

FEDERACIÓN

Revista Informativa de la Federación Empresarial Placentina



Número 73

*Asesoramiento
Información
Formación*

*Defensa y
representación
del empresariado*

Franqueo Concertado nº 10/64



Nuevos tiempos



RENAULT
Passion for life

MOYAUTO

Plasencia y Naval Moral de la Mata

www.moyauto.es

¡Tenemos a disposición, una amplia Gama de Vehículos nuevos, seminuevos, de ocasión y kilómetro 0 a precios increíbles! También contamos con los mejores profesionales en posventa para ofrecerle los mejores servicios con la Garantía Oficial Renault!

Sumario



18

Con la llegada del verano y las altas temperaturas, aparecen los primeros síntomas de estrés térmico por calor

EDITA:
Federación Empresarial
Placentina

**COORDINACIÓN
Y
DISEÑO:**
INTERNORTEX CG

Teléfono: 927 414 170
info@internortex.com

**DEPARTAMENTO
PUBLICIDAD:**
publicidad@internortex.com

3 Editorial

4 Jurídica

Causas económicas,
técnicas, organizativas y
de producción

7 Mercantil

Novedades en las
Cuentas Anuales del
Ejercicio 2018

9 Fiscal

Impuesto de Sociedades.
Las costas impuestas en
un procedimiento judicial

11 Actualidad FEP

Asamblea General FEP

12 Finanzas

Las cuentas bancarias
y su bloqueo

14 Contable

Revalorización voluntaria de
los activos de la sociedad.
Efecto fiscal

16 Legal

El cargo de administrador
retribuido. Mención estatutaria
y deducibilidad

18 Prevención de

Riesgos Laborales

Estrés térmico en el trabajo



CENTRO DE DÍA "LA JARA"

Acreditado por el SEPAD

ASISTENCIA A LAS PERSONAS MAYORES,
DEPENDIENTES Y DISCAPACITADAS
TERAPIA COGNITIVA, OCUPACIONAL Y SOCIOCULTURAL...
REHABILITACIÓN, GIMNASIA, ACTIVIDADES...

EVITANDO LA SOLEDAD DE NUESTROS MAYORES HACIENDO FAMILIA

Horarios flexibles y adaptados. Asistencia durante todo el día y por la noche a casa no perdiendo así el contacto con la familia y el hogar

C/ Rodrigo Alemán, 39
PLASENCIA (Cáceres)

927 424 224 - 616 000 462
admin@centrodedialajara.es

Síguenos en
Centro de Día la Jara

Nuevos tiempos

Venimos de unos procesos electorales que han determinado quienes nos gobernarán y cuáles serán las políticas que los electores hemos preferido apoyar en cada uno de los niveles (europeo, nacional, autonómico y local). Esta es la base de nuestro sistema y en ello debemos apoyar todo.

Ahora bien los resultados en algunos están más claros que otros, en algunos lugares o instituciones han de acordar y pactar y en otros las urnas lo han dejado tan claro que no es necesario. Ello nos lleva a que debemos pensar en que nuestro futuro está por decidir y que todos, los elegidos y los electores, debemos ser parte activa del mismo, cada uno desde su posición y con su papel.

Deben haber unos principios básicos que, desde esta tribuna, venimos pidiendo. En primer lugar, el interés general ha de ser la guía que nos lleve en el día a día. Si todos tenemos claro esto no evitará muchos problemas. Además el consenso, el talante y el talento. Consenso porque si no dialogamos y acordamos difícilmente podemos avanzar, talante para afrontar las situaciones que no serán las mejores en algunos casos y talento para que aquellos que lo tienen lo cedan y usen para el bien común. Esta mezcla deberá estar aderezada por una dualidad interesante y necesaria, de un lado la disponibilidad y flexibilidad de todos para poder caminar de manera común y de otro por una líneas rojas asumidas por todos que como sociedad no debemos nunca traspasar.

Con todo ello tendríamos un nuevo tiempo. Estarán y estaremos dispuestos a ello?. El tiempo nos dirá. Da igual el resultado de cada uno, seguro que todos podemos aportar, ayudar y trabajar. En los tiempos que nos tocara vivir en los próximos meses y semanas no podemos permitirnos ante las nubes que se adivinan en el horizonte económico el establecer, aprobar y, mucho menos, imponer medias que no persigan el interés general que no es otro que el progreso de todos, en la misma velocidad y de manera igual así como la ayuda a todos los que, por alguna razón, necesiten apoyo.

Este es el reto para todos, tanto en lo individual como en lo colectivo.

Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción



Dentro de las distintas causas objetivas de despido, el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de llevar a cabo un despido motivado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, es decir, por causas directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa.

Analizaremos, a continuación, cuáles son los requisitos legales para poder efectuar un despido objetivo, es decir, cuándo causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Así, el citado Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores señala, en su letra C), que el contrato de trabajo podrá extinguirse:

c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

Ello nos obliga a acudir al Artículo 51, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, para conocer en detalle las causas que pueden motivar este tipo de despido.

