

# OFICO

ASESORÍA LABORAL  
RECURSOS  
HUMANOS

## TU DESPACHO TE INFORMA

NOVIEMBRE 2024

### EN ESTE NÚMERO:

- 02** Calendario noviembre y diciembre 2024
- 03** Las claves del cierre fiscal y contable 2024
- 09** Hacia la igualdad en el trabajo: obligaciones y medidas LGTBI para empresas con más de 50 trabajadores
- 12** Nueva Ley de Paridad: Impacto en las empresas cotizadas
- 14** Consolidación de sociedades: principales ajustes contables y fiscales

## NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 2024

### Hasta el 5 de noviembre

#### RENTA

- Ingreso del segundo plazo de la declaración anual de 2023, si se fraccionó el pago: Mod. 102

### Hasta el 20 de noviembre

#### 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.

- Octubre 2024. Grandes empresas: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

#### IVA

- Octubre 2024. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349

### Hasta el 26 de noviembre

#### DECLARACIÓN INFORMATIVA ANUAL DE AYUDAS RECIBIDAS EN EL MARCO DEL RÉGIMEN FISCAL ESPECIAL DE LAS ILLES BALEARS

- Año 2023: Mod. 283. Para contribuyentes cuyo plazo de presentación del modelo 283 hubiera finalizado antes del 1 de noviembre de 2024.

Resto de entidades: 25 días naturales siguientes a los seis meses posteriores al fin del período impositivo.

### Hasta el 30 de noviembre

#### IVA

- Octubre 2024. Ventanilla única - Régimen de importación: Mod. 369

### Hasta el 2 de diciembre

#### IVA

- Octubre 2024. Autoliquidación: Mod. 303
- Octubre 2024. Grupo de entidades, modelo individual: Mod. 322
- Octubre 2024. Grupo de entidades, modelo agregado: Mod. 353
- Octubre 2024. Operaciones asimiladas a las importaciones: Mod. 380
- Solicitud de inscripción/baja. Registro de devolución mensual: Mod. 036
- Solicitud aplicación régimen de deducción común para sectores diferenciados para 2025: sin modelo
- SII. Renuncia a la llevanza electrónica de los libros registro: Mod. 036

#### DECLARACIÓN INFORMATIVA DE OPERACIONES VINCULADAS Y DE OPERACIONES Y SITUACIONES RELACIONADAS CON PAÍSES O TERRITORIOS CALIFICADOS COMO PARAÍSO FISCAL

- Año 2023: Entidades cuyo período impositivo coincida con el año natural: Mod. 232

Resto de entidades: en el mes siguiente a los diez meses posteriores al fin del período impositivo.

### Hasta el 20 de diciembre

#### 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.

- Noviembre 2024. Grandes empresas: Mods. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

#### Pagos fraccionados Sociedades y Establecimientos Permanentes de no Residentes

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

#### IVA

- Noviembre 2024. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: Mod. 349

# LAS CLAVES DEL CIERRE FISCAL Y CONTABLE 2024

Se acerca el final del año 2024 y sin duda tenemos que hacer revisión de nuestra fiscalidad y contabilidad al objeto de poder optimizar en la medida de lo posible nuestra factura con Hacienda..

Ahora es el momento de aplicar y conocer adecuadamente la normativa fiscal del cierre fiscal y contable del año 2024, aprovechando las opciones que ofrecen los distintos impuestos, en especial el Impuesto sobre Sociedades (IS) y el IRPF para sociedades, empresarios y profesionales.

## NOVEDADES A TENER EN CUENTA

Tenga presente que este ejercicio 2024 se presenta como un año que va a ofrecer múltiples novedades, derivadas tanto del "paquete normativo" aprobado por el legislador, como de la normativa que actualmente están en tramitación de aprobarse o que ha sido anunciadas por el Gobierno, como las medidas fiscales previstas en la facturación electrónica obligatoria para autónomos y pymes o la implantación del régimen de franquicia en el IVA para autónomos y pequeñas empresas. También no podemos perder de vista las medidas que se incorporarán en los Presupuestos Generales del Estado de 2024 (si finalmente el Gobierno cuenta con el apoyo parlamentario suficiente) o en leyes que permitan su puesta en marcha el próximo año como ha informado el Gobierno.

Aunque el Impuesto sobre Sociedades de 2024, de las entidades cuyo ejercicio coincide con el año natural, se autoliquidará en julio de 2025, el gasto por impuesto sobre beneficio habrá que contabilizarlo a finales de este ejercicio y, por lo tanto, eso exigirá calcular el impuesto a pagar y realizar todos los ajustes al resultado contable, cuantificar la reserva de capitalización, decidir la compensación de bases imposables negativas (BIN) o determinar el importe de las deducciones.

Por lo que se refiere al **Impuesto sobre Sociedades** no podemos olvidar para este cierre del año algunas de estas novedades:

- **Libertad de amortización en determinados vehículos (FCV, FCHV, BEV, REEV o PHEV) y en nuevas infraestructuras de recarga:** Se sustituye la vigente amortización acelerada (consistente en aplicar el duplo del coeficiente de amortización lineal máximo según tablas oficialmente aprobadas), por una amortización libre, siempre que se trate de inversiones nuevas que entren en funcionamiento en los periodos impositivos iniciados en 2024 y 2025.
- **Reserva de capitalización:** Con efectos para los periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de

2024, se eleva del 10% al 15% el porcentaje de reducción y se reduce de 5 a 3 años el plazo de mantenimiento del incremento de fondos propios y de indisponibilidad de la reserva de capitalización. Se establece un régimen transitorio con respecto al plazo de mantenimiento del incremento de fondos propios y de indisponibilidad de la reserva de capitalización pendiente de expirar: este plazo de 3 años resultará igualmente de aplicación respecto del incremento de fondos propios y de las reservas de capitalización dotadas cuyo plazo de mantenimiento e indisponibilidad, respectivamente, no hubiera expirado al inicio del primer periodo impositivo que comience a partir de 1 de enero de 2024.

- **Prórroga de la libertad de amortización en inversiones que utilicen energía procedente de fuentes renovables:** Se prorroga para 2024 la posibilidad de que los contribuyentes puedan amortizar libremente las inversiones que se efectúen en instalaciones destinadas al autoconsumo de energía eléctrica, así como aquellas instalaciones para uso térmico de consumo propio, siempre que utilicen energía procedente de fuentes renovables y sustituyan instalaciones que utilicen energía procedente de fuentes no renovables fósiles.
- **Tributación global mínima del 15% para grandes empresas:** Está prevista la aprobación de un tipo mínimo del 15% para multinacionales y grandes grupos empresariales presentes en España que tengan un volumen de negocio igual o superior a 750 millones al año, incluidas filiales.
- **Limite la deducibilidad de los gastos financieros:** Se elimina la excepción a la aplicación de la limitación de los gastos financieros deducibles de que disfrutaban los fondos de titulización hipotecaria y los fondos de titulización de activos, por no estar incluidos en las "sociedades financieras".
- **Deducción por donativos (Ley de Mecenazgo):** (i) Se incrementa del 35 al 40% el porcentaje de deducción de la cuota íntegra sobre la base de deducción por donativos, donaciones y aportaciones con derecho a deducción; (ii) la deducción por recurrencia pasa del 40% al 50%; (iii) la base de la deducción no podrá exceder del 15% (antes 10%) de la base imponible del periodo.
- **Inconstitucionalidad de determinadas medidas del RD-Ley 3/2016:** El Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucionales varias modificaciones del IS introduci-

das por el Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre que han conllevado un incremento significativo de las cuotas del IS desde el ejercicio 2016 de muchas empresas y grupos fiscales. En concreto, estas medidas fueron: a) el establecimiento de mayores restricciones en la compensación de bases imponibles negativas (BINS) de ejercicios previos; b) la obligación de integrar en la base imponible del IS, de forma automática, una reversión mínima anual en los ejercicios 2016-2020 –al ritmo de un 20% por periodo impositivo– de los deterioros de valor de las participaciones que hubieran sido fiscalmente deducibles en ejercicios previos, con independencia de la evolución de los fondos propios y resultados de la entidad participada; c) el establecimiento de mayores limitaciones en la aplicación de las deducciones para evitar la doble imposición (interna e internacional), y d) una modificación significativa en el tratamiento de las rentas negativas derivadas de la transmisión de participaciones en otras entidades considerándolas fiscalmente no deducibles.

