

# EFFECTOS LEGALES DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA

**JOAN GARCÍA GINÉ**

*Licenciado en ADE y MBA por ESADE*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: doña Ana María MARTÍNEZ PINA, don Vicente CONDOR LÓPEZ, doña María Antonia GARCÍA BENAÚ, don Carlos PUIG DE TRAVY y don Rafael CÁMARA RODRÍGUEZ-VALENZUELA.

## **Extracto:**

UNO de los criterios más habituales para clasificar las empresas es en función de su tamaño. A su vez, el tamaño de una empresa se mide fundamentalmente mediante tres variables: el activo, las ventas y la plantilla. A partir del tamaño, se suele hablar de tres grandes categorías de empresas: las microempresas, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y las grandes empresas. Pero estas grandes categorías no son conceptos unívocos, ya que dependiendo de la legislación de cada país y de la normativa específica de las diferentes ramas del derecho que regulan el funcionamiento de la empresa, los umbrales que definen las fronteras entre las tres grandes categorías fluctúan notablemente. Y esto tiene claras consecuencias en los derechos y en las obligaciones jurídicas que recaen sobre las empresas. El objetivo de este trabajo es triple: primero, conocer las definiciones de microempresa, PYME y gran empresa según la legislación española en vigor; segundo, entender las variables que se usan para medir el tamaño de la empresa; y en tercer lugar, el objetivo más importante es saber los derechos y las obligaciones legales principales que se derivan del tamaño de una empresa en los diferentes ámbitos legales: fiscal (impuesto sobre sociedades, impuesto sobre el valor añadido, impuesto sobre actividades económicas), mercantil (contable, auditoría de cuentas, concurso de acreedores), laboral y ayudas públicas.

Después del análisis se pueden extraer las siguientes conclusiones principales:

- La variable de las ventas (importe neto de la cifra de negocios) es la más usada, excepto en el ámbito laboral, donde lo es la plantilla. La variable activos o balance total es la menos usada.
- El empresario tiene cierto margen de maniobra para dimensionar la plantilla legal mediante diversas fórmulas de contratación de personal por la vía mercantil.
- A medida que aumenta el tamaño de una empresa generalmente aumentan sus obligaciones y se limitan sus derechos.

.../...

.../...

- Para facilitar la gestión empresarial, entre otras cosas, sería deseable que existiese una única definición legal de microempresa, PYME y gran empresa. Y, a partir de ahí, que la diferente normativa que establece derechos y obligaciones en función del tamaño de la empresa se vinculase a esa definición legal y no se estableciesen límites ad hoc para cada norma.

**Palabras clave:** balance total, gran empresa, importe neto de la cifra de negocios (INCF), microempresa, plantilla y PYME.

# LEGAL EFFECTS OF FIRM SIZE

**JOAN GARCÍA GINÉ**

*Licenciado en ADE y MBA por ESADE*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: doña Ana María MARTÍNEZ PINA, don Vicente CONDOR LÓPEZ, doña María Antonia GARCÍA BENAÚ, don Carlos PUIG DE TRAVY y don Rafael CÁMARA RODRÍGUEZ-VALENZUELA.

## **Abstract:**

ONE of the most common criteria for classifying companies is based on their size. In turn, the size of an enterprise is measured primarily by three variables: assets, sales and staff. Starting from size, we often speak of three major categories of firms: microcompanies, small and medium-sized enterprises (SMEs) and large companies. But these broad categories are not univocal concepts, because depending on the laws of each country and the specific regulations of the different branches of law governing the operation of the company, the thresholds defining the boundaries between the three main categories fluctuate remarkably. And this has clear consequences for the legal rights and obligations incumbent on enterprises. The aim of this work is threefold: first to know definitions of microcompany, SME and large company under Spanish law in force; second to understand variables that are used to measure the size of the company; and third the most important objective is to know the main legal rights and obligations arising from firm size in different legal areas: fiscal (corporate tax, value added tax, business tax), commercial (accounting, audit, bankruptcy), labor and public aids.

After analysis we can draw out the following main conclusions:

- The variable sales (net turnover) is the most widely used, except in the workplace, where it is staff. The variable assets or total balance sheet is less used.
- The employer has some leeway to size the legal workforce through various hiring formulas via commercial law.
- As you increase the size of a company generally increase their obligations and their rights are limited.
- To facilitate the management, among other things, it would be desirable that there were a single legal definition of microcompany, SME and large enterprises. And, from

.../...

.../...

there, to the limits set different rights and obligations according to the size of the company is to be linked to the legal definition and no ad hoc limits be established for each rule.

**Keywords:** total balance sheet, large business, net revenues (INCF), microenterprise, staff and SMEs.

# Sumario

1. Objetivos del trabajo.
2. Criterios habitualmente utilizados para cuantificar la dimensión de una empresa.
  - 2.1. Balance total.
  - 2.2. Importe neto de la cifra de negocios.
  - 2.3. Plantilla.
3. Normativa de la Unión Europea.
4. Ámbitos de la legislación española donde se emplea el tamaño de la empresa para delimitar sus derechos y obligaciones.
  - 4.1. Ámbito fiscal.
  - 4.2. Ámbito mercantil.
  - 4.3. Ámbito laboral.
  - 4.4. Ámbito de ayudas públicas.
5. Conclusiones.
6. Anexos.

## 1. OBJETIVOS DEL TRABAJO

Habitualmente podemos oír y leer en los medios de comunicación diferentes denominaciones o conceptos con los que se categorizan a las empresas. Se entiende por empresa cualquier entidad, independientemente de su naturaleza jurídica, que ejerza una actividad económica. Se suele hablar de tres grandes categorías de empresa en función de su tamaño, pero sin saber detalladamente cuáles son sus definiciones y cuáles son las fronteras que delimitan unas de otras:

- Microempresa.
- Pequeña y mediana empresa (PYME).
- Gran empresa.

Los objetivos de este trabajo son los siguientes:

- Clarificar, desde un punto de vista legal, estos conceptos de empresa. Veremos que las definiciones varían sustancialmente en función de cuál sea la rama del derecho por donde nos movamos. En el ámbito de las relaciones privadas estos conceptos son todavía más flexibles o incluso ni siquiera se definen explícitamente. Por ejemplo, una empresa que ha programado un *software* de gestión para PYMES, lo venderá a cualquier empresa que quiera comprarlo, independientemente del tamaño del cliente potencial interesado.
- Conocer las variables que se usan para medir el tamaño de la empresa.
- Exponer los derechos y obligaciones principales que se derivan para la empresa en diversos ámbitos legales en función de su tamaño. No se pretende ser exhaustivo dado que el análisis de todos los derechos y obligaciones legales excedería de los límites que necesariamente debe cumplir este trabajo de acuerdo con las bases de la convocatoria.

El enfoque de este trabajo es eminentemente práctico ya que pretende ser una guía útil y de fácil consulta para los directivos de las empresas. Por esta razón se presenta al *Premio Estudios Financieros 2012* en la modalidad de *Contabilidad y Administración de Empresas* porque aunque trate aspectos de diferentes ámbitos del derecho, el enfoque se dirige a la administración y gestión de empresas.

Todo el análisis que viene a continuación está realizado con base en la legislación en vigor a la fecha de la terminación de este trabajo, o sea, en abril de 2012. Generalmente los artículos de la nor-

mativa que se citan en cada punto se reproducen literalmente en letra cursiva al final del mismo para evitar la explicación innecesaria de detalles que pueden entenderse con la simple y directa lectura del articulado.

## 2. CRITERIOS HABITUALMENTE UTILIZADOS PARA CUANTIFICAR LA DIMENSIÓN DE UNA EMPRESA

Si desde un punto de vista de la gestión empresarial hay muchas variables, tanto financieras como no financieras, para medir el tamaño de una compañía (por ejemplo, cuota de mercado, capitalización bursátil, cartera de pedidos, volumen de producción en unidades físicas, número de países donde está implantada, etc.), a nivel legal a la hora de precisar el tamaño de una empresa se suelen utilizar principalmente tres parámetros o magnitudes que están correlacionadas con la dimensión de la empresa y también en la práctica suelen ser directamente proporcionales entre sí, a saber: activo, ventas y plantilla.

### 2.1. Balance total

La norma 6.<sup>a</sup> de elaboración de las cuentas anuales de la tercera parte del Plan General de Contabilidad (PGC), aprobado mediante el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, publicado en el BOE el día 20 de noviembre de 2007, define la formulación del balance. Numéricamente el total activo del balance al cierre de un ejercicio es igual al total patrimonio neto y pasivo a la misma fecha. La cifra utilizada del total activo, que nos da directamente la contabilidad, son los bienes y derechos que tiene la empresa, son las inversiones realizadas en activos corrientes y no corrientes a los que la empresa debe sacar un rendimiento económico. El balance es un documento que se integra en las cuentas anuales, según dice la norma 1.<sup>a</sup> de elaboración de las mismas, junto con la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria.

Hay sectores económicos intensivos en capital donde se requiere una gran cantidad de inversión para desarrollar la actividad. Por ejemplo, el sector eléctrico, el sector ferroviario o el sector siderúrgico. En el lado opuesto, hay actividades que requieren muy poca inversión, como por ejemplo el sector de servicios empresariales (consultoría, auditoría, asesoría jurídica, etc.).

### 2.2. Importe neto de la cifra de negocios

Habitualmente hablamos de la cifra de ventas o de negocios de una empresa, del volumen de operaciones o de actividad, del importe de la facturación o de los ingresos, etc., para referirnos al valor de los productos (bienes y servicios) que crea una empresa y lo que sus clientes están dispuestos a pagar por ellos. Desde un punto de vista económico, esta cifra es la magnitud más universalmente aceptada para cuantificar el tamaño o dimensión de una empresa por expresar su vinculación directa con el mercado al que se dirige.

El artículo 35.2 del Código de Comercio y la norma 11.<sup>a</sup> de elaboración de las cuentas anuales de la tercera parte del PGC define el método de cálculo del importe neto de la cifra anual de negocios (INCN). Este se determinará deduciendo del importe de las ventas de los productos y de las prestaciones de servicios u otros ingresos correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, el importe de cualquier descuento (bonificaciones y demás reducciones sobre las ventas) y el del impuesto sobre el valor añadido y otros impuestos directamente relacionados con las mismas, que deban ser objeto de repercusión. Cogiendo el cuadro de cuentas de la cuarta parte del PGC, el INCN equivaldría al saldo de las cuentas del subgrupo 70 (ventas de mercaderías, de producción propia, de servicios, etc.).

### 2.3. Plantilla

Hablamos normalmente de la plantilla, del personal o del número de trabajadores o empleados de una empresa. La norma 12.<sup>a</sup> de elaboración de las cuentas anuales de la tercera parte del PGC dice que para la determinación del número medio de trabajadores se considerarán todas aquellas personas que tengan o hayan tenido alguna relación laboral con la empresa durante el ejercicio, promediadas según el tiempo durante el cual hayan prestado sus servicios. A veces esta cifra pueda estar distorsionada a la baja debido a las políticas de contratación de la empresa con trabajadores autónomos dependientes, con empresas de trabajo temporal, con empresas subcontratadas, etc. que sirven para cubrir puestos de trabajo estables con personas sin contrato laboral.

Desde un punto de vista político esta cifra es muy importante por el impacto social que tiene el empleo en el mundo actual. Así, cuando se realiza una inversión se habla más de los puestos de trabajo (directos e indirectos) que va a generar que del importe de la inversión propiamente dicho. Y cuando una empresa está en dificultades, el foco se centra fundamentalmente en los puestos de trabajo (directos e indirectos) que están en riesgo de perderse, más que en los otros efectos negativos que provoca la situación de crisis empresarial.

Hay sectores económicos intensivos en mano de obra donde se requiere una gran cantidad del factor trabajo para desarrollar la actividad. Por ejemplo, el sector agrícola, el sector textil o el sector turístico.

## 3. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA

Dada la proliferación de definiciones de pequeñas y medianas empresas utilizadas en el ámbito comunitario y en cada uno de los Estados miembros, contraria a la lógica de un mercado único sin fronteras interiores, la Unión Europea reguló este tema mediante la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea L 124/36, de 20 de mayo de 2003.

La definición precisa la calificación de las PYMES y el concepto de microempresa. Se pretende reforzar así la eficacia de los programas y las políticas comunitarios destinados a estas empresas.



También se trata de evitar que las empresas cuyo poder económico sea superior al de una verdadera PYME puedan aprovecharse de los mecanismos de apoyo destinados específicamente a estas. Es decir, que una PYME debe ser autónoma y no estar vinculada o integrada en un grupo de empresas que ejerza una posición de control sobre ella.

Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas se definen en función de dos criterios:

- El número de personas ocupadas o criterio de los efectivos: el artículo 5 lo define como el número de unidades de trabajo anual (UTA).
- Un criterio financiero, que puede ser alternativamente el volumen de negocios o el balance general anual, para tener en cuenta las características de las empresas en diferentes sectores de actividad.

Basándose en estos criterios, el artículo 2 define las tres categorías de empresas siguientes:

- Se define a una mediana empresa como una empresa que ocupa a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.
- Se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
- Se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.

Estos límites son máximos ya que los Estados miembros pueden fijar límites más bajos que los comunitarios para dirigir acciones hacia una categoría precisa de PYME.

A continuación se reproducen literalmente los citados artículos.

«**Artículo 2.** *Los efectivos y límites financieros que definen las categorías de empresas.*

1. La categoría de microempresas, pequeñas y medianas empresas (PYME) está constituida por las empresas que ocupan a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede de 50 millones de euros o cuyo balance general anual no excede de 43 millones de euros.

2. En la categoría de las PYME, se define a una pequeña empresa como una empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.

3. En la categoría de las PYME, se define a una microempresa como una empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 2 millones de euros.»

### «Artículo 5. *Los efectivos.*»

Los efectivos corresponden al número de unidades de trabajo anual (UTA), es decir, al número de personas que trabajan en la empresa en cuestión o por cuenta de dicha empresa a tiempo completo durante todo el año de que se trate. El trabajo de las personas que no trabajan todo el año, o trabajan a tiempo parcial, independientemente de la duración de su trabajo, o el trabajo estacional, se cuentan como fracciones de UTA. En los efectivos se contabiliza a las categorías siguientes:

- a) asalariados;
- b) personas que trabajan para la empresa, que tengan con ella un vínculo de subordinación y estén asimiladas a asalariados con arreglo al Derecho nacional;
- c) propietarios que dirigen su empresa;
- d) socios que ejerzan una actividad regular en la empresa y disfruten de ventajas financieras por parte de la empresa.

Los aprendices o alumnos de formación profesional con contrato de aprendizaje o formación profesional no se contabilizarán dentro de los efectivos. No se contabiliza la duración de los permisos de maternidad o de los permisos parentales.»

## 4. ÁMBITOS DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DONDE SE EMPLEA EL TAMAÑO DE LA EMPRESA PARA DELIMITAR SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES

### 4.1. **Ámbito fiscal**

La obligatoriedad de presentar autoliquidaciones periódicas puede ser, según el impuesto y el obligado tributario de que se trate:

- Trimestral, para los empresarios individuales y los profesionales en el método de Estimación Objetiva o en Estimación Directa, y para las sociedades y entes sin personalidad jurídica, en general.
- Mensual, para los empresarios individuales, los profesionales, las sociedades y entes sin personalidad jurídica con volumen de operaciones superior a 6.010.121,04 euros en 2011 (Grandes Empresas) y los sujetos pasivos del Impuesto sobre el Valor Añadido inscritos en el Registro de devolución mensual (REDEME), los que tributen en el Régimen especial del grupo de entidades y las Administraciones Públicas, incluida la Seguridad Social (con presupuesto anual anterior al ejercicio, mayor de 6.000.000 de euros).

Es decir, las empresas en general deben presentar autoliquidaciones periódicas trimestralmente, excepto en el caso de las calificadas como «Grandes Empresas» por la Agencia Estatal de Administra-

ción Tributaria (AEAT), que son aquellas empresas cuyo volumen de operaciones supere los 6.010.121,04 euros, que deben presentarlas mensualmente. Los datos a presentar harán referencia al mes anterior, salvo las excepciones señaladas a continuación con Mes  $t_{-3}$  (datos referidos a tres meses antes). Los impuestos y modelos afectados por la presentación mensual de las Grandes Empresas para el año 2012, según el calendario general del contribuyente elaborado por la AEAT, son los siguientes:

## Renta y Sociedades

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas.

Grandes Empresas ..... 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128

## IVA

Régimen General. Autoliquidación ..... 303

Grupo de entidades, modelo individual ..... 322

Declaración de operaciones incluidas en los libros registro del IVA e IGIC  
y otras operaciones ..... 340

Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias ..... 349

Grupo de entidades, modelo agregado ..... 353

Operaciones asimiladas a las importaciones ..... 380

## Impuesto sobre las primas de seguros

..... 430

## Impuestos especiales de fabricación <sup>1</sup>

Mes  $t-3$ . Grandes Empresas (\*) ..... 553, 554, 555, 556, 557, 558

Mes  $t_{-3}$ . Grandes Empresas ..... 561, 562, 563

Grandes Empresas ..... 560

(\*) ..... 564, 566

..... 570, 580

(\*) Los destinatarios registrados, destinatarios registrados ocasionales, representantes fiscales y receptores autorizados (Grandes Empresas), utilizarán para todos los impuestos el modelo ..... 510

#### 4.1.1. Impuesto sobre Sociedades

##### 4.1.1.1. Obligación de documentación de las operaciones vinculadas

El artículo 16.2 del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (LIS), publicado en el BOE el día 11 de marzo de 2004, establece la obligación para las personas o entidades vinculadas de mantener una documentación a disposición de la Administración tributaria. Esta documentación se desarrolla reglamentariamente en el Capítulo V del Título I del Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades (RIS), publicado en el BOE el día 6 de agosto de 2004. Dicha documentación no será exigible a las personas o entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en el periodo impositivo sea inferior a 10 millones de euros, siempre que el total de las operaciones realizadas en dicho periodo con personas o entidades vinculadas no supere el importe conjunto de 100.000 euros de valor de mercado. La exoneración de esta obligación no se aplica cuando las personas o entidades vinculadas con quienes se realizan las operaciones residan en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal. Si bien el artículo 18.3 del RIS establece como límite un importe de neto de la cifra de negocios inferior a ocho millones de euros, esta cifra ha quedado obsoleta por la modificación más reciente de la LIS, a parte de la primacía de la Ley sobre el Reglamento debido a la jerarquía normativa del derecho positivo.

A continuación se reproducen parcialmente los artículos citados.

«**Artículo 16 (LIS).** *Operaciones vinculadas.*

(...)

2. Las personas o entidades vinculadas deberán mantener a disposición de la Administración tributaria la documentación que se establezca reglamentariamente.

Dicha documentación no será exigible a las personas o entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en el periodo impositivo sea inferior a diez millones de euros, siempre que el total de las operaciones realizadas en dicho periodo con personas o entidades vinculadas no supere el importe conjunto de 100.000 euros de valor de mercado. Para determinar el importe neto de la cifra de negocios se tendrán en consideración los criterios establecidos en el artículo 108 de esta Ley. No obstante, deberán documentarse en todo caso las operaciones realizadas con personas o entidades vinculadas que residan en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal, excepto que residan en un Estado miembro de la Unión Europea y el sujeto pasivo acredite que las operaciones responden a motivos económicos válidos y que esas personas o entidades realizan actividades económicas.

(...))»

«**Artículo 18 (RIS).** *Obligación de documentación de las operaciones entre personas o entidades vinculadas.*

(...)

3. No será exigible la documentación prevista en esta Sección a las personas o entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en el periodo impositivo sea inferior a ocho millones de euros, siempre que el total de las operaciones realizadas en dicho periodo con personas o entidades vinculadas no supere el importe conjunto de 100.000 euros de valor de mercado. Para determinar el importe neto de la cifra de negocios se tendrán en consideración los criterios establecidos en el artículo 108 de la Ley del Impuesto. No obstante, deberán documentarse en todo caso las operaciones realizadas con personas o entidades vinculadas que residan en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal, excepto que residan en un Estado miembro de la Unión Europea y el sujeto pasivo acredite que las operaciones responden a motivos económicos válidos y que esas personas o entidades realizan actividades económicas.

(...))»

#### 4.1.1.2. Incentivos fiscales para las empresas de reducida dimensión

En el Capítulo XII del Título VII de la LIS se regula el concepto de empresa de reducida dimensión así como los incentivos fiscales a los que tiene derecho. El artículo 108 define a las empresas que se pueden acoger a los incentivos fiscales regulados en dicho capítulo. Es decir, en el fondo define indirectamente a las empresas de reducida dimensión como aquellas cuyo importe neto de la cifra de negocios habido en el periodo impositivo inmediato anterior sea inferior a 10 millones de euros. Para evitar la creación de sociedades dentro de un grupo que persigan indebidamente la obtención de los incentivos fiscales, el importe neto de la cifra de negocios se referirá al conjunto de entidades pertenecientes al grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio. Además, cuando en un periodo impositivo la entidad o el grupo alcancen la cifra de negocios de 10 millones de euros, todavía podrán aplicar los incentivos fiscales en los tres periodos impositivos inmediatos y siguientes.

A continuación se reproduce literalmente el citado artículo de la LIS donde puede leerse alguna puntualización más en torno a los criterios de determinación de la cifra de negocios.

«**Artículo 108.** *Ámbito de aplicación. Cifra de negocios.*

1. Los incentivos fiscales establecidos en este capítulo se aplicarán siempre que el importe neto de la cifra de negocios habida en el periodo impositivo inmediato anterior sea inferior a 10 millones de euros.

2. Cuando la entidad fuere de nueva creación, el importe de la cifra de negocios se referirá al primer periodo impositivo en que se desarrolle efectivamente la actividad. Si el periodo impositivo

inmediato anterior hubiere tenido una duración inferior al año, o la actividad se hubiere desarrollado durante un plazo también inferior, el importe neto de la cifra de negocios se elevará al año.

3. Cuando la entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas, el importe neto de la cifra de negocios se referirá al conjunto de entidades pertenecientes a dicho grupo. Igualmente se aplicará este criterio cuando una persona física por sí sola o conjuntamente con el cónyuge u otras personas físicas unidas por vínculos de parentesco en línea directa o colateral, consanguínea o por afinidad, hasta el segundo grado inclusive, se encuentren en relación con otras entidades de las que sean socios en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia de las entidades y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas.

4. Los incentivos fiscales establecidos en este capítulo también serán de aplicación en los tres periodos impositivos inmediatos y siguientes a aquel periodo impositivo en que la entidad o conjunto de entidades a que se refiere el apartado anterior, alcancen la referida cifra de negocios de 10 millones de euros, determinada de acuerdo con lo establecido en este artículo, siempre que las mismas hayan cumplido las condiciones para ser consideradas como de reducida dimensión tanto en aquel periodo como en los dos periodos impositivos anteriores a este último.

Lo establecido en el párrafo anterior será igualmente aplicable cuando dicha cifra de negocios se alcance como consecuencia de que se haya realizado una operación de las reguladas en el capítulo VIII del título VII de esta Ley acogida al régimen fiscal establecido en dicho capítulo, siempre que las entidades que hayan realizado tal operación cumplan las condiciones para ser consideradas como de reducida dimensión tanto en el periodo impositivo en que se realice la operación como en los dos periodos impositivos anteriores a este último.»

En cuanto a los incentivos fiscales propiamente dichos que puede aplicar una empresa de reducida dimensión son, muy sucintamente, los siguientes:

- Libertad de amortización (art. 109) para las inversiones en elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias (incluidos los arrendamientos financieros en los que se ejercite la opción de compra), sujeta al cumplimiento de determinados requisitos (por ejemplo, incremento anual de la plantilla media total de la empresa).
- Libertad de amortización para inversiones de escaso valor (art. 110): elementos nuevos del inmovilizado material cuyo valor unitario no exceda de 601,01 euros, con el límite de 12.020,24 euros por periodo impositivo.
- Amortización reforzada de los elementos nuevos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias y del inmovilizado intangible (art. 111): el coeficiente de amortización lineal máximo previsto en las tablas de amortización oficialmente aprobadas podrá duplicarse.
- Pérdidas por deterioro de los créditos por posibles insolvencias de deudores (art. 112): será deducible la pérdida por deterioro de los créditos para la cobertura del riesgo derivado de

las posibles insolvencias hasta el límite del uno por 100 sobre el saldo de los deudores existentes a la conclusión del periodo impositivo.

- Amortización acelerada de elementos patrimoniales objeto de reinversión (art. 113): el coeficiente de amortización lineal máximo previsto en las tablas de amortización oficialmente aprobadas podrá triplicarse para los elementos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias afectos a explotaciones económicas en los que se materialice la reinversión del importe obtenido en la transmisión onerosa de elementos del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, también afectos a explotaciones económicas.
- Tipo de gravamen (art. 114): las entidades que deban tributar al tipo general de gravamen, tributarán con arreglo a la siguiente escala:
  - a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros, al tipo del 25 por 100.
  - b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 30 por 100.

