



economistas

Σ economistas y titulados mercantiles

www.economistaspontevedra.org

Balance

121 MERCANTIL Y EMPRESARIAL

segundo trimestre 2024



Contabilidad

Instrumentos financieros: clasificación como patrimonio o como pasivo.
El borrador del IASB de noviembre de 2023

Fiscal

Entrevista

Ana María Alonso Alonso
Vicedirectora General en
CITIC HIC Gándara Censa



NUEVOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN COLEGIO DE ECONOMISTAS DE PONTEVEDRA



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL DE LA EMPRESA

- 10% de descuento en los gastos de matrícula en todos los programas formativos de UIE.



UNIVERSIDAD EUROPEA DE MADRID (UEM), VALENCIA (UEV) Y CANARIAS (UEC)

- Realización gratuita de las pruebas de ingreso a los estudios de formación profesional, grado y postgrado. Descuento del 10 % sobre docencia a los alumnos que se matriculen en algunas de las titulaciones.



GALICIA BUSINESS SCHOOL

Velázquez Moreno, 24. Vigo

- Descuento del 15% sobre el precio total de los programas destinados a profesionales.
- Una beca del 50% en cada uno de los cuatro programas siguientes: EXECUTIVE MBA, MBA, Máster en Marketing y Marketing Digital y en MBA en Dirección de Operaciones & Supply Chain Management.



BONHOMIA CENTRO MÉDICO ESTÉTICO

Rúa Ecuador 42, bajo. Vigo

- 15 % de descuento en todos sus tratamientos, exceptuando los del departamento médico.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE ESTOS U OTROS CONVENIOS



economistas
Pontevedra

Σ economistas y titulados mercantiles

Tel. 986 22 22 12 | 986 22 61 71
pontevedra@economistas.org

<https://www.economistaspontevedra.org/es/servicios/convenios-de-colaboracion>

Balance

Decana-Presidente

J. Lucy Amigo Dobaño

Directora

María del Pilar López Vidal

Subdirectoras

Ana María Alonso Montero

Felisa García Afonso

Redacción

Montserrat Barreiro Carreira

Pablo Castelao Balboa

Antonio Collazo Villar

Diego Moledo Estévez

Julio Vázquez Villot

Secretaría de Dirección

Elisa Costas Fernández

Asesoras Administrativas

María Luisa Rodríguez Lijó

Ana María Pérez de Haz

Editor

Colegio de Economistas

de Pontevedra

Foto Portada

Iglesia de la Virgen Peregrina

Pontevedra

Runa Publicaciones

Diseño Editorial

Runa Publicaciones, S.L.

Tel. 986 433 873

runa@runapublicaciones.com

Depósito Legal

VG125/94

ISSN

1137-1285

La revista Balance no se identifica necesariamente con las opiniones vertidas en las colaboraciones, ni con los criterios expuestos por los autores de artículos o trabajos firmados. Ni el editor ni los autores aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Sumario

04 Editorial

05 Contabilidad

Instrumentos financieros: clasificación como patrimonio o como pasivo

Fernando Ruíz Lamas

07 Fiscal

Reseña de actualidad fiscal

Miguel Caamaño

13 Navegando por la red

<https://vlex.es/>

Pablo Castelao Balboa

14 Entrevista

Ana María Alonso Alonso

Vicedirectora General en CITIC HIC Gándara Censa

18 Laboral

De la deducibilidad de la retribución de los administradores a los efectos del Impuesto sobre Sociedades, ¿Seguimos?

David Campo

21 Tecnología

Futuro presente

Modesto B. Bello González

22 Actualidad

Origen del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer

25 Psicología Empresarial

12 competencias psicológicas de los worldclass managers

Francisco Cáceres Senn

31 Actividad Colegial

33 Noticias

35 Publicaciones

36 Ocio y Cultura

Pontevedra: "Puente viejo - Mirada nueva"

Felisa García Afonso

38 Legislación

SEDES DEL COLEGIO DE ECONOMISTAS DE PONTEVEDRA

VIGO

María Berdiales, 3, entlo. | 36203 Vigo | Tel. 986 22 22 12
pontevedra@economistas.org

PONTEVEDRA

Peregrina 33-35 2º A | 36003 Pontevedra | Tel. 986 865 451
cotmepontevedra@gmail.com

MISCELÁNEA DE ECONOMÍA Y EMPRESA

Nuestra revista llega un trimestre más a vuestras manos con nuevos y variados contenidos de actualidad y para informaros de las actividades que ha organizado o en las que ha participado nuestro Colegio.

Tenemos, como es habitual, una diversidad de artículos que tratan diferentes temas de interés para nuestro colectivo. El aspecto contable es abordado por nuestro colaborador habitual Fernando Ruiz Lamas y en esta ocasión nos habla sobre el cierre contable del pasado año, la contabilización del impuesto sobre sociedades y los principales ajustes sobre el resultado contable debidos a diferencias temporarias. Nuestro también colaborador habitual Miguel Caamaño, nos introduce en las novedades fiscales abordando siete aspectos de gran interés, sobre el cambio de criterio de la DGT, deducción del IVA, etc. En el ámbito laboral, nuestro colegiado David Campo realiza un análisis sobre la deducibilidad de la retribución de los administradores a los efectos del Impuesto sobre Sociedades, desde los antecedentes normativos hasta la situación actual.

Continuando con los artículos de este número, podemos leer a Francisco Cáceres que nos desvela las 12 competencias psicológicas para hacer de cualquier manager un campeón de la alta dirección. Y, unido con el futuro, tenemos el artículo de Modesto Bello, que hace referencia a la adaptación y evolución a la inteligencia artificial y la amenaza de los puestos de trabajo; en definitiva se trata de un futuro que es presente.

El último de los artículos, recoge un recorrido somero a través de los siglos, sobre las reivindicaciones de las mujeres en el ámbito social, laboral y económico, ahora que se acaba de celebrar el 8 de marzo el Día Internacional de la Mujer.

En esta ocasión la entrevista está dedicada a Ana María Alonso Alonso que, tras una sólida formación académica, tiene una trayectoria profesional amplia. En la actualidad es vice directora general en CITIC HIC Gándara Censa, además de pertenecer al patronato de la Fundación Inade, de la que es secretaria, y a diversas organizaciones empresariales.

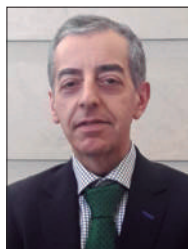
Pablo Castelao nos ofrece en Navegando por la Red, la página de vlex, para que podamos conocer esta herramienta de consulta de carácter mercantil, económico y jurídico. El Colegio ha firmado recientemente un convenio de colaboración con esta empresa y, como queda reflejado en Actividad Colegial, se ha ofrecido un curso en nuestra sede para facilitar su uso. También queda reflejado en esta sección de actividades, la coorganización de una mesa redonda sobre mujeres en la economía y la empresa celebrada con motivo del día de la mujer. Finalizamos con la despedida a nuestro compañero fallecido, Jesús Lorenzo Silva. La sección de Noticias, nos informa someramente de los actos a los que fue invitado nuestro colegio y la participación, un año más, en la feria de empleo EMPREGOinCAMPUS 2024.

En las últimas páginas, podemos disfrutar de la lectura de alguno de los últimos libros publicados o de las novedades que nos ofrece BOE y DOG, y realizar un corto viaje para visitar la capital de nuestra provincia, Pontevedra, una ciudad con gran encanto y que siempre nos ofrece algo que descubrir.

Espero que este nuevo número de nuestra revista, que recoge información sobre el primer trimestre del año, os resulte de interés y que podáis disfrutar de su lectura ya en primavera.

