido en caso de disfrutar de forma ordinaria de sus vacaciones retribuidas.

Además, en este último caso, nuestro Tribunal Supremo se ha encargado de fijar la doctrina sobre, en caso que no se paguen, cómo se deben reclamar las vacaciones no disfrutadas.

Según la **Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Mayo de 2013**, la acción tendente a reclamar una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas durante los años en que el trabajador ha permanecido en situación de incapacidad temporal, *"únicamente puede instarse al extinguirse la relación laboral"*.

La Sentencia citada resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina rechazando la obligación de tener que interponer la acción al acabar cada año natural.

En el caso analizado, la trabajadora demandante no pudo trabajar durante más de tres años, y no pudo tampoco disfrutar de su derecho a vacaciones anuales. Finalmente se extingue su contrato por serle reconocida una situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Dada la situación, el Tribunal analiza si la trabajadora debía interponer la acción de sustitución del disfrute vacacional anual efectivo por una compensación económica al final de cada año natural o, únicamente, al extinguirse la relación laboral.

El Tribunal Supremo fija cuándo comienza el cómputo de la prescripción para que el trabajador solicite la compensación por el descanso no disfrutado, prevista para cuando su disfrute en un momento posterior no sea posible por causas ajenas al trabajador y señala que *"el derecho a solicitar la compensación económica por vacaciones no disfrutadas no surge hasta que se extingue la relación laboral y, en consecuencia, hasta ese momento no cabe entender que se inicia el plazo para el ejercicio de la acción tendente a exigirla"*.

Y en la misma línea insiste la más reciente jurisprudencia europea, pues el TJUE ha dictado una Sentencia, en el asunto C-118/13, referido a una cuestión prejudicial planteada por un Tribunal alemán, en la que se afirma que **el derecho a las vacaciones anuales retribuidas es un principio del derecho social de especial relevancia y que, cuando la relación laboral finaliza, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas**. Pero la Sentencia va más allá porque señala que resulta contrario al Derecho Comunitario el establecimiento de normativas estatales que establezcan que, en caso de fallecimiento del trabajador, se extingue el derecho a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas; o que supediten dicha compensación económica a que sea el propio trabajador el que la solicite. En definitiva, la sentencia citada reconoce a la viuda del trabajador el derecho a percibir la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas a causa del fallecimiento.

ACUERDO PARA FIJAR EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES.

Una de las cuestiones que más polémica genera en las empresas, ya sea entre estas y los trabajadores, o entre los trabajadores entre sí, es la forma en que se fijan las fechas concretas de disfrute de las vacaciones.

Según el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, los períodos de disfrute de las vacaciones anuales deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, y para ello se tendrá en cuenta lo establecido en los convenios colectivos sobre la planificación anual de las vacaciones.

Por tanto, y como hemos visto en cuanto a la duración, habrá que estar, en primer lugar, a lo que señale el convenio colectivo aplicable respecto a la fijación de las vacaciones (y también, en su caso, las cláusulas del contrato individual de trabajo); teniendo en cuenta, no obstante, que debe respetarse siempre la previsión legal de establecimiento de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La forma más habitual de concretar el periodo de disfrute, en orden a compaginar los derechos de todos los trabajadores y los intereses de la propia empresa, es la elaboración consensuada de un calendario laboral anual de vacaciones, de modo que todos los trabajadores conozcan en qué fechas disfrutarán sus vacaciones.

La norma señala que fecha de disfrute debe conocerse, como mínimo, con dos meses de antelación al comienzo del disfrute, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo superior, que será el que habrá que aplicar entonces.

En consecuencia, lo que debe tenerse en cuenta es que las vacaciones anuales deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y que el trabajador debe saber con dos meses de antelación, como mínimo, cuándo va a disfrutar sus vacaciones.

Además de la elaboración de ese calendario anual, existen otras formas de determinar la fecha de disfrute de las vacaciones entre empresas y trabajadores, de modo tal que se garantice ese consenso fijado legalmente y se permita conocer la fecha de inicio con la antelación debida, tales como el establecimiento de turnos rotatorios, la realización de sorteos, la solicitud a la empresa de unas determinadas fechas, dejando que sea ésta la que señale las otras,...