Y según dicho precepto, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Asimismo, se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La redacción de las causas de esta modalidad de despido, que es el despido objetivo por excelencia, especialmente el motivado en razones económicas, fue reformada por la Ley 3/2012, de 6 de Julio; que estableció que la disminución de ingresos se refiere a ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

Sentando lo anterior, lo cierto es que la interpretación de las causas de despido objetivo del apartado c) del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores siempre ha sido una cuestión polémica y, aunque la reforma citada tiende a suavizar las causas que

dan lugar a este tipo de despido; mucho tememos que su interpretación va a seguir siendo un caballo de batalla judicial si el trabajador decide impugnar el despido. Así, y comenzando por el despido motivado en causas económicas, la norma dice que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Como puede verse, la descripción no es todo lo precisa que sería deseable y el primer elemento que puede dar lugar a controversia en la referencia a las "pérdidas previstas", al tratarse de una cuestión de futuro con respecto al momento en que tiene lugar el despido y porque, en todo caso, la previsión de dichas pérdidas la realiza el empresario que es quien, a la sazón, luego toma la decisión de despedir.

También había suscitado polémica la mención al descenso del nivel de "ingresos o ventas", por cuanto que la mención a las "ventas" si parecía clara, pero el concepto de los "ingresos" es una magnitud más amplia que puede referirse no sólo a los derivados de la prestaciones de bienes y/o servicios por la empresa, sino a otros muchos aspectos, tales como subvenciones, ventas de bienes de su patrimonio... Sin embargo, y como ya hemos adelantado, la Ley 3/2012, de 6 de Julio, matiza esta cuestión señalando que la disminución de ingresos se refiere a ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre. Tampoco era clara la definición de lo que debía entenderse por "descenso persistente", porque aunque el RD-Ley 3/2012 hablaba de que es persistente el descenso de ingresos si se produce

durante tres trimestres consecutivos, esta regulación dejaba en el aire, y por tanto, sujetas a interpretación judicial, muchas cuestiones.

Afortunadamente, una de las cuestiones más polémicas, la referida a si el descenso durante tres trimestres consecutivos, para poder verificarse, debía ponerse en comparación con una magnitud equivalente, ha sido resuelta porque la norma señala que cada trimestre se compara con el mismo trimestre del año anterior.

Y esta cuestión no es baladí porque se nos ocurren supuestos de empresas cuya facturación o venta tenga picos de actividad, es decir, que por su objeto, venda mucho más en unos meses que en otros; y también casos de empresas que tienen concentrada su actividad en una determinada época del año, como por ejemplo, las empresas turísticas.

En estos casos puede darse la circunstancia de que una empresa acumule tres trimestres de descensos de ingresos, con lo que podría, a priori, plantear esta modalidad de despido; pero, al llegar el cuarto, que coincide con su periodo de mayor actividad, dicha empresa realice toda la facturación del año, es decir, realmente sus ventas no habrían descendido. ¿Qué ocurriría en este caso?,



¿procedería o no este tipo de despido?. La cuestión ya ha sido resuelta de la forma más lógica, la de comparar esos tres trimestres con los tres trimestres equivalentes del ejercicio económico anterior, pues solo así se puede comprobar si, aun en el periodo de mayor actividad de la empresa, hay descenso de ventas.

No obstante, conviene señalar que la aplicación práctica de esta regulación al final es supervisada por los Juzgados y Tribunales y, en este sentido, podemos citar la STSJ de Madrid, de 12 de Febrero de 2015, en la que, interpretando la mención al descenso de ingresos, declaró improcedente el despido porque, aunque dicho descenso se había producido, el mismo no era elevado. Y en cuanto a las causas técnicas, organizativas y de producción, la norma se refiere a "los cambios en el modo de organizar la producción".

Aparte de dicha modificación, y como cuestión fundamental, hay que señalar que la redacción de estas causas sigue siendo muy genérica y ambigua; por lo que va a seguir siendo objeto de interpretación judicial qué debe entenderse por causas organizativas, qué debe entenderse por causas técnicas y qué debe entenderse por causas de producción.

Acudiendo a la jurisprudencia existente hasta ahora que, en cuanto a la interpretación de estas causas, entendemos que sigue siendo válida, podemos concluir que las causas técnicas serían las que se refieren al ámbito de los medios o instrumentos de producción, como, por ejemplo, por posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos. Por tanto, las causas técnicas se refieren a una innovación en los medios de producción y presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios. Ejemplo de

lo que decimos sería la sustitución de un proceso productivo manual por uno mecanizado y que requiere menos mano de obra. Las causas organizativas, por su parte, se refieren al ámbito de los sistemas y métodos de trabajo que configuran la estructura de la empresa como una organización racional. Estaríamos hablando, por tanto, de la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva, no requiriendo inversión alguna en medios productivos. Ejemplos de ello serían el supuesto de descentralización productiva mediante contratos o externalización, o la fusión de departamentos de la empresa; que implicarían un exceso de mano de obra. Finalmente, las causas productivas se refieren al ámbito de los productos o servicios que la empresa pretender colocar en el mercado, a la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado, que puede imponer la transformación o reducción de la empresa.

Evidentemente, la situación que afecte a la demanda de productos de la empresa, para poder considerarse causa objetiva de despido, debe ser continuada y persistente en el tiempo, porque si se trata de una situación coyuntural no daría lugar a un despido objetivo. Por tanto, se podría acudir al despido objetivo por causas técnicas, organizativas y de producción en casos en que se lleven a cabo mejoras en la organización productiva de la empresa, sin que sea necesario acreditar que la empresa tenga problemas de funcionamiento, sino sólo que se generen mejoras en su organización productiva.



