



*Segundo trimestre
2019*

Newsletter



Arquitecto Santiago Pérez Aracil N°1
C.P.: 03203 Elche Alicante
Telf.: 96 661 00 24 Fax: 96 661 23 76



Destacados

Actualidad Legislativa 2019



La exención de las participaciones sociales en el Impuesto sobre el Patrimonio, así como la bonificación del 95% en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones son dos mecanismos fiscales necesarios para proteger la sucesión en la empresa familiar. Sin embargo, pocas son las sociedades que cumplen los requisitos para acceder a ambas cláusulas, bien por desconocimiento, por no estar asesoradas adecuadamente o porque ven el momento del relevo muy lejano. Así lo indicó José Gómez, asesor fiscal, ante más de un centenar de personas que asistieron a la jornada técnica celebrada en el Centro de Congresos de Elche.

Olga Maestre, abogada, comentó que menos del 10% de las empresas familiares consigue llegar a la tercera generación, por lo que es necesario dotarlas de herramientas de protección. “Aunque en la práctica la mayoría opta por la sucesión de la titularidad de las participaciones a los hijos una vez que los padres y fundadores han fallecido, cada vez es más habitual proceder mediante otras fórmulas”, afirmó. Planificar con antelación el relevo es de suma importancia para que éste se lleve a cabo con éxito. El Protocolo familiar o el Consejo de familia permiten plasmar las reglas de juego ante la incorporación de las nue-

vas generaciones en la dirección de la empresa. Dos instrumentos desconocidos por buena parte del empresario alicantino, pero muy útiles para proteger la sucesión.

Manuel Gabaldón, responsable del área fiscal, abordó las novedades tributarias para el 2019, destacando la exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de la prestación de maternidad o paternidad, la deducción por gastos de guardería, la ampliación de la deducción por familia numerosa o la de autónomos por gastos de manutención y suministros en la vivienda habitual. Gabaldón también habló del impacto tributario aduanero que provocaría en las empresas la aprobación del Brexit. Uno de estos efectos sería la aplicación del IVA y de aranceles a las importaciones, certificados y autorizaciones, lo que encarecería las transacciones comerciales. “El empresariado alicantino debe prepararse para este momento barajando otros proveedores no sujetos a aranceles y modificando sus programas operativos internos para afrontar las nuevas obligaciones de información en materia fiscal. Además, resulta aconsejable contratar una agencia de aduanas que facilite la importación de mercancías”.

Actualidad Legislativa 2019

En materia laboral, la responsable del área y socia, Concepción Martínez, ha anunciado que “los cambios más sustanciales son el incremento de cotización en los diferentes regímenes”. Así, la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional establece que no podrá ser en ningún caso inferior a 12.600 euros anuales, lo que supone un incremento del 22,3% respecto al SMI del año 2018. La experta hizo hincapié en que “aunque el trabajador perciba un salario superior a los 900 euros fijados por el SMI, puede verse beneficiado por la medida en función de la naturaleza salarial o extra salarial de los conceptos que se indican en su nómina”.

Los trabajadores por cuenta propia tendrán este año más protección social a cambio de un aumento de cuotas (subida de bases, tipos y nuevas cotizaciones obligatorias). Este modelo de cotizaciones cubrirá a los autónomos por contingencias comunes y profesionales, por cese de actividad y por formación profesional, coberturas que han pasado a ser obligatorias: tendrán derecho a cobrar la prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día de baja; podrán acceder a la formación continua y al reciclaje profesional; y no pagarán la cuota de Seguridad Social a partir del segundo mes de baja por enfermedad hasta el momento del alta y, las mujeres autónomas, dentro de los veinticuatro meses posteriores a la baja de maternidad. Además, la tarifa plana actual de 50 euros al mes pasa a ser de 60.

Por su parte, Asunción Marcos, socia y responsable del área económica, explicó los principales cambios normativos que afectarán a las empresas a partir de este año en materia de auditoría. La aprobación de la Ley 11/2018 establece que además de las cuentas anuales, las empresas deberán presentar un estado de información no financiera en materia medioambiental; cuestiones socia-

les y relativas al personal, como la distribución por sexo, edad y modalidades de contrato; información sobre el respeto a los derechos humanos; medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capital, y compromisos para el desarrollo sostenible. "De momento repercutirá a grandes empresas y grupos con más de 500 trabajadores, pero en 2021 pasará a ser aplicable a mercantiles con 250 empleados".

