CONSEJOS DE SU ASESOR febrero 2020

En Este Boletín

- ¿En qué consisten los salarios de tramitación?
- ¿Qué es el Modelo 720?
- ¿Qué es una auditoría de cuentas?
- ¿Cómo va a actuar la Inspección de Trabajo en 2020?

¿En qué consisten los salarios de tramitación?

Cuando el empresario decide finalizar unilateralmente la relación laboral por medio del despido, el trabajador tiene derecho a reclamar. El resultado de esta reclamación es la declaración de procedencia, improcedencia o nulidad del despido.

En caso de que el despido sea declarado improcedente, el empresario podrá optar entre abonar una indemnización o readmitir al trabajador en la empresa. Por otro lado, si se declara la nulidad del despido, el trabajador quedará inmediatamente readmitido.

Sin embargo, desde que el trabajador inicia sus reclamaciones hasta que sea notificada la sentencia, habrá estado fuera de su puesto de trabajo. En caso de que no haya encontrado otro empleo, habrá permanecido en el paro o no habrá percibido rentas salariales de ningún tipo.

El salario de tramitación se establece para cubrir esta pérdida de ingresos. Así, si la sentencia declara la readmisión del trabajador o el empresario opta por esta opción al declararse improcedente su decisión extintiva, el empleado tendrá derecho a cobrar los salarios de tramitación, que se calculan del siguiente modo:

- El tiempo a computar empieza a la fecha de efectos del despido.

- Desde ese día, debe abonarse el salario correspondiente hasta la fecha de notificación de la sentencia.

- En el caso de que el trabajador hubiera encontrado un nuevo empleo, los salarios de tramitación dejarán de computar en el momento de ingreso en su nuevo trabajo.

Cuándo se perciben los salarios de tramitación

Después de la reforma laboral del año 2012, sólo se tiene derecho a los salarios de tramitación en caso de reincorporación al trabajo después de un despido, ya sea por un despido declarado improcedente o declarado nulo.

Es conveniente recordar que en caso de despido nulo, la readmisión es automática, sin embargo en caso de despido improcedente, la empresa tiene dos opciones:

1. Optar por la readmisión del trabajador abonándole los salarios de tramitación.

2. Abonar la indemnización correspondiente al despido improcedente, sin la necesidad de abonarle

los salarios de tramitación.

¿Quién debe abonarlos?

El encargado de abonar los salarios de tramitación es el empresario. Existen dos excepciones en este sentido.

1. En primer lugar, el empresario solo responde por los 90 primeros días del salario de tramitación. La cantidad que exceda de esta cifra podrá ser reclamada al Estado. El motivo de que el empresario pueda repetir contra el Estado en estos casos debe buscarse en el derecho a un proceso judicial sin dilaciones indebidas incluido en el artículo 24 de la Constitución. Así, si el orden social no fue suficientemente rápido en resolver la reclamación del trabajador, el empresario no deberá hacerse cargo de la indemnización que exceda de estos 90 días.

2. En segundo lugar, en caso de que la empresa haya sido declarada insolvente o esté en pleno proceso de concurso, el trabajador podrá solicitar al FOGASA el abono de sus salarios de tramitación.

¿Qué es el FOGASA?

El Fondo de Garantía Salarial es un organismo vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que trabaja de forma autónoma para garantizar que los trabajadores perciban correctamente sus salarios, indemnizaciones y finiquitos por despido o los pagos pendientes debido a situaciones de insolvencia de las empresas. Para poder reclamar los salarios impagados y que lo reconozca el FOGASA tiene que existir un Acta de Conciliación previa o una decisión judicial que respalde la existencia de impagos.

¿Qué es el Modelo 720?

El Modelo 720 de Declaración de bienes en el extranjero obliga a los contribuyentes residentes fiscales en España, tanto personas físicas como jurídicas, a presentar declaración informativa sobre determinados bienes situados en el extranjero. Se inicia la campaña del Modelo 720 de Declaración de bienes en el extranjero relativa al ejercicio 2019, cuyo plazo de presentación finaliza el próximo 31 de marzo de 2020.

Como norma general, están obligados a realizar la declaración de bienes y derechos en el extranjero, las personas físicas, jurídicas y entidades que se indican a continuación y que sean titulares de bienes y derechos situados en el extranjero que determinen la obligación de presentar la declaración:

a) Personas físicas y jurídicas residentes en territorio español.

b) Los establecimientos permanentes en dicho territorio de personas o entidades no residentes.

c) Las entidades a las que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/5003, de 17 de diciembre, General Tributaria (herencias yacentes, comunidades de bienes, etcétera…).

d) Los titulares de los bienes y los representantes, autorizados, beneficiarios y personas con poderes de disposición.