Por lo que se refiere al **IRPF para empresarios y profesionales** no podemos olvidar para este cierre del año algunas novedades:

- **Reducción por rendimientos del trabajo:** Con efectos desde el 1 de enero de 2024, se incrementa la cuantía de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo.
- **Obligación de declarar:** Con efectos desde el 1 de enero de 2024, Como consecuencia de la elevación de la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI) a 15.876€ anuales, la cuantía de salario bruto anual a partir de la cual se empieza a pagar el IRPF pasa de los 15.000€ hasta los 15.876€.
- **Contribuyentes en estimación objetiva (“Módulos”):** Se prorrogan los límites excluyentes del método de estimación objetiva para 2024 (las cuantías de 250.000€ y de 125.000€), y por otro lado, la reducción general sobre el rendimiento neto de módulos será del 5% (10% en 2023). También se establece que las actividades agrícolas y ganaderas podrán reducir el rendimiento neto previo: (i) en el 35% del precio de adquisición del gasóleo agrícola; (ii) en el 15% del precio de adquisición de los fertilizantes.
- **Modulación de las reducciones de los rendimientos del capital inmobiliario (alquiler viviendas):** Con efectos desde el 01-01-2024, y para los contratos de arrendamientos de inmuebles destinados a vivienda celebrados a partir del 26 de mayo de 2023, se establece que el rendimiento neto positivo derivado del arrendamiento de inmuebles destinados a vivienda se beneficia de una reducción general del 50% (frente al 60% anterior), pero regula porcentajes incrementados: a) En un 90% cuando se haya formalizado por el mismo arrendador un nuevo contrato de arrendamiento sobre una vivienda situada en zonas de mercado residencial tensionado, con una reducción en la renta de al menos un 5% sobre el contrato anterior; b) En un 70% cuando, no cumpliéndose los requisitos de la letra anterior, se trate de la incorporación al mercado de viviendas destinadas al alquiler en zonas de mercado residencial tensionado y se alquilen a jóvenes de entre 18 y 35 años en dichas áreas, o bien, se trate de vivienda asequible incentivada o protegida, arrendada a la administración pública o entidades del tercer sector o de la economía social que tengan la condición de entidades sin fines lucrativos, o acogida a algún programa público de vivienda que limite la renta del alquiler; d) en un 60% cuando, no cumpliéndose los requisitos de las letras anteriores, la vivienda hubiera sido objeto de una actuación de rehabilitación que hubiera finalizado en los dos años anteriores a la fecha de celebración del contrato.
- **Libertad de amortización en determinados vehículos y en nuevas infraestructuras de recarga:** Con efectos desde el 1 de enero de 2024, los contribuyentes que determinen su rendimiento por el método de estimación objetiva podrán aplicar una libertad de amortización para las inversiones en vehículos nuevos FCV, FCHV, BEV, REEV O PHEV y por puntos de recarga.
- **Prórroga de la deducción por obras de mejora de eficiencia energética en viviendas:** Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2024 la deducción por obras de mejora de la eficiencia energética de viviendas, lo que permite deducciones 20%, 40% o 60% en la renta a quienes impulsen estas actuaciones sobre sus propiedades.
- **Deducción por donativos:** El porcentaje de deducción del 80% de la cuota del IRPF se aplicará sobre los 250 primeros euros de donativos, donaciones o conjunto de aportaciones con derecho a deducción (antes 150 euros). A la base de deducción que exceda de 250 euros se le aplicará un porcentaje de deducción del 40% (antes 35%). Este porcentaje será del 45% cuando en los dos periodos impositivos inmediatos anteriores se hubieran realizado donativos, donaciones o aportaciones con derecho a deducción en favor de una misma entidad, siendo el importe del donativo de este ejercicio y el del período impositivo anterior, igual o superior, en cada uno de ellos, al del ejercicio inmediato anterior.
- **Facturación electrónica obligatoria para autónomos y pymes:** A expensas del desarrollo reglamentario que determinará la fecha de entrada en vigor de esta medida, las empresas y profesionales deben saber que van a quedar obligados a expedir, remitir y recibir facturas electrónicas en sus relaciones comerciales con otros empresarios y profesionales. Esta regla general producirá efectos: (i) para los empresarios y profesionales cuya facturación anual sea superior a 8 millones de euros: al año de aprobarse el desarrollo reglamentario; (ii) para el resto de los empresarios y profesiona-



les: a los dos años de aprobarse el desarrollo reglamentario.

- **Nuevo Reglamento que establece los requisitos informáticos de facturación (comúnmente conocido como «Reglamento VeriFactu»):** El Real Decreto 1007/2023, de 5 de diciembre, ha aprobado el Reglamento que establece los requisitos que deben adoptar los sistemas y programas informáticos o electrónicos que soporten los procesos de facturación de empresarios y profesionales, y la estandarización de formatos de los registros de facturación. Los empresarios y profesionales tendrán hasta el 1 de julio de 2025 para adaptarse a estos cambios del software de facturación. Por otra parte, se ha aprobado la Orden HAC7/1177/2024, de 17 de octubre, mediante la que se desarrollarán las especificaciones técnicas que deberá cumplir el software de facturación. La publicación de esta Orden Ministerial supone el inicio del cómputo del plazo máximo de 9 meses en el que los fabricantes y comercializadores de sistemas de facturación para empresarios y profesionales deberán comercializar productos adaptados a la normativa. Este plazo máximo no impide que la comercialización de sistemas informáticos de facturación adaptados pueda iniciarse con mayor antelación, toda vez que los fabricantes y desarrolladores de sistemas de facturación han estado permanentemente informados del contenido de los anexos técnicos de esta Orden Ministerial durante su elaboración. La Orden entró en vigor el 29 de octubre de 2024. No obstante, tanto los proveedores como los contribuyentes deberán ajustar sus sistemas para cumplir con esta normativa a partir de julio de 2025.

Todo ello sin perjuicio de las **novedades normativas establecidas por las respectivas Comunidades Autónomas y normativa foral del País Vasco y Navarra**, y que se deben tener en cuenta para los residentes fiscales en dichos territorios, como por ejemplo con relación a las nuevas o modificadas tarifas autonómicas y si se ha establecido nuevas deducciones o modificado algunas de las ya existentes.

## CHEQUEAR CONTABILIDAD Y AJUSTES FISCALES

Desde el punto de vista contable, es importante detectar si falta algo por contabilizar y corregir errores, reclasificación de los saldos de las cuentas en función del vencimiento, etc...

Debemos analizar y revisar los criterios contables y las posibles diferencias (permanentes o temporarias) con los criterios fiscales de la normativa del Impuesto. Reclasificación de deudas a largo y corto plazo, periodificaciones, variación de existencias, dotación de provisiones, amortizaciones. Una vez realizado el cierre contable se podrá acometer el fiscal, por el que tener en consideración los gastos fiscalmente deducibles (multas administrativas, pérdidas de juego...), incentivos fiscales, entidades de reducida dimensión, inversiones en I+D+i y reducciones (por inicio de actividad, autónomos dependientes, etc.).

### Entidad patrimonial y concepto de actividad económica:

Verifique si se trata de una entidad patrimonial y, por tanto, no realiza una actividad económica. Es aquella en la que más de la mitad de su activo está constituido por valores o no está afecto a una actividad económica (gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario). La consideración de una entidad como patrimonial tiene trascendencia a efectos de la compensación de bases imponibles negativas, tipo de gravamen y aplicación del régimen especial para las entidades de reducida dimensión, entre otros.

### Imputación temporal de gastos e ingresos:

La fiscalidad sigue el criterio contable de imputar los ingresos y los gastos según devengo, con independencia de las fechas de cobro y pago. No obstante, los contribuyentes pueden solicitar a la Administración tributaria un método de imputación temporal distinto, por ejemplo, de caja. Compruebe si en la contabilidad aparecen registrados gastos en un período anterior al de su devengo o ingresos en un período posterior al de su devengo. Se pueden deducir gastos de

## NORMAS RELEVANTES APROBADAS

### Adaptación de los modelos 322 y 390 a la nueva estructura de tipos de IVA y recargos

Orden HAC/1167/2024, de 17 de octubre, por la que se modifican la Orden EHA/3434/2007, de 23 de noviembre, por la que se aprueban los modelos 322 de autoliquidación mensual, modelo individual, y 353 de autoliquidación mensual, modelo agregado, y el modelo 039 de Comunicación de datos, correspondientes al Régimen especial del grupo de entidades en el Impuesto sobre el Valor Añadido, y la Orden EHA/3111/2009, de 5 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 390 de declaración-resumen anual del Impuesto sobre el Valor Añadido. (BOE, 25-10-2024)

### Convenio multilateral para aplicar las medidas relacionadas con los tratados fiscales para prevenir la erosión de las bases imponibles y el traslado de beneficios

Convenio multilateral para aplicar las medidas relacionadas con los tratados fiscales para prevenir la erosión de las bases imponibles y el traslado de beneficios, hecho en París el 24 de noviembre de 2016. Notificación de España el 2 de octubre de 2024 al Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como depositario del Convenio, de conformidad con las disposiciones de su artículo 35.7. (BOE, 14-10-2024)

ejercicios anteriores siempre y cuando no deriven de ejercicios prescritos y no supongan una menor tributación.