Novedades Cuentas Anuales del Ejercicio 2018



A lo largo del año 2018 no se han producido cambios normativos contables que afecten a los modelos para el depósito de las cuentas, por lo que las modificaciones producidas en los modelos normalizados son puntuales, aunque existen y habremos de adaptarnos y tenerlos en cuenta para su presentación. Así podríamos distinguir:

CUENTAS ANUALES PYMES

La principal, y podríamos decir prácticamente única, novedad que podemos encontrar en estos modelos resulta de la modificación de uno de los estados financieros a presentar: la MEMORIA. En concreto será en el cuadro normalizado del apartado 5 de la memoria, dedicado a los Activos Financieros, el que sufra tal modificación. En concreto:

(...) En el anexo I de la Orden JUS/319/2018, de 21 de marzo, se elimina del apartado 5.b) del cuadro de la memoria MPa5 «Activos financieros» del modelo normalizado de PYMES, las columnas de la categoría de «Activos a valor razonable con cambios en pérdidas y ganancias», la de «Activos disponibles para la venta» y la de «Total» (...)

De esta forma el apartado 5.b) de la memoria PYME se limitaría a reflejar la posible calificación de estos activos como mantenidos para la venta.

La modificación tiene como finalidad un error que ha permanecido por un año (desde la publicación de la Orden JUS/319/2018), pues como todos nuestros lectores conocen entre las categorías en las que pueden clasificarse

Con retraso pero ya han sido publicadas las Resoluciones para la aprobación de los nuevos modelos para la presentación y depósito en el Registro Mercantil de las cuentas anuales del ejercicio 2018. Para este ejercicio, la Dirección General de los Registros y del Notariado ha emitido dos Resoluciones, publicadas con fecha 24 de Mayo de 2019 en el Boletín Oficial del Estado (BOE):

El uso de estos modelos es obligatorio para cuentas anuales presentadas en el Registro Mercantil a partir de 24/05/2019.

Las resoluciones son:

-Resolución de 22 de mayo de 2019, por la que se aprueba el nuevo modelo para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales consolidadas de los sujetos obligados a su publicación.

-Resolución de 22 de mayo de 2019, que modifica la Orden ya existente (Orden JUS/319/2018, de 21 de marzo) por la que se aprueban los nuevos modelos para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales de los sujetos obligados a su publicación.

los activos financieros, dentro del Plan General de Contabilidad Pyme, no se incluyen los activos a valor razonable con cambios en pérdidas y ganancias ni los activos disponibles para la venta; estas clasificaciones solamente pueden ser utilizadas cuando nuestra entidad utiliza como herramienta de registro contable el Plan General Contable Normal.

Evidentemente este hecho implica que además de ser modificado este apartado de la memoria, también lo sean los ficheros de presentación en el Registro Mercantil.

CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS.

Las empresas obligadas a elaborar y presentar un Estado de Información No Financiera (EFN) tendrán la posibilidad de hacerlo como estado separado, o bien formando parte del informe de gestión. En este sentido, para habilitar esta posibilidad, ha sido modificada la página de presentación de las Cuentas Anuales.

Recordemos que este Estado deberán elaborarlo y presentarlo las grandes empresas y determinados grupos denominados Entidades de Interés Público que formulen cuentas consolidadas y que reúnan los siguientes requisitos:

- Tengan más de 500 trabajadores empleados.
- Tengan unos activos de 20 millones de euros, que el



importe de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40 millones de euros o que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.

NUEVO DOCUMENTO DE SERVICIOS A TERCEROS.

No podemos dejar de destacar, la última novedad y tal vez en para muchos obligados la más importante y que puede tener una incidencia muy significativa para algunos asesores, abogados o en definitiva profesionales que actúan en representación de terceros, a quienes si durante el ejercicio 2018 le han sido encomendadas, por cuenta de terceras personas, algunas de las funciones relacionadas en el artículo 2.1.o) de la Ley de Prevención del Blanqueo de Capitales, cuando presenten sus propias cuentas anuales (no las de sus clientes) deberá rellenar un nuevo documento denominado de "Servicios a Terceros".

AGROFOREX
Compañía Agroforestal de Extremadura, S.L.

Agroquímicos Álvarez SA

Avda. Martín Palomino, 86 - 10600 PLASENCIA
Teléf. 927 411 997 - 679 466 390 / Fax: 927 413 687
www.agroforex.es · agroforex@agroforex.com



Impuesto sobre Sociedades: las costas impuestas en un procedimiento judicial

Para obtener la base imponible del Impuesto sobre Sociedades habremos de corregir el resultado contable obtenido por la aplicación de los principios determinados en el Plan General de Contabilidad (RD 1514/2007 o RD 1515/2007 según corresponda), con los AJUSTES necesarios para adecuar la normativa contable a los criterios fiscales establecidos en la Ley 27/2014 y Reglamento RD 634/2015 del Impuesto sobre Sociedades.

Así lo expresa el artículo 10.3 de la LIS, cuando establece que:

(...) "la base imponible del Impuesto se calculará, corrigiendo, mediante la aplicación de los preceptos establecidos en la propia LIS, el resultado contable determinado de acuerdo con las normas previstas en el Código de Comercio, en las demás leyes relativas a dicha determinación y en las disposiciones que se dicten en desarrollo de las citadas normas" (...)