Es decir, la empresa de reducida dimensión se puede ahorrar 5 puntos porcentuales de tipo de gravamen sobre los primeros 300.000 euros de base imponible, lo cual equivale a un ahorro máximo de 15.000 euros en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades.

#### 4.1.1.3. Pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades

El artículo 45 de la LIS establece la obligación para el sujeto pasivo del Impuesto sobre Sociedades de realizar al año tres pagos fraccionados a cuenta de la liquidación definitiva del impuesto. Existen dos modalidades de cálculo:

- Utilizar la cuota íntegra del último periodo impositivo como base de cálculo (apartado 2 del art. 45). El porcentaje a que se refiere el apartado 4 del artículo 45 de la LIS es del 18 por 100 para los periodos impositivos que se inicien durante el año 2012.
- Utilizar la base imponible acumulada en los primeros meses del año natural (tres, nueve u once meses según se trate del primero, del segundo o del tercer pago fraccionado).

Esta segunda modalidad prevista en el apartado 3 del artículo 45, que inicialmente era opcional para el sujeto pasivo, ahora es obligatoria cuando su volumen de operaciones haya superado la cifra de 6.010.121,04 euros durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del año 2012 (art. 7 del RDL 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, publicado en el BOE el día 31 de diciembre de 2011). El volumen de operaciones debe calcularse conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (LIVA), publicada en el BOE el día 29 de diciembre de 1992. El volumen de operaciones según la LIVA en la práctica coincide con el INCN del PGC. A efectos de determinar el porcentaje a que se refiere el apar-

tado 4 del artículo 45 de la LIS, el artículo 7 del Real Decreto-Ley 20/2011 remite al artículo 9. Primero. Uno del Real Decreto-Ley 9/2011, de 19 de agosto, de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del sistema nacional de salud, de contribución a la consolidación fiscal, y de elevación del importe máximo de los avales del Estado para 2011, publicado en el BOE del día 20 de agosto de 2011. Este último artículo establece el cálculo del porcentaje a aplicar a la base imponible en función de los cuatro tramos de volumen de operaciones siguientes:

- Sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones no haya superado cantidad de 6.010.121,04 euros durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del periodo impositivo dentro del año: el resultado de multiplicar por cinco séptimos el tipo de gravamen redondeado por defecto. Teniendo en cuenta el tipo de gravamen general del 30 por 100 el porcentaje resultante es del 21 por 100.
- Sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones haya superado la cantidad de 6.010.121,04 euros pero sin alcanzar los 20 millones de euros durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del periodo impositivo dentro del año: el resultado de multiplicar por cinco séptimos el tipo de gravamen redondeado por defecto. Teniendo en cuenta el tipo de gravamen general del 30 por 100, el porcentaje resultante es del 21 por 100. Este porcentaje es igual al del primer tramo de volumen de operaciones, la diferencia radica en que para este tramo el sujeto pasivo tiene que utilizar obligatoriamente esta modalidad de cálculo, mientras que para el primer tramo el sujeto pasivo puede optar entre las dos modalidades de cálculo: o sobre la cuota íntegra del ejercicio anterior o sobre la base imponible del ejercicio en curso.
- Sujetos pasivos cuyo INCN (aquí se utiliza el concepto de INCN en vez de volumen de operaciones) sea al menos 20 millones de euros pero inferior a 60 millones de euros durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del periodo impositivo dentro del año: el resultado de multiplicar por ocho décimos el tipo de gravamen redondeado por defecto. Teniendo en cuenta el tipo de gravamen general del 30 por 100, el porcentaje resultante es del 24 por 100.
- Sujetos pasivos cuyo INCN sea al menos 60 millones de euros durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del periodo impositivo dentro del año: el resultado de multiplicar por nueve décimos el tipo de gravamen redondeado por defecto. Teniendo en cuenta el tipo de gravamen general del 30 por 100, el porcentaje resultante es del 27 por 100.

A continuación se reproducen literalmente los citados artículos.

«**Artículo 45 (LIS).** *El pago fraccionado.*

1. En los primeros 20 días naturales de los meses de abril, octubre y diciembre, los sujetos pasivos deberán efectuar un pago fraccionado a cuenta de la liquidación correspondiente al periodo impositivo que esté en curso el día 1 de cada uno de los meses indicados.

2. La base para calcular el pago fraccionado será la cuota íntegra del último periodo impositivo cuyo plazo reglamentario de declaración estuviese vencido el primer día de los 20 naturales a que hace referencia el apartado anterior, minorado en las deducciones y bonificaciones a que se refieren



los capítulos II, III y IV de este título, así como en las retenciones e ingresos a cuenta correspondientes a aquel.

Cuando el último periodo impositivo concluido sea de duración inferior al año se tomará también en cuenta la parte proporcional de la cuota de periodos impositivos anteriores, hasta completar un periodo de 12 meses.

3. Los pagos fraccionados también podrán realizarse, a opción del sujeto pasivo, sobre la parte de la base imponible del periodo de los tres, nueve u 11 primeros meses de cada año natural determinada según las normas previstas en esta ley.

Los sujetos pasivos cuyo periodo impositivo no coincida con el año natural realizarán el pago fraccionado sobre la parte de la base imponible correspondiente a los días transcurridos desde el inicio del periodo impositivo hasta el día anterior al inicio de cada uno de los periodos de ingreso del pago fraccionado a que se refiere el apartado 1. En estos supuestos, el pago fraccionado será a cuenta de la liquidación correspondiente al periodo impositivo que esté en curso el día anterior al inicio de cada uno de los citados periodos de pago.

Para que la opción a que se refiere este apartado sea válida y produzca efectos, deberá ser ejercida en la correspondiente declaración censal, durante el mes de febrero del año natural a partir del cual deba surtir efectos, siempre y cuando el periodo impositivo a que se refiera la citada opción coincida con el año natural.

En caso contrario, el ejercicio de la opción deberá realizarse en la correspondiente declaración censal, durante el plazo de dos meses a contar desde el inicio de dicho periodo impositivo o dentro del plazo comprendido entre el inicio de dicho periodo impositivo y la finalización del plazo para efectuar el primer pago fraccionado correspondiente al referido periodo impositivo cuando este último plazo fuera inferior a dos meses.

El sujeto pasivo quedará vinculado a esta modalidad del pago fraccionado respecto de los pagos correspondientes al mismo periodo impositivo y siguientes, en tanto no se renuncie a su aplicación a través de la correspondiente declaración censal que deberá ejercitarse en los mismos plazos establecidos en el párrafo anterior.

4. La cuantía del pago fraccionado será el resultado de aplicar a las bases previstas en los dos apartados anteriores el porcentaje que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En la modalidad prevista en el apartado anterior, de la cuota resultante se deducirán las bonificaciones del capítulo III del presente título, otras bonificaciones que le fueren de aplicación al sujeto pasivo, las retenciones e ingresos a cuenta practicados sobre los ingresos del sujeto pasivo, y los pagos fraccionados efectuados correspondientes al periodo impositivo.

5. El pago fraccionado tendrá la consideración de deuda tributaria.»

**«Artículo 7 (RDL 20/2011).** *Pago fraccionado del Impuesto sobre Sociedades.*

Respecto de los periodos impositivos que se inicien durante el año 2012, el porcentaje a que se refiere el apartado 4 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, será el 18 por 100 para la modalidad de pago fraccionado prevista en el apartado 2 del mismo. Las deducciones y bonificaciones a las que se refiere dicho apartado incluirán todas aquellas otras que le fueren de aplicación al sujeto pasivo.

Para la modalidad prevista en el apartado 3 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, el porcentaje será el resultado de multiplicar por cinco séptimos el tipo de gravamen redondeado por defecto.

Estarán obligados a aplicar la modalidad a que se refiere el párrafo anterior los sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, haya superado la cantidad de 6.010.121,04 euros durante los doce meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del año 2012.

A efectos de la aplicación de la modalidad de pago fraccionado prevista en el apartado 3 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 9.º Primero. Uno del Real Decreto-Ley 9/2011, de 19 de agosto, de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del sistema nacional de salud, de contribución a la consolidación fiscal, y de elevación del importe máximo de los avales del Estado para 2011».

**«Artículo 9 (RDL 9/2011).** *Modificaciones relativas al Impuesto sobre Sociedades.*

Primero. Con efectos exclusivamente para los periodos impositivos que se inicien dentro de los años 2011, 2012 y 2013, se introducen las siguientes modificaciones en el régimen legal del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo:

Uno. El porcentaje a que se refiere el apartado 4 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, para la modalidad prevista en el apartado 3 de dicho artículo, será:

- a) Tratándose de sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, no haya superado la cantidad de 6.010.121,04 euros durante los doce meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del año 2011, 2012 o 2013, según corresponda, el resultado de multiplicar por cinco séptimos el tipo de gravamen redondeado por defecto.
- b) Tratándose de sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 37/1992, haya superado la cantidad de 6.010.121,04 euros durante los doce meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del año 2011, 2012 o 2013.

- El resultado de multiplicar por cinco séptimos el tipo de gravamen redondeado por defecto, cuando en esos doce meses el importe neto de la cifra de negocios sea inferior a veinte millones de euros.
- El resultado de multiplicar por ocho décimos el tipo de gravamen redondeado por defecto, cuando en esos doce meses el importe neto de la cifra de negocios sea al menos veinte millones de euros pero inferior a sesenta millones de euros.
- El resultado de multiplicar por nueve décimos el tipo de gravamen redondeado por defecto, cuando en esos doce meses el importe neto de la cifra de negocios sea al menos sesenta millones de euros.

Estarán obligados a aplicar la modalidad a que se refiere el apartado 3 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, los sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 37/1992, haya superado la cantidad de 6.010.121,04 euros durante los doce meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del año 2011, 2012 o 2013.

Lo establecido en este apartado no será de aplicación a los pagos fraccionados cuyo plazo de declaración haya vencido a la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley.»

«**Artículo 121 (LIVA).** *Determinación del volumen de operaciones.*

Uno. A efectos de lo dispuesto en esta Ley, se entenderá por volumen de operaciones el importe total, excluido el propio impuesto sobre el Valor Añadido y, en su caso, el recargo de equivalencia y la compensación a tanto alzado, de las entregas de bienes y prestaciones de servicios efectuadas por el sujeto pasivo durante el año natural anterior, incluidas las exentas del Impuesto.

En los supuestos de transmisión de la totalidad o parte de un patrimonio empresarial o profesional, el volumen de operaciones a computar por el sujeto pasivo adquirente será el resultado de añadir al realizado, en su caso, por este último durante el año natural anterior, el volumen de operaciones realizadas durante el mismo periodo por el transmitente en relación a la parte de su patrimonio transmitida.

Dos. Las operaciones se entenderán realizadas cuando se produzca o, en su caso, se hubiera producido el devengo del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Tres. Para la determinación del volumen de operaciones no se tomarán en consideración las siguientes:

1.º Las entregas ocasionales de bienes inmuebles.

2.º Las entregas de bienes calificados como de inversión respecto del transmitente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 de esta Ley.

3.º Las operaciones financieras mencionadas en el artículo 20, apartado uno, número 18.º de esta Ley, incluidas las que no gocen de exención, así como las operaciones exentas relativas al oro de inversión comprendidas en el artículo 140 bis de esta Ley, cuando unas y otras no sean habituales de la actividad empresarial o profesional del sujeto pasivo.»

#### 4.1.1.4. Limitación a la compensación de bases imponibles negativas

El artículo 9.Primeros.Dos del Real Decreto-Ley 9/2011, de 19 de agosto, de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del sistema nacional de salud, de contribución a la consolidación fiscal, y de elevación del importe máximo de los avales del Estado para 2011, publicado en el BOE el día 20 de agosto de 2011, limita el derecho de compensación de las bases imponibles negativas (BIN), regulado en el artículo 25 de la LIS, en función del volumen de operaciones realizadas por el sujeto pasivo durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie el periodo impositivo. Se habla indistintamente del volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la LIVA, y del INCN, que viene definido en el PGC.

Los límites a la compensación de BIN en función del INCN son los dos siguientes:

- Cuando el INCN sea al menos 20 millones de euros pero inferior a 60 millones de euros: la compensación de BIN está limitada al 75 por 100 de la base imponible previa a dicha compensación.
- Cuando el INCN sea al menos 60 millones de euros: la compensación de BIN está limitada al 50 por 100 de la base imponible previa a dicha compensación.