INSTRUMENTOS FINANCIEROS: CLASIFICACIÓN COMO PATRIMONIO O COMO PASIVO

El borrador del IASB de noviembre de 2023



Fernando Ruíz Lamas

<http://fernandoruizlamas.es>

Universidade da Coruña

Registro de Expertos Contables
nº 2290

El International Accounting Standards Board (IASB) presentó en noviembre de 2023 un proyecto de norma sobre instrumentos financieros con características de patrimonio neto¹, dirigido a modificar las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 1 y 32, y la Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) 7, con el objetivo de aclarar los criterios a aplicar para la distinción entre instrumentos clasificados como pasivo financiero e instrumentos de patrimonio. El proyecto actual viene a dar carpetazo al Documento de Discusión sobre Instrumentos Financieros con Características de Patrimonio, publicado en junio de 2018, que establecía una clasificación basada en dos dimensiones: la obligación o falta de obligación de entrega de una cuantía independiente de los recursos económicos de la empresa; y la obligación o no de transferir efectivo u otros activos financieros en una fecha especificada, diferente de la liquidación de la compañía. Tras el análisis de los comen-

tarios recibidos por el Documento de discusión, el IASB decidió, en su lugar, centrarse en aclarar los requerimientos de clasificación de la NIC 32, incluidos sus principios subyacentes, para abordar los problemas que surgen en la práctica al aplicar la normativa vigente.

El Plan General de Contabilidad (PGC), en su Norma de Registro y Valoración (NRV) 9ª Instrumentos financieros, establece que un instrumento de patrimonio es cualquier negocio jurídico que evidencia, o refleja, una participación residual en los activos de la empresa que los emite, una vez deducidos todos sus pasivos. Aunque la NIC 32 solo resulta de directa aplicación en las cuentas consolidadas de los grupos que cotizan en bolsa, lo cierto es que puede servir para interpretar situaciones no tratadas por el PGC. De ahí el interés en conocer el proyecto de norma del IASB.

También en coincidencia con la NIC 32, el PGC indica que se reconoce un pasivo financiero siempre que, de acuerdo con su realidad económica, suponga para la empresa una obligación contractual, directa o indirecta, de entregar efectivo u otro activo financiero, o de intercambiar activos o pasivos financieros con terceros en condiciones potencialmente desfavorables; como sucede para un instrumento financiero que prevea su recompra obligatoria por parte del emisor; o que otorgue al tenedor el derecho a exigir al emisor su rescate en una fecha y por un importe determinado o determinable; o a recibir una remuneración predeterminada siempre que haya beneficios distribuibles, como ocurre con ciertas acciones rescatables y acciones o participaciones sin derecho a voto.

Igualmente, se clasifica como un pasivo financiero todo contrato que

pueda ser o será, liquidado con los instrumentos de patrimonio propio de la empresa, siempre que:

- No sea un derivado y obligue o pueda obligar a entregar una cantidad variable de sus instrumentos de patrimonio propio.
- Si es un derivado con posición desfavorable para la empresa, pueda ser o será liquidado mediante una forma distinta al intercambio de una cantidad fija de efectivo o de otro activo financiero, por una cantidad fija de los instrumentos de patrimonio de la empresa.²

Sin embargo, los derechos, opciones o warrants para adquirir un número fijo de instrumentos de patrimonio propio de la empresa por un importe fijo en cualquier moneda son instrumentos de patrimonio, siempre que la empresa ofrezca dichos derechos, opciones o warrants de forma proporcional a todos los accionistas o socios de la misma clase de instrumentos de patrimonio. Pero si los instrumentos otorgan al tenedor la opción de liquidarlos mediante la entrega de los instrumentos de patrimonio, o en efectivo por el valor razonable de los instrumentos de patrimonio, o a un precio fijo, entonces cumplen la definición de un pasivo financiero.

A modo de resumen, en los contratos que incluyen una opción de compra de acciones de una empresa a favor de un tercero, para su clasificación por la empresa como instrumento de patrimonio, la obligación y la contraprestación deben reflejar cuantías fijas.

² A estos efectos no se incluyen entre los instrumentos de patrimonio propio aquéllos que sean, en sí mismos, contratos para la futura recepción o entrega de instrumentos de patrimonio propio de la empresa.

¹ International Accounting Standards Board (2023): Exposure Draft Financial Instruments with Characteristics of Equity. Proposed amendments to IAS 32, IFRS 7 and IAS 1. London: IASB.

Así, por ejemplo, si se firma un contrato para entregar instrumentos de patrimonio propios de la entidad a un inversor externo por un valor igual a 100 onzas de oro, este contrato es un pasivo financiero de la entidad, aun cuando ésta pueda o deba liquidarlo mediante la entrega de sus instrumentos de patrimonio propios. No es un instrumento de patrimonio porque la entidad utilizará una cantidad variable de sus instrumentos de patrimonio propios para liquidar el contrato. No se cumple, pues, la condición “fijo por fijo”.

Sin embargo, si, por ejemplo, se vende una opción de compra sobre nuestras propias acciones a cambio de un precio fijo, que puede ser efectivo o el principal de un bono en poder del comprador de la opción, procedería su clasificación como instrumento de patrimonio.

La innovación financiera y los cambios legales han complicado sobremanera los contratos de financiación. En última instancia, la entidad que reporta deberá considerar si tiene un derecho incondicional a evitar la entrega de efectivo u otro activo financiero para liquidar una obligación contractual, y será el fondo económico del instrumento financiero, y no la forma jurídica, lo que determine su clasificación en el balance de situación de la entidad.

El proyecto de norma del IASB de noviembre de 2023 incluye algunas matizaciones en lo que respecta a la clasificación de los contratos liquidados con la entrega de instrumentos de patrimonio propio de la empresa. A saber:

Los cambios en el valor razonable de un contrato debidos a variaciones en las tasas de interés de mercado que no afecten al importe de efectivo u otros activos financieros a pagar o recibir, al importe del pasivo financiero de la entidad a intercambiar, o al número de instrumentos de patrimonio a recibir o entregar, en la liquidación del contrato, no impiden que el contrato sea un instrumento de patrimonio.

Sin embargo, una opción de compra emitida que otorga a su tenedor el

” *La innovación financiera y los cambios legales han complicado sobremanera los contratos de financiación*

derecho a comprar tantas acciones de la sociedad, por un valor equivalente a 10.000 euros, a cambio de la entrega de 9.500 euros en efectivo, no cumpliría las condiciones para su clasificación como instrumento de patrimonio, sino que se trataría de un pasivo financiero.

Se aclara también en el borrador que el importe de la contraprestación a intercambiar por cada uno de los instrumentos de patrimonio propio de una entidad debe estar denominado en la moneda funcional de la entidad. Con todo, la contraprestación a intercambiar puede variar (exclusivamente) por ajustes de conservación de los intereses económicos de los futuros tenedores de instrumentos de patrimonio, en el caso de que se produzcan los eventos previstos en las cláusulas del contrato; o un ajuste por el efecto del paso del tiempo en la contraprestación, o en el número de instrumentos de patrimonio a entregar, en función de una tasa de descuento que refleje la variación en el valor actual en proporción al tiempo transcurrido hasta la fecha de ejercicio.

Sería un ejemplo de ajuste de conservación que antes de la fecha de ejercicio de la opción se repartieran dividendos, con el consiguiente efecto de dilución del valor de las acciones, estableciéndose en el contrato una compensación, ya sea en efectivo o en el número de acciones a entregar. No sería, en cambio, un ajuste de conservación toda compensación que tratase de forma más favorable a los tenedores de la opción

de compra que a los accionistas actuales.

Por su parte, el ajuste por el paso del tiempo debe cumplir tres requisitos: debe estar predeterminado; la compensación solo puede variar por efecto del paso del tiempo; y debe tener el efecto de fijar, en su reconocimiento inicial, el valor actual del importe de la contraprestación a intercambiar por cada uno de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad.

También se refiere el proyecto del IASB al papel que juegan en la clasificación del instrumento financiero los derechos y obligaciones contractuales que vienen impuestos por leyes o regulaciones, sin perjuicio del añadido de otros derechos y obligaciones estipulados en el contrato. Los primeros, por sí solos, no determinan la clasificación como pasivo financiero. Así, por ejemplo, la exigencia legal de un dividendo mínimo para todas las acciones sin derecho a voto no implica que dejen de clasificarse como un instrumento de patrimonio. Pero si las condiciones contractuales de un instrumento financiero concreto especifican un dividendo mínimo más alto que el requerido por la ley, en su caso, entonces la totalidad de la obligación contractual de pagar dividendos se clasificaría como pasivo financiero, o como un componente de pasivo en un instrumento financiero compuesto.