Asimismo, añadió otras novedades inminentes como son:

- Una modificación del Plan General de Contabilidad que se prevé para el ejercicio 2020, y que incluirá entre las novedades más destacadas una reforma de las categorías de valoración de instrumentos financieros, eliminando la de “Disponibles para la venta”, lo que tendrá un impacto sobre los resultados y la tributación de las compañías, que hasta ahora mantenían en cartera activos con esta clasificación. Por ejemplo: las empresas que mantienen posiciones a largo plazo en fondos de inversión, deberán trasladar a sus cuentas de resultados las plusvalías por revalorización de dichos fondos generadas en el ejercicio y aplicar el tipo impositivo pertinente.

- Una resolución del ICAC, ya en vigor al día de la fecha, y en la que se aprueban criterios para la presentación de instrumentos financieros y otros aspectos contables.

- Y otra resolución del mismo organismo por la que se modifican las normas de registro y valoración para el reconocimiento de ingresos y prestación de servicios.



Enero
Febrero
Marzo

2019



Independent Member
BKR
INTERNATIONAL

We are BKR

Recientemente, se ha nombrado a BKR Internacional una de las diez mejores asociaciones contables del mundo. BKR representa la fuerza combinada de 160 firmas independientes de asesoría comercial y contable en más de 500 despachos. Ya que, al tener representación en todo el mundo, nos brinda herramientas y recursos, para crecer y ofrecerles el mejor de los servicios. Las firmas miembro de BKR nos comprometemos a brindar un servicio superior a clientes en todo el mundo, lo suficientemente grande como para ofrecer una gama completa de servicios, pero lo suficientemente pequeño como para brindar servicios y conexiones personales. Todos los miembros debemos demostrar que cumplimos unos estándares de jurisdicción local, así como someternos a una revisión exhaustiva por parte de los Consejos Regionales y Mundiales de BKR, además de también mostrar dedicación a la mejora continua.

“EL PUPITRE ECONÓMICO” CON EL FINANCIERO SERGIO SERRANO esRadio Elche 103.7FM

Espacio dirigido por Sergio Serrano, Director de Gesem Asesoramiento Financiero AV, que trata de analizar los entresijos de la economía española en el programa “Así es la mañana” de esRadio todos los jueves a las 13:05 horas.

El sector de lujo es uno de los sectores que mejor comportamiento ha tenido en este comienzo de año. En el caso de Kering, propietario de marcas de lujo como Gucci, Yves Saint Laurent, Bottega Veneta o Balenciaga, estas subidas son de algo menos del 20%, lo que ha dejado su cotización a apenas un 5% de los máximos históricos alcanzados hace ahora casi un año. Este buen comportamiento del sector en general y de Kering en particular ha estado avalado por unos buenos resultados del cuarto trimestre y sobretodo por unas buenas perspectivas para los próximos trimestre.

La guerra comercial y la desaceleración del crecimiento en China parecen no tener apenas efecto en las cuentas de la compañía. La principal fuente de ingresos de Kering proviene de Gucci (60% de las ventas y crecimientos cercanos al 40% en 2018), en 2º lugar por importancia está Yves Saint Laurent con un 12.7% del volumen de ventas y en tercer lugar Bottega Veneta (8% de ventas).

En 2018 la compañía creció en ventas cerca de un 30% mientras que el Ebit mejoró un 45% con un margen del 28.6%. Para los próximos años se esperan crecimientos

algo más moderados (alrededor del 10% en ventas y de cerca del 15% en Ebit) siendo en cualquier caso, crecimientos elevados. Con la fuerte subida de los últimos meses la valoración se ha ajustada bastante, con un crecimiento estimado para los próximos meses del 14,67% (estimación media de Bloomberg) tendríamos un PER 12 meses de 18,50 veces que es bajo en relación al sector.

Como puntos a tener en cuenta, por un lado la fuerte dependencia de Gucci, que como hemos comentado antes, supone un 60% de las ventas y principal fuente de crecimiento. Otra aspecto a tener en cuenta, en este caso común al sector, es el peso de Asia en general y China en particular en las ventas por lo que la resolución de la guerra comercial entre China y Estados Unidos puede ser importante en la evolución futura de las ventas.

