



Boletín semanal

Boletín nº48 14/12/2021

NOTICIAS

La UE abre la puerta a reclamar la plusvalía municipal al cuestionar el régimen de responsabilidad del Estado.

El abogado general de la UE, Maciej Szpunar, ha emitido un informe en el que cuestiona el régimen de responsabilidad patrimonial del Estado español...

El Gobierno aprueba la ley de 'startups': así quedan las deducciones fiscales.

Reduce hasta el 15% el impuesto de sociedades los primeros cuatro años Los primeros 100.000 euros de inversión en una startup serán libres de ...

Los economistas instan a las empresas a prestar atención al cierre contable y fiscal, ante cambios normativos

europapress.es 13/12/2021

La empresa puede obligar al trabajo presencial sin negociación sindical.

eleconomista.es 13/12/2021

Trabajo reduce un 3,4% los fondos de bonificación a contratos y autónomos.

eleconomista.es 09/12/2021

Los altos impuestos sobre sociedades y patrimonio lastran la competitividad fiscal en España.

cincodias.elpais.com 13/12/2021

El aviso de la Seguridad Social: esto es lo que vas a cobrar de jubilación y cómo puedes calcularlo.

eleconomista.es 09/12/2021

La UE acuerda una posición común sobre la directiva del SMI europeo

eleconomista.es 06/12/2021

FORMACIÓN

Ahorro Fiscal en el Cierre

Trataremos el efecto del ahorro fiscal que supone la aplicación de las reservas de

COMENTARIOS

Cenas de Empresa en Navidad Vs COVID-19: Incidencia en el ámbito laboral.

capitalización y nivelación y mucho más...

JURISPRUDENCIA

El TSJ de Galicia considera procedente el despido de un conductor que dio positivo en un control de drogas

La Sala de lo Social entiende que el trabajador transgredió la buena fe contractual que le era exigible por parte de la empresa. Sentencia de la Sala Social TSJ de 17-11-2021

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA - Impuestos. Información tributaria (BOE nº 298 de 14/12/2021)

Orden HFP/1395/2021, por la que se modifican la orden que aprueba el modelo 347 de Declaración anual de operaciones con terceras personas, así como...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Transformación de S.L.L. en S.L.: Pérdida de beneficios de Libertad de amortización.

Consulta DGT V1766-21. Entidad constituida en 2006 como sociedad limitada laboral. En 2008, adquirió un inmueble y aplicó libertad de amortización...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

Si por la cena de empresa navideña se produce algún contagio por COVID-19 entre los trabajadores asistentes, la baja laboral podría ser considerada...

ARTÍCULOS

¿Aún no has presentado las cuentas anuales de 2020? Tienes hasta el 31 de diciembre para evitar que te sancionen.

Entre las consultas más relevantes presentadas ante el ICAC durante el año 2021 sobre la obligación de depósito de cuentas en el Registro Mercantil se encuentra esta importante advertencia.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Es posible la compensación de bases imponibles negativas fuera de plazo? El Tribunal Supremo dice que sí.

En una reciente sentencia de 30 de noviembre de 2021 el Tribunal Supremo considera que no se trata de una opción tributaria sino de un derecho del contribuyente.

FORMULARIOS

Carta notificando al trabajador la modificación de condiciones de trabajo

Modelo de Carta notificando al trabajador la modificación de condiciones de trabajo

La mejor **AYUDA** para el **Asesor y el Contable**: contrata nuestro **SERVICIO PYME**



Todo lo que necesitas en un mismo sitio **POR MENOS DINERO**

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 21€ + IVA

MÁS INFORMACIÓN

SuperContable.com

Boletín nº48 14/12/2021

Transformación de S.L.L. en S.L: Pérdida de beneficios de Libertad de amortización.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La entidad consultante A es una entidad mercantil constituida en el año 2006 con la forma jurídica de sociedad limitada laboral.

En el ejercicio 2008, la entidad consultante adquirió un inmueble y, en aplicación de la ley vigente en aquel momento, en concreto el artículo 11.2.a) del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, procedió al registro de la diferencia temporaria derivada de la diferencia existente entre la amortización contable del bien, y la libertad de amortización permitida por la Ley. De este modo, se produjo un diferimiento en la cuota íntegra a pagar del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2008.

La correcta aplicación de la ley implica para la consultante seguir corrigiendo el impuesto por la diferencia entre ambas amortizaciones hasta finalizar la amortización completa del inmueble al porcentaje fijado por la Ley (actualmente del 3% anual, es decir, durante 33 años desde 2008).

En el ejercicio 2017 y ante las exigencias previstas en la Ley 44/2015, de Sociedades Laborales y Participadas, la entidad consultante pretende optar por la transformación de la sociedad pasando a convertirse en una sociedad limitada y perdiendo por tanto la calificación como laboral.