Otra cuestión que trata el proyecto del IASB, con respecto a la interpretación del derecho incondicional de una entidad a evitar la entrega de efectivo u otro activo financiero para liquidar una obligación contractual, a efectos de identificar un instrumento de patrimonio, es en qué medida la decisión (votación) de los accionistas equivale o no a una decisión de la entidad. Se entendería que sí, en principio, si se trata de una decisión rutinaria, o como votación de una propuesta de la entidad a sus socios; pero no necesariamente si es a propuesta de terceros; o si las distintas clases de accionistas se benefician de forma diferente de una decisión tomada por la junta.

RESEÑA DE ACTUALIDAD FISCAL



Miguel Caamaño

Catedrático de Derecho Financiero
y Tributario

Abogado

www.ccsabogados.com

- La DGT cambia de criterio: una misma persona no puede dar cumplimiento al requisito de funciones directivas en una entidad holding y en su participada
- La deducción del IVA y el deber de investigar del empresario
- Definitivamente, el uso del coche de empresa por los empleados no está sujeto a IVA
- La AEAT puede sacar de módulos a los autónomos sin necesidad de inspección
- Algunos problemas que suscita la regularización íntegra
- El mero error no debe ser sancionable fiscalmente
- A propósito de los intentos infructuosos de notificar

La DGT cambia de criterio: una misma persona no puede dar cumplimiento al requisito de funciones directivas en una entidad holding y en su participada

Como es sabido, hasta fechas recientes el criterio de la DGT y el del Tribunal Supremo divergían en torno a una cuestión clave para defender la exención en el Impuesto sobre el Patrimonio (y las correspondientes reducciones en el ISD): si el ejercicio de funciones de dirección (y la consiguiente retribución de las mismas) tenía que demostrarse en la matriz/cabecera del grupo o se consideraban cumplidos los requisitos si se cumplían en cualquiera de las sociedades participadas.

Para la DGT (p.ej. CV 21 marzo 2018) para cumplir los requisitos del ejercicio de las funciones de dirección y de retribución bastaba que la matriz hubiese adoptado el acuerdo de que tales funciones y retribución serían ejercidos en y satisfechos por una filial del grupo, debiendo hacerse la previsión en ésta de que se está retribuyendo a

” *Una misma persona no puede dar cumplimiento al requisito de funciones directivas en una entidad holding y en su participada de segundo nivel porque la regla que permite el cómputo separado del umbral del 50 % de rentas solo es aplicable en caso de existir una participación directa en ambas entidades*

quienes ejercen funciones directivas en la holding y/o a nivel de grupo.

El TS, sin embargo, concluyó (p.ej.

STS de 18 de junio de 2020) que únicamente pueden tomarse en consideración las retribuciones que el sujeto pasivo perciba de sociedades en las que participe directamente, sin que pueda extenderse a las retribuciones de otras sociedades en las que participe indirectamente a través de sociedades familiares exentas.

Pues bien, ahora es la DGT la que cambia de criterio, adoptando como doctrina (vinculante también para la Administración, recordémoslo) la de que una misma persona no puede dar cumplimiento al requisito de funciones directivas en una entidad holding y en su participada de segundo nivel porque la regla que permite el cómputo separado del umbral del 50 % de rentas solo es aplicable en caso de existir una participación directa en ambas entidades (DGT CV 10-10-23 V2752-23).

La deducción del IVA y el deber de investigar del empresario

Como es sabido, la AEAT sigue imponiendo a los empresarios y profesionales deberes y obligaciones desproporcionados para admitir la deducción del IVA soportado cuando el proveedor o el destinatario de la operación no la declara y/o cuando, en las transmisiones comunitarias de bienes, no se ajusta la entrega o la prueba del transporte a lo que caprichosamente y sin soporte normativo se le exige al sujeto pasivo.

Creíamos que las dudas habían quedado despejadas tras la **STJUE** de 31 de enero de 2013, asunto C-642/11, *Stroytrans EOOD*, que **rechazó imponer a los sujetos pasivos un deber general de verificar la regularidad de la conducta fiscal de sus proveedores y/o clientes**. Para el TJUE, esta tarea corresponde a las Administraciones tributarias, que no pueden descargarse de dicha función. Lo contrario supone exigir al sujeto pasivo la realización de “verificaciones que no le incumben”. Dicho en otros términos, **la diligencia que se exige es la propia de un “operador atento”, que ante indicios externos y perceptibles de irre-**

regularidades debe de adoptar una conducta activa de verificación. Pero no puede exigirse a los empresarios que comprueben, en ausencia de indicios externos o de sospechas, cuáles son los medios materiales y personales de sus proveedores o clientes, ni mucho menos si su proveedor o cliente ha cumplido sus obligaciones de declaración e ingreso del IVA.

Pero el TJUE no se detiene en teorizar, sino que baja al ejemplo, considerando que no constituyen indicios externos de irregularidades de sus proveedores o clientes los siguientes:

- la ausencia de existencias o de inmovilizado en el proveedor;
- la falta de personal o de irregularidades cometidas en su contratación;
- la falta de registro del proveedor a efectos del IVA;
- la ausencia de presentación de sus obligaciones fiscales;
- la falta de depósito de cuentas en los registros públicos;
- la carencia de instalaciones para el desarrollo de su actividad;
- el incumplimiento del deber de

comparecer ante la inspección o de atender los correspondientes requerimientos.

Y en la sentencia de 11 de enero de 2024 (C-537/22), añade el TJUE que la Directiva IVA debe de interpretarse en el sentido de que:

- a. *“se opone, cuando la Administración tributaria tiene la intención de denegar a un sujeto pasivo el derecho a la deducción del IVA soportado porque ha participado en un fraude del IVA de tipo «carrusel», a que dicha Administración se limite a acreditar que esa operación forma parte de una cadena de facturación circular;*
- b. *incumbe a la Administración tributaria, por un lado, caracterizar con precisión los elementos constitutivos del fraude y probar las actuaciones fraudulentas y, por otro lado, acreditar que el sujeto pasivo ha participado activamente en dicho fraude o que sabía o debería haber sabido que la operación en la cual se fundamenta ese derecho formaba parte del referido fraude [...].”*

Conservemos la esperanza en que esta vez la AEAT decida darse por enterada.

Definitivamente, el uso del coche de empresa por los empleados no está sujeto a IVA

El TS (sentencia de 29 de enero de 2024, rec. 5226/22) nos sorprende con una doctrina que muchos fiscalistas hemos venido defendiendo desde hace años por activa y por pasiva: **la cesión por el sujeto pasivo del uso a su empleado para su uso particular de un vehículo afectado a la actividad empresarial, a título gratuito, cuando dicho empleado no realiza ningún pago ni deja de percibir una parte de su retribución como contraprestación y el derecho de uso de ese vehículo no está vinculado a la renuncia de otras ventajas, no está sujeta al IVA, aunque por tal bien se hubiere deducido parte**

del IVA soportado por el renting del vehículo.

En el ámbito del IVA, con frecuencia la inspección ha regularizado la situación de algunas empresas modificando al alza la deducibilidad del IVA soportado en la adquisición de los vehículos (del 50 % al 100 %), pero liquidando a su vez un IVA devengado, por considerar que la cesión de la empresa al trabajador era una operación onerosa sujeta a IVA, por la parte de uso privativo. De esta forma, se eludía la presunción de deducibilidad en un 50 % del IVA soportado, previsto en el artículo 95.Tres.2º de la Ley 37/1992 del IVA.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sin embargo, en su jurisprudencia (de modo particular en sentencia de 20 de enero de 2021, asunto C-288/19) ha venido concluyendo que en las cesiones del uso a título gratuito de vehículos de empresa a trabajadores no puede entenderse que existe una operación sujeta a IVA. No hay operación sujeta al IVA, si “el trabajador no realiza ningún pago, ni emplea parte de su retribución en metálico, y tampoco elige entre diversas ventajas ofrecidas por el sujeto pasivo conforme a un acuerdo entre las partes en virtud del cual el derecho al uso del vehículo de

empresa está vinculado a la renuncia a otras ventajas”.

