



G.I.P.E. ESPAÑA

NEWSLETTER

Nº11

Octubre
2008

Orense, 22 - B 11C – 28020 Madrid – Tfn.: 91.555.88.36 – Fax.: 91.555.89.54 – <http://www.gipespain.org>

ANDALUCÍA – ASTURIAS – CANARIAS – CATALUÑA – MADRID

ACTUALIDAD FISCAL:

RECORDATORIO: EL PLAZO DE ADAPTACIÓN DE LAS SOCIEDADES PROFESIONALES FINALIZA EL 15/12/2008

La **Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales**, establece el régimen de las sociedades que tengan por objeto social el ejercicio en común de una actividad profesional.

A los efectos de esta Ley, *“es actividad profesional aquella para cuyo desempeño se requiere titulación universitaria oficial, o titulación profesional para cuyo ejercicio sea necesario acreditar una titulación universitaria oficial, e inscripción en el correspondiente Colegio Profesional”*.

Recordamos a todas nuestras empresas clientes, cuya sociedad sea susceptible de enmarcarse en Sociedad Profesional que, hasta el 15 de diciembre de 2008, se podrán seguir adaptando los Estatutos de dichas sociedades a la nueva ley, si bien, no se podrán beneficiar de la exención en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados y de la reducción de aranceles de Notarios y Registradores Mercantiles.

¿Qué pasará después del día 15 de diciembre de 2008?

Si llegado el 15 de diciembre de 2008, no se ha llevado a cabo la adaptación, **la sociedad quedará disuelta de pleno derecho, cancelando inmediatamente de oficio el Registrador Mercantil los**

asientos correspondientes a la sociedad disuelta ■

H&H Asesores

NUEVO PROYECTO DE LEY: SUPRESIÓN DEL IMPUESTO SOBRE EL PATRIMONIO Y GENERALIZACIÓN DEVOLUCION MENSUAL DEL IVA

El pasado 18 de agosto se presentó en el Congreso de los Diputados un nuevo Proyecto de Ley por el que se **suprime el gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio, se generaliza el sistema de devolución mensual en el impuesto sobre el valor añadido**, y se introducen otras modificaciones en la normativa tributaria.

Este Proyecto de Ley contiene dos de las medidas fiscales incluidas en el Plan de Estímulo Económico, aprobado por el Gobierno el pasado 18 de abril. Se trata de la eliminación del gravamen del Impuesto sobre el Patrimonio con efecto desde el uno de enero de 2008 y de la implantación de un sistema de devoluciones mensuales en el IVA.

Por lo que se refiere al Impuesto sobre el Patrimonio, se establece una bonificación estatal del 100% de la cuota del Impuesto **a partir del uno de enero de 2008** y se elimina la obligación de declarar. De este modo, la última Declaración del Impuesto sobre el Patrimonio fue la correspondiente al ejercicio 2007. Con esta medida, aproximadamente un millón de contribuyentes se ahorrarán 1.800 millones de euros. También se beneficiarán de esta medida los no

residentes, lo que contribuirá a aumentar el atractivo de la inversión en vivienda en España por parte de extranjeros.

El Proyecto de ley incluye también la implantación de un nuevo sistema de devoluciones del IVA de carácter mensual, al que podrán acogerse alrededor de 1,2 millones de empresas, que ingresarán en torno a 6.000 millones de euros de manera anticipada a lo largo de 2009, sin tener que esperar a recibirlos al momento de presentar la liquidación anual en 2010. Las principales beneficiarias de esta medida serán las empresas de nueva creación y las que realicen inversiones, que verán notablemente mejorada su liquidez a lo largo del próximo año.

Actualmente, este Proyecto de Ley está en tramitación, con enmiendas, por la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados. ■

H&H Asesores

NOTICIAS JURIDICAS:

EL CONCURSO DE ACREEDORES Y LA DECLARACION DE CONCURSO VOLUNTARIO COMO MAL MENOR PARA LA EMPRESA.

Debido a los tiempos que corren donde las dificultades económicas para algunas empresas son más que notables, se han hecho habituales las noticias en los periódicos que hablan sobre concursos de acreedores. Creemos importante, desde estas páginas acercar un poco más a nuestros lectores a esa realidad jurídica, que en algún momento, puede serles de gran ayuda para salvar su empresa. En primer lugar y para ponernos en situación determinar que es un concurso necesario y un concurso voluntario

¿Qué es el concurso necesario de acreedores y que es el concurso voluntario de acreedores?