La declaración incluirá un registro por cada bien situado en el extranjero:

C: Cuentas abiertas en entidades que se dediquen al tráfico bancario o crediticio y se encuentren situadas en el extranjero.

V: Valores o derechos situados en el extranjero representativos de la participación en cualquier tipo de entidad jurídica, valores situados en el extranjero representativos de la cesión de capitales propios a terceros o aportados para su gestión o administración a cualquier instrumento jurídico, incluyendo fideicomisos y "trusts" o masas patrimoniales que, no obstante carecer de personalidad jurídica, puedan actuar en el tráfico económico.

I: Acciones y participaciones en el capital social o fondo patrimonial de Instituciones de Inversión Colectiva situadas en el extranjero.

S: Seguros de vida o invalidez y rentas temporales o vitalicias, cuyas entidades aseguradoras se encuentren situadas en el extranjero.

B: Titularidad y derechos reales sobre inmuebles ubicados en el extranjero.

En relación a los contribuyentes que hubiesen presentado el Modelo 720 en ejercicios anteriores, existirá obligación de presentar declaración respecto al ejercicio 2019 cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Se produzca durante 2019 la extinción respecto a algún elemento que haya sido declarado previamente en los Modelos 720 de ejercicios anteriores.

b) Cuando se produzca la adquisición de nuevos activos o elementos en el extranjero durante 2019 que conlleven la obligación de presentar la declaración, o se supere por primera vez el umbral de los 50.000 euros de valoración conjunta respecto a cualquiera de los grupos de activos sujetos a esta obligación.

c) Se dé un incremento de 20.000 euros o más en la valoración conjunta de alguno de los grupos de activos mencionados anteriormente, respecto a la valoración conjunta que dicho grupo de activos tuvo en la última declaración del Modelo 720 presentada.

El modelo 720 debe presentarse vía telemática a través de Internet, bien efectuada por el propio declarante o bien por un tercero que actúe en su representación. No hacerlo conlleva las siguientes **sanciones**:

a) Sanción de **5.000 euros por cada dato** en el caso de incumplimiento de la obligación de informar sobre cuentas en entidades de crédito situadas en el extranjero, con un mínimo de 10.000 euros.

b) La sanción de **100 euros por cada dato** o conjunto de datos referidos a una misma cuenta, con un mínimo de 1.500 euros, cuando la declaración haya sido presentada fuera de plazo sin requerimiento previo de la Administración Tributaria.

c) La no presentación se considerará infracción tributaria y se sancionará con una multa pecuniaria proporcional del **150 por ciento del importe de la base de la sanción**.

¿Qué es una auditoría de cuentas?

Una **auditoría de cuentas** consiste en la revisión y verificación de las cuentas anuales de una empresa, así como de otros estados financieros o documentos contables y al, al mismo tiempo, dictaminar si estas cuentas expresan la imagen fiel del patrimonio, situación financiera y resultados de le empresa auditada.

Son muchas las situaciones en que las empresas se preguntan si deben efectuar o no una auditoría en sus cuentas, especialmente aquellas que se encuentran en procesos de crecimiento y expansión y que, tarde o temprano, se verán en la obligación de hacerlo.

Se trata de una herramienta de control financiero y administrativo, mediante la que se pueden plantear mejoras y nuevos criterios contables más adecuados a los ya implementados por una sociedad, a efectos de mejorar su rendimiento.

Cuándo una empresa está obligada a una auditoría

Los límites que debe superar la compañía para estar obligada a auditar son que cumpla durante dos ejercicios continuados dos de los tres requisitos que se indican a continuación, al cierre del ejercicio:

- Cuando el importe neto de la cifra de negocio supere los **5.7000.000€**.

- Cuando el total de sus activos supere los **2.850.000€**.

- Cuando el número medio de trabajadores durante el ejercicio supere los **50**.

Como hemos dicho, la empresa debe cumplir dos de estos tres requisitos durante **dos años consecutivos**, lo que no sucede en muchos casos y, por lo tanto, evita a la empresa pasar por este control de cuentas.

Además de estos criterios, existen otros no tan frecuentes ni conocidos por las empresas, que las obligan a auditar. Se trata de criterios recogidos en el Reglamento de Auditoria y son los siguientes:

- Que durante el ejercicio la empresa reciba, con cargo a los presupuestos de los fondos de la Unión Europea o las Administraciones Públicas, subvenciones o ayudas por un importe acumulado de 600.000€.

- Que durante el ejercicio la empresa realice contratos con Administraciones Públicas que sobrepasen los 600.000€ y estos supongan más del 50% de la cifra de negocio de la empresa.

- Las fundaciones que, al cierre del ejercicio, superen dos de los siguientes requisitos:

a) Importe neto de la cifra de negocio superior a los 2.400.000€.
b) Activos totales superiores a los 2.400.000€.
c) Número medio de trabajadores durante el ejercicio superior a 50.