Tras la citada sentencia del TJUE, la AN cambió de criterio, asumiendo el expuesto criterio del Tribunal de Luxemburgo.

Y ahora se hace eco de esta doctrina el TS (STS, de 29 de enero de 2024, rec. 5226/2022), en estos términos:

“La cesión por el sujeto pasivo del uso de un vehículo afectado –un 50 por 100, por aplicación de la presunción establecida en el artículo 95. Tres. 2ª LIVA, no desvirtuada por la AEAT– a la actividad empresarial, a su empleado para su uso particular, a título gratuito, cuando dicho empleado no realiza ningún pago ni deja

de percibir una parte de su retribución como contraprestación y el derecho de uso de ese vehículo no está vinculado a la renuncia de otras ventajas, es una operación no sujeta al IVA, aunque por tal bien se hubiere deducido, también en dicho porcentaje, IVA soportado por el renting del vehículo”.

La AEAT puede sacar de módulos a los autónomos sin necesidad de inspección

El TS viene a concluir en sentencia de 5 de febrero de 2024 (rec. 6559/22) que **en el marco de un procedimiento de comprobación limitada en el que se detecte la improcedencia de aplicación del método de estimación objetiva, los órganos de gestión, sin necesidad de iniciar actuaciones inspectoras, están facultados para fijar la base mediante la estimación directa y dictar la liquidación tributaria resultante.**

Para el TS, *“habiéndose movido el órgano de gestión dentro de los límites imperativos que establece el artículo 136 LGT, al haber realizado las actuaciones que únicamente le están permitidas dentro del procedimiento de comprobación limitada -[...] La Administración Tributaria podrá realizar únicamente las siguientes actuaciones:...]- y habiéndose comprobado la superación de*

los umbrales previstos para la determinación de la base imponible mediante la estimación objetiva, lo que comporta la exclusión del método de estimación objetiva y la necesaria inclusión en la modalidad simplificada del método de estimación directa, no puede admitirse que, en este supuesto, decaiga la competencia del órgano de gestión y tenga que entrar en juego el órgano de inspección para determinar la base imponible por un método distinto del elegido por el obligado tributario”.

Y aclara a renglón seguido el TS lo siguiente: *“Y si bien es cierto que, como se ha expuesto anteriormente, esta Sala en SSTS de 23 de marzo de 2021, rec. cas.3688/2019 y 5270/2019, cit, ha declarado, como doctrina jurisprudencial, que “conforme a una interpretación gramatical y sistemática del artículo 141.e)*

LGT, las actuaciones que se sigan para comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la aplicación de regímenes tributarios especiales, como es el que se prevé, en el caso enjuiciado, para los colegios profesionales, en su carácter de entidades parcialmente exentas -y, por ende, a las que se asigna un régimen fiscal especial-, han de ser actuaciones inspectoras y seguirse, necesariamente, por los órganos competentes, a través del procedimiento inspector”, no es menos cierto que dicha doctrina se establece en relación con las funciones de la inspección para la comprobación de los requisitos exigidos para la aplicación de regímenes tributarios especiales, lo que no guarda relación con el método de determinación de la base imponible de estimación objetiva, que no es un régimen tributario especial en el IRPF”.

Algunos problemas que suscita la regularización íntegra

Desde estas páginas hemos comentado en diversas ocasiones el provecho estratégico que puede extraerse del principio de regularización íntegra (o completa), así como las distintas manifestaciones de la misma. Por ejemplo, en el nº 198 de esta revista dábamos un detalle de los supuestos en que podía aplicarse la regularización íntegra:

(i) Regularización del IVA devengado en las importaciones, adquisiciones intracomunitarias y operaciones con inversión del sujeto pasivo. En todas estas operaciones, el sujeto pasivo del IVA es el desti-

nario de la operación, adquirente o importador de los bienes o destinatario del servicio, que está obligado a liquidar la cuota devengada por la operación de la que es sujeto pasivo y, al mismo tiempo, al ser empresario o profesional, goza del derecho a la deducción de estas cuotas, que puede ejercitarse en la misma declaración en la que se han liquidado como cuotas devengadas, o en la declaración del periodo en el que se ha devengado el IVA a la importación. Pues bien, indica el TS que en estos supuestos de inversión del sujeto

pasivo, “procede atender a todos los componentes -IVA devengado e IVA soportado deducible- que deberían haber constado en la práctica de la obligada autoliquidación” (STS de 25 de marzo de 2009), con independencia del cumplimiento o no de todos los requisitos formales exigidos para el ejercicio de la deducción de las cuotas soportadas o de la existencia o no de buena fe en quien expide la factura.

(ii) Regularización de las actividades no declaradas y de las ocultas al Fisco. El TS analiza en su Sentencia de 29 de septiembre de 2008 un

supuesto en el que una entidad local no liquidó el IVA en unas obras de urbanización al entender que no se encontraban sujetas al tributo, sin deducir el IVA soportado. No obstante, la inspección no compartió este criterio y regularizó todo el IVA devengado en los periodos no prescritos, rechazando la deducción del IVA soportado al considerar que había caducado el derecho a deducir. El TS recurre a la jurisprudencia del TJUE y rechaza que una aplicación estricta y literal de los requisitos temporales establecidos para el ejercicio del derecho a la deducción del IVA puedan suponer un obstáculo para la íntegra y completa regularización de la situación tributaria del obligado tributario.

(iii) Regularización de la deducción de las cuotas del IVA indebidamente repercutidas y reconocimiento del derecho a la devolución de ingresos indebidos. El TS analiza diversos supuestos en los que el contribuyente soporta cuotas de IVA y procede a su deducción, pero, posteriormente, en un procedimiento de comprobación, se concluye que el devengo del impuesto es improcedente y, consecuentemente, también su repercusión. En estos casos, el TS establece la regla procedimental de “unidad de acto” consistente en que la regularización practicada deberá eliminar la deducción del IVA indebidamente soportado y acordar en el propio procedimiento inspector la devolución de esas cuotas al contribuyente que soportó la repercusión, en el importe declarado al Tesoro.

(iv) Regularización de rentas declaradas en el IRNR que debieron declararse en el IRPF y devolución

de ingresos indebidos por las retenciones practicadas del IRNR. En la STS de 18 de noviembre de 2009 se analiza un supuesto en el que la inspección recalificó los pagos realizados a sociedades no residentes en concepto de derechos de imagen de futbolistas como rendimientos del trabajo, exigiendo a la entidad pagadora el ingreso de la retención a cuenta del IRPF no practicada, lo que, a su vez, convertía en indebidas las retenciones a cuenta del IRNR. Tanto la Administración como la AN enten-

” *El TS fija como criterio interpretativo que en los expedientes en los que se cuestiona la realidad de operaciones entre sociedades vinculadas, si genera un exceso de tributación susceptible de regularización a otros sujetos pasivos intervinientes en la operación, la Administración debe efectuar una regularización completa y bilateral de la situación, evitando su enriquecimiento injusto*

dían que la vía para recuperar estas retenciones era mediante el inicio de un procedimiento de devolución de ingresos indebidos. No obstante, el TS concluyó que la inspección tenía la obligación de reconocer de oficio el derecho a la devolución de lo ingresado indebidamente si al finalizar las actuaciones así resultaba del expediente, en aplicación del principio de regularización íntegra.

(v) Obligación del ajuste bilateral en la regularización de gastos no deducibles por servicios inexistentes o no acreditados entre entidades vinculadas. En la STS de 13 de noviembre de 2019 se analiza un supuesto en el que la inspección negó la

deducción de ciertos gastos por servicios que no consideraba debidamente acreditados, pero se limitó a regularizar los gastos incrementando la base imponible de la sociedad que los dedujo, sin regularizar los ingresos de la entidad vinculada (reducción de la base imponible). El TS fija como criterio interpretativo que en los expedientes en los que se cuestiona la realidad de operaciones entre sociedades vinculadas, si genera un exceso de tributación susceptible de regularización a otros sujetos pasivos intervinientes en la operación, la Administración debe efectuar una regularización completa y bilateral de la situación, evitando su enriquecimiento injusto.