En la normativa del Impuesto sobre Sociedades (Ley 27/2014 LIS), existe un artículo de todos conocido (artículo 15 LIS) que enumera una serie de gastos que NO podrán ser deducidos en la determinación de la base imponible del Impuesto; entre ellos encontramos:

- *El propio registro contable del Impuesto sobre Sociedades.*
- *Multas y sanciones penales y administrativas, los recargos del período ejecutivo y el recargo por declaración extemporánea sin requerimiento previo.*
- *Pérdidas del juego.*
- *Donativos y liberalidades.*
- *Gastos de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico.*
- *Otros.*

De un estudio del artículo 15 referido, observamos que no se establece específicamente la no deducibilidad de este tipo de gastos, por lo que en todo caso cabría preguntarse si las costas impuestas a una determinada empresa en un procedimiento judicial pueden ser incluidas dentro de los denominados "gastos de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico", señalados como no deducibles en el artículo 15.f) de la LIS.

Costas

A este respecto, la Dirección General de Tributos (DGT) en su consulta vinculante V3145-2016, de 6 de julio de 2016, fundamenta su conclusión en la regulación de las costas procesales dimanantes de un proceso penal, que se encuentra en los artículos 123 y siguientes de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y en los artículos 239 y siguientes del Real decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, concluyendo que:

En la medida en que conforme a la regulación anterior no se trata de una multa o sanción penal o administrativa, tampoco se trata de gastos que deriven de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico ni se establece especificidad alguna en el artículo 15 de la LIS respecto del pago de las costas, deben considerarse como gastos fiscalmente deducibles siempre que se cumplan los restantes requisitos para la deducción de gastos en el Impuesto sobre Sociedades

Hasta siempre, amigo



Dicen que se nos van los mejores. ¿Frases hechas? Podría ser, pero en este caso, con toda seguridad, querido Antonio, tú eres de los mejores, sin duda alguna.

El pasado día 18 de Junio fallecía Antonio Olivenza Pozas. Analizar y plasmar aquí su curriculum es largo, y como lo han hecho los medios de comunicación de manera amplia, holgada y justa, nos limitaremos a dar unos datos y, eso sí, a poner de relieve algunas cuestiones que, consideramos dentro de nuestro ámbito, importantes comentar en este momento.

Enfermero de profesión, dedicado a la actividad política, Antonio fue Concejal y Primer teniente de alcalde de Plasencia, Diputado nacional y provincial, Senador, Parlamentario autonómico, Director general de nuestra comunidad autónoma, es decir, un servidor público con un amplio y brillante compromiso dedicado al trabajo en favor de la comunidad.

En el ámbito empresarial fue Vicepresidente de Pymecon y miembro del Pleno de la Cámara de Comercio e Industria de la provincia de Cáceres, donde nos dejó destellos

inequívocos de su personalidad, su visión estratégica y su empuje. Las intervenciones de Antonio eran con argumentos elaborados, uniformes y estructurados. Tuvimos oportunidad en varias ocasiones de escuchar sus propuestas siempre dirigidas a defender el interés general del sector discrepando razonadamente de algunas decisiones que se tomaban por la administración y que a la pymes no le eran nada favorables. Su interés era el interés general y su camino para alcanzarlo la línea recta, de frente y por derecho, aunque, en ocasiones, no era cómodo escucharle ni para él explicitar lo que pensaba y sentía que tenía que decir. Aporto mucha experiencia, sosiego en momentos difíciles e impulso a toda la acción. Antonio veía en el corto pero sobre todo en el medio y largo plazo y eso, que no es común, ponía de relieve que su presencia entre nosotros era algo más que necesaria.

Persona educada, inteligente, brillante, trabajadora y comprometida; amiga de sus amigos. Antonio es de las personas que con su palabra y con sus hechos ha cultivado la amistad. Si le llamabas acudía, sin dudarlo.

Ha sido capaz de demostrar que, por encima de la ideología, están las personas, los afectos, la lealtad y la amistad. Y lo más importante deja amigos, muchos amigos, de toda condición, pensamiento y trayectoria que le vamos a echar mucho de menos porque, efectivamente, se ha ido uno de los mejores.

*Nuestro pésame para su esposa e hijos,
su familia y amigos.*

*Descansa en Paz querido amigo, querido Antonio.
Hasta siempre.*

Asamblea FEP

Se celebró la correspondiente Asamblea de nuestra Federación en la que se rindieron cuentas tanto de las actividades como de los resultados económicos del pasado ejercicio 2018. Así mismo se proyectaron y presupuestaron las principales líneas de acción, medidas y proyectos para el presente año.

Acudieron un nutrido grupo de empresarios que representando a sus empresas, asociaciones, gremios, grupos o colectivos dieron su respaldo a lo planteado. Recordar que nuestra FEP es la suma tanto de empresarios s y empresas a título individual como de asociaciones empresariales tanto territoriales como sectoriales.

Adicionalmente se abordaron otros temas de interés empresarial y/o de actualidad que planteados por los presentes fueron respondidos, comentados y acordados, según el caso, por los miembros de la referida Asamblea.



Las cuenta bancarias y su bloqueo.

Esta es una pregunta muy habitual, que se viene repitiendo desde 2015, pues en Abril de dicho año finalizaba el plazo máximo de cinco años que la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, establecía en su Disposición transitoria séptima para que los sujetos obligados (en este caso bancos y entidades financieras) aplicarán a todos sus clientes existentes las medidas de diligencia debida establecidas en el Capítulo II de la citada Ley 10/2010, de 28 de abril.