Se trata, por tanto, de una compañía con unas perspectivas muy buenas y unos fundamentales sólidos aunque algo ajustados tras las últimas subidas, que se encuentra dentro de un sector que goza en estos momentos de la simpatía del mercado por lo que la inercia del valor es positiva. Aprovecharíamos caídas en el mercado tras el rally de comienzos de años para tomar posiciones en la compañía.

Sergio Serrano
Área Financiera

LABORAL

Novedades laborales 2019

- Suspensión de incentivos por la disminución de la siniestralidad.
- Incremento 40% de la cotización de contratos de corta duración.
- Derogación de contratos e incentivos vinculados a la tasa de desempleo del 15%.
- Autónomos. Deberán elegir Mutua para cubrir la protección de la prestación económica por IT. Aumento cotización para contingencias profesionales y cese de actividad. Aumento tarifa plana a 60€. Incremento base mínima a 944,30€/mes. Nueva infracción para trabajadores por cuenta ajena que causen baja y posterior alta como autónomos para continuar la misma actividad o prestación de servicios. La prestación por cese de actividad se producirá el primer día del mes siguiente a la baja, se amplía la duración a 24 meses, y el abono de la cotización se producirá a partir de los 60 días de la baja.

Trabajadores por cuenta ajena 2019. Cotizaciones a la Seguridad Social

- Incremento de la base máxima de cotización a 4.070,10 € y de la base mínima en un 22,3% (SMI).
- Empleados del Hogar. Aumento de retribuciones y bases hasta el SMI. Las bases se distribuyen en 10 tramos fijando un máximo de horas trabajadas.
 - Cuenta Ajena Agrarios. Se incrementan las bases mínimas hasta el SMI y la máxima hasta 4.070,10 €. Se fija en 22 el número mínimo de jornadas para tener cotizado un mes completo.
 - Se extingue la colaboración voluntaria.
 - Se incluye la cobertura de desempleo en los contratos para la formación y el aprendizaje.

Nuevas obligaciones de alumnos en prácticas no laborales

- Prácticas NO remuneradas: obligación de alta en la SS a cargo de la empresa salvo convenio dónde se exima de dicha obligación.
 - Prácticas remuneradas: obligación para quien corresponda según normativa aplicable.
- No existe obligación de cotizar por desempleo, FOGASA, ni FP.

Plan de choque por el empleo joven

Programa de medidas consensuado en las C. Autónomas y las organizaciones sindicales, tiene entre sus objetivos el establecimiento de un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo, para que la tasa de actividad y la contratación indefinida se incrementen entre los jóvenes.

Programa de fomento de empleo de colectivos vulnerables

Se crean tres opciones: fomento de la contratación indefinida, fomento de la conversión a indefinido de contratos temporales, fomento de la contratación en prácticas. Las solicitudes deberán presentarlas las entidades empleadoras de naturaleza privada con centro de trabajo en la Comunidad Valenciana en el plazo de dos meses. Deberán cumplir entre otras las obligaciones de, mantener el empleo creado durante al menos 24 meses y no disminuir la plantilla media de la entidad empleadora.

Programación territorial Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- Para este año 2019 están previstas actuaciones y campañas por parte de la Inspección, estas afectarán las siguientes áreas:
- Empleo y relaciones laborales. Se revisará la contratación, condiciones de trabajo, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y las ayudas de fomento al empleo entre otras.
 - Seguridad Social. Se controlará la inscripción, afiliación y alta, la cotización, la recaudación y prestaciones entre otras.
 - Economía irregular y trabajo de extranjeros.

Subvenciones fomento de empleo para la contratación de jóvenes cualificados

Se crea el programa de fomento de la contratación indefinida y contratación en prácticas de personas jóvenes cualificadas. Las solicitudes deberán presentarlas las entidades empleadoras de naturaleza privada (incluidos autónomos) con centro de trabajo en la Comunidad Valenciana en el plazo de dos meses. Los beneficiarios deberán cumplir entre otras las obligaciones de, mantener el empleo creado, y no disminuir la plantilla media.