(vi) Regularización de los criterios de imputación temporal. La aplicación del principio de regularización íntegra también se aplica a los criterios de imputación temporal de los impuestos periódicos cuyas consecuencias pueden extenderse a periodos distintos al que es objeto de comprobación. La STS de 5 de noviembre de 2012 indica

que la Administración debe regularizar en el marco del procedimiento inspector no solo los ejercicios a los que se limita inicialmente el ámbito temporal de las actuaciones inspectoras, sino también los periodos impositivos (mediante la extensión del objeto de las mismas) que, si bien no son objeto de comprobación e investigación, se ven afectados fiscalmente (en beneficio del contribuyente) por la regularización.

(vii) La regularización del IVA soportado deducido obliga a regularizar la cuantía del gasto en el IS. Nos referimos a supuestos en los que el principio de regularización íntegra se aplica a conceptos tributarios diferentes pero

dependientes, como, por ejemplo, casos en los que la inspección deniega o minora las cuotas deducibles del IVA, lo que implica un incremento del gasto en el IS. El TS se pronuncia en su Sentencia de 15 de octubre de 2020 sobre un IVA soportado no deducible que no fue contabilizado como mayor valor de la inversión en los ejercicios comprobados, pero, como los bienes de inversión estaban contabilizados, estima la pretensión de que el IVA soportado no deducible relativo a la adquisición de bienes de inversión se incluya en la base sobre la que ha de aplicarse el coeficiente que corresponda para calcular las dotaciones del ejercicio fiscalmente deducibles en concepto de amortizaciones.

(viii) La compensación de bases imponibles negativas. El TS analiza en su Sentencia de 22 de noviembre de 2017 un supuesto en el que el obligado tributario, a efectos del IS, tenía bases imponibles negativas de ejercicios anteriores, que no compensó en el ejercicio N debido a que no existían rentas positivas, haciéndolo en el ejercicio N+1. Posteriormente, la inspección regularizó el ejercicio N y surgieron rentas positivas, por lo que el obligado tributario trasladó a dicho ejercicio las bases imponibles inicialmente aplicadas al ejercicio N+1, aunque esta posibilidad fue denegada por la Administración. El TS la admite en estos términos: “la interpretación del artículo 119.3 de la LGT 2003 debe coherenciarse con el principio de íntegra regularización que rige en las actuaciones inspectoras”, lo que en estos casos “impone que la regularización plasmada en la liquidación litigiosa debe conllevar para el contribuyente al que va dirigida todos los derechos que son inherentes a la nueva situación tributaria que para él resulta de dicha liquidación practicada como consecuencia de una actividad inspectora”.

” *La existencia de dos o más obligados tributarios en los que la competencia inspectora corresponda a órganos diferentes dentro de la AEAT exigirá la coordinación entre los mismos o la utilización de la denominada “extensión de competencias”*

(ix) La regularización de los rendimientos del capital inmobiliario no declarados por el contribuyente debe ir acompañada, cuando proceda, de la reducción prevista en el artículo 23.2 de la LIRPF. El TS (STS de 15 de octubre de 2020) recurre al principio de regularización íntegra, conectándolo con el de buena administración, para corregir la interpretación que la Administración realiza del artículo 32.2 de la LIRPF cuando indica que la reducción prevista resulta de aplicación únicamente a los rendimientos declarados.

En números posteriores de la revista actualizábamos la información relativa al principio de regularización íntegra. Hemos dado cuenta de lo siguiente:

– En Res. de 23 de mayo de 2023 (RG 5642/22), el TEAC modifica su criterio anterior relativo a la exigencia del IVA no devengado e indebidamente repercutido. Para el TEAC, a la luz del principio de regularización íntegra, el criterio anterior debe entenderse modificado. Así, el TEAC, en recurso extraordinario de alzada, acuerda unificar criterio en el sentido siguiente: “[...], **procede, en sede de quien repercutió indebidamente, la minoración del IVA indebidamente repercutido en la liquidación que se le practique y,**

en su caso, el simultáneo reconocimiento del derecho a la devolución de las cuotas indebidamente repercutidas a favor de quien las soportó”.

– El Tribunal Supremo (STS de 28 de febrero de 2023, rec. 4598/21, ponente Navarro Sanchís) confirma la obligación de la Administración de aplicar de oficio la regularización íntegra no solo en los procedimientos de inspección sino también en los de comprobación limitada.

Pero el principio que nos ocupa tiene sus aristas cortantes, suscitando su aplicación problemas prácticos tales como los siguientes:

- a. La existencia de dos o más obligados tributarios en los que la competencia inspectora corresponda a órganos diferentes dentro de la AEAT exigirá la coordinación entre los mismos o la utilización de la denominada “extensión de competencias”, que permite al Director del Departamento de Inspección modificar la competencia territorial por razones de organización o planificación. Dicha modificación se debe realizar mediante “acuerdos de extensión de competencias”, previa audiencia de los Delegados afectados.
- b. La exigible coordinación entre diferentes órganos de la Administración, particularmente cuando están adscritos a territorios distintos, se complica cuando cualquiera de los sujetos tiene domicilio fiscal en alguna de las provincias del País Vasco o en Navarra. En territorio común tiene atribuida la competencia para aplicar los tributos no cedidos la Agencia Tributaria, pero en el ámbito del País Vasco (Concierto) y de Navarra (Convenio) las competencias recaen en las correspondientes Diputaciones Forales de Álava, Guipúzcoa, Vizcaya o Navarra, lo cual, por experiencia, ralentiza (incluso frustra) la correcta regularización íntegra.

El mero error no debe ser sancionable fiscalmente

El Consejo de Defensa del Contribuyente, después de celebrar en el Instituto de Estudios Fiscales el 19 de mayo de 2022 el correspondiente Foro de Debate, aprobó la *Propuesta 3/2022 sobre la incorporación del derecho al error al ordenamiento tributario español*, en la que se propuso incorporar el “derecho al error” tributario en nuestro ordenamiento con el objeto reducir o excepcionar intereses de demora y sanciones en los casos de primeros errores no dolosos cometidos por obligados tributarios al aplicar la normativa fiscal.

Aunque la propuesta del CDC tiene sus “tiempos”, nos sorprende gratamente reconociendo el carácter no sancionable del error la sentencia del TSJ Galicia de 28 de noviembre de 2023 (rec. 15081/2023, ponente Dolores Rivera Frade). Por su claridad, vale la pena transcribir literalmente su razonamiento:

“[...] en el presente caso existen

datos que permiten dudar del ánimo o voluntariedad infractora en el comportamiento del recurrente, y no solo por el hecho de que en el seno del procedimiento tributario se levantaron actas de conformidad, sino por la complejidad de las operaciones ejecutadas, pues, aunque la norma fiscal sea clara en cuanto a la imputación temporal de las ganancias, el propio abogado del Estado admite «quizás podría haber cierta discusión» en el marco de la cuantificación de la ganancia. Y si esa discusión no ha impedido practicar la regularización – aceptada por el obligado tributario –, sí ha de servir como un elemento que diluye el elemento subjetivo de su conducta. La máxima según la cual la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento (artículo 6.1 Código civil), que cita el abogado del Estado en su escrito de contestación a la demanda, es plenamente operativa a efectos de practicar una regularización tributaria que impli-

que el cumplimiento de la norma fiscal. Cuestión distinta es que esa actuación merezca un reproche sancionador. Y es que el análisis de este aspecto debe de hacerse bajo los principios que rigen en el ejercicio de la potestad sancionadora, entre los que aquí destaca el principio de culpabilidad invocado por la parte recurrente.

[...] Con lo que se acaba de decir, se quiere llamar la atención de que la complejidad de las normas y de los procedimientos, al que quedaría vinculada la regulación de aquel derecho (“derecho al error”), opera como factor a tener en cuenta a la hora de valorar la culpabilidad del obligado tributario; y al mismo tiempo llamar la atención de que el necesario análisis del elemento de culpabilidad no desaparece, sino que se mantiene en toda su extensión, aunque el obligado tributario cuente con la asistencia de asesores en las gestiones de naturaleza fiscal”.