CUESTIÓN PLANTEADA:

En atención a lo dispuesto en el artículo 15.5 de la Ley 44/2015, ¿sería necesario proceder a la corrección total, es decir, aumento de toda la cantidad pendiente de revertir en concepto de libertad de amortización en el Impuesto sobre Sociedades del ejercicio en que se registre mercantilmente la pérdida de la condición de laboral? O ¿sería posible continuar corrigiendo anualmente en el Impuesto sobre Sociedades en la misma medida en que se viene haciéndolo en la actualidad, es decir, al ritmo marcado por la amortización contable, ya que el beneficio fiscal aplicado por la entidad consultante es anterior al momento en que se produciría la descalificación de su forma jurídica?.

CONTESTACION-COMPLETA:

En la medida en que la entidad consultante adquirió el inmovilizado material con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, la regulación de la libertad de amortización aplicable sería la vigente en el momento de dicha adquisición, esto es, la regulada en el artículo 11.2.a) del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, TRLIS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, según el cual:

“2. Podrán amortizarse libremente:

a) Los elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las sociedades anónimas laborales y de las sociedades limitadas laborales afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales. (...)

Las cantidades aplicadas a la libertad de amortización incrementarán la base imponible con ocasión de la amortización o transmisión de los elementos que disfrutaron de aquella.”

Por su parte, el artículo 16.4 de la Ley 4/1997, de Sociedades Laborales, vigente en el momento de constitución de la entidad consultante y en el momento de la adquisición del inmueble que fue amortizado libremente, disponía que:

“4. La descalificación antes de cinco años desde su constitución o transformación conllevará para la Sociedad Laboral la pérdida de los beneficios

tributarios. El correspondiente procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final segunda de esta Ley.”

*Dado que, de acuerdo con lo manifestado en el escrito de consulta, la **descalificación de la entidad consultante como sociedad laboral no se produjo antes del transcurso de cinco años desde su constitución, la transformación de la entidad en el ejercicio 2017 no determina la pérdida de los beneficios tributarios aplicados** por lo que podría continuar corrigiendo anualmente la diferencia entre la amortización contable y la amortización fiscal en el Impuesto sobre Sociedades, hasta finalizar la amortización completa del inmueble.*

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.

Valor de transmisión en venta de participaciones de sociedad limitada.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante ha transmitido en 2020 las participaciones que posee en una sociedad limitada constituida en 2019.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Cuál es el valor de transmisión que se debe tener en cuenta a los efectos del cálculo de la ganancia o pérdida patrimonial en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CONTESTACION-COMPLETA:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), en adelante LIRPF, la venta de las citadas participaciones sociales generará en la consultante una ganancia o pérdida patrimonial, al producirse una variación en el valor de su patrimonio puesta de manifiesto con ocasión de una alteración en su composición.

Esta ganancia o pérdida patrimonial vendrá determinada por la diferencia entre los valores de adquisición y de transmisión, según dispone el artículo 34 de la Ley del Impuesto, valores que vienen definidos en el artículo 35 de la citada Ley para las transmisiones a título oneroso en los siguientes términos:

“1. El valor de adquisición estará formado por la suma de:

a) El importe real por el que dicha adquisición se hubiere efectuado.

b) El coste de las inversiones y mejoras efectuadas en los bienes adquiridos y los gastos y tributos inherentes a la adquisición, excluidos los intereses, que hubieran sido satisfechos por el adquirente.

En las condiciones que reglamentariamente se determinen, este valor se minorará en el importe de las amortizaciones.

2. El valor de transmisión será el importe real por el que la enajenación se hubiese efectuado. De este valor se deducirán los gastos y tributos a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 en cuanto resulten satisfechos por el transmitente.

Por importe real del valor de enajenación se tomará el efectivamente satisfecho, siempre que no resulte inferior al normal de mercado, en cuyo caso prevalecerá éste.”

Por otra parte, el artículo 37 de la LIRPF establece normas específicas de valoración para los distintos supuestos de ganancias o pérdidas patrimoniales. Concretamente, en el apartado 1 se regula una serie de normas específicas de

valoración, en concreto en la letra b) para la transmisión de valores no admitidos a negociación en mercados regulados:

“1. Cuando la alteración en el valor del patrimonio proceda:

(...).

De la transmisión a título oneroso de valores no admitidos a negociación en alguno de los mercados regulados de valores definidos en la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros, y representativos de la participación en fondos propios de sociedades o entidades, la ganancia o pérdida se computará por la diferencia entre su valor de adquisición y el valor de transmisión.

Salvo prueba de que el importe efectivamente satisfecho se corresponde con el que habrían convenido partes independientes en condiciones normales de mercado, el valor de transmisión no podrá ser inferior al mayor de los dos siguientes:

El valor del patrimonio neto que corresponda a los valores transmitidos resultante del balance correspondiente al último ejercicio cerrado con anterioridad a la fecha del devengo del Impuesto.

El que resulte de capitalizar al tipo del 20 por ciento el promedio de los resultados de los tres ejercicios sociales cerrados con anterioridad a la fecha del devengo del Impuesto. A este último efecto, se computarán como beneficios los dividendos distribuidos y las asignaciones a reservas, excluidas las de regularización o de actualización de balances.