Y con cierta frecuencia, cuando los bancos inician procesos para actualizar los datos de sus clientes, recibimos en nuestro domicilio, o en nuestro e-mail o app, un aviso de nuestro banco, en el que se nos requiere actualizar datos o aportar documentación, con la advertencia de que, si no cumplimos con ese trámite, nuestra cuenta quedará bloqueada. Según el Banco de España, para bloquear una cuenta, el banco deberá tener una causa justificada y avisar al titular para evitar los posibles perjuicios derivados de la devolución de ingresos o recibos. Una vez avisado previamente el titular, la entidad podrá bloquear la cuenta si existe una causa justificada.

El Banco de España establece, fundamentalmente, dos causas justificadas. Una es la referida a la existencia de discrepancias entre cotitulares, que suele producirse en casos de herencia. Si los herederos de los titulares dan al banco instrucciones contradictorias, el banco debe adoptar una postura neutral, sin favorecer a ninguno de ellos y, en caso que resulte indispensable, puede bloquear la cuenta avisando de su decisión a todos los titulares, hasta que se produzca un acuerdo entre ellos o una decisión judicial.

La otra, que es la que aquí nos interesa, se refiere a la falta de entrega de la documentación solicitada. La normativa de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo exige a los bancos solicitar la documentación que considere necesaria para identificación y seguimiento del titular de la cuenta y de sus operaciones, por lo que si el titular no atiende la petición, el bloqueo de la cuenta se considera justificado.

A este respecto, la Memoria del Departamento de Conducta de Mercado y Reclamaciones del Banco de España considera justificado el bloqueo motivado por exigencias derivadas del cumplimiento de la normativa de



diseño web - imagen corporativa - cartelería gran formato - rotulación señalética - lonas publicitarias y de obra
reclamos publicitarios - publicidad en prensa - revistas profesionales - libros y publicaciones - papelería - consumibles



internortex
COMUNICACIÓN GLOBAL

Puerto Benavente 10, bajo
10600 PLASENCIA (Cáceres)
Tfno. 927 414 170 - Fax 927 424 577
www.internortex.com - info@internortex.com

blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. La Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, establece en su artículo 5 que los sujetos obligados deben obtener información sobre el propósito y la índole prevista de la relación de negocios, así como recabar de sus clientes información a fin de conocer la naturaleza de su actividad profesional o empresarial y de adoptar medidas que permitan comprobar razonablemente la veracidad de la información.

Y el artículo 6 impone a las entidades la aplicación de medidas de seguimiento continuo de la relación de negocios, incluido el escrutinio de las operaciones efectuadas a lo largo de dicha relación.

Por otra parte, el artículo 7.3 señala que los sujetos obligados no establecerán relaciones de negocio ni ejecutarán operaciones cuando no puedan aplicar las medidas de diligencia debida que prevé la ley, poniendo fin a la relación de negocio cuando no puedan aplicar dichas medidas, al tiempo que señala que la negativa de las entidades a establecer relaciones de negocio o a ejecutar operaciones o la terminación de la relación por no poder aplicar las medidas de diligencia debida no conllevarán, salvo que medie enriquecimiento injusto, ningún tipo de responsabilidad para la entidad.

Estas obligaciones fueron desarrolladas por el Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, cuyo artículo 11 exige a las entidades, a su vez, que apliquen medidas de seguimiento continuo de la relación de negocios, incluido el escrutinio de las operaciones efectuadas a lo largo de la relación, a fin de garantizar que coinciden con la actividad profesional o empresarial del cliente y con sus antecedentes operativos, así como que se aseguren de que los documentos, datos e informaciones obtenidos como consecuencia de la aplicación de las medidas de debida diligencia se mantengan actualizados y se encuentren vigentes.

Por último, indicar que el Departamento de Conducta de Mercado y Reclamaciones del Banco de España considera que la actuación consistente en el bloqueo unilateral de la cuenta (dando aviso al cliente y justificando su proceder) - esto es, la observancia de la normativa y de las obligaciones legales que le afectan, y en concreto la diligencia exigida respecto al cumplimiento de la normativa de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo - no puede ser considerada apartada de las buenas prácticas financieras, y puede realizarse.

En definitiva, y a la vista de lo anterior, podemos decir que la respuesta a la pregunta es positiva.



Revalorización voluntaria de los activos de la sociedad. Efecto fiscal



Si una sociedad dispone entre su inmovilizado de inmuebles adquiridos hace mucho tiempo, ya se trate de terrenos o edificaciones, normalmente valorados a un precio inferior (muy inferior) a su valor de mercado, es habitual preguntarse si deberían valorarse por su valor real y así reflejar mejor el verdadero patrimonio de la sociedad.

En este sentido, debemos tener en cuenta que la normativa contable no permite la revalorización del inmovilizado con carácter general, salvo que se realice en virtud de una norma legal o reglamentaria. Así, la norma de registro y valoración 2ª del Plan General de Contabilidad establece que con posterioridad a su reconocimiento inicial, los elementos del inmovilizado material se valorarán por su precio de adquisición o coste de producción menos la amortización acumulada y, en su caso, el importe acumulado de las correcciones valorativas por deterioro reconocidas. En la misma línea se postula la resolución de 1 de marzo de 2013, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se dictan normas de registro y valoración del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, que sólo contempla modificaciones al alza en el valor posterior de los elementos de inmovilizado en caso de renovación,

ampliación y mejora. No obstante, en caso de infringir la normativa contable y proceder a una revaloración del inmovilizado material, sea arbitraria o no, el artículo 17.1 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (LIS), establece lo siguiente:

1. Los elementos patrimoniales se valorarán de acuerdo con los criterios previstos en el Código de Comercio, corregidos por la aplicación de los preceptos establecidos en esta Ley.