A propósito de los intentos infructuosos de notificar

También se impone con frecuencia la sensatez en la jurisprudencia menor. Nos estamos refiriendo al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en cuya sentencia de 24 de julio de 2023 (rec.710/21) concluye que **los intentos de notificación practicados en el domicilio fiscal del obligado son de dudosa eficacia si ya se había intentado practicar otra notificación en el mismo lugar con resultado desconocido. Y llega el citado TSJ a la expuesta conclusión aun cuando el intento infructuoso de notificar hubiese obedecido a que el contribuyente incumplió su deber de comunicar a la AEAT su cambio de domicilio.**

Despacha la cuestión el TJS Madrid con estas palabras:

“QUINTO.- Es la cuestión, por tanto, la validez de la notificación de la providencia de apremio, notificación recogida por el conserje el 13.2.2014, pero, en el mismo domicilio de C/Camarena, en el

cual el deudor había resultado desconocido en fecha anterior, el 7.11.2013, al intentar notificarle que se le denegaba el aplazamiento. Argumenta el Estado, sobre la obligación del deudor tributario de comunicar su cambio de domicilio, cuya obligación no habría cumplimentado el deudor. En este caso, el deudor había indicado un domicilio para notificaciones en su solicitud de aplazamiento de la misma deuda, el 28.6.2013. Con respecto a este domicilio, alega el Estado que era solo para la tramitación de tal solicitud de aplazamiento, no siendo equivalente a una declaración de cambio de domicilio fiscal de este contribuyente. En estas condiciones, entendemos que, desde que el deudor resultó desconocido en el domicilio de C/ Camarena, este domicilio pasó a ser de dudosa eficacia, de modo que, si la AEAT realmente estaba interesada en que la providencia

de apremio llegase a conocimiento del deudor, debió remitirla al otro domicilio de C/Templeque, recientemente designado. En este sentido, la misma sentencia del TS de 6.10.2011 citada por el Estado, establece que el deudor no podrá oponer que ha cambiado de domicilio “siempre y cuando la Administración Tributaria haya actuado a su vez con la diligencia y buena fe que le resultan exigibles”. En el presente caso, entendemos que es dudoso que la notificación en C/ Camarena realmente llegara a conocimiento del deudor. Y, adicionalmente, entendemos que la Hacienda no actuó con la diligencia y buena fe exigibles. En consecuencia, no resulta acreditada la notificación de la providencia de apremio; y, ello es motivo de nulidad de la diligencia de embargo y del acuerdo de enajenación, aquí impugnados, a tenor de los arts. 170.3 y 172.1 de la LGT”.

HTTPS://VLEX.ES/



Pablo Castelao Balboa

Diplomado en Ciencias Empresariales Graduado en Comercio
Colegiado nº 955

Recientemente el Colegio de Economistas de Pontevedra ha firmado un convenio de colaboración con la plataforma Vlex para que los colegiados ejercientes y no ejercientes puedan acceder a ella para realizar consultas. La plataforma Vlex viene a sustituir a la anterior que teníamos de Tiran loBlanch.

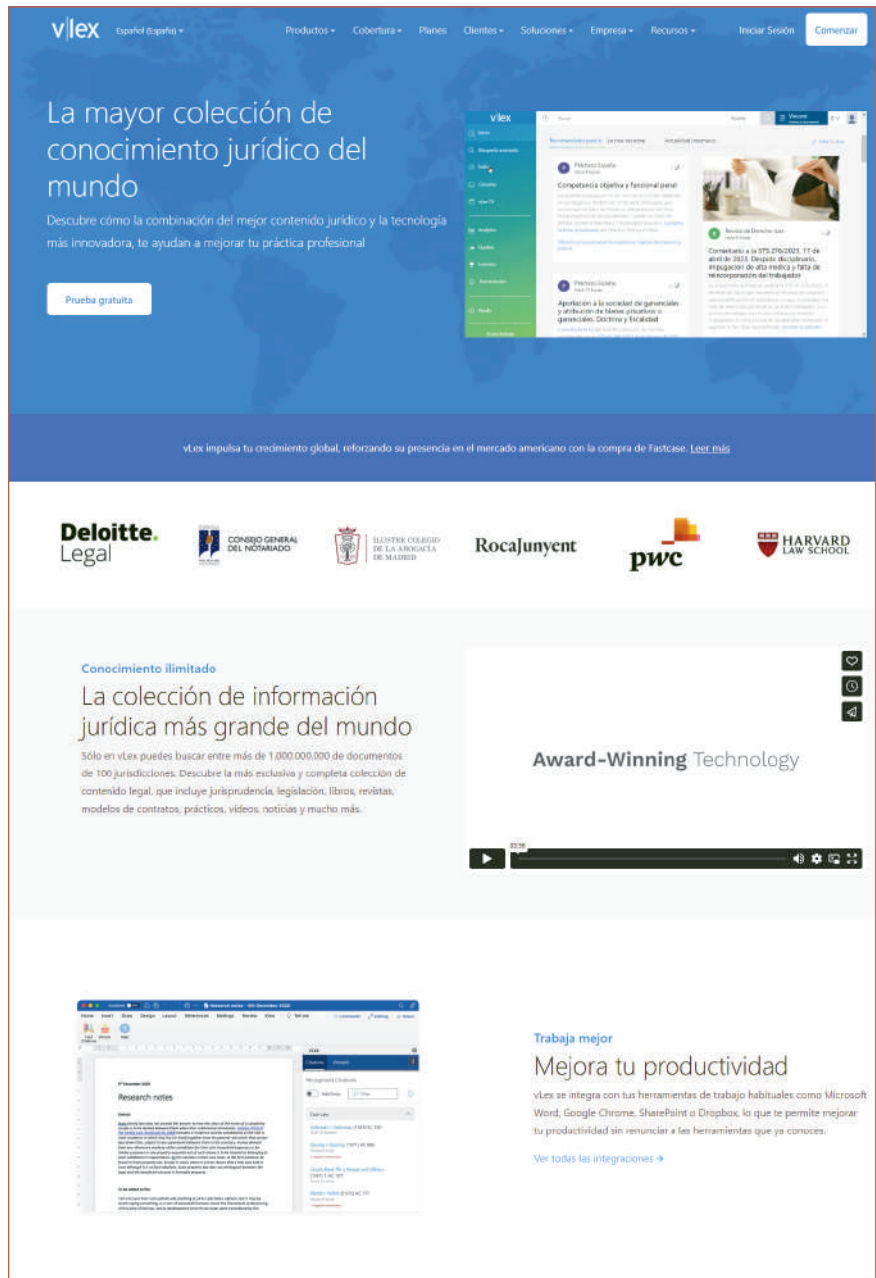
En esta plataforma, podemos acceder a múltiple información de carácter mercantil, económico y jurídico y guardar en carpetas virtuales, nuestras búsquedas y documentos.

En la interfaz principal tenemos tres opciones de menú, Recomendado para ti, Lo más reciente y Actualidad internacional.

La primera de ellas se basa en las diversas búsquedas e interacciones que hemos tenido en este portal y nos muestra aquello que podría ser más relevante para nosotros. Para ello tendremos que pinchar o hacer click en la opción de la derecha "edita tu vlex", se nos abre una nueva pantalla con los smartopic, según las búsquedas que has realizado.

La segunda opción muestra lo más reciente que ha publicado Vlex y, en la tercera, muestra también lo más reciente pero en el ámbito internacional.

Las búsquedas en Vlex es muy sencilla.



En el buscador se pone la expresión o concepto que se quiere buscar y Vlex nos devuelve todos los documentos que figuran en su base de datos con esa expresión o concepto. Evidentemente, existen filtros para ir estrangulando más la búsqueda y poder afinar el resultado lo más posible a nuestro interés.