**Operaciones con precio aplazado:** Si ha obtenido ingresos o beneficios contables derivados de alguna venta, prestación de un servicio o del cobro de indemnizaciones, podrá diferir la renta contable e imputarla a medida que sean exigibles los cobros, salvo que opte por el criterio de devengo.

**Amortizaciones:** Revise los métodos y porcentajes de amortización utilizados en contabilidad para ver si son admitidos por la norma fiscal o si existe la posibilidad de aprovechar al máximo este gasto para rebajar la base imponible del Impuesto. Si en algún ejercicio anterior no

prescrito no se hubiera amortizado, lo puede recuperar ahora aplicando el coeficiente mínimo según Tablas.

**Fondo de comercio:** Recuerde que la norma contable obliga a amortizarlos en 10 años (10%), y la Ley del Impuesto prevé un gasto deducible máximo por este concepto del 5% anual (si la empresa es de reducida dimensión se podrá acoger a la amortización acelerada y podrán multiplicar por 2 la amortización fiscal máxima, siendo para los intangibles aplicable el coeficiente 1,5%. Por tanto, habrá que hacer un ajuste extracontable positivo.

**Pérdidas por deterioro:** Ya no son deducibles los deterioros contables, salvo existencias e insolvencias de deudores. No obstante, hay que prestar atención a la reversión

## ABSTRACTS DE SENTENCIAS



**I+D+I: el Supremo establece que solo el Ministerio de Ciencia e Innovación puede decidir. (Sentencias del TS, una de 8 de octubre y dos de 9 de octubre de 2024. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Recursos de casación 948/2023, 1633/2023 y 1635/2023)**

El Tribunal Supremo ha emitido tres sentencias recientes, los días 8 y 9 de octubre de 2024, que anulan resoluciones anteriores de la Audiencia Nacional. Estas decisiones revocan el respaldo que la Audiencia había otorgado a los informes del Equipo de Apoyo Informático (EAI) de la AEAT, los cuales contradecían los dictámenes del Ministerio de Ciencia e Innovación sobre la calificación de ciertos proyectos como innovación tecnológica. Esta calificación es esencial para que las empresas puedan acogerse a deducciones fiscales en el Impuesto sobre Sociedades (IS).

El conflicto surge del artículo 35.4 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades de 2004, el cual otorga al Ministerio de Ciencia e Innovación la potestad de emitir informes vinculantes sobre si un proyecto califica como innovación tecnológica. Dichos informes, de acuerdo con la ley, son obligatorios para la Administración tributaria en todos sus aspectos, lo cual abarca tanto la naturaleza innovadora del proyecto como los gastos e inversiones que las empresas presentan para dicha deducción fiscal.

Sin embargo, la AEAT, a través de su Equipo de Apoyo Informático, emitió informes internos que contradecían las conclusiones del Ministerio, cuestionando así la legitimidad de las deducciones aplicadas por las empresas en sus autoliquidaciones. La Audiencia Nacional, en primera instancia, respaldó estos informes de la AEAT, generando una situación de contradicción dentro de la misma Administración pública.

El Tribunal Supremo, en sus sentencias, destaca que esta duplicidad de criterios dentro de la

Administración resulta inadmisibles, pues contradice la naturaleza vinculante que la ley otorga a los informes del Ministerio de Ciencia e Innovación. En particular, señala que una Administración no puede desvirtuar sus propios dictámenes mediante documentos o informes internos de sus funcionarios, y menos aun cuando tales informes no se presentan como pruebas periciales sujetas a contradicción judicial.

La relevancia de estas sentencias radica en varios puntos clave. Primero, el Supremo afirma que el informe vinculante del Ministerio debe prevalecer sin excepción alguna, evitando que otros órganos de la misma Administración lo cuestionen arbitrariamente. Segundo, considera inaceptable el uso de 'autopruebas' creadas por la propia AEAT para deslegitimar un derecho ya reconocido por el Ministerio en su dictamen, lo cual compromete la imparcialidad y objetividad en el proceso de revisión fiscal.

Además, el Supremo subraya que el EAI, órgano dependiente de la AEAT, carece de la independencia técnica y científica necesaria para cuestionar los criterios de innovación tecnológica emitidos por el Ministerio. En esencia, la AEAT no posee la facultad ni la capacidad para oponerse al contenido de estos dictámenes vinculantes, ya que no dispone de la autonomía funcional requerida para tales evaluaciones en materia científica.

Finalmente, las sentencias del Supremo concluyen anulando las liquidaciones tributarias que habían sido impugnadas ante la Audiencia Nacional, otorgando así a las empresas recurrentes el derecho a aplicar la deducción fiscal correspondiente por actividades de innovación tecnológica. Con ello, se reafirma la protección que la ley otorga a las empresas en el marco de la innovación, subrayando la necesidad de coherencia en la actuación administrativa y la primacía de los informes especializados emitidos por órganos competentes.

de los deterioros que en su día fueron fiscalmente deducibles (activos materiales, las inversiones inmobiliarias o intangibles y valores de renta fija que cotizan). En estos casos hay que atender a la naturaleza del activo que revierte para determinar el momento temporal de imputación en la base imponible del Impuesto. No olvide ajustar los deterioros contabilizados en el ejercicio anterior en caso de provisión de insolvencias de clientes.

**Pérdidas por deterioro de participaciones:** Se niega la deducción en el caso de participaciones en entidades residentes si en el período en el que se registra el deterioro cumplen las condiciones para aplicar la exención de dividendos y de plusvalías originadas por su transmisión, y asimismo se impide la deducción de las pérdidas producidas en la transmisión de participaciones en entidades no residentes que, no alcanzando un porcentaje significativo de participación, la entidad participada no esté sometida a un impuesto similar al nuestro con nominal mínimo del 10%. Por otro lado, recuerde que una parte del beneficio que pueda obtener por la venta de estas participaciones está exenta de tributación (antes de la última reforma era el 100%), con lo que debería hacer un ajuste como diferencia permanente en este supuesto. Se establece la reversión obligatoria de las pérdidas por deterioro de participaciones que resultaron deducibles en períodos impositivos iniciados antes del 1 de enero de 2013.

**Gastos no deducibles:** Hay que identificar las distintas partidas de gastos contables que no son fiscalmente deducibles –contabilización del impuesto sobre Sociedades, multas, sanciones penales o administrativas, recargos del período ejecutivo, recargos por declaración extemporánea sin requerimiento previo, pérdidas del juego, liberalidades o donativos, etc.

**Gastos financieros:** Tenga presente que se limita la deducción de gastos financieros netos al 30% del beneficio operativo del ejercicio (con la posibilidad, siguiendo determinadas reglas, de deducir los excesos en los ejercicios siguientes) pero permitiendo deducir en todo caso los gastos del ejercicio hasta 1.000.000€

**Reserva de capitalización:** Aproveche esta figura para incentivar la reinversión y la capitalización de las sociedades. Si su sociedad tributa al tipo general (también para las entidades parcialmente exentas y las de nueva creación) podrá reducir su base imponible en un 15% del importe del incremento de sus fondos propios en la medida que este incremento se mantenga durante un plazo de 3 años y se dote una reserva por el importe de la reducción, debidamente separada e indisponible durante estos 3 años.

**Compensación de bases imponibles negativas de ejercicios anteriores:** Recuerde que se limita la cuantía a compensar en 1 millón de euros. Hasta esa cuantía siempre se podrán compensar sin restricción, pero a partir de la misma sólo se podrá compensar hasta el 70% de la base im-

ponible previa a la aplicación de la reserva de capitalización. Además, existen limitaciones en la compensación de bases imponibles negativas, en función del importe neto de la cifra de negocio (INCN) de los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del período impositivo, que operarán del siguiente modo: a) La compensación se limitará al 50% de la base imponible previa si el INCN es al menos de 20 millones de euros e inferior a 60 millones de euros; b) La compensación se limitará al 25% de la base imponible previa cuando el INCN sea de al menos 60 millones de euros.