Novedades en la jubilación parcial anticipada para trabajadores de industria manufactureras

En el año 2019 para que un empleado se jubile parcialmente de forma anticipada debe tener 61 años y ocho meses si ha cotizado al menos 34 años y nueve meses, o bien, 62 años y cuatro meses con 33 años cotizados. Esta edad aumentará progresivamente hasta 2027. La nueva norma permite hasta el 31-12-2022 acceder a la jubilación parcial anticipada con 61 años (o con 60 si se había cotizado en una mutualidad antes de 1967), siempre que se cumplan los requisitos.

Ampliación del permiso de paternidad y otras medidas en materia de igualdad de oportunidades

A partir del próximo 1 de abril se amplía el permiso de paternidad a 8 semanas (2 de ellas de manera ininterrumpida después del parto). En enero de 2020 se ampliará a 12 semanas y en 2021 a 16. También se reconoce el permiso de lactancia para ambos progenitores, se refuerza la protección frente al despido, y se estipula el derecho a solicitar adaptaciones de duración y distribución de la jornada, para mejorar la conciliación.

Las empresas quedan obligadas a llevar un registro de salario medio, desglosado por sexo y categorías. Y pasa a ser obligatorio, el plan de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.

Obligatoriedad del registro de jornada y otras novedades

- El Estatuto de los Trabajadores ha sido modificado, para incluir que la empresa tiene que llevar el registro diario de jornada, en el que se indique un horario concreto de inicio y finalización, conservando éste durante al menos 4 años. Esta nueva obligación entrará en vigor el 12 de mayo de 2019. No contar con dicho registro, se establece como una infracción grave en el LISOS.
- A partir del 1 de abril se crea una bonificación para las empresas que contraten como indefinidos a desempleados de larga duración.
- Se establece una bonificación del 50% de cuota empresarial a la S. Social para los contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados al turismo.
- Para el Sistema Especial Agrario se instaura una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes para la conversión de contratos eventuales en indefinidos o fijos discontinuos.
- Se reduce la edad para el acceso al subsidio por desempleo para mayores, hasta los 52 años.

JURÍDICO

Nuevo Real Decreto Ley en materia de vivienda y alquiler

Reformas más significativas:

Se amplía la prórroga obligatoria del contrato de alquiler a cinco años, si el arrendador es persona física, o a siete, si es persona jurídica.

Se amplía la prórroga tácita, si ninguna de las partes manifiesta nada, hasta los tres años.

Se aumenta a dos meses el plazo de preaviso para la no renovación del contrato para el inquilino y a cuatro para el arrendador.

Si no se pacta expresamente la actualización de la renta quedará congelada, y si existe pacto, quedará limitado al aumento del IPC.

Las garantías adicionales a la fianza quedan limitadas a un máximo dos meses de renta.

Los gastos de gestión inmobiliaria y formalización corresponderán al arrendador cuando sea persona jurídica.

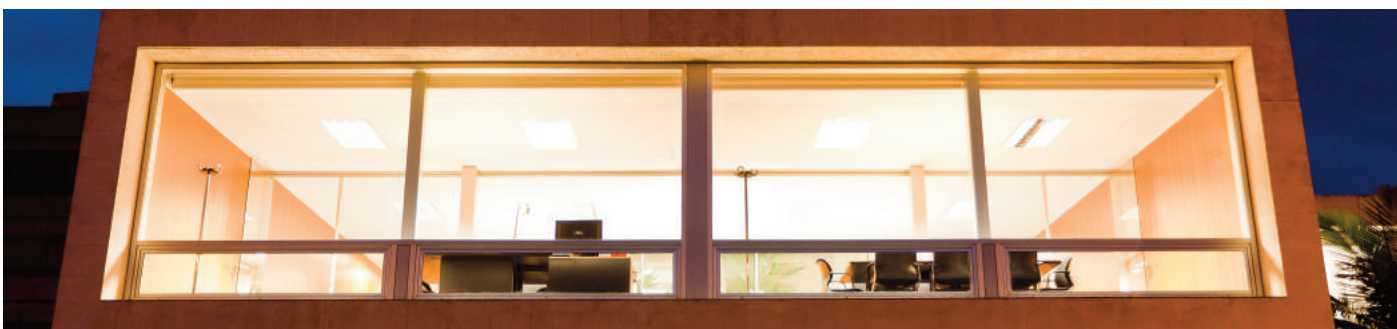
Delegado de Protección de Datos

El Delegado de Protección de Datos (DPD) o DPO (Data Protection Officer), es la persona encargada de asesorar a la entidad responsable o al encargado sobre sus obligaciones legales en esta materia. También es la encargada de supervisar el cumplimiento normativo entre esta y la entidad responsable del tratamiento de datos. Esta figura es fundamental para la empresa y muy recomendable, además de obligatoria para una serie de supuestos entre los que están las entidades que desarrollen actividades de comercio electrónico, publicidad y prospección comercial, tratamientos basados en las preferencias de los afectados o realicen actividades que impliquen elaboración de perfiles de los mismos.