El valor de transmisión así calculado se tendrá en cuenta para determinar el valor de adquisición de los valores o participaciones que corresponda al adquirente.

(...).”

*De acuerdo con lo anteriormente expuesto, **como valor de transmisión se tomará el efectivamente satisfecho, siempre que se acredite** que se corresponde con el que habrían convenido partes independientes en condiciones normales de mercado. Esta acreditación se podrá realizar través de los medios de prueba admitidos en derecho, cuya valoración corresponderá efectuar a los órganos de gestión e inspección de la Administración Tributaria.*

En caso contrario, el valor de transmisión a computar será, como mínimo, el mayor de los valores del patrimonio neto o de capitalización, previstos en el artículo 37.1.b) de la Ley del Impuesto.

El valor a tener en cuenta en cualquiera de ellos será bien el resultante del balance correspondiente al último ejercicio cerrado con anterioridad a la fecha de devengo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o el de capitalización al tipo del 20 por ciento del promedio de los tres ejercicios sociales cerrados con anterioridad a dicha fecha. En este caso, dado que la sociedad se constituyó en 2019 y las participaciones se transmiten en 2020, será el resultado de 2019 el que se deba capitalizar al tipo del 20 por ciento.

La ganancia o pérdida patrimonial así calculada se integrará en la base imponible del ahorro conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la LIRPF.

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.

Cenas de Empresa en Navidad Vs COVID-19: Incidencia en el ámbito laboral.

Tradicionalmente "por estas fechas", desde Supercontable.com, hemos venido realizando comentarios al respecto de la **incidencia fiscal que las cenas navideñas de empresa** e incluso las entregas de cestas a trabajadores,



obsequios o "*detalles*" con clientes y trabajadores, etc., **tienen sobre los empresarios:** posible deducción en el Impuesto sobre Sociedades **-IS-**, en el Impuesto sobre el Valor Añadido **-IVA-** e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas **-IRPF-**. Pues

bien, en esta ocasión desgraciadamente, **trataremos el aspecto preventivo** que toda empresa debería tener en cuenta por la situación que origina la pandemia si deciden cumplir con esta tradición.

Lo primero que habríamos de señalar es que existe jurisprudencia emanada de distintos Tribunales de Justicia que ha entendido que las cenas de empresa (en determinadas circunstancias y condiciones), por su evidente vinculación con el ámbito laboral y aun cuando su asistencia es voluntaria y en la mayoría de casos se celebran fuera del horario habitual de trabajo, tienen la **consideración de tiempo efectivo de trabajo**; también es cierto que el propio Tribunal Supremo en Sentencia de 19 de marzo de 2019 diferencia entre "*eventos comerciales especiales fuera de la jornada*" y las "*invitaciones de cortesía*" exclusivamente para trabajadores de la empresa. **En el primer caso los considera eventos vinculados a la actividad laboral, mientras en el segundo deben concurrir algunas notas adicionales que pueden llegar a tener incidencia en las relaciones laborales**, como por ejemplo:

- a. Invitar a toda la plantilla, no faltando ninguno de los trabajadores.
- b. Organizaron de discursos por los superiores que dota de «oficialidad» al evento.
- c. Acuerdos adoptados en la cena o evento (ejemplo la entrega de la cesta de navidad o régimen ordinario de la jornada de trabajo).
- d. Otros.

En este sentido, si consecuencia de la celebración (cena de navidad) se produce algún **contagio** o brote por COVID-19 entre los

trabajadores asistentes, la baja o **bajas laborales** derivadas **podrían** ser consideradas como **Accidente de Trabajo -AT-**; con las implicaciones que de ello se derivan.

De esta forma, bajo el "paraguas" de la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* y normativa complementaria, **la empresa podrá tomar una serie de medidas que minimicen el riesgo** de contagio en este tipo de eventos **y que la eximan de responsabilidad** alguna si éste se produjese.

LA EMPRESA	
NO PUEDE	PUEDE
<ul style="list-style-type: none"> • Obligar a vacunarse a los trabajadores. • Exigirles el pasaporte COVID. 	<ul style="list-style-type: none"> • Al ser un evento voluntario, impedir a aquellos trabajadores que no deseen realizarse una prueba (PCR, test antígenos, otras) el acceso a la cena con la finalidad de garantizar la seguridad de los asistentes. • Informar a los trabajadores de medidas preventivas de actuación para aquellos que deseen asistir. • Sugerir la realización de una prueba previa voluntaria y de cuyo resultado la empresa no debe tener conocimiento para la seguridad del grupo. • Elegir un lugar de celebración que reúna unas condiciones que minimicen los riesgos de contagio. • Realizar recomendaciones de no asistencia para aquellos trabajadores que tengan síntomas asociados a la COVID19.

Por otro lado, resulta de general conocimiento que a fecha de elaboración del presente comentario, en determinadas Comunidades Autónomas CC.AA., (Aragón, Baleares, Cataluña, Canarias, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia, Navarra y País Vasco), avalado por los Tribunales de Justicia, ha sido aprobada la exigencia obligatoria del denominado "**pasaporte COVID**" para poder **acceder a locales de hostelería o restauración**; incluso en alguna CC.AA. como



Baleares se valora establecer la obligación de vacunación y/o realización de test periódicos para determinado personal de la Administración.