- Determinadas cooperativas de viviendas.

- Las cooperativas de crédito.

- Compañías emisoras de valores admitidos a negociación en sistemas multilaterales de negociación o mercados regulados.

- Empresas emisoras de obligaciones de oferta pública.

- Empresas cuya actividad sea la intermediación financiera.

- Empresas cuyo objeto social sea cualquier actividad sujeta al texto refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de seguros privados.

- Aquellas empresas que incluyan en sus estatutos la obligación de auditar o por mandato judicial o petición del Registro Mercantil.

Qué es una auditoría voluntaria

Aunque la auditoría sea voluntaria tiene que cumplir con los mismos requisitos procedimentales que la obligatoria, solo que no existe la obligación de publicarla.

Así que tiene que ser realizada por un auditor inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC).

Y puede realizarse por el acuerdo de los propios órganos de la sociedad, porque exista una obligación con un tercero a través de un contrato, o porque una parte de los socios, que representen al menos el 5% del capital, la requiera.

Plazos

Desde que se produce el cierre contable, a 31 de diciembre de cada año, existen 6 meses para aprobar las cuentas anuales, y uno más para proceder a su depósito en el Registro Mercantil.

Las cuentas anuales estarán compuestas por el balance de situación, cuenta de pérdidas y ganancias y memoria. Además del Estado de Flujos de Efectivo y el Informe de Gestión.

Si estás obligado a la auditoría, también tendrás que presentar el Informe del Auditor.

¿Cómo va a actuar la Inspección de Trabajo en 2020?

El Consejo de Ministros aprobó el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018-2020. Este plan se estructura en cuatro ejes y fija doce objetivos y cien líneas de actualización para los próximos años entre los que se destaca el énfasis que se realiza sobre el control que la Inspección de Trabajo va a realizar en materia de vigilancia y cumplimiento de la normativa reguladora.

Recientemente se ha hecho público el informe anual de la Inspección de Trabajo de 2018. El informe anual de la Inspección de Trabajo incluye, entre otra información, un resumen de las actuaciones realizadas y de los resultados obtenidos en 2018. Asimismo, se indican las líneas de actuación llevadas a cabo por la Inspección en 2019 y que se seguirán manteniendo en 2020, para prevenir y controlar el fraude.

Así, entre los aspectos más novedosos, la Inspección llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Actuará contra los **contratos temporales fraudulentos**. Por ejemplo, muchas empresas siguen utilizando contratos temporales para cubrir necesidades fijas de su ciclo productivo.

- Inspeccionará la **contratación a tiempo parcial fraudulenta**, e intentará detectar las **horas extraordinarias no pagadas**.

- Corregirá los **incumplimientos en materia salarial** y los derivados de la externalización de actividades.

- Protegerá los **derechos fundamentales y la promoción de la igualdad**. A estos efectos, se comprobará si las empresas obligadas a tener un plan de igualdad disponen de él.

- Regularizará la situación de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren bajo la figura de “**falso becario**”. Recuerde que el trabajo realizado por los becarios debe servirles para complementar su formación, y no para que la empresa se beneficie del trabajo realizado.

- Controlará el **Registro de Jornada Obligatorio**.

- Revisará el **Registro de Salarios**: Se establece la obligación de todo empresario, con independencia del número de trabajadores que ocupen, de llevar un registro de los salarios de su plantilla indicando valores medios de los salarios.

- Se planificarán **campañas de control** de diversos ámbitos:

a) Encuadramientos en regímenes de Seguridad Social indebidos.
b) Falta de alta y cotización.
c) Control de empleo aflorado.
d) Diferencias de cotización.
e) Bonificación de contratos: Control de Bonificaciones.
f) Derivación de responsabilidad.
g) Otras actuaciones de Seguridad Social: Empresas ficticias y empresas que no transmiten los ficheros obligatorios CRA (conceptos retributivos abonados).

- Por último, seguirán ejerciendo un férreo control en materia de **Prevención de Riesgos Laborales** , sobre todo en caso de accidentes de trabajo.

Para hacer todo esto posible, el Ejecutivo reforzará los medios humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reforzando las plantillas y la cooperación administrativa, lo que permitirá a la ITSS un mayor intercambio de datos procedentes de otras administraciones y por lo tanto, un mayor flujo de información y control con el que actuar.

ALQUIMIA empresarial

Audyse
Auditoria y
Servicios Empresariales, S.L.P.

GIMENO GESFISUR

GIMENO AUDITORES
C/ Doce De Octubre, 5 28009 - Madrid / Tel. 91 574 28 03 - www.gimenoauditores.es