Como contrapartida a esta limitación, el legislador ha introducido una modificación al artículo 25.1 de la LIS que afecta a la totalidad de las empresas, sean grandes o pequeñas, y que consiste en ampliar el plazo de compensación de las BIN, que pasa de 15 a 18 años, tanto para las nuevas como para las antiguas. Es decir, el plazo de 18 años será también de aplicación a las BIN que estén pendientes de compensación al inicio del primer periodo impositivo que comience a partir del 1 de enero de 2012.

A continuación se reproduce el artículo citado.

#### «Artículo 9 (RDL 9/2011). *Modificaciones relativas al Impuesto sobre Sociedades.*

Primero. Con efectos exclusivamente para los periodos impositivos que se inicien dentro de los años 2011, 2012 y 2013, se introducen las siguientes modificaciones en el régimen legal del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo:

(...)

Dos. Para los sujetos pasivos cuyo volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 37/1992, haya superado la cantidad de 6.010.121,04 euros durante los doce

meses anteriores a la fecha en que se inicien los periodos impositivos dentro del año 2011, 2012 o 2013, en la compensación de bases imponibles negativas a que se refiere el artículo 25 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades se tendrán en consideración las siguientes especialidades:

- La compensación de bases imponibles negativas está limitada al 75 por 100 de la base imponible previa a dicha compensación, cuando en esos doce meses el importe neto de la cifra de negocios sea al menos veinte millones de euros pero inferior a sesenta millones de euros.
- La compensación de bases imponibles negativas está limitada al 50 por 100 de la base imponible previa a dicha compensación, cuando en esos doce meses el importe neto de la cifra de negocios sea al menos sesenta millones de euros.»

#### 4.1.1.5. Tipo de gravamen reducido en el Impuesto sobre Sociedades por mantenimiento o creación de empleo

Para aquellas empresas cuyo INCN sea inferior a cinco millones de euros y la plantilla media sea inferior a 25 personas, la disposición adicional duodécima de la LIS establece un tipo de gravamen reducido del 20 por 100 para los primeros 300.000 euros de base imponible y del 25 por 100 para la parte restante de la base imponible, para el periodo impositivo iniciado dentro del año 2012. La particularidad de esta ventaja fiscal es que su aplicación está condicionada a un último requisito: el mantenimiento de la plantilla media del ejercicio 2012 respecto a la plantilla media del ejercicio 2008.

A continuación se reproduce parcialmente la disposición adicional citada de la LIS.

**«Disposición adicional duodécima.** *Tipo de gravamen reducido en el Impuesto sobre Sociedades por mantenimiento o creación de empleo.*

1. En los periodos impositivos iniciados dentro de los años 2009, 2010, 2011 y 2012, las entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios habida en dichos periodos sea inferior a 5 millones de euros y la plantilla media en los mismos sea inferior a 25 empleados, tributarán con arreglo a la siguiente escala, excepto si de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de esta Ley deban tributar a un tipo diferente del general:

- a) Por la parte de base imponible comprendida entre 0 y 120.202,41 euros, al tipo del 20 por 100. En los periodos impositivos iniciados dentro de los años 2011 y 2012, ese tipo se aplicará sobre la parte de base imponible comprendida entre 0 y 300.000 euros.
- b) Por la parte de base imponible restante, al tipo del 25 por 100.

Cuando el periodo impositivo tenga una duración inferior al año, se aplicará lo establecido en el último párrafo del artículo 114 de esta Ley.

2. La aplicación de la escala a que se refiere el apartado anterior está condicionada a que durante los doce meses siguientes al inicio de cada uno de esos periodos impositivos, la plantilla media de la entidad no sea inferior a la unidad y, además, tampoco sea inferior a la plantilla media de los doce meses anteriores al inicio del primer periodo impositivo que comience a partir de 1 de enero de 2009.

Cuando la entidad se haya constituido dentro de ese plazo anterior de doce meses, se tomará la plantilla media que resulte de ese periodo.

Los requisitos para la aplicación de la escala se computarán de forma independiente en cada uno de esos periodos impositivos.

En caso de incumplimiento de la condición establecida en este apartado, procederá realizar la regularización en la forma establecida en el apartado 5 de esta disposición adicional.

3. Para el cálculo de la plantilla media de la entidad se tomarán las personas empleadas, en los términos que disponga la legislación laboral, teniendo en cuenta la jornada contratada en relación con la jornada completa.

Se computará que la plantilla media de los doce meses anteriores al inicio del primer periodo impositivo que comience a partir de 1 de enero de 2009 es cero cuando la entidad se haya constituido a partir de esa fecha.

(...))»

#### 4.1.2. Impuesto sobre el Valor Añadido

##### 4.1.2.1. Modificación de la base imponible del IVA por créditos incobrables

El artículo 80.4 de la LIVA prevé la reducción de la base imponible para que el emisor de una factura pueda recuperar la cuota repercutida de un crédito comercial impagado e incobrable. Uno de los requisitos para considerar que un crédito es incobrable es que haya transcurrido un año desde el devengo del impuesto repercutido. Sin embargo, este plazo se reduce a seis meses cuando el titular del derecho de crédito cuya base imponible se pretende reducir sea un empresario o profesional cuyo volumen de operaciones no haya excedido de 6.010.121,04 euros durante el año natural inmediato anterior.

A continuación se reproduce parcialmente el artículo citado.

«**Artículo 80.** *Modificación de la base imponible.*

(...)

Cuatro. La base imponible también podrá reducirse proporcionalmente cuando los créditos correspondientes a las cuotas repercutidas por las operaciones gravadas sean total o parcialmente incobrables.

A estos efectos, un crédito se considerará total o parcialmente incobrable cuando reúna las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Que haya transcurrido un año desde el devengo del Impuesto repercutido sin que se haya obtenido el cobro de todo o parte del crédito derivado del mismo.

No obstante, cuando se trate de operaciones a plazos o con precio aplazado, deberá haber transcurrido un año desde el vencimiento del plazo o plazos impagados a fin de proceder a la reducción proporcional de la base imponible. A estos efectos, se considerarán operaciones a plazos o con precio aplazado aquellas en las que se haya pactado que su contraprestación deba hacerse efectiva en pagos sucesivos o en uno solo, respectivamente, siempre que el periodo transcurrido entre el devengo del Impuesto repercutido y el vencimiento del último o único pago sea superior a un año.

Cuando el titular del derecho de crédito cuya base imponible se pretende reducir sea un empresario o profesional cuyo volumen de operaciones, calculado conforme a lo dispuesto en el artículo 121 de esta ley, no hubiese excedido durante el año natural inmediato anterior de 6.010.121,04 euros, el plazo de un año a que se refiere esta condición 1.<sup>a</sup> será de seis meses.

2.<sup>a</sup> Que esta circunstancia haya quedado reflejada en los Libros Registros exigidos para este Impuesto.

3.<sup>a</sup> Que el destinatario de la operación actúe en la condición de empresario o profesional, o, en otro caso, que la base imponible de aquella, Impuesto sobre el Valor Añadido excluido, sea superior a 300 euros.

4.<sup>a</sup> Que el sujeto pasivo haya instado su cobro mediante reclamación judicial al deudor o por medio de requerimiento notarial al mismo, incluso cuando se trate de créditos afianzados por Entes públicos.

(...))»

#### 4.1.3. *Impuesto sobre Actividades Económicas*

##### 4.1.3.1. Exención del Impuesto sobre Actividades Económicas

Según el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (LHL), publicado en el BOE el día 9 de marzo de 2004, las entidades sujetas al Impuesto sobre Sociedades, entre otras, están exentas del Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) cuando el importe neto de su cifra de negocios, referido al conjunto de sus actividades y correspondiente al año anterior, sea inferior a un millón de euros. Aunque la aplicación de la exención es automática, se exige una comunicación previa de la cifra de negocios mediante presentación del modelo 840.

A continuación se reproduce parcialmente el artículo citado.

«**Artículo 82. Exenciones.**

1. Están exentos del impuesto:

- a) El Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, así como los organismos autónomos del Estado y las entidades de derecho público de análogo carácter de las comunidades autónomas y de las entidades locales.
- b) Los sujetos pasivos que inicien el ejercicio de su actividad en territorio español, durante los dos primeros periodos impositivos de este impuesto en que se desarrolle aquella.

A estos efectos, no se considerará que se ha producido el inicio del ejercicio de una actividad cuando esta se haya desarrollado anteriormente bajo otra titularidad, circunstancia que se entenderá que concurre, entre otros supuestos, en los casos de fusión, escisión o aportación de ramas de actividad.

c) Los siguientes sujetos pasivos:

Las personas físicas.

Los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, las sociedades civiles y las entidades del artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.

En cuanto a los contribuyentes por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, la exención solo alcanzará a los que operen en España mediante establecimiento permanente, siempre que tengan un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros.»

#### 4.1.3.2. Coeficiente de ponderación del Impuesto sobre Actividades Económicas

Según el artículo 86 de la LHL sobre las cuotas de tarifa del impuesto (municipales, provinciales y nacionales) se debe aplicar, en todo caso, un coeficiente de ponderación determinado en función de la cifra de negocios del sujeto pasivo. Este coeficiente se determina de la siguiente forma:

Importe neto de la cifra de negocios (euros)	Coeficiente
Desde 1.000.000,00 hasta 5.000.000,00	1,29
Desde 5.000.000,01 hasta 10.000.000,00	1,30
Desde 10.000.000,01 hasta 50.000.000,00	1,32
Desde 50.000.000,01 hasta 100.000.000,00	1,33
Más de 100.000.000,00	1,35
Sin cifra neta de negocio	1,31



## 4.2. **Ámbito mercantil**

### 4.2.1. *Ámbito contable*

La disposición final primera de la Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea, publicada en el BOE el día 5 de julio de 2007, autorizaba al Gobierno para que, mediante Real Decreto, aprobase el PGC al objeto de desarrollar los aspectos contenidos en la propia ley.

El Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el PGC, publicado en el BOE el día 20 de noviembre de 2007 y el Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas y los criterios contables específicos para microempresas (PGC de PYMES), publicado en el BOE el día 21 de noviembre de 2007, constituyen el desarrollo reglamentario en materia de cuentas anuales individuales de la legislación mercantil, que ha sido objeto de una profunda modificación para armonizar nuestra legislación mercantil contable a los nuevos planteamientos impulsados por la Unión Europea en materia de información financiera.

#### 4.2.1.1. El Plan General de Contabilidad

El PGC es de aplicación obligatoria para todas las empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, individual o societaria, sin perjuicio de aquellas empresas que puedan y quieran aplicar el PGC de PYMES. El PGC se estructura en cinco partes:

- Marco conceptual de la contabilidad.
- Normas de registro y valoración.
- Cuentas anuales.
- Cuadro de cuentas.
- Definiciones y relaciones contables.

La norma 4.<sup>a</sup> (Cuentas anuales abreviadas) de elaboración de las cuentas anuales de la tercera parte del PGC determina los requisitos para poder utilizar los modelos abreviados de cuentas anuales en los dos casos siguientes:

- a) Balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados: las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurren, al menos, dos de las tres circunstancias siguientes:

- Que el activo total del balance no supere los 2.850.000 euros.
  - Que el INCN anual no supere los 5.700.000 euros.
  - Que la plantilla media de trabajadores empleados durante el ejercicio no supere los 50.
- b) Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada: las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurren, al menos, dos de las tres circunstancias siguientes:
- Que el activo total del balance no supere los 11.400.000 euros.
  - Que el INCN anual no supere los 22.800.000 euros.
  - Que la plantilla media de trabajadores empleados durante el ejercicio no supere los 250.

Cuando una sociedad, en la fecha de cierre del ejercicio, pase a cumplir dos de las circunstancias antes indicadas o bien cese de cumplirlas, tal situación únicamente producirá efectos si se repite durante dos ejercicios consecutivos.

A continuación se transcribe parcialmente la norma citada.

«**Norma 4.<sup>a</sup> Cuentas anuales abreviadas.**

1. Las sociedades señaladas en la norma anterior podrán utilizar los modelos de cuentas anuales abreviados en los siguientes casos:

- a) Balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados: las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurren, al menos, dos de las circunstancias siguientes:
- Que el total de las partidas del activo no supere los dos millones ochocientos cincuenta mil euros. A estos efectos, se entenderá por total activo el total que figura en el modelo del balance.
  - Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los cinco millones setecientos mil euros.
  - Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 50.
- b) Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada: las sociedades en las que a la fecha de cierre del ejercicio concurren, al menos, dos de las circunstancias siguientes:
- Que el total de las partidas del activo no supere los once millones cuatrocientos mil euros. A estos efectos, se entenderá por total activo el total que figura en el modelo del balance.

- Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los veintidós millones ochocientos mil euros.
- Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250.

Cuando una sociedad, en la fecha de cierre del ejercicio, pase a cumplir dos de las circunstancias antes indicadas o bien cese de cumplirlas, tal situación únicamente producirá efectos en cuanto a lo señalado en este apartado si se repite durante dos ejercicios consecutivos.

(...))»

#### 4.2.1.2. El PGC de PYMES y microempresas

El PGC de PYMES tiene en consideración las especiales características de estas empresas y simplifica criterios de registro, valoración e información a incluir en la memoria. Por ejemplo, el documento de estado de flujos de efectivo de las cuentas anuales del PGC es de incorporación voluntaria, no obligatoria. Según el artículo 2 del PGC de PYMES tienen la posibilidad de aplicarlo todas aquellas empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, individual o societaria, que, no quedando expresamente excluidas de su ámbito subjetivo, puedan formular sus cuentas anuales empleando los modelos abreviados de balance, estado de cambios en el patrimonio neto (ECPN) y memoria. Los límites aplicables a estos efectos ya se han analizado en el punto precedente. La opción que ejerza una empresa de aplicar el PGC o el PGC de PYMES deberá mantenerse de forma continuada un mínimo de tres ejercicios, salvo que la empresa, por dejar de estar incluida en el ámbito de aplicación de este último, tuviera que aplicar obligatoriamente el PGC.

Según el artículo 4 del PGC de PYMES se entiende por microempresa aquella empresa que habiendo optado por aplicar el PGC de PYMES, durante dos ejercicios consecutivos reúna, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos, dos de las tres circunstancias siguientes:

- a) Que el total de las partidas del activo no supere el millón de euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los dos millones de euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 10.

Las empresas perderán la facultad de aplicar los criterios específicos contenidos en el citado artículo 4 si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, dos de las tres circunstancias a que se refiere el párrafo anterior.

Si la empresa formase parte de un grupo de empresas en los términos descritos en la norma 11.<sup>a</sup> (Empresas de grupo, multigrupo y asociadas) de elaboración de las cuentas anuales contenida en la tercera parte del PGC de PYMES, para la cuantificación de los importes se tendrá en cuenta la suma del activo, del importe neto de la cifra de negocios y del número medio de trabajadores del conjunto de las entidades que conformen el grupo.

Las microempresas pueden optar por aplicar criterios contables específicos en el gasto por el Impuesto sobre Sociedades, en las operaciones de arrendamiento financiero y otras de naturaleza similar.

La opción que una microempresa ejerza de aplicar o no los criterios específicos anteriores, deberá mantenerse de forma continuada, como mínimo, durante tres ejercicios, a no ser que, con anterioridad al transcurso de dicho plazo, la empresa pierda la facultad de aplicar los criterios específicos para microempresas.

A continuación se reproduce parcialmente el citado artículo 4.

«**Artículo 4.** *Criterios específicos aplicables por microempresas.*

1. Los criterios señalados en los apartados siguientes de este artículo, podrán ser aplicados por todas las empresas que habiendo optado por aplicar el Plan General de Contabilidad de Pymes, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las siguientes circunstancias:

- a) Que el total de las partidas del activo no supere el millón de euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los dos millones de euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a diez.

Las empresas perderán la facultad de aplicar los criterios específicos contenidos en el presente artículo si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, dos de las circunstancias a que se refiere el párrafo anterior.

En el ejercicio social de su constitución o transformación, las empresas podrán aplicar los criterios específicos contenidos en el presente artículo si reúnen, al cierre de dicho ejercicio, al menos dos de las tres circunstancias expresadas en este apartado.

Si la empresa formase parte de un grupo de empresas en los términos descritos en la norma de elaboración de las cuentas anuales 11.<sup>a</sup> Empresas de grupo, multigrupo y asociadas contenida en la tercera parte del Plan General de Contabilidad de Pymes, para la cuantificación de los importes se tendrá en cuenta la suma del activo, del importe neto de la cifra de negocios y del número medio de trabajadores del conjunto de las entidades que conformen el grupo.

(...))»

#### 4.2.1.3. Incumplimiento del deber de depósito de las cuentas anuales

El artículo 279 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), publicado en el BOE el día 3 de julio de 2010, establece la obligación de depósito de las cuentas anuales en el Registro Mercantil de su domi-

cilio social, dentro del mes siguiente a su aprobación. El incumplimiento de esta obligación por parte del órgano de administración dentro del plazo establecido conlleva las dos sanciones siguientes aplicables de forma conjunta sobre la sociedad:

- Cierre registral (art. 282 LSC): prohibición de acceso a la inscripción en el Registro Mercantil de documento alguno inscribible referido a la sociedad, mientras el incumplimiento persista. Se exceptúan de la prohibición determinados títulos enumerados en el apartado dos del artículo citado.
- Multa (art. 283 LSC): el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), previa instrucción de expediente, impondrá una multa por importe de 1.200 a 60.000 euros. Cuando la sociedad o, en su caso, el grupo de sociedades tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros el límite de la multa para cada año de retraso se elevará a 300.000 euros. La sanción a imponer se determinará atendiendo a la dimensión de la sociedad, en función del importe total de las partidas del activo y de su cifra de ventas, referidos ambos datos al último ejercicio declarado a la Administración tributaria.

A continuación se transcriben literalmente los artículos citados.

«**Artículo 279.** *Depósito de las cuentas.*

Dentro del mes siguiente a la aprobación de las cuentas anuales, se presentará para su depósito en el Registro Mercantil del domicilio social certificación de los acuerdos de la junta general de aprobación de las cuentas anuales y de aplicación del resultado, así como, en su caso, de las cuentas consolidadas, a la que se adjuntará un ejemplar de cada una de dichas cuentas, así como del informe de gestión y del informe de los auditores, cuando la sociedad esté obligada a auditoría o esta se hubiera practicado a petición de la minoría. Si alguna o varias de las cuentas anuales se hubieran formulado en forma abreviada, se hará constar así en la certificación con expresión de la causa.»

«**Artículo 282.** *Cierre registral.*

1. El incumplimiento por el órgano de administración de la obligación de depositar, dentro del plazo establecido, los documentos a que se refiere este capítulo dará lugar a que no se inscriba en el Registro Mercantil documento alguno referido a la sociedad mientras el incumplimiento persista.

2. Se exceptúan 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.»

«**Artículo 283.** *Régimen sancionador.*

1. El incumplimiento por el órgano de administración de la obligación de depositar, dentro del plazo establecido, los documentos a que se refiere este capítulo, también dará lugar a la imposición

a la sociedad de una multa por importe de 1.200 a 60.000 euros por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, previa instrucción de expediente conforme al procedimiento establecido reglamentariamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cuando la sociedad o, en su caso, el grupo de sociedades tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros el límite de la multa para cada año de retraso se elevará a 300.000 euros.

2. La sanción a imponer se determinará atendiendo a la dimensión de la sociedad, en función del importe total de las partidas del activo y de su cifra de ventas, referidos ambos datos al último ejercicio declarado a la Administración tributaria. Estos datos deberán ser facilitados al instructor por la sociedad; su incumplimiento se considerará a los efectos de la determinación de la sanción. En el supuesto de no disponer de dichos datos, la cuantía de la sanción se fijará de acuerdo con su cifra de capital social, que a tal efecto se solicitará del Registro Mercantil correspondiente.

3. En el supuesto de que los documentos a que se refiere este capítulo hubiesen sido depositados con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, la sanción se impondrá en su grado mínimo y reducida en un cincuenta por ciento.

4. Las infracciones a que se refiere este artículo prescribirán a los tres años.»

#### 4.2.1.4. Obligación de formular cuentas anuales consolidadas

El artículo 6 del Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, por el que se aprueban las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas, publicado en el BOE el día 24 de septiembre de 2010, establece que toda sociedad dominante de un grupo de sociedades está obligada a formular las cuentas anuales consolidadas. El artículo 7 exime de la obligación de consolidar cuando el conjunto del grupo o subgrupo no sobrepase determinadas dimensiones. El artículo 8 señala que los límites para dispensar a una sociedad de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas son los mismos que permiten a una sociedad formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada, que fija el artículo 258 de la LSC y coincide con el PGC, pero referidos al conjunto de sociedades del grupo y durante dos ejercicios consecutivos, tanto para cumplirlos como para dejar de cumplirlos.

La formulación de la cuenta de pérdidas y ganancias abreviada para una sociedad es posible cuando durante dos ejercicios consecutivos reúna, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las siguientes circunstancias:

- Que el total de las partidas del activo del balance no supere los 11.400.000 euros.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los 22.800.000 euros.
- Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250.

A continuación se reproduce el artículo 8 del Real Decreto y el artículo 258 de la LSC.

«**Artículo 8 (RD 1159/2010).** *Dispensa de la obligación de consolidar por razón del tamaño.*

1. Una sociedad no estará obligada a formular cuentas anuales consolidadas cuando, durante dos ejercicios consecutivos en la fecha de cierre de su ejercicio, el conjunto de las sociedades del grupo no sobrepase dos de los límites relativos al total de las partidas del activo del balance, al importe neto de la cifra anual de negocios y al número medio de trabajadores, señalados en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital para la formulación de cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

Cuando un grupo en la fecha de cierre del ejercicio de la sociedad obligada a consolidar pase a cumplir dos de las circunstancias antes indicadas o bien cese de cumplirlas, tal situación únicamente producirá efectos si se repite durante dos ejercicios consecutivos.

En los dos primeros ejercicios sociales desde la constitución de un grupo, una sociedad estará dispensada de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas cuando en la fecha de cierre de su primer ejercicio, el conjunto de las sociedades del grupo no sobrepase dos de los límites señalados en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital para la formulación de cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

2. A los efectos del cómputo de los límites previstos en el apartado anterior deberán agregarse los datos de la sociedad dominante y los correspondientes al resto de sociedades del grupo y tenerse en cuenta los ajustes y eliminaciones que procedería realizar, de efectuarse la consolidación, de acuerdo con lo establecido en el capítulo III de estas normas.

3. Alternativamente, podrá no aplicarse lo señalado en el apartado 2 anterior y considerar exclusivamente la suma de los valores nominales que integren los balances y las cuentas de pérdidas y ganancias de todas las sociedades del grupo.

En este caso, se tomarán como cifras límite del total de las partidas del activo del balance y del importe neto de la cifra anual de negocios las previstas en el número 1 anterior incrementadas en un 20 por 100, mientras que la relativa al número medio de trabajadores no sufrirá variación.

4. Para la determinación del número medio de trabajadores se considerarán todas aquellas personas que tengan o hayan tenido una relación laboral con las sociedades del grupo durante el ejercicio, promediadas según el tiempo durante el cual hayan prestado sus servicios.

5. Si el periodo al cual se refieren las cuentas anuales consolidadas fuera de duración inferior al año, el importe neto de la cifra anual de negocios será el obtenido durante el periodo que abarque dicho ejercicio.»

«**Artículo 258 (LSC).** *Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.*

1. Podrán formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada las sociedades que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- a) Que el total de las partidas de activo no supere los once millones cuatrocientos mil euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los veintidós millones ochocientos mil euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a doscientos cincuenta.

Las sociedades perderán la facultad de formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, dos de las circunstancias a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el primer ejercicio social desde su constitución, transformación o fusión, las sociedades podrán formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada si reúnen, al cierre de dicho ejercicio, al menos dos de las tres circunstancias expresadas en el apartado anterior.»

#### 4.2.1.5. El recientemente derogado régimen simplificado de la contabilidad

El Real Decreto 296/2004, de 20 de febrero, por el que se aprobó el régimen simplificado de la contabilidad, publicado en el BOE el día 27 de febrero de 2004, pretendía simplificar las obligaciones contables a todos aquellos sujetos, cualquiera que fuese su forma jurídica, individual o societaria, que debiendo llevar una contabilidad ajustada al Código de Comercio, o a las normas por las que se rigiesen, cumpliesen con determinados límites. Concretamente, los sujetos contables que durante dos ejercicios consecutivos reuniesen, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las siguientes tres circunstancias:

- Que el total de las partidas del activo no supere un millón de euros. A estos exclusivos efectos, el total activo deberá incrementarse en el importe de los compromisos financieros pendientes derivados de los contratos de arrendamiento financiero u otros contratos que desde el punto de vista económico reúnan características similares.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios sea inferior a dos millones de euros.
- Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 10.