En cualquier caso, sea cual sea la forma que se utilice, debe alcanzarse un acuerdo en plano de igualdad; porque no es posible la imposición, ni por la empresa ni por el trabajador, de unas fechas de disfrute.

Por ello, y partiendo de que la Ley no señala que el periodo anual de vacaciones deba disfrutarse de forma ininterrumpida, una forma muy habitual de alcanzar el acuerdo es fraccionar el periodo de vacaciones, de modo tal que la empresa establezca la mitad de las fechas de disfrute y el trabajador la otra mitad; como forma equitativa de fijar el periodo de disfrute.

EJEMPLO

El trabajador solicita a la empresa disfrutar 15 días de vacaciones entre el 16 y el 30 de Julio y la empresa acepta la propuesta del trabajador y fija los otros 15 días de vacaciones entre el 31 de Julio y el 14 de Agosto.

De esta forma, muy habitual en la práctica, se establece un disfrute de vacaciones de forma equitativa y en plano de igualdad; siendo esta la forma en que los Juzgados resuelven el conflicto que pueda suscitarse por la falta de acuerdo en el establecimiento del periodo de disfrute.

FALTA DE ACUERDO PARA FIJAR EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES.

Como hemos señalado, según el **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Estatuto de los Trabajadores, los períodos de disfrute de las vacaciones anuales deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Pero, qué ocurre si, a pesar de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo, no se alcanza un acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

En ese caso, señala el propio **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Estatuto de los Trabajadores que será la jurisdicción social la que fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento judicial será sumario y preferente.

NO OLVIDE QUE...

Si no se alcanza el acuerdo, la fecha de disfrute la fijará el Juzgado de lo Social por Sentencia, contra la que, además, no cabe recurso.

Es decir, en caso de no alcanzarse el acuerdo, el trabajador podrá acudir al Juzgado de lo Social, a través de un proceso especial y urgente específico para ello, para que éste resuelva y fije el periodo de disfrute de sus vacaciones. Contra la decisión del Juzgado en materia de vacaciones no cabe recurso alguno.

Lo que sí debe tenerse claro es que, si no hay acuerdo, hasta que no se dicte la correspondiente resolución judicial, el trabajador no puede tomarse, por propia iniciativa, las vacaciones; y si lo hace podría incurrir en una infracción por abandono de su puesto de trabajo o ausencia injustificada, con las consecuencias que, en su caso, pudiera conllevar.

Este procedimiento se regula en el **Art. 125 Ley 36/2011** y en el **Art. 126 Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Conforme al **Art. 125 Ley 36/2011**, el procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:

- a) El trabajador dispondrá de **un plazo de veinte días**, a partir de aquel en que tenga conocimiento de la fecha de disfrute que le ha sido fijada (ya sea en el convenio colectivo, por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o unilateralmente por el empresario), para presentar una demanda en el Juzgado de lo Social.
- b) Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.
- c) Si una vez iniciado el proceso se produce la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en el **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.

Esta norma es coherente con el carácter urgente y la tramitación preferente del proceso, admitiéndose por la doctrina y jurisprudencia que si el trabajador no está conforme con la nueva fecha fijada, puede modificar la demanda, bien mediante un escrito, o, si no hay tiempo para la presentación de dicho escrito, alegándolo en el propio acto del juicio.

d) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Ello es así porque los trabajadores codemandados pueden verse afectados por la sentencia que en su día se dicte, lo que implica que deban ser oídos.

Por tanto, debe tenerse presente que el procedimiento judicial versa sobre la fecha de disfrute de las vacaciones, y no sobre la duración o extensión del periodo vacacional.

El **Art. 126 Ley 36/2011**, por su parte, señala que se trata de un procedimiento urgente y que se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse por el secretario judicial dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

Hay que señalar también que esta modalidad procesal está excluida de la conciliación, mediación o, en su caso, de la reclamación previa (Artículos 64.1 y 70.1 LRJS).

INCAPACIDAD TEMPORAL, SITUACIONES RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD Y DISFRUTE DE VACACIONES.

El **Art. 38 RDLeg 2/2015** del Estatuto de los Trabajadores se refiere a las vacaciones anuales y, precisamente por ello, la regla general es que el disfrute de las vacaciones debe producirse dentro del año natural al que correspondan, entendiéndose por los tribunales que, si no se disfrutan antes del 31 de Diciembre, caduca el derecho a disfrutarlas, porque no es posible disfrutarlas, ni tampoco acumularlas, con las del año siguiente.