**Empresas de reducida dimensión (ERD):** Recuerde que serán aquellas cuya cifra de negocios sea inferior a 10 millones de euros en el período impositivo inmediatamente anterior, con la ventaja de que pueden aplicar los incentivos fiscales de la norma. El régimen especial de ERD se sigue aplicando, aunque se supere dicha cuantía de 10 millones como cifra de negocios en los 3 ejercicios inmediatos y siguientes al ejercicio en el que se sobrepasó el límite, siempre que haya cumplido las condiciones para aplicar el régimen de ERD en el período en el que superó y en los 2 anteriores.

**Aprovechar la reserva de nivelación:** Consiste en una reducción de la base imponible de hasta el 10% de su importe con un máximo absoluto de un millón de euros en el año. Si el contribuyente tiene una base negativa en los cinco ejercicios siguientes, se reduce la misma en el importe de la minoración aplicada por esta reserva y, en caso contrario, las cantidades minoradas se suman a la base positiva del quinto año, actuando en este caso como un simple diferimiento.

**Aprovechar las deducciones en la cuota y sus límites:** Las deducciones constituyen una buena herramienta de optimización fiscal de la que las empresas deben hacer adecuado uso, respetando los límites legales aplicables en el ejercicio 2024. Compruebe si puede aplicar las deducciones por creación de empleo y para trabajadores con discapacidad, así como la deducción por I+D+i, la de producciones cinematográficas, así como la deducción por producción de determinados espectáculos en vivo. El plazo para aplicar las deducciones es de 15 años desde el período en que se generaron y no se pudieron deducir, siendo de 18 años para los saldos de I+D+i. El límite en cada ejercicio del total de deducciones es del 25% de la cuota íntegra menos, en su caso, las deducciones para evitar la doble imposición internacional y las bonificaciones. El límite anterior se eleva al 50% si los gastos de I+D+i exceden en más del 10% de la cuota íntegra.



# HACIA LA IGUALDAD EN EL TRABAJO: OBLIGACIONES Y MEDIDAS LGTBI PARA EMPRESAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en vigor desde el pasado 10 de octubre, desarrolla reglamentariamente la obligación empresarial establecida en el artículo 15.1 de la «Ley trans», de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que deberá incluir un protocolo frente al acoso y la violencia...

El Real Decreto 1026/2024, en vigor desde el 10 de octubre de 2024, desarrolla las directrices de la Ley Trans en el ámbito laboral, estableciendo que las empresas con más de 50 empleados deben implementar medidas para asegurar la igualdad efectiva y proteger los derechos de las personas LGTBI. Este marco exige la creación de un protocolo contra el acoso y la violencia, junto con otras disposiciones para prevenir la discriminación y fomentar la inclusión en el lugar de trabajo.

## ¿QUIÉN ESTÁ OBLIGADO A ADOPTAR ESTAS MEDIDAS?

Las empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores estarán legalmente obligadas a negociar y aplicar estas medidas. Este cálculo de empleados abarca todos los tipos de contratos, incluyendo contratos a tiempo parcial y discontinuos, y no se verá alterado aunque la cifra de empleados varíe una vez establecidas las medidas.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y BENEFICIARIOS

Las medidas de igualdad y los protocolos contra el acoso se aplicarán no solo a los empleados directos de la empresa, sino también a personal temporal, solicitantes de empleo, proveedores, clientes y visitantes que interactúen en sus instalaciones.

## PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y PLAZOS

La negociación de estas medidas se realizará a través de convenios colectivos o comisiones negociadoras en empresas sin convenio aplicable. Las empresas tienen un plazo de tres meses para constituir una comisión negociadora, con posibilidad de ampliación a seis meses en ciertos casos. Si no se llega a un acuerdo en la negociación, se aplicarán las disposiciones mínimas del decreto hasta que se establezcan acuerdos específicos.

## CONTENIDO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

Las medidas deben contener protocolos detallados para prevenir y actuar contra el acoso y violencia, cláusulas de igualdad y no discriminación que incluyan aspectos de orientación e identidad sexual, y formaciones especializadas para garantizar un trato inclusivo. Además, los planes de formación deben dirigirse a toda la plantilla y estar diseñados para promover un ambiente de trabajo inclusivo y diverso.

Las medidas incluyen también permisos y beneficios sociales que reflejen la diversidad familiar y se aseguren de que todos los empleados, independientemente de su identidad o expresión de género, accedan a estos derechos sin discriminación. También se establecen infracciones y sanciones para quienes vulneren la normativa de respeto a la identidad sexual y expresión de género.

Para entender el alcance del Real Decreto 1026/2024, es importante observar cómo estructura las obligaciones de las empresas y los mecanismos de control y sanción para asegurar el cumplimiento efectivo de la igualdad y no discriminación LGTBI en el ámbito laboral. Este decreto no solo exige acciones preventivas, sino que también establece una normativa rígida para la intervención en caso de acoso o violencia.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Las empresas obligadas deben entrar en un proceso de negociación colectiva donde, de existir representación legal de los trabajadores, esta será parte activa. En los casos sin representación sindical interna, se conformará una comisión negociadora con un máximo de seis miembros de cada parte: la representación de la empresa y la de los trabajadores, a menudo representados por los sindicatos del sector.

La comisión negociadora tiene un rol crucial en la validación y ajuste de las medidas para cada organización.

## NORMAS RELEVANTES APROBADAS

### **Modificaciones y mejoras técnicas en el Reglamento de planes y fondos de pensiones**

Real Decreto 1086/2024, de 22 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo (BOE 23-10-2024)

### **Reconocimiento de las cualificaciones profesionales en navegación interior en aguas no marítimas y se transponen diversas directivas**

Real Decreto 1084/2024, de 22 de octubre, por el que se regula el reconocimiento de las cualificaciones profesionales en la navegación interior en aguas no marítimas y se transponen al derecho español diversas directivas en materia de reconocimiento de dichas cualificaciones profesionales. (BOE, 23-10-2024)

### **Calendario laboral para el año 2025**

Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025. (BOE, 18-10-2024)

### **Plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes para el ejercicio 2024 de las bases normalizadas de cotización para la Minería del Carbón**

Resolución de 11 de octubre de 2024, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan

para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. (BOE, 15-10-2024)

### **Bases normalizadas de cotización de la minería del carbón 2024**

Orden ISM/1089/2024, de 9 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2024 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. (BOE, 10-10-2024)

### **Publicado el desarrollo de las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. (BOE, 09-10-2024)

### **Actualización de determinadas cualificaciones profesionales de distintas familias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**

Real Decreto 914/2024, de 17 de septiembre, por el que se establecen dos cualificaciones profesionales de las familias profesionales Actividades Físicas y Deportivas; y Fabricación Mecánica, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y se actualizan determinadas cualificaciones profesionales de diversas familias profesionales. (BOE, 04-10-2024)

Cuando no se logre respuesta sindical dentro del plazo establecido, el decreto permite que la empresa proceda unilateralmente, con la condición de que cumpla con las disposiciones básicas del decreto, respetando así el espíritu de inclusión que propone la norma.

### **CRITERIOS OBJETIVOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL**

Uno de los puntos clave del decreto es la exigencia de que las promociones y clasificaciones profesionales se realicen con criterios objetivos, garantizando así que el desarrollo profesional sea igualitario y no influido por prejuicios relacionados con la orientación o identidad de género. Estos criterios están orientados a eliminar sesgos estructurales que históricamente han dificultado el acceso equitativo a oportunidades de ascenso y reconocimiento.

### **FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CONTINUA**

El decreto insiste en la formación y sensibilización de la plantilla, subrayando la inclusión de módulos específicos sobre derechos LGTBI, no discriminación y trato igualita-

rio. No se trata solo de conocimiento teórico, sino de un cambio de cultura que abarque todos los niveles de la organización, desde los procesos de selección hasta la capacitación de los equipos de trabajo. Estas sesiones formativas no son opcionales; forman parte de las exigencias mínimas que las empresas deben cumplir para estar en regla con la normativa.