Cuando una empresa no paga a sus acreedores, tiene la obligación de solicitar su propio concurso voluntario para que sea el juez y la administración concursal quienes controlen y procuren que se pague a los acreedores, es por ello que lo que diferencia a esta opción es la voluntariedad de la empresa deudora de solicitar dicho concurso, el reconocimiento de las dificultades supone a su vez una ventaja como veremos con posterioridad. Cuando de forma contraria la empresa deudora no reconoce su situación de dificultad económica, la ley faculta a los propios acreedores para solicitar o instar el concurso de la empresa, que es ese caso se denominará "necesario" y presentará mayores garantías para los propios acreedores y más dificultades para la sociedad concursada.

Hemos visto que existen dos opciones o posibilidades para la resolución legal de los problemas financieros. La ley concursal nos da estas dos posibilidades para resolver los problemas financieros de nuestra empresa, pero, ¿qué es más ventajoso para el empresario?, sin duda la declaración de concurso voluntario,

¿Por qué es beneficioso el concurso voluntario para la empresa y cuando debe de ser instado?

El **concurso voluntario** puede ser instado por el deudor debido a una situación de insolvencia inminente o actual. La diferencia entre ambas situaciones es que la inminente es aquella que se va a producir en el corto plazo como consecuencia de un hecho que afecta a la vida de la empresa, como puede ser la pérdida de un importante contrato, una fuerte caída en las ventas de la compañía, o situaciones similares, de las cuales se puede prever la situación de insolvencia; mientras que la insolvencia actual, es aquella que se conoce porque la

compañía impaga durante al menos tres meses sus obligaciones corrientes: salarios, seguridad social o tributos, estas últimas son importantes para el empresario ya que supone un presupuesto automático para la declaración de concurso, el legislador ha querido con este criterio darle un tratamiento especial a este tipo de impagos, porque que entiende que la Administración sabría de la posible situación concursal en ese momento. (*Artículo 2.4 de la ley concursal 22/2003 de 9 de julio*).

Ante la situación de insolvencia el deudor puede instar ante el **Juzgado de lo Mercantil**, el concurso voluntario y así de esta manera acogerse a las ventajas que supone este tipo de procedimiento.

¿Cuáles son estas ventajas?

El deudor a través de este concurso "temprano" puede con su solicitud presentar un convenio de acreedores anticipado, el cual si obtiene el respaldo de al menos el **50% del pasivo ordinario (de la deuda)**, supondrá su aprobación automática por parte del Juez. Esto supone compartir con los acreedores el riesgo de la viabilidad del convenio y forzarles a aprobar dicho convenio que, en otra situación, sería imposible.

Otra de las ventajas del concurso voluntario, es que se produce el **nombramiento de una intervención judicial y no una administración**. La diferencia estriba en que en la primera figura no se sustituye al órgano de gobierno de la sociedad, sino que la intervención fiscalizará las operaciones, mientras que la administración judicial supone la sustitución del órgano y será esta última quién tome decisiones sobre la marcha de la compañía.

La solicitud de concurso voluntario supone igualmente la **paralización de la ejecuciones judiciales que existan**

frente al deudor, dejan de correr intereses de las deudas, se pueden conseguir reestructuraciones en las plantillas o en áreas completas de producción, se pueden conseguir importantes rebajas en los créditos a través de la quita del convenio y de la subordinación de créditos entre los que se sitúan intereses de cualquier clase.

El administrador **puede llegar a evitar el embargo preventivo de sus bienes** y su eventual responsabilidad, dado que cuando la insolvencia sea inminente todavía la sociedad es solvente y no concurrirá en ella la insuficiencia de masa activa que constituye el presupuesto de dicho embargo y responsabilidad conexa.

Lo dicho con anterioridad, funciona tanto para gestores de grandes empresas, como para el pequeño empresario, por ello el concurso voluntario de acreedores, dentro de la situación económica de precariedad que se da en la empresa en quiebra, supone una ventaja sustancial en relación al concurso necesario.