Así, una forma de **velar por la salud de los trabajadores** podría ir encaminado a realizar la cena navideña en locales habilitados para el cumplimiento "*escrupuloso*" de las medidas preventivas establecidas a tal fin, no siendo una imposición de la empresa a los trabajadores sino de la propia norma reglada en la CC.AA. que corresponda o de las condiciones de acceso voluntario a un determinado evento; además por supuesto, de todas la **recomendaciones preventivas** que anteriormente hemos señalado **la empresa PUEDE** realizar.

¿Qué es y cuándo se aplica el despido por "transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza en el desempeño del trabajo"?



Si se acude al **Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores**, se encontrará la regulación de las principales causas de **despido disciplinario**, que es el despido basado en **un incumplimiento grave y culpable del trabajador**.

Aunque, cuando hablamos de derecho, nunca es nada tan sencillo como parece, si es cierto que la mayoría de esas causas **obedecen a conductas fácilmente identificables por parte de cualquier persona trabajadora**, sin necesidad de formación jurídica.

Sin embargo, existe una causa, regulada en el **Artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores**, que se refiere a **"d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo"**; que no permite, ni mucho menos, identificar de forma fácil y clara qué conductas de los trabajadores pueden dar lugar a un despido por este motivo.

Y aquí es dónde surge la pregunta que da título a nuestro comentario:

¿Qué es y cuándo se aplica el despido por "transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza en el desempeño del trabajo"?

Para responder a esta pregunta debemos tener claro que estamos hablando de despido disciplinario y, por tanto, las conductas a las que se refiere esta causa de despido deben ser **incumplimientos graves y culpables del trabajador**.

Sepa que...

*El despido disciplinario ha sido configurado y definido por nuestro Tribunal Supremo como una sanción, y, como tal sanción, solo está justificada frente a **actuaciones del trabajador con cierto grado de culpabilidad**, o frente a incumplimientos del trabajador de cierta gravedad.*

En consecuencia, y siguiendo al Tribunal Supremo, ya sabemos que la **"transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo"** hacen referencia a incumplimientos graves de las obligaciones del trabajador. Ahora vamos a tratar de explicar qué conductas pueden incluirse en esta causa de despido.

*Todas las causas de despido disciplinario han sido objeto de interpretación por los Juzgados y Tribunales pero ésta es, sin duda, la causa de despido más genérica y que más pronunciamientos jurisprudenciales ha generado porque **es una causa abierta** que sirve de base a multitud de despidos*

relacionados con comportamientos o incumplimientos de los trabajadores que no tienen encaje legal en las demás causas de despido previstas en el **Artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores**.



Y según esa jurisprudencia, de la que es un ejemplo la **Sentencia de la Sala Social del TSJ de Galicia de 17 de Noviembre de 2021** que incluimos en este boletín, **"...la transgresión de la buena fe contractual es un concepto abierto al mundo de las valoraciones sociales, con cuya introducción se ha buscado la incorporación al ordenamiento jurídico de un factor de flexibilización, capaz de adaptar la norma a las nuevas circunstancias y valores de la sociedad"**.

Por tanto, hablaremos de transgresión de la buena fe contractual cuando por parte del trabajador se cause una violación de los deberes de fidelidad respecto de la empresa, **siempre que el trabajador actúe con consciencia de que su conducta está causando esa vulneración**; sin que por Ley se exija que, necesariamente, se derive un perjuicio para la empresa.



En resumen, esta causa hace referencia al incumplimiento de las naturales obligaciones de fidelidad, diligencia y lealtad exigibles para el buen orden laboral y los intereses de la empresa; aunque **también puede ser causa de despido la deslealtad o el abuso de confianza frente a los clientes**, ya que ello causa un desprestigio o un deterioro en la imagen en la empresa.

Obviamente, la conducta del trabajador constitutiva del despido no ha podido venir siendo tolerada por la empresa.

Los supuestos de transgresión de la buena fe contractual son múltiples, siendo algunos los siguientes:

- Realizar competencia desleal, entendiéndose por tal la actividad del trabajador encaminada a realizar labores de la misma naturaleza o rama de la producción de las que está desarrollando en virtud de contrato de trabajo, sin consentimiento del empresario y siempre que se le cause a éste un perjuicio real o potencial.

En todo caso, es muy importante destacar que la jurisprudencia mayoritaria entiende que no se produce competencia desleal si no se acredita un perjuicio para el empresario.

- El uso abusivo de los poderes o facultades atribuidas al trabajador, siendo ejemplos de ello disponer, sin consentimiento de la empresa, de material de la misma o ejercer funciones ajenas al cargo que se ocupa.

En este tipo se incluyen también las defraudaciones contables, las irregularidades bancarias, el desvío de clientes,...