### **MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE FAMILIAS DIVERSAS Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRANS**

La norma pone énfasis en el reconocimiento de la realidad de las familias diversas, incluyendo a parejas de hecho y familias LGTBI en el acceso a permisos y beneficios sociales. Asimismo, se hace una mención específica a las personas trans en cuanto a la necesidad de facilitar el acceso a consultas médicas y trámites legales, eliminando cualquier tipo de barrera administrativa que puedan enfrentar en el entorno laboral.

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES

Para que el protocolo de igualdad y no discriminación tenga un impacto real, el decreto incorpora un régimen disciplinario que establece infracciones y sanciones específicas para aquellos comportamientos que violen la libertad y dignidad de las personas en función de su identidad o expresión de género. Esto incluye sanciones a quienes incurran en actos de acoso, discriminación o violencia, de modo que se pueda proteger a las víctimas y prevenir la recurrencia de estos comportamientos.

## IMPACTO EN EL CLIMA LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Más allá de las obligaciones legales, el Real Decreto 1026/2024 impulsa a las empresas a abrazar la diversidad y la inclusión como parte de su identidad organizacional. Las compañías que cumplan con esta normativa no solo evitarán sanciones, sino que también podrán beneficiarse de un clima laboral más inclusivo, favoreciendo la retención de talento y mejorando su reputación en términos de responsabilidad social. Esta normativa se convierte así en un estándar de referencia para las políticas de igualdad y diversidad en el ámbito empresarial, que cada vez más se perciben como un valor añadido para la marca empleadora.

## ABSTRACTS DE SENTENCIAS



### **El Tribunal Supremo declara improcedente el cese durante el periodo de prueba sin una duración específica por escrito. (Sentencia del TS de 24 de septiembre de 2024. Sala de lo Social. Recurso de casación para la unificación de doctrina 326/2023)**

El Tribunal Supremo, en esta sentencia, resolvió que la finalización de un contrato durante el período de prueba, si este no tiene una duración especificada por escrito, constituye un despido improcedente. Este criterio fue establecido en respuesta a una demanda presentada por un vigilante de seguridad empleado por SEGURISA, quien fue cesado por "no superar el periodo de prueba." El contrato del trabajador señalaba la duración del período de prueba "según convenio," sin concretar un plazo específico. La jurisprudencia y el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (ET) requieren que se establezca de forma clara y escrita la duración del período de prueba. La ausencia de un plazo definido, solo especificando una duración máxima según el convenio colectivo, crea inseguridad jurídica para el trabajador, quien no sabe exactamente cuándo termina su periodo de prueba. La situación genera una relación laboral en la que el empleador tiene la facultad de extinguir el contrato a voluntad sin otorgar indemnización, una práctica que el Supremo considera lesiva para los derechos del trabajador.

En el caso particular, la empresa comunicó la extinción del contrato en el primer mes de trabajo, alegando no superar el periodo de prueba. Sin embargo, el convenio aplicable al sector de la seguridad privada no establecía una duración específica, solo una duración máxima de dos meses. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid había respaldado previamente la validez del cese, al entender que se encontraba dentro del límite temporal permitido. Sin embargo, el Tribunal Supremo anuló esta decisión, aludiendo a la necesidad de fijar una duración concreta y específica para que el periodo de prueba sea válido, un requisito que no se cumplió en este caso.

La resolución se basa en la doctrina del Supremo en sentencias previas y en la seguridad jurídica, determinando que el despido fue improcedente debido a la falta de precisión en el periodo de prueba. Esto implica que SEGURISA, la empresa demandada, debe optar entre readmitir al trabajador en las condiciones previas a su cese o indemnizarlo. El monto establecido por el Supremo para la indemnización fue de 119,05 euros, calculado en base al tiempo trabajado y el salario devengado.

# NUEVA LEY DE PARIDAD: IMPACTO EN LAS EMPRESAS COTIZADAS

El reciente marco regulador de la Ley Orgánica 2/2024, conocida como la Ley de Paridad, marca un hito en la estructura corporativa española. Su objetivo es claro: asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres en el ámbito empresarial, especialmente en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

Con un enfoque en la igualdad efectiva, esta ley plantea un horizonte transformador que requiere la adaptación progresiva de las empresas a sus mandatos.

## ¿QUÉ ESTABLECE LA LEY?

La Ley de Paridad, promulgada el 1 de agosto de 2024, se impone a empresas cotizadas, partidos políticos, sindicatos y colegios profesionales, exigiendo una representación mínima del **40% de mujeres en los Consejos de Administración** para el 30 de junio de 2026 en el caso de las compañías del IBEX35, y para el 30 de junio de 2027 para el resto de empresas cotizadas. Este umbral se ajustará al número de consejeros según la regla de redondeo, asegurando que el porcentaje mínimo siempre se aproxime al objetivo del 40%, incluso en casos de fracciones.

Es notable que el concepto de "sexo menos representado", aunque de lenguaje neutro, apunta en la mayoría de los casos a incrementar la representación femenina, dada la realidad actual de la mayoría de las empresas. El ajuste en los procesos de selección se vuelve obligatorio si no se cumple con la cuota establecida, incluyendo la obligación de hacer públicos los criterios de selección o descarte de los candidatos, promoviendo la transparencia en cada paso.

## TRANSPARENCIA Y SANCIONES

Además de la cuota mínima en los consejos, la Ley impone **medidas de transparencia** para el monitoreo anual de la composición de género en estos órganos de gobierno. Las empresas deberán detallar esta información en sus memorias anuales, explicando los avances hacia la paridad o justificando las excepciones cuando no logren cumplir con el porcentaje establecido.

Asimismo, se introduce un **régimen sancionador** que califica el incumplimiento de las cuotas de paridad como una infracción grave. Esto obliga a las empresas a integrar mecanismos de selección y sustitución de consejeros que garanticen la recuperación de la paridad en caso de vacantes. La norma contempla el nombramiento de sustitutos que cumplan con el porcentaje mínimo, aspecto que

refuerza el compromiso de las empresas de mantener la equidad de género en sus órganos de dirección.

## LA PARIDAD EN LA ALTA DIRECCIÓN

La Ley de Paridad también se extiende a la **alta dirección bursátil**, promoviendo un equilibrio de género no solo en el consejo, sino en el equipo directivo en su conjunto. Se exige que el 40% del personal en altos cargos sea del sexo menos representado y, en caso de no alcanzar el objetivo, la empresa deberá justificar las causas. Este requisito, reflejado en la memoria anual, se convierte en una señal de la solidez de la empresa frente a sus accionistas y el público.

## EJEMPLOS DE APLICACIÓN PRÁCTICA

Para ilustrar, una empresa del IBEX35 como Banco Santander deberá cumplir con este umbral para junio de 2026. En cambio, para otras empresas cotizadas como DIA, la fecha límite se extiende a junio de 2027. La norma incluye un anexo de ejemplos para aplicar la regla de redondeo: si una sociedad cuenta con 30 miembros en el consejo, al menos 12 deberán representar el género menos presente. En casos de números impares, el porcentaje ajustado asegura que, a efectos prácticos, se cumpla el 40% o su cifra más próxima.

## DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

La implementación de la Ley de Paridad no solo implica un reto organizacional, sino una oportunidad para redefinir la cultura corporativa en España. Para muchas empresas, alcanzar esta equidad requerirá cambios estructurales en sus procesos de contratación y promoción. Aunque las sanciones actúan como disuasión para el incumplimiento, la verdadera transformación viene de la adopción de políticas que valoren y fomenten la diversidad de género de manera integral.

En última instancia, la Ley de Paridad ofrece una visión de futuro donde la igualdad no es solo un ideal, sino una práctica cotidiana en el mundo corporativo. Este avance normativo desafía a las empresas a repensar sus estructuras y a encaminarse hacia una gestión inclusiva que refleje la sociedad en la que operan, promoviendo una representación justa y equilibrada en cada nivel de liderazgo.