Libro de Actas y Socios

Las sociedades tienen la obligación de llevar los libros de actas, socios y en su caso, de contratos con el socio único. Tales libros han de contener:

1. LIBRO DE ACTAS, todas las decisiones adoptadas por la junta general de socios.
2. LIBRO DE SOCIOS, que debe actualizarse cuando hayan variaciones del capital social.
3. LIBRO DE CONTRATOS DEL SOCIO ÚNICO sólo para sociedades unipersonales, contendrá los contratos celebrados entre el socio único y la compañía.



FISCAL

Pago Fraccionado del Impuesto sobre Sociedades 2019

El Impuesto sobre Sociedades recoge la obligación de realizar tres pagos fraccionados durante los 20 primeros días de los meses de abril, octubre y diciembre.

Modalidades:

Opción a): 18% sobre la cuota íntegra del último periodo impositivo.

Opción b): se calcula aplicando un % sobre los beneficios del propio ejercicio en función de las características de la sociedad.

Modelo 720

Están obligados a presentar la declaración las personas físicas y jurídicas residentes en territorio español que dispongan de bienes o derechos situados en el extranjero. Existen tres bloques de bienes o derechos objeto de declaración: cuentas, valores y bienes inmuebles. Existe obligación de presentación cuando el conjunto de los saldos o valores de cada bloque supere 50.000€. En caso de haberse presentado el modelo 720 en ejercicios anteriores, sólo será obligatoria se presentación cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: Que el valor conjunto de los bienes de cada bloque se incremente en más de 20.000€ con respecto de lo que determinó la presentación de la última declaración, o cuando se pierda la condición titular, autorizado, representante, etc. El plazo de presentación es hasta el 1 de abril de 2019.

Modelo 347

Relación de personas o entidades con las que se hayan realizado operaciones por más de 3005,06€ (base + IVA), cualquiera que sea su naturaleza o carácter, durante el año natural al que se refiera la declaración, en este caso 2018. Plazo de presentación hasta 28 de febrero 2019.

Modificación de la condición de gran empresa

Las entidades que superen durante el año natural 2018 la cuantía de 6.010.121,04 euros de volumen de operaciones, adquirirán a efectos tributarios la condición de Gran empresa con efectos 1 de enero de 2019. El plazo para realizar la comunicación a la AEAT es desde el 1 de enero de 2019 y hasta el 20 de febrero de 2019, mediante la presentación del modelo 036 de declaración censal.

IAE

Cuando los elementos tributarios tengan una variación en más o menos 20%, ésta se deberá comunicar en el plazo de un mes desde la fecha en que se produjo la misma. Las variaciones tendrán efectos en el ejercicio siguiente al que se comunique. La última comunicación se debió presentar durante enero de 2019 para que surta efectos en la liquidación de IAE de 2019.

Intrastat

Se trata de una declaración informativa con fines estadísticos, sobre las mercancías que circulan desde un Estado miembro de la Unión Europea a otro. Se presentará durante los doce primeros días naturales del mes siguiente al periodo de declaración desde que se hayan superado los límites correspondientes.

| ABRIL | | | | | | |
|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SÁBADO | DOMINGO |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | | | | | |

- Festivo:**
- 19 de Abril - Viernes Santo, Festividad Nacional
 - 22 de Abril - Lunes de Pascua, Festividad Comunidad Valenciana
 - 29 de Abril - San Vicente Ferrer, Festividad en Elche

- Fiscal:**
- 1 de Abril. Fecha límite presentación modelo 720 (declaración informativa sobre bienes y derechos situados en el extranjero).
 - Fecha límite presentación modelos 303, 322, 353 (declaración IVA mensual de febrero).
 - 2 de Abril. Inicio plazo confirmación borrador de la declaración de Renta 2018. Comienza el plazo de presentación (vía telemática) de la declaración de Renta y Patrimonio 2018 (modelos 100 y 714, respectivamente).
 - 22 de Abril. Fecha límite presentación modelos 111, 115, 117, 123, 130, 216, 349, etc. (declaración trimestral o mensual). Modelo 303 (declaración trimestral). Primer pago fraccionado IS 2019 (modelo 202 o 222 en el caso de consolidación fiscal).
 - 30 de Abril. Fecha límite presentación IVA, modelos 303, 322, 353 (declaración mensual de marzo).