- Obtener beneficios particulares de forma fraudulenta mediante apropiación de materiales, dinero o fórmulas industriales de la empresa, particularmente cuando se está obligado a su custodia, independientemente de la cuantía de su valor, mediante el uso de medios de la empresa con fines particulares, o mediante salidas del trabajo con la misma finalidad.

En estos dos últimos casos las conductas del trabajador deben tener cierta entidad y desproporción para ser acreedoras del despido.

Eso sí...

*En relación con el uso de medios de la empresa para fines particulares hay que hacer una matización en lo que se refiere al uso del teléfono y también del ordenador para esos fines particulares, porque respecto a este tipo de conducta los tribunales vienen señalando que **no todo uso particular del teléfono o del ordenador de la empresa (internet, correo electrónico) implica un abuso de confianza**. Como hemos señalado ya, debe atenderse al perjuicio económico que la actuación del trabajador cause a la empresa, así como a la gravedad de la conducta, poniéndola en relación con el rendimiento del trabajador.*

- El comportamiento negligente del trabajador, conculcando el mínimo deber de diligencia. Aquí puede situarse la conducta a la que se refiere la **Sentencia del TSJ de Galicia** mencionada.
- La deslealtad o incumplimiento consciente y malicioso del deber de fidelidad.
- La realización de trabajos estando en situación de incapacidad temporal, siempre que la actividad desempeñada evidencie la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación.
- Actuaciones irregulares como las coacciones o las amenazas a los compañeros que no secundan la huelga, o causar daños a las instalaciones o bienes de empresa.
- Causar daños por imprudencia.
- La falsedad en cuanto a la formación, titulación o capacidades exigidas por la empresa.
- La falsedad para obtener permisos o licencias para supuestos no previstos legalmente.

Sepa que:

Sin embargo, no constituyen transgresión de la buena fe contractual supuestos como participar en un piquete informativo durante una huelga,



*llevar una vida desordenada sin repercusión en el ámbito laboral, o la apropiación liviana de determinados objetos de la empresa, pues, como venimos manteniendo, la sanción a imponer debe guardar proporcionalidad con la infracción cometida; y **la sanción de despido está reservada a las conductas más graves.***

¿Aún no has presentado las cuentas anuales de 2020? Tienes hasta el 31 de diciembre para evitar que te sancionen.



Cada año la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fé Pública remite al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) un listado con las **sociedades incumplidoras** en la obligación de depósito de las cuentas anuales en el Registro

Mercantil **a 31 de diciembre**, que sirve de base para la aplicación del régimen sancionador establecido por la falta de presentación de las cuentas anuales, con multas que oscilan entre los 1.200 y los 60.000 euros.

Por tanto, aunque el plazo para realizar el depósito de las cuentas anuales del año anterior terminara el 30 de julio con carácter general para aquellas empresas cuyo ejercicio coincida con el año natural, **si no presentaron las cuentas en plazo pero lo realizan antes de acabar el año se evitarán un posible procedimiento sancionador**, así como el cierre de la hoja registral de la sociedad.

Ha sido el propio Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) quien ha recordado este hecho con la publicación de una selección de las **consultas más relevantes** presentadas durante el año 2021 **sobre la obligación**

de depósito de cuentas en el Registro Mercantil, al considerar que podrían ser de interés general los criterios recogidos en las mismas. Como era de esperar la mayoría versan sobre el **régimen sancionador** en caso de falta de presentación.



Entre estas consultas se haya una duda muy recurrente, especialmente cuando el plazo de depósito de las cuentas anuales está próximo a su fin: **¿es de aplicación el régimen sancionador cuando se presentan con retraso, aunque éste sea mínimo?** En el caso planteado se habla de un mes, obteniendo la siguiente respuesta:

En relación con el caso planteado, retraso de un mes en la presentación a depósito de las cuentas anuales, debe informarse que, atendiendo al régimen sancionador antes descrito (véase a este respecto la consulta publicada en el Boletín Oficial de este Instituto sobre la aplicación de dicho régimen anteriormente mencionada), en el caso de que las cuentas anuales de un ejercicio X se presenten fuera de plazo, pero antes del 31 de diciembre del ejercicio X+1 (en el supuesto de ejercicio económico de año natural), no sería aplicable el cierre registral de acuerdo con la normativa registral, y aunque la norma declare que se produciría un incumplimiento susceptible de sanción por este Instituto de acuerdo con el artículo 283 del TRLSC, dicha sociedad no constaría como incumplidora en la relación de sociedades incumplidoras que anualmente remite la Dirección General de Registros, listados en los que tan solo constan las sociedades que persisten en sus incumplimiento a 31 de diciembre del año x+1.

Como se puede leer, **si las cuentas se depositan antes de terminar el año en que debieron presentarse**, es decir, antes del 31 de diciembre del año

siguiente al que se refieren, para una empresa cuyo ejercicio económico coincida con el año natural, **no sería de aplicación ni el cierre registral ni la imposición de sanción**, al no aparecer como sociedad incumplidora. Visto de forma gráfica:



Por el contrario, si llegado el 31 de diciembre aún no ha presentado las cuentas anuales del ejercicio anterior, deberá enfrentarse al cierre registral y a una posible multa.