La personalización de carpetas para

guardando nuestras búsquedas, documentos, sentencias, etc. es personalizable, por lo que nos da un gran abanico de posibilidades a la hora de organizar nuestra actividad con el portal.

Esperamos que esta nueva plataforma sirva de ayuda a todos los colegiados y se convierta en una herramienta más del día a día en nuestro trabajo.

ANA MARÍA ALONSO ALONSO

Vicedirectora General en CITIC HIC Gándara Censa



Vicedirectora General en CITIC HIC Gándara Censa, una empresa industrial de calderería pesada establecida en 1965 y ubicada en el Polígono de A Granxa que cuenta con más de 200 empleados y factura 30 Millones de Euros.

Licenciada de la 1ª promoción Universidad de Vigo Ciencias Económicas y Empresariales y con un máster en Auditoría y Contabilidad y en Relaciones Laborales. Ha realizado programas especializados en Corporate Compliance, Gestión de Riesgos Empresariales, RSE e Igualdad Laboral.

Forma parte del patronato de la Fundación INADE, y es secretaria del Comité Técnico representando el compromiso con el tejido productivo gallego y en especial en temas de planificación estratégica, finanzas corporativas y gestión de proyectos.

Es Miembro de ejecutivas de Galicia, del grupo Influyentes de Galicia y de Empresarias de Galicia. Así como participante en el programa Edureferentes impartiendo charlas y mentoring en diferentes institutos, desde la plataforma Referentes Gallegas.

También ha ejercido el cargo de Concejala de Economía, Industria, Hacienda y Empleo desde el 2011 al 2015 en el ayuntamiento de Redondela.

En cuanto al acceso de la mujer a puestos importantes dentro de las empresas, ¿cuál cree que debería ser el medio, las cuotas impuestas o el mérito de una trayectoria?

El primer paso es la formación y la promoción de los estudios técnicos para tener mujeres bien formadas en todos los ámbitos, porque entonces no sería necesario hablar de cuotas.

El medio debería ser el mérito para poder acceder a los puestos de responsabilidad, porque el valor añadido está en las competencias que adquirimos con la experiencia y en las habilidades blandas, y porque en esas competencias está la base de la creatividad, la innovación y el liderazgo.

¿Cuáles considera que son los obstáculos que frenan el ascenso de las mujeres y cómo se podrían salvar?

Los obstáculos siguen siendo la formación técnica, la falta de referentes en sectores masculinizados y la corresponsabilidad.

El reto para las empresas, y para las mujeres dentro de ellas, es reconocer las habilidades y capacidades, así como potenciarlas para equipararse y llegar al éxito.

En su caso, visto su currículum, diría que ha sido fruto del esfuerzo ¿qué consejo le daría a las mujeres que quieren aspirar a puestos directivos?

El único secreto consiste en reconocer, desarrollar y potenciar nuestras habilidades. Perseguir nuestros sueños, marcar objetivos, no tener miedo a los cambios, tomar iniciativas, e intentar dar siempre lo mejor de cada una de nosotras.

Es necesario estar en continua formación, asumir retos, aceptar el cambio y sobre todo salir de la zona de confort.

En el contexto económico y geopolítico actual, ¿cómo se sitúa CITIC Censa?

CITIC Censa es una empresa de calderería pesada con más 50 años de experiencia, que desarrolla su actividad en mercados como minería, cemento, energías renovables, offshore, tuneladoras y petroquímica.

Exportamos el 100 % de nuestros productos y somos referente mundial en la fabricación de equipos de molinos para el sector minero.

¿Cuáles son sus retos actuales y futuros?

Los principales retos actuales son la inestabilidad económica a nivel mundial y los conflictos como la guerra de Ucrania, la volatilidad del euro dólar así como el continuo incremento de los costes.

Los retos futuros pasan por la consolidación en nuevos mercados y el aumento de nuestra capacidad productiva.



“ El reto para las empresas, y para las mujeres dentro de ellas, es reconocer las habilidades y capacidades, así como potenciarlas para equipararse y llegar al éxito

CITIC Censa exporta el 100 % de los productos y es un referente mundial en la fabricación de equipos de molinos para el sector minero. ¿Cuáles son sus principales mercados? ¿Qué pasa con el mercado español?

Hasta la guerra de Ucrania el principal mercado eran Sudamérica y el mercado ruso. Ahora el mercado se reparte entre Norte América, Sudamérica, Australia y Medio Oriente. El mercado español está en repliegue. La normativa de prevención medio ambiental unido a una falta de estrategia política al respecto, impiden el desarrollo de la minería en España.

Su empresa tiene actualmente proyectos en offshore, ¿es algo puntual o será mayor en un futuro?

Los proyectos de offshore forman parte de un proceso de diversificación para contrarrestar las fluctuaciones de los diferentes sectores y mercados, con el objetivo de aumentar la capacidad productiva de CENSA y optimizar los costes.

Sin embargo, en la actualidad el sector offshore está inmerso en una crisis de costes que impide que ese mercado sea rentable, pero tiene un gran potencial de crecimiento y las expectativas hacen que siga siendo una apuesta de futuro para CENSA, aunque el porcentaje irá fluctuando.

“ Los proyectos de offshore forman parte de un proceso de diversificación para contrarrestar las fluctuaciones de los diferentes sectores y mercados, con el objetivo de aumentar la capacidad productiva de CENSA y optimizar los costes



“ No es sencillo para una mujer abrirse camino en un ámbito tan competitivo como el empresarial, pero la vida ha sido generosa conmigo, y el esfuerzo que he puesto en mi vida profesional me ha dado muchas alegrías

Es vocal del Patronato de la Fundación Inade, Instituto Atlántico del Seguro, desde enero de 2019. ¿Cuál es la importancia de esa Fundación en su relación con la gestión de los seguros en las empresas?

La gestión del riesgo y los seguros es de vital importancia en cualquier compañía, y la Fundación Inade realiza una labor de formación, divulgación, así

como de comunicación, que son ampliamente reconocidas en el ámbito de la empresa.

La Fundación Inade contribuye a mejorar el conocimiento, la formación y seguridad de nuestros activos, dando a conocer las diferentes soluciones que puede aportar la industria aseguradora, con la finalidad de transferir los riesgos que pueden poner en peligro el negocio.

La Fundación Inade está firmemente comprometida con la visibilidad de la mujer en la gerencia del riesgo y el seguro, donde existe un enorme talento femenino.

Además de la actividad empresarial también dedica tiempo a la política, ¿Es difícil organizarse? ¿Cuál le da más satisfacciones?

No es sencillo para una mujer abrirse camino en un ámbito tan competitivo como el empresarial, pero la vida ha sido generosa conmigo, y el esfuerzo que he puesto en mi vida profesional me ha dado muchas alegrías. La política es una oportunidad de construir una sociedad mejor en la que el camino sea un poco más sencillo para una nueva generación de mujeres llamada a conseguir la plena igualdad.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES



La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales es un centro universitario público de formación e investigación en el ámbito de la Administración y la Dirección de Empresas, la Economía, las Finanzas y, desde 2014, de la formación Jurídica-Empresarial. Su objetivo es contribuir, a través de la formación y la investigación, a formar y capacitar a profesionales que liderarán los desafíos directivos en el entorno empresarial, institucional, financiero y jurídico.

Nuestros programas de **Grado en Administración y Dirección de Empresas** y **Grado en Economía**, con docencia en inglés en algunas asignaturas, y el **Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho** son referentes en la formación de estudiantes, futuros profesionales del entorno empresarial. Los programas de **Postgrado en Administración Integrada de Empresas y Responsabilidad Social Corporativa, Economía, Finanzas y Técnicas Estadísticas**, cuentan con excelentes reconocimientos en el entorno profesional e institucional.