## NORMAS RELEVANTES APROBADAS

### **Ley para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) y otras enfermedades**

Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible. (BOE, 31-10-2024)

### **Reglamento de reutilización del agua**

Real Decreto 1085/2024, de 22 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de reutilización del agua y se modifican diversos reales decretos que regulan la gestión del agua. (BOE, 23-10-2024)

### **Regulación de la gestión de los residuos de los productos del tabaco con filtros y de los filtros comercializados para utilizarse con productos del tabaco**

Real Decreto 1093/2024, de 22 de octubre, por el que se regula la gestión de los residuos de los productos del tabaco con filtros

y de los filtros comercializados para utilizarse con productos del tabaco que contengan plástico y que sean de un solo uso. (BOE, 23-10-2024)

### **Mesa Única de Contratación del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana**

Orden VAU/1123/2024, de 11 de octubre, por la que se crea y regula la Mesa Única de Contratación del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana. (BOE, 16-10-2024)

### **Aplicación de la normativa de la Unión Europea de comercialización de huevos**

Real Decreto 1027/2024, de 8 de octubre, por el que se regulan las condiciones de aplicación de la normativa de la Unión Europea de comercialización de huevos. (BOE, 09-10-2024)

## ABSTRACTS DE SENTENCIAS



### **El Tribunal Supremo establece que las comunidades de propietarios pueden prohibir los alquileres turísticos por mayoría de tres quintos. (Sentencia del TS de 3 de octubre de 2024. Sala de lo Civil. Recurso casación 2617/2023)**

En esta sentencia, el TS referente a la prohibición del alquiler turístico en una comunidad de propietarios de Marbella, desestima el recurso de casación interpuesto por la entidad Borenstein & Ben Avi, GMBH, contra la resolución emitida por la Audiencia Provincial de Málaga. La resolución judicial confirma la validez de un acuerdo comunitario que prohíbe el uso turístico en el edificio, basado en la reforma del artículo 17.12 de la Ley de Propiedad Horizontal (LPH) introducida por el Real Decreto-ley 7/2019.

En el fondo del asunto, la comunidad de propietarios había aprobado la prohibición de los alquileres turísticos aludiendo a las molestias que esta actividad generaba: ruido excesivo, destrozos en áreas comunes, problemas de seguridad y una percepción de incompatibilidad entre el uso residencial y la actividad comercial inherente al alquiler turístico. La comunidad adoptó esta decisión mediante una votación que contó con un respaldo mayoritario, conforme a las exigencias de la LPH, y notificó el acuerdo a todos los propietarios.

El recurso de la entidad recurrente se basó en una interpretación restrictiva del término 'limitar' en el artículo 17.12 de la LPH, argumentando que la norma no permitía una prohibición absoluta

sino únicamente una limitación en el ejercicio de la actividad. Sin embargo, el Tribunal Supremo rechazó esta interpretación, señalando que la facultad de limitar también abarca la posibilidad de prohibir, al considerar que el uso turístico impacta negativamente en la convivencia y el carácter residencial de las comunidades. El tribunal sostiene que la redacción de la LPH no excluye la prohibición, sino que permite a las comunidades de propietarios adoptar medidas que concilien los derechos individuales y el interés común de preservar el entorno residencial.

Además, el Supremo destaca que la finalidad de la norma introducida en 2019 responde a un contexto social específico, donde el alquiler turístico ha elevado los precios de vivienda y ha afectado el acceso a alquileres residenciales. Así, la prohibición del alquiler turístico en inmuebles residenciales no vulnera el derecho a la propiedad privada, ya que el régimen de propiedad horizontal permite establecer restricciones para salvaguardar el interés general.

En su decisión final, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y condena a la parte recurrente al pago de las costas procesales. La sentencia, a su vez, establece un precedente relevante en la interpretación de la LPH, ya que clarifica que las comunidades de propietarios tienen legitimidad para prohibir el alquiler turístico cuando este se considere incompatible con la naturaleza residencial del inmueble y suponga un perjuicio para la convivencia.

# CONSOLIDACIÓN DE SOCIEDADES: PRINCIPALES AJUSTES CONTABLES Y FISCALES

La consolidación de sociedades persigue ofrecer una imagen global y unificada de los resultados y situación financiera de un grupo de empresas. La normativa que regula esta práctica contempla tanto la consolidación contable, obligatoria en determinados casos, como la consolidación fiscal, que se aplica de forma voluntaria en el Impuesto sobre Sociedades y exige requisitos específicos para su implementación.

La normativa en cada área impone reglas particulares. La consolidación contable se basa en el Real Decreto 1159/2010 y se centra en la elaboración de cuentas anuales consolidadas. La consolidación fiscal, por su parte, se regula en los artículos 55 a 75 de la Ley del Impuesto sobre Sociedades y está orientada a la tributación conjunta de un grupo fiscal. Aquí, la definición de grupo y el perímetro que abarca difieren: en el ámbito contable se fundamenta en el control efectivo, mientras que en el fiscal se requiere una participación mínima del 75% del capital y los derechos de voto.

## AJUSTES CLAVE EN LA CONSOLIDACIÓN CONTABLE

Los ajustes de consolidación contable incluyen operaciones que permiten reflejar el balance y los resultados conjuntos de las entidades del grupo. Las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas (NFCAC) imponen ajustes específicos, como la homogeneización temporal y valorativa, necesarias para unificar criterios de cierre y valoración de las cuentas del grupo.

Las eliminaciones juegan un papel central en este proceso. Una de las eliminaciones esenciales es la "eliminación inversión-patrimonio," que sustituye el valor contable de la participación en una filial por la porción correspondiente de su patrimonio. Si surge una diferencia positiva, se registra un fondo de comercio; una diferencia negativa, en cambio, se contabiliza como un ingreso. Este ajuste, de gran importancia en el balance consolidado contable, no se aplica a nivel fiscal en la determinación de la base imponible.

## AJUSTES DE PARTIDAS INTRAGRUPPO Y SU TRATAMIENTO FISCAL

Las partidas intragrupo representan otra clase de ajustes que incluyen deudas, créditos, ingresos y gastos entre entidades del grupo. En el ámbito contable, estas partidas se eliminan completamente de las cuentas consolidadas para evitar la duplicación de valores. El régimen fiscal,

por el contrario, considera solo aquellas eliminaciones que afectan directamente a las bases imponibles individuales.

Las operaciones entre entidades del mismo grupo, como las transferencias de activos y los servicios internos, también requieren ajustes. Por ejemplo, si una sociedad del grupo transfiere bienes a otra, el beneficio de dicha transacción no se registra hasta que se materialice frente a un tercero. Aunque la normativa fiscal adopta este principio, existe una excepción en el tratamiento de los dividendos internos, donde se impone una tributación parcial (5%) desde 2021, estableciendo una diferencia notable con el enfoque contable, que elimina el dividendo por completo.

### Ejemplo

Imaginemos un grupo empresarial que opera en el sector de tecnología, llamado Tech Solutions Group. Este grupo está formado por varias empresas subsidiarias dedicadas a distintos nichos del mercado, como desarrollo de software, consultoría en ciberseguridad y venta de hardware especializado. La sociedad matriz de este grupo es Tech Solutions S.A., que posee el 100% de las participaciones en dos de sus filiales, Secure Systems S.L. y Hardware Innovators S.L.

Tech Solutions S.A. desea presentar un informe financiero consolidado y aprovechar el régimen de consolidación fiscal para optimizar su tributación. La empresa matriz decide consolidar contablemente para ofrecer una visión unificada a sus inversores y cumple los requisitos para acogerse al régimen de consolidación fiscal en el Impuesto sobre Sociedades.

### Ajustes contables de consolidación

#### 1. Eliminación de la inversión-Patrimonio Neto

- **Situación: Tech Solutions S.A.** ha realizado inversiones iniciales en sus filiales, **Secure Systems S.L. y Hardware Innovators S.L.**, que se reflejan como activos en su balance.

- **Ajuste:** Para consolidar contablemente, se eliminan los valores contables de estas inversiones y se sustituyen por la porción del patrimonio neto de cada filial, proporcional a la participación de **Tech Solutions S.A.**
- **Resultado:** Si el valor de la inversión inicial supera el patrimonio neto de la filial, se genera un fondo de comercio que se registrará en el balance consolidado; si es menor, se genera una diferencia negativa que se incluye como ingreso en el estado de resultados consolidado.

## 2. Eliminación de partidas intragrupo

- **Situación:** Durante el año, **Secure Systems S.L.** ha prestado servicios de ciberseguridad a **Hardware Innovators S.L.** por un total de 100.000€. Esto ha generado ingresos en **Secure Systems S.L.** y un gasto correspondiente en **Hardware Innovators S.L.**
- **Ajuste:** Para evitar duplicaciones, este ingreso y gasto deben eliminarse de las cuentas consolidadas, ya que se trata de transacciones internas.
- **Resultado:** En el estado de resultados consolidado, esta operación desaparece, mostrando solo los ingresos y gastos derivados de transacciones con terceros externos al grupo.