Pues bien, este régimen simplificado de contabilidad ha sido derogado recientemente por la disposición derogatoria única del Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas (LAC), publicado en el BOE el día 4 de noviembre de 2011. Dado que los límites de este extinto régimen coincidían con los límites que fija el PGC de PYMES para las microempresas, se puede entender que los criterios contables específicos para microempresas han venido a sustituir el régimen simplificado de la contabilidad, aunque ambos hayan convivido simultáneamente durante casi cuatro años, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 5 de noviembre de 2011.



#### 4.2.2. Auditoría de cuentas

##### 4.2.2.1. Auditoría obligatoria de las cuentas anuales individuales

La disposición adicional primera del Real Decreto Legislativo 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la LAC, publicado en el BOE el día 2 de julio de 2011, establece la auditoría de cuentas obligatoria para una serie de entidades, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, entre ellas las que superen unos determinados límites referidos a la cifra de negocios, al importe total del activo según balance y al número anual medio de empleados. Estos límites son los que establece el artículo 257 de la LSC para formular balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados. Es decir, si la entidad durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, supera al menos dos de las tres circunstancias siguientes, está obligada a someter a sus cuentas a auditoría:

- a) Que el total de las partidas del activo supere los 2.850.000 euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios supere los 5.700.000 euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 50.

A continuación se reproduce literalmente el citado artículo.

«**Artículo 257.** *Balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados.*

1. Podrán formular balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados las sociedades que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- a) Que el total de las partidas del activo no supere los dos millones ochocientos cincuenta mil euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los cinco millones setecientos mil euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a cincuenta.

Las sociedades perderán esta facultad si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos, dos de las circunstancias a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el primer ejercicio social desde su constitución, transformación o fusión, las sociedades podrán formular balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados si reúnen, al cierre de dicho ejercicio, al menos dos de las tres circunstancias expresadas en el apartado anterior.

3. Cuando pueda formularse balance y estado de cambios en el patrimonio neto en modelo abreviado, el estado de flujos de efectivo no será obligatorio.»

#### 4.2.2.2. Obligación de rotación del auditor

Existe un deber de rotación del auditor en relación con determinadas entidades auditadas por razón de su tamaño. Según el artículo 19.2 de la LAC, la rotación del auditor es obligatoria en aquellas sociedades cuyo INCN sea superior a 50 millones de euros, una vez transcurridos siete años desde el contrato inicial. El periodo de barbecho es dos años. Si el INCN rebasase los 50 millones de euros en algún año siguiente a los primeros siete, también es obligatoria la rotación del auditor en ese momento aunque el requisito no se hubiese cumplido durante el plazo anterior.

En el caso de grupos de sociedades, según el artículo 53 del Real Decreto 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el texto refundido de la LAC, publicado en el BOE el día 4 de noviembre de 2011, la obligación de rotar el auditor de las cuentas anuales consolidadas se da en las mismas circunstancias que para las cuentas anuales individuales pero la cifra de 50 millones de euros se refiere al INCN del grupo.

A continuación se reproducen literalmente los artículos citados.

#### «Artículo 19 (LAC). Contratación y rotación.

1. Los auditores de cuentas y las sociedades de auditoría serán contratados por un periodo de tiempo determinado inicialmente, que no podrá ser inferior a tres años ni superior a nueve a contar desde la fecha en que se inicie el primer ejercicio a auditar, pudiendo ser contratados por periodos máximos sucesivos de tres años una vez que haya finalizado el periodo inicial. Si a la finalización del periodo de contratación inicial o de prórroga del mismo, ni el auditor de cuentas o la sociedad de auditoría ni la entidad auditada manifestaren su voluntad en contrario, el contrato quedará tácitamente prorrogado por un plazo de tres años.

Durante el periodo inicial, o antes de que finalice cada uno de los trabajos para los que fueron contratados una vez finalizado el periodo inicial, no podrá rescindirse el contrato sin que medie justa causa. Las divergencias de opiniones sobre tratamientos contables o procedimientos de auditoría no son justa causa. En tal caso, los auditores de cuentas y la entidad auditada deberán comunicar al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas la rescisión del contrato de auditoría.

2. Tratándose de entidades de interés público, o de sociedades cuyo importe neto de la cifra de negocios sea superior a 50.000.000 de euros, una vez transcurridos siete años desde el contrato inicial, será obligatoria la rotación del auditor de cuentas firmante del informe de auditoría, debiendo transcurrir en todo caso un plazo de dos años para que dicha persona pueda volver a auditar a la entidad correspondiente.

Será obligatoria dicha rotación cuando en el séptimo año o, en su defecto, en los años siguientes, la entidad auditada tenga la condición de entidad de interés público o su importe neto de la cifra de negocios fuese superior a 50.000.000 de euros con independencia de que, durante el transcurso

del referido plazo, la citada entidad no hubiese cumplido durante algún periodo de tiempo alguna de las circunstancias mencionadas en este párrafo.

3. No obstante, cuando las auditorías de cuentas no fueran obligatorias, no serán de aplicación las limitaciones establecidas en los apartados anteriores de este artículo.»

«**Artículo 53 (RD 1517/2011).** *Rotación.*

A efectos de lo previsto en el artículo 19.2 del texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, será obligatoria la rotación del auditor firmante del informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas cuando transcurran siete años desde el primer año o ejercicio en que fueron auditadas dichas cuentas, y correspondan al grupo de sociedades que tenga la condición de entidad de interés público o el importe neto de la cifra de negocios del grupo sea superior a 50.000.000 de euros.

En el caso de que, de acuerdo con este artículo, el auditor firmante del informe de auditoría de las cuentas anuales consolidadas tuviera que rotar o ser reemplazado, y fuera asimismo el auditor de cuentas de la entidad dominante que formula las citadas cuentas anuales consolidadas, será igualmente obligatoria la rotación en relación con esta entidad dominante.»

4.2.3. *Concurso de acreedores.*

Según la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC), publicada en el BOE el día 10 de julio de 2003, aparte de la tramitación del concurso por el procedimiento ordinario, existe un procedimiento abreviado que el juez podrá o deberá aplicar en ciertos casos. El artículo 190.1 establece un supuesto de aplicación opcional del procedimiento abreviado por el juez cuando haya menos de 50 acreedores, la estimación inicial de las deudas no supere los cinco millones de euros y la estimación del activo (bienes y derechos) no alcance los cinco millones de euros.

El procedimiento abreviado (arts. 191, 191 bis y 191 ter) se caracteriza porque la administración concursal se reduce a un solo administrador, los plazos se acortan y los trámites se simplifican, siendo de aplicación supletoria las normas del procedimiento ordinario (art. 191 quáter).

A continuación se reproduce literalmente el citado artículo 190 de la LC.

«**Artículo 190.** *Ámbito de aplicación.*

El juez podrá aplicar el procedimiento abreviado cuando, a la vista de la información disponible, considere que el concurso no reviste especial complejidad, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- 1.º Que la lista presentada por el deudor incluya menos de cincuenta acreedores.
- 2.º Que la estimación inicial de pasivo no supere los cinco millones de euros.
- 3.º Que la valoración de los bienes y derechos no alcance los cinco millones de euros.

Cuando el deudor sea una persona natural el juez valorará especialmente si responde o es garante de las deudas de una persona jurídica y si es administrador de alguna persona jurídica.

2. El juez podrá también aplicar el procedimiento abreviado cuando el deudor presente propuesta anticipada de convenio o una propuesta de convenio que incluya una modificación estructural por la que se transmita íntegramente su activo y su pasivo.

3. El juez aplicará necesariamente el procedimiento abreviado cuando el deudor presente, junto con la solicitud de concurso, un plan de liquidación que contenga una propuesta escrita vinculante de compra de la unidad productiva en funcionamiento o que el deudor hubiera cesado completamente en su actividad y no tuviera en vigor contratos de trabajo.

4. El juez, de oficio, a requerimiento del deudor o de la administración concursal, o de cualquier acreedor, podrá en cualquier momento, a la vista de la modificación de las circunstancias previstas en los apartados anteriores y atendiendo a la mayor o menor complejidad del concurso, transformar un procedimiento abreviado en ordinario o un procedimiento ordinario en abreviado.»

### 4.3. Ámbito laboral

#### 4.3.1. Despido colectivo

El artículo 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), publicado en el BOE el día 29 de marzo de 1995, en el apartado 1 fija los umbrales, en número de trabajadores, a partir de los cuales se define el despido colectivo, es decir, el popularmente conocido como Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Estos umbrales son los siguientes:

- 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- El 10 por 100 de la plantilla en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

En dicho artículo también se fijan obligaciones accesorias para el empresario en función del número de trabajadores despedidos:

- En el apartado 2, cuando la plantilla de la empresa sea de menos de 50 trabajadores, el periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores se reduce de un máximo de 30 días naturales a tan solo 15 días.
- En el apartado 3, cuando la extinción de contratos de trabajo afecte a más del 50 por 100 de los trabajadores, el empresario deberá dar cuenta a los representantes legales de los tra-

bajadores y a la autoridad competente de la venta de bienes de la empresa ajenos al tráfico normal de la misma.

- En el apartado 10, cuando el despido colectivo afecte a más de 50 trabajadores, la empresa deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Esto es lo que se conoce en inglés como *outplacement*.

A continuación se reproducen los apartados mencionados del artículo 51 de la LET.

«**Artículo 51.** *Despido colectivo.*

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

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.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores.

(...)

3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

(...)

10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.»

#### 4.3.2. Representación colectiva de los trabajadores en la empresa

El Capítulo I del Título II de la LET regula el derecho de representación colectiva de los trabajadores como medio de participación en la empresa a nivel de centro de trabajo, ya que una empresa puede contar con uno o varios centros de trabajo. La representación de los trabajadores corresponde a los delegados de personal (art. 62 LET) y a los miembros del comité de empresa (art. 63 LET y ss.) según el escalado de plantilla de la empresa o centro de trabajo siguiente:

- Empresa o centro de trabajo hasta 5 trabajadores: no tiene representante colectivo, es decir, los trabajadores y el empresario se relacionan directamente.

- Empresa o centro de trabajo entre 6 y 10 trabajadores: puede haber un delegado de personal si así lo deciden los trabajadores por mayoría.
- Empresa o centro de trabajo entre 11 y 30 trabajadores: 1 delegado de personal.
- Empresa o centro de trabajo entre 31 y 49 trabajadores: 3 delegados de personal.
- Empresa o centro de trabajo entre 50 y 100 trabajadores: comité de empresa con 5 miembros.
- Empresa o centro de trabajo entre 101 y 250 trabajadores: comité de empresa con 9 miembros.
- Empresa o centro de trabajo entre 251 y 500 trabajadores: comité de empresa con 13 miembros.
- Empresa o centro de trabajo entre 501 y 750 trabajadores: comité de empresa con 17 miembros.
- Empresa o centro de trabajo entre 751 y 1.000 trabajadores: comité de empresa con 21 miembros.
- Empresa o centro de trabajo con más de 1.000 trabajadores: comité de empresa con 21 miembros más dos por cada millar adicional de trabajadores o fracción, con un máximo de 75 miembros.

Cada uno de estos representantes legales de los trabajadores dispone mensualmente de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación (art. 68 LET). Estas horas, llamadas popularmente horas sindicales, aumentan la tasa de absentismo, ya que para la empresa son horas contratadas, pagadas y no trabajadas, aunque las centrales sindicales obviamente no comparten este criterio. La acumulación de estas horas en uno o varios representantes, que podrá pactarse en convenio colectivo, genera los llamados liberados sindicales, que cobran de la empresa pero no trabajan para la empresa sino para el sindicato. El crédito horario mensual por representante varía según la plantilla de la empresa o centro de trabajo según el siguiente escalado:

- Empresa o centro de trabajo hasta 100 trabajadores: 15 horas.
- Empresa o centro de trabajo entre 101 y 250 trabajadores: 20 horas.
- Empresa o centro de trabajo entre 251 y 500 trabajadores: 30 horas.
- Empresa o centro de trabajo entre 501 y 750 trabajadores: 35 horas.
- Empresa o centro de trabajo con más de 750 trabajadores: 40 horas.

El producto del número de representantes legales de los trabajadores (ya sean delegados de personal o miembros del comité de empresa) por el crédito horario mensual unitario nos da el número total de horas mensuales disponibles para este cometido.

A continuación se reproducen parcialmente los artículos citados de la LET que regulan esta materia.