La única excepción a esta norma se produce cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones, o acordado con la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad. En estos casos, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de lo dispuesto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 le correspondiera; al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan esas vacaciones.

RECUERDE QUE...

Según el Tribunal Supremo, en caso de que el trabajador caiga enfermo durante las vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en un momento posterior, cuando se haya recuperado, de los días de descanso no agotados.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Por tanto, el Tribunal Supremo ha reconocido el derecho del trabajador a recuperar las vacaciones no disfrutadas por estar incapacitado, de conformidad con lo dispuesto en el **Art. 38 RDLeg 2/2015.3** del Estatuto de los Trabajadores, señalando incluso, en su **Sentencia de 3 de octubre de 2012** que *"en caso de que el trabajador cayera enfermo, precisamente, durante las vacaciones, tendría derecho igualmente a disfrutar en un momento posterior de los días de descanso no agotados"* (También las SSTs de 19 de Marzo de 2013 y 17 de Enero de 2013).

El criterio del Alto Tribunal es que *"el pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo, de forma que no cabe entender que un trabajador en situación de IT pueda disfrutar adecuadamente de las finalidades de las vacaciones"*.

Debe señalarse, además, que la posibilidad de disfrutar en un momento posterior de los días de descanso no agotados por encontrarse en IT es un derecho individual del trabajador y que, si el trabajador lo ejerce, la nueva fecha de disfrute debe fijarse de común acuerdo entre empresa y trabajador y, en caso de no alcanzarse, se podrá acudir a la vía judicial; como ya hemos señalado anteriormente.

Departamento Laboral de Supercontable.com



CONSULTAS FRECUENTES

¿Por qué es tan difícil deducir un ticket de aparcamiento?

CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Por qué es tan difícil deducir un ticket de aparcamiento?

CONTESTACIÓN:

Para deducir un gasto hay que presentar una factura legal y acreditar que está relacionado con la actividad

[YOLANDA MERLO](#)

Madrid

[11-07-2016](#)

Uno de los gastos más comunes a los que se enfrenta un autónomo en el desarrollo de su actividad es el del aparcamiento. La mayoría de las ciudades cuentan ya con parquímetros y es prácticamente imposible aparcar un vehículo sin pagar. Sin embargo, aunque se trate de un gasto derivado de la actividad del trabajador autónomo no siempre es fácil deducirlo.

Por un lado, para deducir un gasto, es imprescindible presentar una factura legal que incluya número y serie, NIF y razón social, fecha de expedición, concepto, importe e impuestos. Según la gestoría Online Autónomos, lo más habitual es que en el ticket de aparcamiento no aparezcan estos datos y proponen solicitar una factura simplificada a la empresa que gestiona los parquímetros. Sin embargo, estas empresas no están obligadas a expedir una factura, salvo que se trata de un importe superior a 3.000 euros.

Si los gastos por aparcamiento son elevados porque el autónomo tiene la necesidad de desplazarse a menudo podría ser conveniente **utilizar un parking privado, donde sí se puede pedir una factura que Hacienda consideraría válida.**

Por otro lado, una vez superado el escollo de la factura, **el autónomo tiene la obligación de acreditar que el gasto de aparcamiento está relacionado con la actividad que desarrolla.** Una manera de demostrarlo es presentar las facturas de los clientes o proveedores a los que se visita, para demostrar que la dirección está cerca del lugar de estacionamiento. Si se acude a un evento o feria relacionado con el trabajo es recomendable guardar la factura de la entrada.

Desde Online Autónomos advierten que, en cualquier caso, hay ocasiones en las que es prácticamente imposible acreditar que un ticket de aparcamiento está relacionado con la actividad laboral del autónomo. Esto ocurre cuando se visita a posibles clientes con los que finalmente no se llega a ningún acuerdo y, por tanto, no habrá una factura que justifique el desplazamiento.



CONSULTAS FRECUENTES

¿Cuál es el importe neto de la cifra de negocios que a considerar cuando entidad forme parte de grupo de sociedades del artículo 42 C.C.?