No obstante, las variaciones de valor originadas por aplicación del criterio del valor razonable no tendrán efectos fiscales mientras no deban imputarse a la cuenta de pérdidas y ganancias, sin perjuicio de lo señalado en la letra l) del artículo 15 de esta Ley, o mientras no deban imputarse a una cuenta de reservas si así lo establece una norma legal o reglamentaria.

El importe de las revalorizaciones contables no se integrará en la base imponible, excepto cuando se lleven a cabo en virtud de normas legales o reglamentarias que obliguen a incluir su importe en la cuenta de pérdidas y ganancias. El importe de la revalorización no integrada en la base imponible no determinará un mayor valor, a efectos



Invierte en tu futuro

Formación de Calidad

www.academiaatenea.es

Clases particulares de Informática

¡Más de 30 años contigo!

Telf. 927 41 83 37

Mail: info@academiaatenea.com

fiscales, de los elementos revalorizados. Por tanto, en caso de llevar a cabo una revalorización voluntaria de los inmuebles, sin que la misma se realice en virtud de una norma legal o reglamentaria, tal revalorización no tendrá efectos fiscales.

Esto implica que si la entidad efectúa la revalorización del inmueble, en esta operación no se genera renta a efectos de determinar la base imponible del período impositivo en el que se realiza la revalorización y, por otra parte, los ingresos y gastos derivados de ese elemento se determinarán a efectos fiscales sobre el mismo valor que tenían con anterioridad a la realización de la revalorización, lo cual supone tener que efectuar los correspondientes ajustes al resultado contable al objeto de determinar la base imponible de cada ejercicio en el que se computen los ingresos o gastos contables procedentes de los elementos revalorizados.

Pero además, en caso de proceder a una revalorización contable, el artículo 122 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades establece la obligación de mencionar en la memoria de las cuentas anuales sobre el importe de la revalorización, los elementos afectados y el período impositivo en que se practicaron.

La citada mención deberá realizarse en todas y cada una de las memorias correspondientes a los ejercicios en



que los elementos revalorizados se hallen en el patrimonio del contribuyente, de lo contrario, su incumplimiento constituirá infracción tributaria grave, sancionada con una multa pecuniaria proporcional del 5 por ciento del importe de la revalorización, cuyo pago no determinará que el citado importe se incorpore, a efectos fiscales, al valor del elemento patrimonial objeto de la revalorización.

Por último, indicar que de manera excepcional, a veces, el legislador aprueba por su efecto recaudatorio una serie de normas encaminadas a la actualización de los balances, de forma que se pueda ajustar el valor contable de todos o parte de los activos a su valor real actual a partir de unos coeficientes de actualización que tienen en cuenta el aumento del coste de la vida originado por la inflación. La última actualización de balances en nuestro país fue aprobada por la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, por la que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica



ASESORÍA // CONSULTORÍA // SEGUROS
FORMACIÓN // IMAGEN // SOLUCIONES TIC

927 423 318

Puerta Berrozana 10, bajo 10600 Plasencia (Cáceres) // info@serplase.com
www.serplase.com



El cargo de administrador retribuido. Mención estatutaria y deducibilidad



Para que la retribución satisfecha a los administradores sea deducible en el Impuesto sobre Sociedades es necesario que el cargo de administrador aparezca como retribuido en los estatutos de la sociedad. Si bien, como nos recuerda una reciente resolución del Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), no es suficiente con una simple mención del carácter retributivo del cargo de administrador.

¿Cuándo es deducible la retribución de los administradores?

De acuerdo con la resolución 3295/2016 de 9 de abril de 2019, que reitera el criterio ya mantenido por el TEAC en la resolución 3319/16 de 5 de mayo de 2018:

La deducibilidad de las retribuciones a los administradores exige que conste en los estatutos el carácter retribuido del cargo de administrador y que dicha retribución se establezca en los estatutos con “certeza”. Ello requiere que los estatutos precisen el concreto sistema retributivo. Recordemos que el artículo 15.1.e) de la Ley del Impuesto sobre Sociedades establece como gastos no deducibles los donativos y liberalidades, de los que expresamente se exceptúa a las retribuciones a los administradores. Ahora bien, para que sea un gasto deducible es necesario que la remuneración de los administradores cumpla la legalidad vigente, esto es, que no se considere el cargo de administrador gratuito, como estipula por defecto el artículo 217 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital salvo mención expresa en los

estatutos de la sociedad. Precisamente es habitual que la Inspección aluda a la exigua redacción sobre el sistema retributivo del cargo de administrador reflejado en los estatutos para no admitir la deducibilidad de la remuneración satisfecha a los administradores, de ahí la elevada litigiosidad sobre este tema.

Es por ello la importancia que tiene esta resolución del TEAC al establecer el alcance necesario de la mención del sistema retributivo del cargo de administrador para que el mismo no se considere una liberalidad en el Impuesto sobre Sociedades.