«**Artículo 62.** *Delegados de personal.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. (...)»

«**Artículo 63.** *Comités de Empresa.*

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros con un máximo de trece miembros que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.»

«**Artículo 66.** *Composición.*

1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.



- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. (...)»

«**Artículo 68. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

(...)

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.»

#### 4.3.3. *El Fondo de Garantía Salarial*

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuya función principal es abonar, con ciertos límites, a los trabajadores el importe de los salarios, incluidos los de tramitación, y las indemnizaciones por extinción de contratos laborales pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

Con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el BOE el día 11 de febrero de 2012, en las empresas de menos de 25 trabajadores, cuando un contrato indefinido se extinga por causas objetivas (despido colectivo del art. 51 LET, despido individual del art. 52 LET y expedientes de extinción colectiva de relaciones laborales del art. 64 LC), el empresario podrá recuperar del FOGASA una parte de la indemnización (ocho días de salario por año de servicio, es decir, un 40% de los 20 días de indemnización legal en caso de despido procedente).

A continuación se reproduce el apartado 8 del artículo 33 de la LET donde se regula este aspecto.

«**Artículo 33.** *El Fondo de Garantía Salarial.*

(...)

8. En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 de esta Ley o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

(...))»

#### 4.3.4. *Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas discapacitadas*

Según el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), publicada en el BOE el día 30 de abril de 1982, las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores de 50 o más, están obligadas a que de entre ellos, al menos, un 2 por 100 sean trabajadores discapacitados. El cómputo debe realizarse sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores con la empresa. A efectos del cálculo, el periodo de referencia son los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los que se obtiene el promedio de empleados, incluidos los que trabajen a tiempo parcial, en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa.

Cuando una empresa obligada a la reserva de puestos de trabajo para personas discapacitadas, con carácter excepcional, no pueda cumplir con la contratación directa deberá tramitar la solicitud de excepcionalidad ante la autoridad laboral competente (Servicio Público de Empleo Estatal o Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de políticas activas de empleo) pudiendo acogerse a medidas alternativas.

Una vez la empresa disponga de la autorización administrativa de excepcionalidad, las medidas alternativas que puede aplicar en sustitución de la obligación principal son las siguientes:

- Realización de donaciones o acciones de patrocinio, de carácter monetario, con fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objetivo social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad.
- Realización de contratos de adquisición de productos o servicios a centros especiales de empleo o trabajadores autónomos con discapacidad.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

Finalmente conviene recordar que la contratación de personas con discapacidad cuenta con importantes ayudas económicas y bonificaciones fiscales para fomentarla, a saber:

- Subvención de 3.907 euros por contrato de trabajo indefinido a jornada completa (art. 7.1 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, publicado en el BOE el día 4 de junio de 1983, modificado por el RD 170/2004, de 30 de enero, publicado en el BOE el día 31 de enero de 2004).
- Bonificaciones en la cuota empresarial de la Seguridad Social desde el 70 hasta el 100 por 100 (art. 7.1 del mismo RD 1451/1983 citado en el párrafo anterior).
- Ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios, por un importe máximo de 901,52 euros, para evitar accidentes laborales al trabajador discapacitado contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas discapacitadas.
- Deducción en el Impuesto sobre Sociedades de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido (art. 41 LIS).

#### 4.3.5. Planes de igualdad entre mujeres y hombres

De acuerdo con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE el día 23 de marzo de 2007, las empresas con más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar y aplicar, de manera negociada con los representantes legales de los trabajadores, un plan de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La definición y el contenido de los planes de igualdad los fija el artículo 46 de la citada ley orgánica. Las empresas que no superen el umbral de 250 trabajadores también deben, obviamente, respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, pero la elaboración e implantación de los planes de igualdad es voluntaria para ellas.

A continuación se transcriben literalmente los citados artículos.

«**Artículo 45.** *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*»

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoidad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.»

«**Artículo 46.** *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*»

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.»

#### 4.3.6. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores

Entre las medidas de fomento de la contratación indefinida y de favorecimiento de la creación de empleo aprobadas mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el BOE el día 11 de febrero de 2012, en el artículo 4 se establece una nueva modalidad de contratación: el contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa celebrado entre un trabajador y una empresa que tenga menos de 50 trabajadores. La norma califica de emprendedor, de una manera muy simplista, a aquel empresario que tenga una empresa de menos de 50 trabajadores. Este contrato se caracteriza por tener siempre un periodo de prueba de un año. Además, este tipo de contrato tiene una serie de incentivos fiscales y bonificaciones de la Seguridad Social en función de la situación personal del trabajador (edad, sexo y hallarse en situación de desempleo o no).

A continuación se transcribe literalmente el citado artículo.

«**Artículo 4.** *Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.*

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.

2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso.

4. La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:

- a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal de tres mil euros.
- b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la empresa tendrá derecho a una deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por 100 de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1.º El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

- 2.º El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.
- 3.º La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por 100 de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212 y 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5. Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

- a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Cuando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del

contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones.»

#### 4.3.7. *Prevención de riesgos laborales*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), publicada en el BOE el día 10 de noviembre de 1995, impone un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial con el objetivo de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para empezar hay que nombrar a los delegados de prevención (art. 35 LPRL), que son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de delegados de prevención a designar varía en función de la siguiente escala de plantilla:

- Empresa hasta 30 trabajadores: un delegado de prevención, que debe ser el propio delegado de personal.
- Empresa entre 31 y 49 trabajadores: un delegado de prevención, que debe elegirse por y entre los tres delegados de personal.
- Empresa entre 50 y 100 trabajadores: dos delegados de prevención.
- Empresa entre 101 y 500 trabajadores: tres delegados de prevención.
- Empresa entre 501 y 1.000 trabajadores: cuatro delegados de prevención.
- Empresa entre 1.001 y 2.000 trabajadores: cinco delegados de prevención.
- Empresa entre 2.001 y 3.000 trabajadores: seis delegados de prevención.

- Empresa entre 3.001 y 4.000 trabajadores: siete delegados de prevención.
- Empresa de 4.001 trabajadores en adelante: ocho delegados de prevención.

Además, cuando la empresa o centro de trabajo tenga 50 o más trabajadores debe constituirse el comité de seguridad y salud (art. 38 LPRL). Este comité es un órgano paritario y colegiado de participación, cuya función es la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

En cuanto a la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas (regulada en el capítulo III del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, publicado en el BOE el día 31 de enero de 1997), el empresario puede cumplir sus obligaciones a través de las cuatro modalidades siguientes:

- Asumiendo él personalmente la actividad de prevención (art. 11 del reglamento): deben concurrir una serie de circunstancias, entre ellas que la empresa tenga como máximo 10 trabajadores.
- Constituyendo un servicio de prevención propio (arts. 14 y 15 del reglamento): el empresario debe constituir este servicio cuando la empresa tenga más de 500 trabajadores o cuando teniendo una plantilla entre 250 y 500 trabajadores realice alguna actividad especialmente peligrosa (relación de actividades incluidas en el anexo I del reglamento). Existe un tercer supuesto no ligado al volumen de efectivos en plantilla que es cuando así lo decida la autoridad laboral en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, si bien el empresario puede optar en este caso por concertar el servicio con una entidad externa especializada.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno (arts. 16 y ss. del reglamento): cuando no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio y la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos prestados por entidades especializadas que concierten con la empresa. También puede darse la situación de asunción parcial de la actividad preventiva (en el caso de la asunción personal por el empresario o en el caso del servicio de prevención propio), lo que obligará a que las actividades preventivas no asumidas internamente deban ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo (arts. 12 y 13 del reglamento): se convierte en el método residual cuando no se lleve a cabo ninguno de los otros tres.

A continuación se reproducen parcialmente los artículos citados de la LPRL.

### «Artículo 35. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.



2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores vinculados, por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

(...))»

«**Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

(...))»

#### 4.3.8. Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa

El artículo 13.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, publicado en el BOE el día 11 de abril de 2007, establece que las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores. El importe de este crédito se calcula aplicando a la cuantía de la cuota de formación profesional ingresada por la empresa el año anterior un porcentaje que se determina en función del tamaño de la empresa, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea el porcentaje. El crédito se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social que ingresa la empresa. La disposición adicional vigésima quinta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, publicada en el BOE el día 24 de diciembre de 2008, establece los porcentajes a aplicar siguientes:

- Empresa de 1 a 5 trabajadores: tiene garantizado un crédito mínimo de bonificación de 420 euros.
- Empresa de 6 a 9 trabajadores: bonificación del 100 por 100 en las cuotas de la Seguridad Social.
- Empresa de 10 a 49 trabajadores: bonificación del 75 por 100 en las cuotas de la Seguridad Social.
- Empresa de 50 a 249 trabajadores: bonificación del 60 por 100 en las cuotas de la Seguridad Social.
- Empresa de 250 o más trabajadores: bonificación del 50 por 100 en las cuotas de la Seguridad Social.

El artículo 14 de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, publicada en el BOE el día 31 de julio de 2007, fija los porcentajes mínimos de cofinanciación de las empresas con sus propios recursos sobre los costes totales de las acciones de formación de sus trabajadores. Estos porcentajes mínimos de cofinanciación privada son los siguientes:

- Empresa de menos de 10 trabajadores: está exonerada de esta obligación.
- Empresa de 10 a 49 trabajadores: 10 por 100.
- Empresa de 50 a 249 trabajadores: 20 por 100.
- Empresa de 250 o más trabajadores: 40 por 100.

A continuación se reproduce parcialmente el citado artículo 13 del Real Decreto 395/2007.

#### «Artículo 13. Asignación a las empresas de una cuantía para formación.

1. Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuo-

ta de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determinará en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley. Esta última cuantía podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social.

El crédito al que se refiere el párrafo anterior se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas.

2. (...)»

#### 4.4. **Ámbito de ayudas públicas**

##### 4.4.1. *Ayudas públicas*

Existen diferentes ayudas o incentivos públicos para las empresas: subvenciones a fondo perdido (subvenciones de capital y subvenciones de explotación), bonificaciones de tipo de interés, bonificaciones fiscales, anticipos reembolsables, préstamos participativos, etc.

Según los organismos convocantes, hay cuatro tipos de ayudas a las que una empresa puede optar:

- De la Unión Europea.
- De la Administración del Estado.
- De las comunidades autónomas.
- De los ayuntamientos.

Existen multitud de programas de ayudas públicas en función de los destinatarios de las ayudas o beneficiarios:

- Por sectores económicos de las empresas: agricultura, silvicultura, ganadería, pesca, turismo, energías renovables, transporte, comercio, agroalimentario, biotecnología, etc.
- Por programas destinados a fomentar una determinada actuación de la empresa: internacionalización, innovación e I+D, medio ambiente, reestructuración, creación de empleo, formación de personal, inversión, competitividad, modernización, tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), etc.
- Por tipos de empresas: emprendedores, jóvenes empresarios, autónomos, microempresas, PYMES, empresas familiares, etc. Aquí es donde juega el factor del tamaño de la empresa.

Dado que hay cientos de ayudas públicas, por razones de limitaciones de espacio es imposible desarrollar su estudio en este trabajo. Incluso hay compañías de servicios especializadas únicamente en asesorar a las empresas para buscar las ayudas a las que pueden acceder. Por tanto, para saber si una empresa cumple los requisitos para solicitar una determinada ayuda, tanto si lo hace internamente con sus propios medios como si lo hace externamente mediante una asesoría, tendrá que analizar las bases de la convocatoria para verificarlo. En cuanto al tamaño de la empresa, que siempre suele ser un requisito para delimitar a los beneficiarios potenciales de las ayudas, habrá que analizar cómo se define en las bases de la convocatoria y ver si nuestra empresa encaja o no en esos parámetros.

Únicamente y debido a su importancia para el tejido empresarial en la actual época de restricciones crediticias, a continuación se va a tratar el caso de la actividad financiera del Instituto de Crédito Oficial (ICO).

#### 4.4.2. Líneas de financiación del Instituto de Crédito Oficial

El ICO (página web [www.ico.es](http://www.ico.es)) es una entidad pública empresarial, adscrita al Ministerio de Economía y Competitividad a través de la Secretaría de Estado de Economía y que tiene la consideración de Agencia Financiera del Estado.