Cuando la entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas, **el importe neto de la cifra de negocios se referirá al conjunto de entidades pertenecientes a dicho grupo**, teniendo en cuenta las eliminaciones e incorporaciones que correspondan por aplicación de la normativa contable.

En consecuencia, cuando la entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, si el importe neto de la cifra de negocios del conjunto de entidades pertenecientes al grupo superó los 10 millones de euros en el ejercicio anterior, **ninguna de las sociedades integrantes del grupo podrá aplicar los incentivos fiscales establecidos en la LIS para las empresas de reducida dimensión**.

Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Posea la mayoría de los derechos de voto.
- b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
- c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.
- d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

A los efectos de este apartado, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes o aquellos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona.

Fuente: Consultas nº 135632 y 135634 de la AEAT (INFORMA)

Departamento de Fiscalidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com

CONSULTAS FRECUENTES

Así tributará el Plan PIVE en la próxima declaración de la Renta

CUESTIÓN PLANTEADA:

Así tributará el Plan PIVE en la próxima declaración de la Renta

CONTESTACIÓN:

El porcentaje de impuestos que tendrán que pagar quienes hayan recibido las subvenciones irá aumentando progresivamente en función de los ingresos anuales que se declaren a Hacienda

ABC.ES

15/07/2016

El próximo 31 de julio finaliza el plazo para acogerse al **Plan PIVE 8** y para todos aquellos que ya se hayan beneficiado de la ayuda económica para cambiar su vehículo usado, o tengan pensado hacerlo antes de que finalice el periodo de vigencia de las subvenciones, es importante saber que dicha operación financiera **tendrá influencia en la declaración de la Renta del año que viene**.

Las ayudas, que en esta última edición del Plan PIVE han sido de **1.500 euros para los turismos**, se consideran como una ganancia patrimonial que, [de cara a la declaración de la Renta](#), computa como los premios o ayudas al alquiler que se integran en la base general del impuesto.

Sin embargo, en la declaración de la Renta **sólo debe incluirse la cantidad aportada por el Gobierno** –750 euros o 1.500 en el caso de las familias numerosas–, ya que el resto de la subvención, que [corre a cuenta de la firma automovilística](#), no tiene ningún tipo de tributación. Así, los beneficiarios del Plan PIVE pagarán en su próxima declaración de la Renta **entre el 24% y el 52% de la cantidad** recibida en función de sus ingresos.

El porcentaje de impuestos que tendrán que pagar quienes se hayan acogido al Plan PIVE irá aumentando progresivamente: desde el 24,75% que tributarán las personas que declaren unos ingresos anuales inferiores a los 17.000 euros, hasta el 52% para aquellos que superen los 300.000 euros anuales. Los **tramos de ingresos y el porcentaje al que tributará la subvención** recibida por el Gobierno son los siguientes:

- De 17.707 hasta 33.007€30,00%
- De 33.007 hasta 53.407€40,00%
- De 53.407 hasta 120.000€47,00%
- De 120.000 hasta 175.000€49,00%
- De 175.000 hasta 300.000€51,00%
- Más de 300.000€52,00%

¿Cuales son las principales preocupaciones de los autónomos españoles?

POR EP

Actualizado: 17/07/2016

El 41% de los autónomos encuestados tienen como principal preocupación el futuro de las pensiones, especialmente los mayores de 55 años, donde el porcentaje asciende a un 67%, mientras que los menores de 35 años opinan que esta cuestión es secundaria.

Así se desprende de una encuesta realizada por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) a 1.000 autónomos, que muestra que la situación económica se sitúa como segunda preocupación para el 35% de los autónomos participantes, siendo ésta una tendencia a la inversa en los menores de 35 años, con un 57%.

Asimismo, para un 24% de los trabajadores autónomos la preocupación principal es la situación de inestabilidad política, si bien más de un 70% considera que un nuevo gobierno no resolvería la situación económica actual.

Respecto a sus negocios, el 16% opina que es buena, frente al 56% que responde que su situación es mala o al 28% que contesta muy mala. De hecho, un 86% manifiesta que las ventas han disminuido y sólo el 14% nos comenta que han aumentado.

El secretario general de UPTA, Eduardo Abad, ve "urgente" subsanar definitivamente la situación de desequilibrio que existe entre lo recaudado en la Seguridad Social y el gasto que está suponiendo, con más de 1,9 millones de pensiones de pensionistas autónomos y un sistema que acumula más de 250 millones de euros mensualmente.