El cierre de la hoja registral impide que se inscriba en el Registro Mercantil documento alguno referido a la sociedad mientras el incumplimiento persista, salvo que se trate de los títulos relativos al cese o dimisión de administradores, gerentes, directores generales o liquidadores, y a la revocación o renuncia de poderes, así como a la disolución de la sociedad y nombramiento de liquidadores y a los asientos ordenados por la autoridad judicial o administrativa.

Mientras que **el inicio de un expediente sancionador culminará con la imposición a la sociedad de una multa** por importe de 1.200 a 60.000 euros, incluso si la sociedad estaba inactiva, con un **plazo de prescripción de 3 años**.



*Desde Supercontable.com ponemos a su disposición el programa **Asesor de Análisis de Balances** con el que podrá preparar y presentar las cuentas anuales de forma rápida y sencilla*

entre otras muchas funcionalidades.

Pérdida del beneficio fiscal de Libertad de Amortización para Sociedad Limitada Laboral que se transforma en Sociedad Limitada.



Para una empresa, la compra de un inmueble, además de resultar una fuerte inversión, debería ser un momento donde una planificación adecuada le permitiese **aprovechar las posibilidades que ofrece la normativa de rebajar su factura**

fiscal: entre estas oportunidades encontramos **la libertad de amortización**. Así, en la **Ley 27/2014** del Impuesto sobre Sociedades **-LIS-** (entre otras opciones) podríamos destacar la posibilidad de aplicar **libertad de amortización para**:

- Elementos del inmovilizado material, intangible e inversiones inmobiliarias de las **Sociedades Anónimas Laborales (S.A.L.)** y de las **Sociedades Limitadas Laborales (S.L.L.)** afectos a la realización de sus actividades, adquiridos durante los cinco primeros años a partir de la fecha de su calificación como tales (**Art. 12.3.a**) LIS).
- Elementos del inmovilizado material nuevos (**de "escaso valor"**), cuyo valor unitario no exceda de 300 euros, hasta el límite de 25.000 euros referido al período impositivo (**Art. 12.3.e**) LIS).
- **Empresas de reducida dimensión**, cuando adquieran elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, afectos a actividades económicas e incrementen su plantilla (**Art. 102** LIS)

En relación con el presente comentario, **nos centraremos** en estudiar el beneficio fiscal (libertad de amortización) referido en el primer punto anteriormente señalado; el posible **beneficio fiscal aplicable a las Sociedades Anónimas o Límitadas Laborales**.

En realidad, para cubrir "un abanico más amplio" de empresas, habríamos de distinguir entre aquellas que vienen aplicando la señalada libertad de amortización con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2014 (concretamente con el Real Decreto Legislativo 4/2004) y aquellas otras que la aplican desde su vigencia (ejercicio 2015); si bien es cierto que el texto de una y otra norma, a este respecto, no sufre modificación reseñable y tendríamos que estudiar realmente aquellas normas donde si encontramos una incidencia significativa, es decir, la regulación existente para las sociedades laborales:

- **Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.**- En vigor hasta 13.11.2015.
- **Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.**- En vigor desde 14.11.2015.

Esta distinción interesa porque, como a modo de ejemplo observamos en la consulta vinculante **V1766-2021**, de 7 de junio de 2021, de la Dirección General de Tributos **-DGT-**, donde una S.A.L. adquiere un inmueble en 2008, aplica libertad de amortización y posteriormente se transforma en una S.L., **los beneficios fiscales (libertad de amortización) pudieran no perderse con la transformación**. En este caso concreto, para la **DGT**:

(...) Dado que, la descalificación de la entidad como sociedad laboral no se produjo antes del transcurso de cinco años desde

Recuerde que:

Las sociedades laborales son empresas participadas por los socios trabajadores y abiertas a la integración como socios de los demás trabajadores de la empresa.

su constitución, la transformación de la entidad no determina la pérdida de los beneficios tributarios aplicados por lo que podría continuar corrigiendo anualmente la diferencia entre la amortización contable y la amortización fiscal en el Impuesto sobre Sociedades, hasta finalizar la amortización completa del inmueble (...).

Para entender este criterio de la **DGT** hemos de reseñar que la normativa existente para el caso referido difiere de la actual, en lo siguientes términos: *(entre la constitución y la transformación de la entidad transcurrieron más de 5 años)*

Ley 4/1997 Art. 16.4. Pérdida de la Calificación	Ley 44/2015 Art. 15.5. Pérdida de la Calificación
4. La descalificación antes de cinco años desde su constitución o transformación conllevará para la Sociedad Laboral la pérdida de los beneficios tributarios. El correspondiente procedimiento se ajustará a lo que se disponga en la normativa a que se hace referencia en la disposición final segunda de esta Ley.	5. La descalificación como laboral conllevará la pérdida y el reintegro de los beneficios y ayudas públicas, adquiridos como consecuencia de su condición de sociedad laboral desde el momento en el que la sociedad incurra en la causa de descalificación.