Resolución

Además, si en la resolución 3319/16 de 5 de mayo de 2018 se analizaba un supuesto muy utilizado en la práctica como es la retribución mediante una cantidad fija anual, en la resolución 3295/2016 de 9 de abril de 2019 el TEAC va un paso más allá y da respuesta a otro sistema retributivo bastante aplicado por las empresas, como es la retribución mediante una participación en los beneficios de la sociedad.

Retribución mediante una cantidad fija

La resolución 3319/16 de 5 de mayo de 2018 establece:

[...] en el supuesto de que se estipule en los estatutos una cantidad fija a concretar cada año por la Junta General de Accionistas de la entidad, ha de admitirse la deducibilidad del gasto correspondiente en el ejercicio, siempre que conste el acuerdo de la Junta en el que se aprueba tal dotación.

Por tanto, por mucho que diga la AEAT, no es necesario que se indique ninguna cantidad ni ningún intervalo o límite. El tribunal remarca también que la cuestión no se centra en la "necesidad" del gasto como a veces se pretende, sino en su "legalidad", es decir, si cumple los requisitos estipulados en la legislación mercantil.

Acta

En concreto el TEAC considera que sí es deducible la remuneración de los administradores cuando los estatutos establecen que el Consejo de Administración será retribuido con una cantidad alzada que determinará la Junta General de accionistas para cada ejercicio, con la condición de que efectivamente la Junta General acuerde el importe anual dedicado a la remuneración de los administradores, acuerdo que deberá ser recogido en la correspondiente acta. Por un lado, no deja lugar a dudas de que se fija un sistema de retribución, "una cantidad fija de dinero", y por otro, un procedimiento para su determinación, "por acuerdo de la junta general fijado anualmente". El tribunal manifiesta que el precepto estatutario podría haber sido más concreto, completando la determinación de la cuantía con unos criterios generales que sirvieran de base para su fijación, no tanto en interés de los accionistas sino en interés de los propios administradores, sin que por ello deba denegarse la deducibilidad.

Retribución mediante una participación en los beneficios de la sociedad

La resolución 3295/2016 de 9 de abril de 2019 establece:

[...] en el supuesto de que el sistema elegido sea una participación en los beneficios de la sociedad se determine perfectamente en los estatutos el porcentaje, no bastando con la fijación de un límite máximo de esa participación;

En este caso el tribunal no considera válida la previsión estatutaria que señala que la Junta determinará su forma de distribución y la cuantía total que sumados todos los conceptos no podrá exceder del 10% de los beneficios líquidos de cada ejercicio o de los límites que legalmente se hayan establecido en aplicación de las disposiciones que regulan la materia y con especial observancia de lo dispuesto en la Ley aplicable.

Resolución

De acuerdo con el Tribunal, esta redacción no contempla ni el sistema de retribución ni un procedimiento para su determinación, por lo que no cumple con los requisitos que permitirían considerar deducibles, en el IS, las remuneraciones de los Administradores de dicha sociedad, dado que, aunque pudiera entenderse que se establece como obligatorio satisfacerles alguna cantidad, no recoge una concreta modalidad de retribución, sino que únicamente prevé un límite cuantitativo máximo de la misma; límite máximo que no es suficiente a los efectos de permitir la deducibilidad de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, dado que si el sistema retributivo elegido es el de un porcentaje de participación en los beneficios de la entidad, dicho porcentaje esté perfectamente determinado.

Tenga en cuenta que para que la remuneración a los administradores pueda considerarse como gasto necesario para obtener los ingresos y, por tanto, deducible de la base imponible del IS en virtud de su normativa, no basta con que dicho gasto se haya efectivamente producido, sino que es condición necesaria que los estatutos de la sociedad hayan establecido su cuantía de forma determinada o perfectamente determinable.

Estrés térmico en el trabajo



Con la llegada del verano y las altas temperaturas, aparecen los primeros síntomas de estrés térmico por calor. Esto es especialmente grave en los trabajos al aire libre (agricultura, construcción, etc.). También hay que tener especial cuidado en trabajos con elementos que desprenden mucho calor pues estas condiciones de trabajo pueden provocar algo más que incomodidad, pudiendo afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

“El estrés térmico corresponde a la carga neta de calor a la que los trabajadores están expuestos y que resulta de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y las características de la ropa que llevan. La sobrecarga térmica es la respuesta fisiológica del cuerpo humano al estrés térmico y corresponde al coste que le supone al cuerpo humano el ajuste necesario para mantener la temperatura interna en el rango adecuado” (Fuente NTP 922). Para combatir el calor es importante mantenerse hidratado y por esta razón desde PREVEEX lanzamos esta campaña.

EFFECTOS SOBRE LA SALUD DE LA EXPOSICIÓN AL CALOR.

El estrés térmico por calor genera varios tipos de riesgos que pueden originar diversos daños a la salud. A continuación se muestran las principales dolencias causadas por el calor:

- *Erupción cutánea: la piel permanece mojada debido a la excesiva sudoración, lo que provoca irritación. Se recomienda secar la piel y utilizar ropa suelta.*
- *Calambres: motivados por la pérdida excesiva de sales, por la sudoración excesiva o a una ingesta de grandes cantidades de agua sin reponer las sales perdidas con el*

sudor. Se recomienda beber agua con sales o bebidas isotónicas y descansar en un lugar fresco.