- Laboral:**
- 30 de Abril. Último día de pago de los boletines de cotización a la S.Social del mes de marzo de 2019 (Régimen General)
 - 30 de Abril. Último día de pago de los boletines de cotización a la S.Social del mes de abril de 2019 (Régimen Autónomos)
 - 30 de Abril. Finaliza el plazo del pago voluntario de las cuotas de la Fundación Laboral de la Construcción correspondientes al mes de marzo de 2019.

- Mercantil:**
- 30 de Abril. Fecha límite para legalización de libros oficiales de contabilidad (libro diario y libro inventario y de cuentas anuales); para sociedades cuyo cierre de ejercicio sea el 31 de Diciembre.
 - 30 de Abril. Fecha límite para legalización de libros de Actas y Socios en formato digital; para sociedades cuyo cierre de ejercicio sea el 31 de Diciembre.

| MAYO | | | | | | |
|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SÁBADO | DOMINGO |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |

- Festivo:**
- 1 de Mayo - Fiesta del trabajo, Festividad Nacional.

- Fiscal:**
- 14 de Mayo. Comienza el plazo de presentación (en entidades colaboradoras y oficinas de la AEAT) de la declaración de Renta 2018 (modelo 100).
 - 20 de Mayo. Fecha límite presentación modelos 111, 115, 117, 123, 216, 349 (declaración mensual de abril)
 - 30 de Mayo. Fecha límite presentación IVA, modelos 303, 322, 353 (declaración mensual de abril).

- Laboral:**
- 31 de Mayo. Último día de pago de los boletines de cotización a la S.Social del mes de abril de 2019 (Régimen General)
 - 31 de Mayo. Último día de pago de los boletines de cotización a la S.Social del mes de mayo de 2019 (Régimen Autónomos)
 - 31 de Mayo. Finaliza el plazo del pago voluntario de las cuotas de la Fundación Laboral de la Construcción correspondientes al mes de abril de 2019.

| JUNIO | | | | | | |
|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SÁBADO | DOMINGO |
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

- *Mercantil:**
- 30 de Junio. Último día para la aprobación de cuentas anuales para sociedades cuyo cierre de ejercicio sea el 31 de Diciembre.

- Laboral:**
- 30 de Junio. Último día de pago de los boletines de cotización a la S.Social del mes de mayo de 2019 (Régimen General)
 - 30 de Junio. Último día de pago de los boletines de cotización a la S.Social del mes de junio de 2019 (Régimen Autónomos)
 - 30 de Junio. Finaliza el plazo del pago voluntario de las cuotas de la Fundación Laboral de la Construcción correspondientes al mes de mayo de 2019.

- Fiscal:**
- 20 de Junio. Fecha límite presentación modelos 111, 115, 117, 123, 216, 349 etc. (declaración mensual de mayo)
 - 26 de Junio. Fecha límite presentación de la declaración de Renta y Patrimonio 2018 (modelos 100 y 714, respectivamente) y confirmación del borrador cuyo resultado sea a ingresar con domiciliación en cuenta.

*Ultimo día presentación sin domiciliación Renta y Patrimonio: 1 de Julio.

(*)Para aquellas sociedades cuyo cierre sea distinto del 31 de Diciembre, tendrán que cumplir con sus obligaciones mercantiles con los siguientes plazos:

- Formulación de cuentas anuales: dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio social.
- Legalización de libros oficiales de contabilidad (libro diario y libro inventario y de cuentas anuales): dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio social.
- Legalización de los libros de Actas y Socios en formato digital: dentro de los 4 meses siguientes a la fecha del cierre de ejercicio social.
- Aprobación de Cuentas Anuales: dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de cierre del ejercicio social.
- Presentación de Cuentas Anuales ante el Registro Mercantil para su legalización: dentro de los 30 días siguientes a la aprobación de las mismas.
- Nombramiento de auditores: antes de la finalización del ejercicio a auditar.