Así, podemos interpretar de la distinta redacción dada a la normativa de las Sociedades Laborales, que si la libertad de amortización hubiese sido aplicada desde la entrada en vigor de la Ley 44/2015 y consecuentemente también desde la aplicación de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades vigente en la actualidad:



SuperContable.com

Sería necesario proceder a la corrección total, es decir, **aumento de toda la cantidad pendiente de revertir** en concepto **de libertad de amortización** en el Impuesto sobre

Sociedades del ejercicio en que se registre mercantilmente la pérdida de la condición de laboral.

¿Es posible la compensación de bases imponibles negativas fuera de plazo? El Tribunal Supremo dice que sí.



Hoy traemos buenas noticias para los contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades: en una reciente **sentencia** el **Tribunal Supremo** considera que la **compensación de bases imponibles negativas** es un **derecho del obligado tributario**

que puede ejercerse incluso si la declaración se presenta fuera de plazo, en contraposición al criterio seguido por la Administración Tributaria que, amparada en la doctrina del Tribunal Económico Administrativo Central, venía denegando las compensaciones realizadas en declaraciones extemporáneas.

Como muchos contribuyentes han padecido, la AEAT había adoptado como criterio propio la **resolución 1510/2013 de 4 de Abril de 2017** del Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), en donde se establecen unos criterios sobre la consideración de **la compensación de Bases Imponibles Negativas como una "opción tributaria"** y las posibilidades que se pueden dar partiendo de cuatro supuestos, siendo el más alarmante en su día **la imposibilidad de aplicar bases imponibles negativas pendientes de compensación cuando se presenta la autoliquidación fuera de plazo**, como advertíamos en este otro **comentario**.





El ejercicio del derecho de compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores no debe entenderse incluido en el supuesto del art. 119.3 de la LGT, por **no ser una verdadera "opción". Sino un derecho** que puede ejercitarse en un plazo determinado, de suerte que, incluso en fase de comprobación podría ejercitarse el derecho a compensar bases negativas de ejercicios anteriores.

El ejercicio de derecho de compensación de bases imponibles negativas que puede llevarse a cabo libremente por la sociedad, **no puede presumirse ni entenderse ejercitado tácitamente**, siendo necesario una declaración de voluntad expresa de ejercitar ese derecho ante el órgano competente.

Que el contribuyente no hubiere presentado autoliquidación estando obligado a ello. En estos casos, a juicio de este Tribunal es claro que, **con incumplimiento de la más básica de sus obligaciones tributarias, no ejercitó el interesado derecho a compensar cantidad alguna** dentro del periodo reglamentario de declaración, optando por su total diferimiento, por lo que, **transcurrido dicho periodo reglamentario de declaración, no podrá rectificar su opción** solicitando, ya sea mediante la presentación de declaración extemporánea ya sea en el seno de un procedimiento de comprobación, la compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores. Lo contrario haría de mejor condición al no declarante que al declarante según los criterios anteriormente expuestos.

Si bien ya son varios los pronunciamientos judiciales que han desechado la hipótesis del TEAC, incluso por la **Audiencia Nacional**, la Administración no ha dado su brazo a torcer hasta el punto de llegar a este recurso de casación ante el Tribunal Supremo, en el que se pregunta **si es posible aplicar en el Impuesto sobre Sociedades el mecanismo de compensación de bases imponibles negativas cuando la autoliquidación se presenta extemporáneamente**, poniendo fin al debate con la **sentencia 4394/2021** de 30 de noviembre de 2021, de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, en la que fija el siguiente criterio interpretativo:

Criterio del Tribunal Supremo:

En el impuesto sobre Sociedades y en los términos establecidos por la normativa del tributo, los obligados tributarios tienen el derecho a compensar las bases imponibles negativas con las rentas positivas de los períodos impositivos siguientes, aun cuando la autoliquidación se presente de manera extemporánea, sin que la decisión de compensarlas o no, constituya una opción tributaria de las reguladas en el artículo 119.3 LGT.



Tras comprobar que la Ley General Tributaria (LGT) y la normativa que la desarrolla no contiene una definición de opción tributaria y analizar los elementos que la configuran (la existencia de alternativas diferentes y excluyentes, cuya elección debe ser inequívoca), el Tribunal Supremo estima que la compensación de bases imponibles negativas no puede ser catalogada como tal. Además deja claro que **se trata de un derecho del contribuyente, sin restricciones más allá de las estipuladas en la propia ley.**

Esperemos que esta sentencia sirva para que la Administración Tributaria deje de mirar con lupa todas la declaraciones presentadas de forma extemporánea con el fin de echar para atrás unas compensaciones que pueden convertir una declaración con resultado cero o a devolver en un ingreso importante. **De no finalizar esta práctica de la AEAT, recuerde incluir esta sentencia en sus alegaciones para hacer valer su derecho.**

¿Sabe que la empresa tampoco puede sustituir unilateralmente la "Cesta de Navidad"?