## Ajustes fiscales de consolidación

### 1. Eliminación de dividendos intragrupo

- **Situación:** Al cierre del ejercicio, **Hardware Innovators S.L.** distribuye dividendos a **Tech Solutions S.A.** por 50.000€. Bajo la normativa fiscal, estos dividendos tributan al 5% en la sociedad matriz.
- **Ajuste:** Aunque en contabilidad se eliminaría el dividendo en su totalidad, a nivel fiscal solo se permite una exención del 95%, por lo que el 5% del dividendo se incorpora a la base imponible de **Tech Solutions S.A.**
- **Resultado:** En la base imponible consolidada del grupo, se integra un ingreso adicional de 2.500€ (5% de 50.000€), afectando el resultado fiscal pero manteniendo la consolidación contable sin duplicación de ingresos.

### 2. Tratamiento de operaciones intragrupo no realizadas frente a terceros

- **Situación:** **Hardware Innovators S.L.** vende equipos a **Secure Systems S.L.** por 200.000€, aunque estos equipos aún no se han vendido a clientes externos.
- **Ajuste Contable:** Este beneficio debe diferirse en el estado de resultados consolidado hasta que los equipos

se vendan a terceros ajenos al grupo, evitando que el grupo refleje ganancias no realizadas.

- **Ajuste Fiscal:** La base imponible consolidada del grupo también debe excluir este beneficio interno hasta su venta efectiva a terceros, lo cual se realiza aplicando el criterio fiscal de diferimiento de resultados internos.

## RESUMEN FINAL

Al final del ejercicio, Tech Solutions Group presenta unos estados financieros consolidados donde:

- Los valores de inversión en filiales están ajustados al patrimonio neto real.
- No existen duplicaciones en ingresos y gastos por transacciones internas.
- Los dividendos y beneficios no realizados se tratan de manera diferenciada en el ámbito contable y fiscal.

Este proceso permite a Tech Solutions S.A. ofrecer una visión transparente y realista de su situación económica y optimizar su carga tributaria mediante el régimen de consolidación fiscal, asegurando un correcto cumplimiento de la normativa contable y fiscal.

# RED INTERNACIONAL DE ASESORÍAS IUSTIME

## SOCIOS NACIONALES

### ANDALUCÍA

Almería

#### BUFETE FINANCIERO Y FISCAL

Almería  
www.bufetefiscal.net

Cádiz

#### CAPITAL ASESORES

Cádiz  
www.capitalasesores.com

#### CONTASULT

Soto Grande - Algeciras  
www.contasult.com

Huelva

#### GAPYME

Cortegana - Zalamea La Real - Nerva -  
Villablanca - Lepe - Cartaya - Bonares -  
La Palma del Condado - Hinojos -  
Huelva  
www.gapyme.com

#### ASINCO ABOGADOS Y ASESORES, S.L.P.

Palos de la Frontera  
www.asinco.net

Jaén

#### ASESORÍA GARCÍA-PLATA

Úbeda - Baeza - Cazorla  
www.asesoriagarcia-plata.es

Málaga

#### ROMERO & ROLDÁN ASESORES

Málaga  
www.asesores-consultores.com

#### OTEM ASESORES

Málaga-Marbella  
www.otem.es

Granada

#### GESTYCLOUD ONLINE

Granada  
www.gestycloudonline.es

Sevilla

#### SABORIDO ASESORES

Sanlúcar La Mayor - Sevilla  
www.saboridoasesores.com

### ARAGÓN

Huesca

#### TEJERA CONSULTORES

Fraga  
www.tejeraconsultores.com

Zaragoza

#### POVEDA CONSULTORES

Zaragoza (Sagasta)  
www.povedaconsultores.es

#### GASCÓN ASESORES

Zaragoza (Independencia)  
www.gasconasesores.es

#### RAIMUNDO LAFUENTE ASESORES

Zaragoza (Morera)  
www.raimundolafuente.com

### ASTURIAS

#### ASESORES TURÓN

Oviedo-Mieres  
www.asesoriaturon.com  
GESPASA TELENTI, S.A.  
Oviedo  
www.bktl.es