Además, Abad señala que con los resultados de la encuesta queda patente que "la ansiada recuperación económica aun no ha llamado a las puertas de los pequeños negocios y que la situación de interinidad política no está contribuyendo a mejorar la situación".

De esta forma, considera que "ya es hora de dejar de mirar por los intereses de cada partido y que comiencen a definirse las medidas urgentes que solucionen gran parte de los problemas existentes". "Es hora de poner encima de la mesa todas las promesas electorales y actuar en consecuencia", subraya.

"Los partidos políticos han firmado un contrato con los autónomos en las pasadas elecciones, exigimos que cumplan cada una de las cláusulas que en forma de programa electoral han sido realizadas", añade.

ARTÍCULOS

El Supremo amplía ventajas fiscales a la empresa familiar

El heredero que ejerce funciones directivas no es necesario que posea participaciones sociales al fallecer su ascendiente.

Xavier Gil Pecharromán (eleconomista.es)

El disfrute de las reducciones por adquisición de la empresa familiar *-del 95 por ciento en general-* no exige que el heredero que ejerce funciones directivas tenga participación previa en la entidad, según establece una sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de mayo de 2015, que sienta jurisprudencia.

En el caso en litigio, antes del fallecimiento de la causante, su esposo y ésta tenían el 100 por ciento de las participaciones sociales en la empresa familiar y las mismas estaban exentas del Impuesto sobre el Patrimonio (IP), y, una vez acaecido, los dos hijos y el viudo siguen ostentando el 100 de las mismas, siendo uno de ellos el que ejerce las funciones de dirección desde la jubilación de su padre hacía ya años.

El ponente, el magistrado Martínez Micó, falla que "está claro que es el supuesto más típico de transmisión de empresa familiar a los hijos y viudo de la causante, siendo para este caso, el que está pensado los beneficios fiscales que favorezcan dicha transmisión evitando así el cierre del negocio familiar".

Tres condiciones a cumplir

Es un supuesto de transmisión por herencia de participaciones sociales de una empresa familiar a los dos hijos y al esposo de la fallecida en cuanto al usufructo viudal, siendo uno de ellos el que ejerce desde hace mucho tiempo las funciones directivas y el rendimiento que percibe constituye más del 50 por ciento de sus ingresos, y estando el 100 por ciento de las participaciones sociales en el núcleo familiar.

"El trasplante de la normativa del IP al de Sucesiones (ISD), que supone la previsión del artículo 20. 2. c) de la Ley de este último, no deja de plantear problemas interpretativos y entre ellos quien es el que, como sujeto pasivo, ha de tener participación en el capital de la entidad", razona el magistrado.

Este precepto legal dispone que en los casos en los que en la base imponible de una adquisición mortis causa que corresponda a los cónyuges, descendientes o adoptados de la persona fallecida, haya una empresa individual, un negocio profesional o participaciones en entidades, a los que sea de aplicación la exención regulada en la Ley del IP, para obtener la base liquidable se aplicará en la imponible, con independencia de las reducciones que procedan, otra del 95 por ciento del mencionado valor. En defecto de estos parientes, la Ley llama al beneficio a ascendientes, adoptantes y colaterales hasta el tercer grado.

Por tanto, si la empresa, sociedad o participación goza de exención en el IP, la transmisión por herencia de la misma o de las acciones en que esté representada tendrá una reducción del 95 por ciento en la base imponible del ISD del adquirente, siempre que éste último se encuentre en el ámbito subjetivo del grupo de parentesco.

Pues bien -dictamina el magistrado Martínez Micó-, el hecho de que la empresa, el negocio o las participaciones de que se trate hayan de gozar de exención en el IP, demuestra -como ha dicho la sentencia de esta Sala de 28 de abril de 2016- que la participación en el capital ha de darse en el causante, si bien, como resulta lógico, a consecuencia de su fallecimiento y a partir de entonces, el requisito habrá de darse en el heredero, por sí o en conjunción con otros.

"En ningún lugar se exige que el sujeto pasivo, previamente al devengo del tributo, deba ostentar una titularidad distinta a la que se produce con la sucesión hereditaria", concluye el ponente de esta sentencia del Tribunal Supremo.