ARTÍCULO DE OPINIÓN EL INCESANTE CRECIMIENTO DE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD

El pasado 5 de diciembre de 2018 entró en vigor, sólo para funcionarios, la ampliación progresiva del permiso de paternidad a las 16 semanas, igualando de esta forma los permisos de las madres y los padres.

En el Boletín Oficial de Estado donde se publicó la norma se recogía el calendario progresivo para que los trabajadores del sector público vieran aumentado su permiso de paternidad y decía que: “para el año 2019 el permiso quedaba ampliado a 8 semanas. Para el año 2020, este permiso pasaría a ser de 12 semanas, y para el año 2021, quedaría ya ampliado en su totalidad a las 16 semanas a las que tienen derecho las madres”.

Esto era un avance de lo que en breve ocurriría para el resto de los trabajadores y que rápidamente ha llegado, el viernes día 1 de marzo fue aprobada por parte del Gobierno la medida y publicada la reforma de los permisos de paternidad en el BOE del 7 de marzo de 2019.

Este Real Decreto-Ley viene a consagrar un nuevo modelo de permisos que irá poniéndose en marcha poco a poco hasta el 2021, año en el que culminará la reforma y se igualará el permiso de paternidad al de maternidad en 16 semanas y por ello todos los trabajadores que sean padres a partir del día 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor de esta norma, ya verán incrementado su permiso de paternidad para este año y podrán disfrutar de 8 semanas. La reforma aumenta de manera progresiva y los trabajadores que sean padres en el año 2020, verán crecer nuevamente este permiso, y podrán disfrutar de 12 semanas. La forma del disfrute es flexible y permite unas semanas obligatorias e inmediatamente posteriores al parto o la adopción y las restantes a disfrutar en cualquier momento del primer año de vida del bebé.

Cuando lleguemos al año 2021, estaremos en la equiparación de permisos entre el padre y la madre y la reforma de este permiso habrá concluido, pasando a ser derechos individuales que no podrán transferirse entre el padre y la madre.

El permiso de paternidad lleva una línea ascendente desde que en el año 2007 se aprobara la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres. En ella se incluía por primera vez el permiso por paternidad como medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La considerada por la propia Ley como medida más “innovadora” para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral fue el permiso de paternidad, de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo, siendo extensible además, para los casos de adopción o acogimiento. Este nuevo permiso venía a sumarse al ya por entonces reconocido en el Estatuto de los Trabajadores, como permiso retribuido por parte de la empresa, por el que, el padre podía disfrutar de 2 días en el caso de nacimiento de hijo/a y para el caso de que se necesitara el desplazamiento al efecto, el permiso se ampliaba hasta 4 días, estableciéndose además por parte de algunos convenios colectivos mejoras al mismo.

Esta Ley ya incluyó también una disposición transitoria para que el Gobierno ampliara de forma progresiva y gradual, la duración del permiso de paternidad fijando como objetivo la duración de 4 semanas trascurridos 6 años de la entrada en vigor de la misma y así el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2014 preveía que el día 1 de enero de 2015 entrara en vigor esta ampliación a 4 semanas cuestión que no prosperó y finalmente pospuso un año más, al 1 de enero de 2016, año que tampoco entró en vigor por quedar nuevamente suspendido a la vista de la situación económica imperante por aquel entonces.

Fue el 1 de enero de 2017 cuando por fin se hizo efectiva esta ampliación y el permiso de paternidad pasó a ser de 4 semanas, y alcanzando las 5 semanas desde el pasado 5 de julio de 2018, tal y como se recogía en las medidas incluidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2018.

Culmina así el recorrido de esta reforma del permiso de paternidad, que si echamos una mirada hacia el pasado, en menos de una década ha dado pasos de gigante, con esta norma que acaba de entrar en vigor y que en 2021 situará al padre y a la madre, con un permiso de paternidad/maternidad de igual duración, esto es de 16 semanas, llevará a las Pymes, que constituyen un altísimo porcentaje del tejido empresarial de nuestro país, a la pérdida de un trabajador, aun siendo por una causa tan importante como ejercer su permiso de paternidad, lo que nos deja una reflexión que hacer: ¿Podrán las empresas verdaderamente asumir estas largas ausencias?

Concepción Martínez
Área Laboral