- *Síncope: al estar de pie o inmóvil en un ambiente caluroso durante mucho tiempo, un cambio brusco de postura puede provocar una bajada de tensión y una disminución del caudal sanguíneo que llega al cerebro. Se recomienda moverse o realizar alguna actividad para facilitar el retorno venoso al corazón. En caso de que ocurra, se debe mantener a la persona tumbada con las piernas en alto.*

- *Deshidratación: se debe a la pérdida excesiva de agua y electrolitos a través de la sudoración, provocada por una exposición prolongada al calor. Se recomienda beber pequeñas cantidades de agua cada media hora, aunque no se tenga sed. Además de ingerir una cantidad adecuada de sal con las comidas.*

- *Agotamiento: se produce cuando existe una gran deshidratación. Puede desembocar en golpe de calor.*

- *Golpe de calor: se produce un fallo del sistema de termorregulación fisiológica. El cuerpo utiliza sus defensas en intentar combatir la hipertermia (aumento de la temperatura corporal por encima de lo normal). Puede provocar daños en el sistema nervioso central, riñones, hígado, etc. Es necesaria asistencia médica.*

TRABAJOS QUE SE VEN AFECTADOS POR EL ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR

- *TRABAJOS EN SITIOS CERRADOS O SEMICERRADOS: con parámetros de calor y humedad elevados, originados por el mismo proceso de trabajo o bien debidos a las condiciones climáticas de la zona si no se dispone de medios para evitarlos. Lugares donde el calor y la humedad no son tan elevados pero, sin embargo, se realiza una actividad física intensa o donde*

se utilicen equipos de protección individual o ropa de trabajo que impida la eliminación del calor corporal.

- **TRABAJOS AL AIRE LIBRE:** el estrés térmico en los trabajos al aire libre puede ser especialmente peligroso, ya que al tratarse de periodos puntuales, los días de más calor del verano, no suele haber medidas de prevención previstas.

MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES:

- Informa a tu superior si alguna vez has tenido problemas con el calor.
- Adapta el ritmo de trabajo a tu capacidad de soportar el calor.
- Descansa en lugares frescos. Si comienzas a sentirte mal, cesa la actividad y descansa en lugar fresco hasta que te recuperes.
- Es importante ingerir líquidos antes, durante y después de la exposición al sol. Debes aumentar el consumo de agua o bebidas isotónicas, beber frecuentemente y no esperar a tener sed.
- Evita las comidas grasientas. Come frutas y verduras. Toma sal con las comidas.
- Evita el consumo de alcohol, las bebidas con cafeína y las muy azucaradas, para disminuir la pérdida de agua y evitar la vasodilatación.
- Utiliza ropa suelta, de tejidos frescos y colores claros. Protégete la cabeza del sol con sombreros o gorras.
- Si vas a coger el coche, intenta conseguir una adecuada temperatura interior, ya que conducir con una temperatura elevada puede causar somnolencia

MEDIDAS PREVENTIVAS ADICIONALES PARA TRABAJOS AL AIRE LIBRE, EN VERANO Y ESPECIALMENTE EN DÍAS DE MUCHO CALOR

- Utiliza pantalones largos y camisas de manga larga, no ajustados, de tejidos finos y colores claros, además de sombreros o gorras, para protegerte de la radiación solar

y minimizar el riesgo de sufrir cáncer de piel.

- Presta atención a la previsión meteorológica para planificar el trabajo.
- Realiza las tareas que requieran un mayor esfuerzo físico en los momentos de menor calor de la jornada de trabajo.

MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR POR EL EMPRESARIO

- No esperes a que tus trabajadores muestren molestias para actuar.
- Proporciona formación e información a tus trabajadores sobre los riesgos, efectos y medidas preventivas, para que sepan reconocer los primeros síntomas de las afecciones del calor, tanto en ellos mismos como en sus compañeros, y aplicar los primeros auxilios cuando sea necesario.
- Permite un periodo de adaptación para que los trabajadores se aclimaten al calor de acuerdo al esfuerzo físico que vayan a realizar.
- Planifica el desarrollo de las tareas de modo que las actividades más intensas se realicen en las horas de menos calor.
- Establece rotaciones de personal para reducir el tiempo de exposición al calor
- Permite que tus trabajadores controlen su ritmo de trabajo
- Fomenta el trabajo en equipo, evitando los trabajos individuales
- Garantiza a tus trabajadores una vigilancia de la salud específica
- Protege la zona de trabajo del sol, dispón de sitios de descanso frescos y permite a los trabajadores descansar cuando lo necesiten.
- Proporcionar agua fresca y concienciar a los trabajadores para que la beban con frecuencia.



CEPYME

negociación de los convenios colectivos

representación y defensa de los intereses del empresario ante la administración

tramitación de subvenciones, asesoramiento jurídico, fiscal, económico, comercial y financiero

planes de formación para empresarios, autónomos, trabajadores y desempleados

convenios con proveedores financieros y de servicios, con condiciones especiales para afiliados

asesoría en consumo y representación del empresariado ante la OMIC

asesoramiento comercial

Federación Empresarial Placentina

Avda. Juan Carlos I, nº15, Entreplanta

Teléf. 927 413 600 - 927 414 964 - Fax 927 424 936

10600 PLASENCIA (Cáceres)

www.feplacentina.com · e-mail: info@feplacentina.com