En el lado contrario, es decir, analizando la situación de insolvencia desde el punto de vista de los acreedores, estos pueden como hemos dicho, solicitar al juez la declaración de concurso necesario,

¿Pero que desventajas supone para el empresario en "apuros" financieros esta declaración?

- En primer lugar se otorga al **acreedor instante del concurso un privilegio de cobro de un 25%**.
- En segundo lugar y como elemento a destacar **desplaza al administrador de la empresa para que los administradores concursales ocupen su lugar** (la misión que la ley encomienda a éstos es procurar el pago a acreedores).
- En tercer lugar se establece una **presunción de culpabilidad** de los administradores de la empresa y se

posibilita el cobro de los bienes personales de éstos (y no sólo de los bienes que tenga la sociedad, que pueden ser insuficientes). ■

RIVERO & SAEZ

ACTUALIDAD LABORAL

REPASO A LA NORMATIVA LEGAL ACTUAL EN LAS SITUACIONES DE MATERNIDAD

1. Nacimiento del derecho

En caso de maternidad, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.

Ante el fallecimiento de la madre, la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.

En los casos de opción de la madre para que el padre disfrute de hasta 10 semanas, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del comienzo del descanso del padre, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.

En los casos de adopción y acogimiento, a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo; el percibo de la prestación podrá iniciarse a partir del día siguiente al de la recepción por el interesado del correspondiente documento y estará condicionado al disfrute efectivo del permiso.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

2. Duración de los períodos de descanso

En caso de maternidad:

16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso indicado en el párrafo siguiente, que se ampliarán en determinados supuestos.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de descanso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos en que la madre trabajadora reúna todos los requisitos salvo el período mínimo de cotización, aunque tenga derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas, la duración de la prestación para la trabajadora será de 42 días naturales a contar desde el parto (dicha suspensión será de 6 semanas si el otro progenitor percibe el subsidio contributivo durante el período de descanso restante).

2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo, si se trata de un parto múltiple.

2 semanas adicionales, en el supuesto de discapacidad del hijo. Si ambos progenitores trabajan, este período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Tantos días adicionales como el recién nacido se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas, en los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a

continuación del parto por un período superior a 7 días. (Pendiente de desarrollo reglamentario).

Dichos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Distribución del período de descanso:

El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante estas 6 semanas, la madre no podrá disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial, ya que se consideran de descanso obligatorio.

En el caso de que ambos progenitores trabajen:

- La madre podrá optar, al iniciarse el período de descanso y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad laboral.
- No obstante, la madre podrá revocar dicha opción, mediante escrito presentado ante la Dirección Provincial del INSS, si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.

Cuando el período de descanso se disfrute de forma simultánea o sucesiva por el padre y por la madre y uno de ellos decida la reincorporación al trabajo con

anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, la parte que restase para completar dicho plazo máximo incrementará la duración del subsidio del otro beneficiario. La madre no podrá reincorporarse, en caso de parto, hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores a aquél de descanso obligatorio.

Si, una vez iniciado el efectivo disfrute por el otro progenitor, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

La suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en los supuestos de ampliación.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación por todo el período de descanso o, en su caso, por la parte que quedara por disfrutar, computado desde la fecha del parto y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre haya disfrutado con anterioridad al parto.

En el caso de parto, si la madre no reúne el período de cotización exigido y percibe el subsidio no contributivo, el otro progenitor, a opción de la madre, podrá disfrutar el período de descanso que corresponda, descontando un período de 6 semanas (42 días), siempre que aquél acredite el período de cotización exigido.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor podrá disfrutar el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el descanso por paternidad.

En caso de adopción y acogimiento:

16 semanas ininterrumpidas, ampliables en:

- 2 semanas más por cada menor, a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples.
- 2 semanas más, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, los períodos de descanso se distribuirán a opción de los interesados, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

Dichos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Modalidad a tiempo parcial

Cuando los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento se disfruten a tiempo parcial, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo.

- El derecho puede ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

- En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará

proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

- El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

- El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible:

- Con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.

- Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares. ■

EMIN Global

NOTICIAS INTERNAS

Recordamos a todos nuestros lectores que GIPE ESPAÑA es quien este año se encarga de la organización del **6º Congreso de G.I.P.E. Internacional** que se celebrará en Adeje en Tenerife, en el Hotel H10 Costa Adeje Palace sobre los aspectos societarios y fiscales de las sociedades de capitales y de personas, y djuntamos al efecto el artículo publicado al efecto en el apartado noticias del mundo jurídico del nº 123 de la revista "Economist and Jurist" de Septiembre de 2008 (página 85).■

jurídico

>>> El Grupo Difusión pierde a uno de sus miembros, Margarita Ginesta de Puig

El Grupo Difusión ha perdido a uno de sus miembros fundadores más activos, Marga Ginesta de Puig, quien participó desde sus inicios en este grupo editorial formando parte del consejo de redacción, del accionariado y de la dirección de Economis&Jurist.

El consejo de administración, la dirección, los accionistas y los empleados de Difusión Jurídica y Temas de Actualidad S.A., expresan su más sentido pésame a la familia.

Descanse en Paz.

>>> El Foro por la Justicia valora positivamente la aprobación de la Directiva Europea sobre Mediación

El FORO POR LA JUSTICIA valora positivamente la aprobación de la Directiva 2008/52/CE, de 21 Mayo 2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre "aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles".

Si bien las disposiciones recogidas en la mencionada directiva se refieren a los procedimientos de mediación en litigios transfronterizos, consideran no obstante que **nada debe impedir que los Estados miembros apliquen dichas disposiciones también a procedimientos de mediación de carácter nacional.**

La Comisión de Mediación del FORO POR LA JUSTICIA, insta al legislador español a que realice una transposición de la Directiva de forma global, y formule una ley estatal de mediación que no excluya de la regulación asuntos familiares o penales, aspectos en armonía con la Decisión marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo, sobre los que se está trabajando en la actualidad y para la elevación de sus conclusiones a los órganos pertinentes.

>>> GIPE ESPAÑA organiza el 6º Congreso de Juristas en Tenerife

El Grupo Internacional Patrimonio & Empresa que cuenta hoy con 81 despachos de 16 países repartidos entre los cuatro continentes de Europa, África, América y Oceanía, organiza este año el 6º Congreso de la red que se celebrará del 23 al 26 de octubre en Adeje (Tenerife Sur) sobre las "Formas jurídicas de sociedades de capitales y su régimen fiscal" en cada uno de los países integrados en la red.

GIPE ESPAÑA se implantó en España recientemente en febrero de 2006 y cuenta ahora con representación en Madrid (Herrero & Hidalgo Asesores), Cataluña (Emin Global), Canarias (Sirvent y Granados Abogados), Andalucía (Sepúlveda y Rubio) y Asturias (Rivero y Sáez) si bien su propósito es tener un despacho miembro en cada una de las Comunidades Autónomas, con el fin de ofrecer un asesoramiento jurídico-fiscal global y coordinado tanto en el ámbito nacional como internacional. Su constitución fue motivada por el deseo por parte de los abogados que la integran de apostar por la calidad para así poder proporcionar unos servicios adicionales a sus clientes tales como certificación de calidad (ISO: 9001 / 2000), seguimiento nacional e internacional de los asuntos así como participación en trabajos de investigación en derecho comparado.

Asimismo, GIPE ESPAÑA colabora en los estudios científicos organizados dentro de GIPE: después de participar en la redacción de un manual de derecho comparado sobre la planificación sucesoria convencional, "el pacto sucesorio y sus alternativas", está actualmente participando en la fase de revisión de otro sobre "la inversión inmobiliaria de las personas físicas en el ámbito internacional" que estará listo para la celebración de su congreso anual.

CALENDARIO DEL CONTRIBUYENTE

Vencimiento de impuestos y obligaciones EN EL TRIMESTRE

Hasta el 20 de octubre de 2.008:

- **I.R.P.F.**
 - **RETENCIONES A CUENTA**
Mods. 110,111,115 y 123
 - **PAGO FRACCIONADO.**
Mods. 130 y 131

- **I.V.A.(PAGO MENSUAL O TRIMESTRAL)**
Mods. 300, 320 y 310

- **SOCIEDADES**
 - **2º Pago fraccionado 2008**

- **OPERAC. INTRACOMUNITARIAS 3T/08**