Publicado: 19/04/2021 Actualizado: 13/12/2021

En alguna otra ocasión hemos abordado desde SuperContable **si los trabajadores tienen derecho a la Cesta de Navidad** y cuando, en relación con la



Cesta de Navidad, se está ante un **derecho adquirido o condición más beneficiosa** para los trabajadores.

El Tribunal Supremo ha explicado que **para apreciar que la Cesta de Navidad es una condición más beneficiosa**

deben darse dos condiciones: una sucesión de los actos sobre los que se apoya y una voluntad inequívoca de la empresa como origen de la citada condición, que mejora el marco legal o convencional aplicable. Y la consecuencia de su apreciación es la incorporación de la misma al paquete obligacional del contrato de trabajo, lo que obliga a la parte acreedora de dicha prestación -la parte empleadora- como parte de dicho contrato.

Recuerde que...

*Para determinar si se da o no una condición más beneficiosa, debe analizarse cada caso concreto **si existe voluntad de la empresa de otorgar ese beneficio o derecho al trabajador**, a pesar de no existir una obligación legal o convencional.*

Pero ahora la jurisprudencia da un paso más, ya no es que la empresa no pueda suprimir la **Cesta de Navidad**, es que tampoco puede sustituirla o cambiarla.



*Así lo ha decidido el Tribunal Supremo, en una **Sentencia de la Sala de lo Social de 4 de Febrero de 2021**, en la que se analiza el caso de una empresa*

que venía regalando a sus empleados, con motivo de las fiestas de Navidad, un detalle u obsequio, de escaso valor durante 15 años.

En el año 2018 la empresa decide, de forma unilateral, sustituir dicho regalo navideño por la realización de donaciones a varias ONG's.

La representación sindical interpone una demanda de conflicto colectivo en la que solicita que se reconozca el derecho de los trabajadores a percibir el obsequio de navidad y se condene a la empresa a realizar la entrega del mismo en los años sucesivos a partir del año 2019.

Asimismo, también se pide que se reconozca el derecho de los trabajadores a ser consultados cuando los fondos de dicho obsequio sean destinados a donación.

Planteada así la situación, la Audiencia Nacional da la razón a los trabajadores y **condena a la empresa a seguir entregando a los trabajadores el regalo navideño** desde el 2019 y años sucesivos.

La empresa interpone Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, en el que sostiene que no se está ante una condición más beneficiosa pero que, si se entendiese así, **la empresa no la ha suprimido sino que la ha mantenido y respetado, aunque decidiendo sobre el objeto a regalar**, sustituyéndolo por un obsequio inmaterial.

Y esta es la cuestión sobre la que tiene que pronunciarse el Alto Tribunal: **¿Puede la empresa sustituir la Cesta o regalo de Navidad por un bien que, además, no reciben directamente los empleados?**

Entrado a analizar la cuestión, el TS concluye, en primer lugar, que **sí se está en presencia de una condición más beneficiosa** porque desde el año 2002

hasta el año 2017 la empresa todos los años, con motivo de las fiestas navideñas, ha venido entregando un obsequio a sus trabajadores.

Confirma esta conclusión el hecho de que **la empresa no ha suprimido el beneficio anual sino que unilateralmente lo ha sustituido por la entrega de una determinada cantidad de dinero a diversas ONG's**, por lo que queda clara la voluntad de la empresa de incorporar ese obsequio, aun de escasa cuantía, al contrato de trabajo.

Y, dado que se trata de una condición más beneficiosa, el Tribunal Supremo entiende que la misma se incorpora al nexo contractual



e ello **impide poder suprimirla o modificarla por decisión unilateral del empresario**, pues la condición reviste la naturaleza de un acuerdo contractual tácito, y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa, o mientras no sea suprimida o modificada en virtud de una norma posterior legal o pactada (SSTS de 4 de marzo de 2013 -rec. 4/12-; de 16 de septiembre de 2015 -rec. 330/14; de 21 de abril de 2016 -rcud 2626/14-; de 12 de julio de 2016 -rec. 109/15- y de 19 de julio de 2016 -rec. 251/15-).

El Alto Tribunal añade que por encomiable que pueda parecer la decisión de la empresa de sustituir su obsequio por donaciones a diversas ONG's, no resulta ajustada a derecho la forma en que se ha realizado la sustitución del obsequio de Navidad, sin haber negociado ni haber llegado a ningún acuerdo al respecto con la representación legal de los trabajadores.

En definitiva, **RECUERDE** que la empresa no puede de forma unilateral, ni suprimir la Cesta de Navidad ***ni tampoco sustituir el obsequio por una donación a una ONG***, porque el regalo se deja de entregar a los trabajadores y se da su importe equivalente a un tercero, y ello solo puede hacerse mediante negociación y acuerdo con los trabajadores.

LIBROS GRATUITOS

	Libro Cierre Contable DESCARGAR GRATIS		Operaciones intracomunitarias DESCARGAR GRATIS
		45 Casos Prácticos DESCARGAR GRATIS	

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