### BALEARES

#### CORTÉS LABORAL

Pollensa  
www.corteslaboral.com

#### MARIMÓN Y ASOCIADOS

Palma de Mallorca (Bisbe Perelló)  
www.asesoriamarimon.com

#### PENTA ASESORES

Palma de Mallorca (Pare Bartomeu)  
www.pentaasesores.es

### CANARIAS

Santa Cruz de Tenerife

#### MARTINEZ NO

Santa Cruz de Tenerife  
www.martinezno.com

Las Palmas de Gran Canaria

#### GRUPO JOSÉ DÁMASO ASESORES Y

CONSULTORES  
Las Palmas de Gran Canaria (Telde)  
www.grupojd.es

### CANTABRIA

#### ASESORÍA ORGO

Renedo de Plélagos - Santander  
www.asesoriaorgo.es

### LA RIOJA

#### BUJARRABAL ASESORES

Logroño  
www.bujarrabal.com

### CASTILLA Y LEÓN

Ávila

#### ABM GESTIÓN ASESORES

Ávila - La Adrada - El Barraco  
www.abmgestionasesores.es

Burgos

#### AFIDE ASESORÍA INTEGRAL

Burgos  
www.afidesa.com

Palencia

#### AFYSE EXPERTOS EN LABORAL

Palencia  
www.afyse.com

Salamanca

#### CONSULTORIA ASOCIADOS SAN JULIÁN, S.L.

Salamanca  
www.consultoriaasociados.com

Segovia

#### TORQUEMADA ASESORES

Segovia  
www.torquemada-asesores.com

León

#### GESLEÓN

León  
www.gesleon.es  
Valladolid

#### DEFERRE CONSULTING, SL

Valladolid  
www.deferre.es

### CASTILLA LA MANCHA

Albacete

#### ALFYR

Albacete - Munera  
www.alfyr.es

Ciudad Real

#### APLAGES

Campo de Criptana - Madrid  
www.aplages.com

Cuenca

#### GLOBAL 5 JURÍDICO LABORAL

Cuenca  
www.globalcinco.net

Guadalajara

#### ASESORIA TOLEDO

Guadalajara  
www.asesoria.toledo.com

### CATALUÑA

Barcelona

#### AF TAX & LEGAL, S.L.

Barcelona (Sans)  
www.af-taxlegal.com

#### ASESORÍA GARCÍA LÓPEZ

Barcelona (Les Corts)  
www.asesoriagarcialopez.es

#### ASSESSORIA PÉREZ SARDÀ

Granollers  
www.perzsarda.com

#### FENÓY & ASSOCIATS

Terrasa - Barcelona - Hospitalet de Llobregat -

Molins de Rey - Santa Coloma de Gramenet

www.fenoy.es

#### GEMAP

Viladecans - Barcelona  
www.gemap.es

#### GREGORI ASESORES

Barcelona - Granollers  
www.gregoriassessors.com

#### GREMICAT

Barcelona (Gracia)  
www.gremicat.es

#### BETA LEGAL ASSESSORS, S.L.

Sabadell  
www.betallegal.com

#### ASESORÍA CARNIAGO, S.L.

El Prat de Llobregat, Barcelona  
www.carniago.com

#### MIQUEL SEGÚ I ASSOCIATS, SL

Barcelona  
www.seguassessors.com

#### SOLFICO

Vilanova i La Geltrú  
www.solfico.es

Girona

#### NOUS TRÀMITS GRUP

Girona  
www.noustramits.com

Lleida

#### MARTÍNEZ & CASTELLVÍ LABORALISTAS

Lleida  
www.assessoria.com

Taragona

#### SEBASTIÀ ASSESSORS

Tortosa - La Senia - Amposta  
www.sebastia.info

### COMUNIDAD VALENCIANA

Alicante

#### ASTEM

Alcoy - Santa Anna  
www.astemsa.com

#### SALA COLA

Novelda - Elche - Ciudad Quesada  
www.salacola.com

Castellón

#### TUDÓN & ASOCIADOS ABOGADOS

Castellón  
www.tudonabogados.com

Valencia

#### ESTUDIO JURÍDICO 4

Valencia (La Zaidía)  
www.estudiojuridico4.es

#### UNIGRUP ASESORES

Valencia (Ciutat Vella)  
www.unigrupasesores.com

### EXTREMADURA

Badajoz

#### ASESORES EMPRESARIALES ASOCIADOS

Mérida  
www.asesoresempresariales.com

#### JUSTO GALLARDO ASESORES

Badajoz  
www.justogallardoasesores.com

Cáceres

#### CEBALLOS ASESORES JURÍDICO-LABORALES

Cáceres  
www.asesoriaceballos.com

### GAUCIA

A Coruña

#### MOURENTAN MENTORES DE EMPRESAS

Santiago de Compostela  
www.mourentan.es

#### SUNAIM

A Coruña  
www.sunaim.es

Lugo

#### MARGARITA ASESORES

Monforte de Lemos  
www.margaritasesores.com

#### CENTRO CONSULTOR DE LUGO

Lugo  
carlosarlasotero@cconsultor.com

Ourense

#### ASESORES VILA CASTRO

Ourense  
www.vilacastro.com  
Pontevedra

#### ASESORES VILA CASTRO

Vigo  
www.vilacastro-grupoconsultor.com

#### NOGUEIRA & VIDAL CONSULTING

Cangas de Morrazo - Vigo  
www.nogueirayvidal.com

### MADRID

#### ACTIUM CONSULTING

Pozuelo de Alarcón  
www.actiumconsulting.es

#### ANFEIN ASESORES

Getafe  
www.anfein.es

#### ALCOR CONSULTING

Alcorcón  
www.alcorconsulting.es

#### AFIANZA CSF

Coslada - Madrid - Alcalá de Henares  
www.csfconsulting.es

#### ASETRA

Villaverde - Madrid  
www.asetra.net

#### GESTEM CONSULTING

San Sebastián de los Reyes - Alcobendas

#### FACTUM ASESORES

Torrejón de la Calzada  
www.factumasesores.com

#### INICIATIVA FISCAL

Madrid - Fuenlabrada  
www.iniciativafiscal.com

#### JOSÉ LUIS GONZÁLEZ MARTÍN

Madrid (Aluche)  
www.asesoria-juridica.net

#### MEDINA LABORAL ASESORES AUDITORES

Madrid (Centro)  
www.medinalaboral.com

#### SECONTA

Rivas  
www.seconta.es

### REGIÓN DE MURCIA

#### CARLOS GONZÁLEZ SAMPER

Cartagena  
www.cgsamper.es

#### CERDÁ-VIVES

Murcia - Molina de Segura  
www.cerdavives.com

#### 347 ASESORES

San Javier  
www.347asesores.com

### NAVARRA

#### OFICIO RRRH OUTSOURCING

Pamplona (Calatayud)  
www.oficio.es

#### ASESORÍA TILOS

Pamplona (Batallador)  
www.tilos.es

### PAIS VASCO

Álava

#### ASEVI ASESORES VICTORIA

Vitoria - Gasteiz (Madre Vedruna)  
www.asevi.com

Guipúzcoa

#### ASEMARCE CONSULTING

San Sebastián  
www.asemarce.com

Vizcaya

#### AIXERROTA CONSULTING

Bilbao (Gran Vía)  
www.aixerrotaconsulting.es

#### HERAS GABINETE JURÍDICO Y DE GESTIÓN

Bilbao (Abando)  
www.asesoriaheras.com



# RED INTERNACIONAL DE ASESORÍAS IUSTIME

## EUROPA

### ALEMANIA

**SESEMANN CONSULTING**  
Alemania  
[www.SesemannConsulting.com](http://www.SesemannConsulting.com)

### BULGARIA

**SAVOV & PARTNERS**  
Sofia  
[www.law-tax.bg](http://www.law-tax.bg)

### FRANCIA

**UNEXCO**  
Paris  
[www.unexco-corrail.com](http://www.unexco-corrail.com)

### ITALIA

**ESTUDIO LEGALE TOSATO**  
Roma  
[www.estudiotosato.eu](http://www.estudiotosato.eu)

### PAISES BAJOS

**ACTIVADOS INTERNATIONAL**  
Holanda  
[www.activabds.nl](http://www.activabds.nl)

### PORTUGAL

**CARLOS PINTO DE ABREU**  
Lisboa-Oporto  
[www.carlospintodeabreu.com](http://www.carlospintodeabreu.com)

**VILA CASTRO GRUPO ASESOR Y CONSULTOR**  
Lousada (Cristelos)  
[www.asesoresvilacastro.com](http://www.asesoresvilacastro.com)

### REINO UNIDO

**COLMAN COYLE**  
Londres  
[www.colmancoyle.com](http://www.colmancoyle.com)

**TAX & ADVISE**  
Londres - Dublin - Ahmedabad  
[www.colmancoyle.com](http://www.colmancoyle.com)

### RUMANIA

**ASESORIA RO**  
Cluj-Napoca  
[www.asesoria.ro](http://www.asesoria.ro)

## AMÉRICA

### ARGENTINA

**BARRERO & ASOCIADOS**  
CABA - Trenque Lauquen-Tres Lomas-Río Gallegos  
[www.barreroasoc.com](http://www.barreroasoc.com)

**IVM CONSULTING-CONTADORES PÚBLICOS**  
CABA  
[www.ivmconsulting.com.ar](http://www.ivmconsulting.com.ar)

### CHILE

**FUENZALIDA AUDITORES Y CONTADORES**  
Santiago de Chile  
[www.fuenzalidacontadores.cl](http://www.fuenzalidacontadores.cl)

### COLOMBIA

**HERRAMIENTA GERENCIAL**  
Bogotá  
[www.herramientagerencial.com](http://www.herramientagerencial.com)

### COSTA RICA, NICARAGUA, HONDURAS, EL SALVADOR Y GUATEMALA

**LEGALPRINT**  
San José-Managua-Tegucigalpa-San Salvador-Guatemala  
[www.legalprintcr.com](http://www.legalprintcr.com)

### ECUADOR

**BARZALLO ABOGADOS**  
Quito  
[www.barzallo.com](http://www.barzallo.com)

### ESTADOS UNIDOS

**BECKER GLYNN MUFFLY CHASSIN & HOSINSKI LLP**  
Nueva York  
[www.beckerglynn.com](http://www.beckerglynn.com)

**CFO STARTUP**  
Miami (Florida)  
[www.barreroasoc.com](http://www.barreroasoc.com)

**MONTEBLANCO & ASOCIADOS**  
Nueva York  
[www.peruvianlaw.com](http://www.peruvianlaw.com)

### MEXICO

**SANCHÉZ MEJÍA ABOGADOS ASOCIADOS**  
Ciudad de México  
[www.sanchezmejiaabogados.com](http://www.sanchezmejiaabogados.com)

### PERU

**CRUZ Y ALVARADO CONSULTORES**  
Trujillo  
[www.cruzalvaradoconsultores.com](http://www.cruzalvaradoconsultores.com)

**MONTEBLANCO & ASOCIADOS**  
Barranco - Lima - Perú  
[www.peruvianlaw.com](http://www.peruvianlaw.com)

### URUGUAY

**VIGNOLI LAFFITTE Y LUBLINERMAN**  
Montevideo  
[www.vfl.com.uy](http://www.vfl.com.uy)

## ÁFRICA

### EGIPTO

**RUBERT & PARTNERS**  
Egipto (El Cairo)  
[www.rubertpartners.com](http://www.rubertpartners.com)

### MARRUECOS

**RODRÍGUEZ ASESORES**  
Casablanca  
[www.cabinet-rodriguez.com](http://www.cabinet-rodriguez.com)

## ÁSIA

### CHINA

**A&Z LAW FIRM**  
Shanghai-Beijing-Wuhan-Dalian (Liaoning)-Tianjin-Xiamen  
[www.a-zlf.com.cn](http://www.a-zlf.com.cn)

### DUBAI - EMIRATOS ÁRABES UNIDOS

**RUBERT & PARTNERS**  
Dubái  
[www.rubertpartners.com](http://www.rubertpartners.com)

### INDIA

**TAX & ADVISE**  
Ahmedabad  
[www.colmancoyle.com](http://www.colmancoyle.com)

### JAPÓN

**A&Z LAW FIRM**  
Tokyo  
[www.a-zlf.com.cn](http://www.a-zlf.com.cn)

# OFICO

ASESORÍA LABORAL  
RECURSOS  
HUMANOS



**IUSTIME** 20 años  
red internacional de asesorías

Calle María de Molina 39 8º  
28006 Madrid  
Tel.: (+34) 915 245 745  
[info@iustime.net](mailto:info@iustime.net)  
[www.iustime.net](http://www.iustime.net)



**Comprometidos  
con tu éxito**



**IUSTIME**  
red internacional de asesorías

**OFICO**

ASESORÍA LABORAL  
RECURSOS  
HUMANOS