El ICO trabaja para el crecimiento y la mejora de la distribución de la riqueza nacional y fomenta aquellas actividades económicas que por su trascendencia social, cultural, innovadora o ecológica merezcan una atención preferente. Así el ICO apoya los proyectos de inversión de las empresas españolas, para que sean más competitivas y contribuyan al progreso económico del país, favorece los proyectos de innovación tecnológica, impulsa sectores como la industria cinematográfica o las energías renovables, potencia la presencia de nuestras empresas en el exterior, colabora en situaciones de crisis o catástrofes naturales y es un instrumento de apoyo a la exportación. El ICO capta financiación en los mercados de capitales y la canaliza a los destinatarios finales a través de líneas de mediación que comercializan las entidades financieras.

El ICO establece periódicamente una serie de líneas de financiación finalista destinadas a promover e impulsar las inversiones en determinados tipos de activos o proyectos alineados con los objetivos de política económica anteriormente mencionados. Las líneas de financiación en vigor para este año 2012, que están dotadas con 22.000 millones de euros, son las siguientes:

- Compra de maquinaria/vehículo.
- Inversión en inmuebles.
- Salir al exterior.
- Compra de ordenadores/desarrollo web.
- Proyectos de I+D+i.

- Obtener liquidez.
- Adquisición de empresas/ampliaciones de capital.
- Financiación por sectores/desastres naturales.

Para cada línea, el ICO establece una serie de características, a saber: recursos disponibles, vigencia, beneficiarios, inversiones financiadas, importe máximo de financiación, importe máximo de financiación por beneficiario, tipo de interés, plazos de amortización, comisiones, modalidad de contrato, amortización anticipada voluntaria, tramitación, documentación de la operación, garantías de la operación y compatibilidad de ayudas. Según la terminología del ICO, los beneficiarios pueden ser PYMES, autónomos, empresas, particulares y entidades públicas. La distinción entre PYME y empresa se adapta a la definición adoptada por la Unión Europea en mayo de 2003, ya que el ICO considera PYME a aquellas compañías, que independientemente de su forma jurídica, cumplan los siguientes requisitos:

- Ocupar a menos de 250 trabajadores.
- Que su volumen de negocios anual no exceda de 50 millones de euros y/o su balance general anual no exceda de 43 millones de euros.

Por tanto, el ICO considera «empresa» (no PYME) a aquella compañía que factura al año más de 50 millones de euros y/o tiene unos activos totales de más de 43 millones de euros.

## 5. CONCLUSIONES

A modo de resumen podemos formular las siguientes conclusiones:

- La variable INCN es, en general, la más usada a efectos de determinar derechos y obligaciones legales para las empresas, excepto en el ámbito laboral.
- En el ámbito del derecho del trabajo la variable más utilizada es la plantilla de la empresa, lo cual parece bastante lógico. Teniendo en cuenta las diferentes posibilidades de contratación de personal por la vía laboral y por la vía mercantil, el empresario tiene un cierto margen de maniobra para modular la plantilla total y evitar así traspasar determinados umbrales que generan obligaciones adicionales para la empresa.
- La variable balance total es la menos empleada y a veces no se usa de manera autónoma sino como alternativa al INCN y en combinación con la plantilla total.
- A medida que aumenta el tamaño de una empresa, en general, aumentan sus obligaciones o se limitan sus derechos. Y al revés, a medida que disminuye el tamaño de una empresa,

en general, se la exonera de determinadas obligaciones. Esto también parece bastante sensato ya que siempre se supone que el tamaño y el poder de una empresa están correlacionados positivamente. Esta creencia tiene una base en la teoría económica (economías de escala, poder de mercado, etc.).

- Para facilitar la gestión empresarial y evitar la continua proliferación de límites ad hoc en diferentes normativas legales, sería muy deseable que, en primer lugar, existiese una única definición jurídica de microempresa, pequeña empresa, mediana empresa y gran empresa. Y en segundo lugar, que los derechos y obligaciones en los diferentes ámbitos legales (fiscal, mercantil, laboral y de ayudas públicas) condicionados al tamaño de la empresa se vincularan de manera inequívoca a esas definiciones.

## 6. ANEXOS

Para finalizar este trabajo, a continuación se adjunta como anexo un cuadro resumen para cada una de las tres variables con las diferentes cifras umbrales y la mención del punto del trabajo donde se analizan. Para interpretar bien estos cuadros (si una cifra es un límite inferior o un límite superior, si una variable se aplica independientemente o en conjunción con otras, etc.) conviene repasar detalladamente los puntos referenciados para valorar adecuadamente todos los matices que contempla la normativa.

### ANEXO I. Cuadro resumen de las cifras del balance total (en millones de euros)

43,00	Mediana empresa según la Unión Europea (3)
43,00	PYME según el Instituto de Crédito Oficial (4.4.2)
13,68	Obligación de formular cuentas anuales consolidadas (4.2.1.4): agregación de valores sin ajustes ni eliminaciones de consolidación
11,40	Derecho a formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada (4.2.1.1)
11,40	Obligación de formular cuentas anuales consolidadas (4.2.1.4)
10,00	Pequeña empresa según la Unión Europea (3)
5,00	Concurso de acreedores (4.2.3): procedimiento abreviado
2,85	Derecho a formular balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados (4.2.1.1)
2,85	Posibilidad de aplicar el PGC de PYMES (4.2.1.2)
2,85	Auditoría obligatoria de las cuentas anuales individuales (4.2.2.1)
2,00	Microempresa según la Unión Europea (3)
1,00	Microempresa según el PGC de PYMES (4.2.1.2)

## ANEXO II. Cuadro resumen del importe neto de la cifra anual de negocios (en millones de euros)

100,0	Coefficiente de ponderación del Impuesto sobre Actividades Económicas (4.1.3.2): 1,35
60,0	Obligación de realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades según la modalidad del art. 45.3 de la LIS (4.1.1.3): 27%
60,0	Limitación a la compensación de bases imponibles negativas en el Impuesto sobre Sociedades (4.1.1.4): 50%
50,0	Mediana empresa según la Unión Europea (3)
50,0	Coefficiente de ponderación del Impuesto sobre Actividades Económicas (4.1.3.2): 1,33
50,0	Obligación de rotación del auditor de las cuentas anuales individuales y consolidadas (4.2.2.2)
50,0	PYME según el Instituto de Crédito Oficial (4.4.2)
27,4	Obligación de formular cuentas anuales consolidadas (4.2.1.4): agregación de valores sin ajustes ni eliminaciones de consolidación
22,8	Derecho a formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada (4.2.1.1)
22,8	Obligación de formular cuentas anuales consolidadas (4.2.1.4)
20,0	Obligación de realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades según la modalidad del art. 45.3 de la LIS (4.1.1.3): 24%
20,0	Limitación a la compensación de bases imponibles negativas en el Impuesto sobre Sociedades (4.1.1.4): 75%
10,0	Pequeña empresa según la Unión Europea (3)
10,0	Obligación de documentación de las operaciones vinculadas en el Impuesto sobre Sociedades (4.1.1.1)
10,0	Incentivos fiscales para las empresas de reducida dimensión en el Impuesto sobre Sociedades (4.1.1.2)
10,0	Coefficiente de ponderación del Impuesto sobre Actividades Económicas (4.1.3.2): 1,32
6,0	Gran empresa según la AEAT (4.1): obligación de presentar autoliquidaciones con periodicidad mensual
6,0	Obligación de realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades según la modalidad del art. 45.3 de la LIS (4.1.1.3): 21%
6,0	Modificación de la base imponible del IVA por créditos incobrables (4.1.2.1): el plazo se reduce de 1 año a 6 meses
6,0	Incumplimiento del deber de depósito de las cuentas anuales en el Registro Mercantil (4.2.1.3): elevación de la multa
5,7	Derecho a formular balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados (4.2.1.1)
5,7	Posibilidad de aplicar el PGC de PYMES (4.2.1.2)
5,7	Auditoría obligatoria de las cuentas anuales individuales (4.2.2.1)
5,0	Tipo de gravamen reducido en el Impuesto sobre Sociedades por mantenimiento o creación de empleo (4.1.1.5)
5,0	Coefficiente de ponderación del Impuesto sobre Actividades Económicas (4.1.3.2): 1,30
2,0	Microempresa según la Unión Europea (3)
	.../...

.../...	
2,0	Microempresa según el PGC de PYMES (4.2.1.2)
1,0	Exención del Impuesto sobre Actividades Económicas (4.1.3.1)
1,0	Coefficiente de ponderación del Impuesto sobre Actividades Económicas (4.1.3.2): 1,29

### ANEXO III. Cuadro resumen de las cifras de la plantilla (en número de personas)

4.001	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): ocho delegados de prevención
4.000	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): siete delegados de prevención
3.000	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): seis delegados de prevención
2.000	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): cinco delegados de prevención
1.001	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): comité de empresa con 21 miembros más 2 por cada 1.000 trabajadores adicionales
1.000	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): comité de empresa con 21 miembros
1.000	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): cuatro delegados de prevención
751	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): 40 horas de crédito horario mensual por representante
750	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): comité de empresa con 17 miembros
750	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): 35 horas de crédito horario mensual por representante
500	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): comité de empresa con 13 miembros
500	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): 30 horas de crédito horario mensual por representante
500	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): tres delegados de prevención
500	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): constitución de un servicio de prevención propio
301	Despido colectivo (4.3.1): si afecta a 30 o más trabajadores de la empresa
300	Despido colectivo (4.3.1): si afecta al 10% o más de los trabajadores de la empresa
250	Mediana empresa según la Unión Europea (3)
250	Derecho a formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada (4.2.1.1)
250	Obligación de formular cuentas anuales consolidadas (4.2.1.4)
250	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): comité de empresa con nueve miembros
250	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): 20 horas de crédito horario mensual por representante
250	Planes de igualdad entre mujeres y hombres (4.3.5)
250	PYME según el Instituto de Crédito Oficial (4.4.2)
.../...	



.../...

- 250 Prevención de riesgos laborales (4.3.7): constitución de un servicio de prevención propio cuando la empresa realice actividades especialmente peligrosas
- 250 Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): porcentaje de bonificación del 50% en las cuotas de la Seguridad Social
- 250 Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): obligación de cofinanciación privada mínima del 40% de los costes de formación
- 249 Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): porcentaje de bonificación del 60% en las cuotas de la Seguridad Social
- 249 Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): obligación de cofinanciación privada mínima del 20% de los costes de formación
- 100 Despido colectivo (4.3.1): si afecta a 10 o más trabajadores de la empresa
- 100 Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): comité de empresa con cinco miembros
- 100 Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): 15 horas de crédito horario mensual por representante
- 100 Prevención de riesgos laborales (4.3.7): dos delegados de prevención
- 50 Pequeña empresa según la Unión Europea (3)
- 50 Derecho a formular balance, estado de cambios en el patrimonio neto y memoria abreviados (4.2.1.1)
- 50 Posibilidad de aplicar el PGC de PYMES (4.2.1.2)
- 50 Auditoría obligatoria de las cuentas anuales individuales (4.2.2.1)
- 50 Despido colectivo (4.3.1): el periodo máximo de consultas con los representantes legales de los trabajadores se reduce de 30 a 15 días
- 50 Despido colectivo (4.3.1): si afecta a más de 50 trabajadores, la empresa tiene que ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa
- 50 Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas discapacitadas (4.3.4): 2% de la plantilla como mínimo
- 50 Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (4.3.6)
- 50 Prevención de riesgos laborales (4.3.7): Comité de Seguridad y Salud
- 49 Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): tres delegados de personal
- 49 Prevención de riesgos laborales (4.3.7): un delegado de prevención elegido por y entre los tres delegados de personal
- 49 Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): porcentaje de bonificación del 75% en las cuotas de la Seguridad Social
- 49 Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): obligación de cofinanciación privada mínima del 10% de los costes de formación
- 30 Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): un delegado de personal
- 30 Prevención de riesgos laborales (4.3.7): un delegado de prevención, que debe ser el propio delegado de personal

.../...

...	...
25	Tipo de gravamen reducido en el Impuesto sobre Sociedades por mantenimiento o creación de empleo (4.1.1.5)
25	El Fondo de Garantía Salarial (4.3.3): paga el 40% de la indemnización legal por despido por causas objetivas
10	Microempresa según la Unión Europea (3)
10	Microempresa según el PGC de PYMES (4.2.1.2)
10	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): puede haber un delegado de personal
10	Prevención de riesgos laborales (4.3.7): el empresario puede asumir personalmente la actividad de prevención
10	Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): exoneración de la obligación de cofinanciación privada de los costes de formación
9	Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): porcentaje de bonificación del 100% en las cuotas de la Seguridad Social
5	Representación colectiva de los trabajadores en la empresa (4.3.2): no hay
5	Crédito para la formación de los trabajadores de una empresa (4.3.8): garantizado un crédito mínimo de bonificación de 420 euros