Grado en Administración e Dirección de Empresas

- Cuatro años/240 ECTS
- 200 plazas
- Movilidad nacional e internacional
- Clases en inglés opcionales
- Prácticas en empresas

Grado en Economía

- Cuatro años/240 ECTS
- 60 plazas
- Movilidad nacional e internacional
- Clases en inglés opcionales
- Prácticas en empresas

Doble Grado ADE-Derecho

- Cinco años/366 ECTS
- 40 plazas
- Movilidad nacional e internacional
- Grupo de docencia específico
- Prácticas en empresas

Máster en Economía

- Un año/60 ECTS
- 20 plazas por universidad
- Cuatro itinerarios
- Docencia semipresencial
- Prácticas en empresas

Máster en Técnicas Estadísticas

- Tres cuatrimestres/90 ECTS
- 15 plazas por universidad
- Docencia presencial y online
- Prácticas en empresas

Máster en Finanzas

- Un año/60 ECTS
- 35 plazas
- Docencia presencial (viernes y sábados)
- Prácticas en empresas

Máster en Administración integrada de Empresas Y Responsabilidad Social Corporativa

- Un año/60 ECTS
- 25 plazas
- Docencia presencial
- Prácticas en empresas

DE LA DEDUCIBILIDAD DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES A LOS EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES, ¿SEGUIMOS?



David Campo

Manager del área fiscal de PwC Tax & Legal en Galicia

Colegiado nº 1826

Viene de antiguo que la interpretación sobre la deducibilidad de las retribuciones pagadas a administradores a los efectos del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, IS) en España no es un asunto pacífico y ha sido objeto de un examen detallado tanto en el ámbito normativo como en el jurisprudencial a lo largo de los años. Este artículo tiene como objetivo proporcionar un análisis exhaustivo sobre esta materia, desde sus antecedentes normativos hasta su situación actual después de la reciente sentencia del Tribunal Supremo de enero de 2024 (rec. 4378/2022). Se examinarán los cambios jurisprudenciales más significativos y se ofrecerá una perspectiva técnica sobre esta cuestión fundamental en el ámbito jurídico y fiscal.

En primer lugar, debemos tener en cuenta que derivada de la “doctrina del vínculo”, aplicada en el icónico caso Mahou (STS 13/11/2008), el Alto Tribunal estableció, en síntesis, que la relación mercantil prevalecía sobre el vínculo laboral en aquellos casos de administradores que ejercían funciones ejecutivas o de alta dirección en una empresa y que, por lo tanto, cualquier retribución de un administrador que

no estuviera recogida en los estatutos de la sociedad tendría la consideración de liberalidad a los efectos del IS; esto, consecuentemente, se traduciría en que el gasto no sería deducible.

Posteriormente, con la entrada en vigor de la nueva Ley del IS (27/2014) se introdujo un nuevo párrafo en el apartado e) del artículo 15 que estableció que no tendrán la consideración de liberalidades “*las retribuciones a los administradores por el desempeño de funciones de alta dirección, u otras funciones derivadas de un contrato de carácter laboral con la entidad*”.

Dicho precepto debe entenderse complementario a lo indicado en el apartado f) de ese mismo artículo y que establece que no serán deducibles “*los gastos de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico*”.

Acto seguido se aprobó la Ley 31/2014 por la que se modificaba la Ley de Sociedades de Capital, introduciendo en su artículo 249 que el consejo de administración podría designar de entre sus miembros a uno o varios consejeros delegados o comisiones ejecutivas, estableciendo el contenido, los límites y las modalidades de delegación. Asimismo, establecía que, en estos casos, sería obligatoria la existencia de un contrato que detallara, entre otras cosas, la retribución de estos ejecutivos.

Pues bien, teniendo en cuenta estas novedades, parecía que en ese momento la discordia sobre la deducibilidad de estos gastos se había aclarado, es decir, que las retribuciones de altos directivos, siempre y cuando existiera un contrato de alta dirección, serían deducibles a los efectos del IS; aun cuando el cargo de administrador no estuviera retribuido de acuerdo a los estatutos.

No obstante, en la sentencia de 26

de febrero de 2018, la sala primera del Tribunal Supremo corrigió la interpretación que pacíficamente había sido asumida tras la reforma mercantil y concluyó que, tratándose de sociedades no cotizadas, la retribución de los consejeros ejecutivos debía estar también prevista en los estatutos, sin perjuicio de que se cumplieran asimismo los requisitos establecidos por el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Desafortunadamente, aunque en aquel momento no se trataba todavía de jurisprudencia pues era la única sentencia existente en ese sentido, este criterio fue aplicado por el Tribunal Económico-Administrativo Central en su resolución de fecha 17 de julio de 2020, en la que el Tribunal continuaba rechazando esta deducibilidad basándose en el artículo 15.f) de la misma Ley del IS. Recordemos nuevamente que este artículo establece la no deducibilidad fiscal de los “*gastos de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico*”.

Parece pacífico de un primer vistazo que el artículo 15.f) no está destinado a casos como el presente, pues interpretarlo de esa manera conduciría a considerar no deducibles todos los gastos que puedan contravenir cualquier norma, lo cual no parece *–a priori–* razonable. Además, esta interpretación la podíamos entender amparada por la doctrina de aplicación, en la que se reservan este tipo de gastos a aquellos cuya realización esté castigada por el propio ordenamiento jurídico (p. ej. los sobornos).

Después de esta negativa, llegaría un poco de luz con la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de febrero de 2021 que, a pesar de tratar sobre la deducibilidad de los intereses de demora, nos

permitía entender –*obiter dicta*– que las “actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico (...) no pueden equipararse automáticamente a cualquier incumplimiento (...), sino que debe entenderse de manera más restringida, refiriéndose solo a ciertos tipos de actuaciones, como los sobornos y conductas similares”.

Siendo así, parecería razonable entender que el artículo 15.e) y la interpretación del Tribunal Supremo del 15.f) deberían ser suficientes para calmar las preocupaciones de la Administración en lo que a la deducibilidad de estos gastos se refiere.

Sin embargo, todos estos condicionales no fueron aclarados hasta que el Tribunal Supremo –una vez más– decidió mediar en esta riña y estableció en su sentencia de 27 de junio de 2023, que las retribuciones percibidas por los administradores de una compañía que consten acreditadas, contabilizadas y previstas en los estatutos de la sociedad, no pueden entenderse como una liberalidad por el simple hecho de la existencia de una relación mercantil, o porque dichas retribuciones no hubieran sido aprobadas formalmente por la Junta General, siempre y cuando en los estatutos de la compañía se determine el modo de cálculo de tales retribuciones.

Adicionalmente, en su reciente sentencia de 18 de enero de 2024 (rec. 4378/2022), el Alto Tribunal ha vuelto a abordar el tema de la deducibilidad de las retribuciones percibidas por los administradores en circunstancias donde estas retribuciones están contempladas en los estatutos sociales pero no hayan sido aprobadas por la Junta General. El análisis realizado por el Tribunal Supremo versa principalmente en determinar si estas situaciones podrían llevar a entender que dichas retribuciones son meras liberalidades no deducibles.

En primer lugar, el Tribunal hace referencia a su sentencia 458/2021, donde delimitaba el concepto de liberalidad en el contexto del apartado e) del artículo 14.1 del antiguo Texto Refundido de la LIS (TRLIS), afirmando que los pagos con contraprestación nunca pueden constituir liberalidades. Además, en línea con su jurisprudencia anterior, sostiene que estas retribuciones, aunque no hayan sido aprobadas por la Junta General, deben ser deducibles siempre que cumplan con los requisitos generales de deducibilidad del gasto, como la contabilización, imputación de acuerdo a devengo y justificación documental.

” En línea con su jurisprudencia anterior, sostiene [el TS] que estas retribuciones, aunque no hayan sido aprobadas por la Junta General, deben ser deducibles siempre que cumplan con los requisitos generales de deducibilidad del gasto, como la contabilización, imputación de acuerdo a devengo y justificación documental

En este punto debemos recordar que la Sentencia de 27 de junio de 2023 anteriormente indicada examinaba una cuestión similar, pero lo hacía en el contexto de una sociedad unipersonal. Pues bien, continuando con este análisis, el Tribunal Supremo aborda en este nuevo episodio la aplicación de estas mismas premisas a situaciones en las que la sociedad no tiene tal condición.

Para ello, el Tribunal empieza recordando que, en el caso de sociedades anónimas, la normativa mercantil vigente en los ejercicios en cuestión no exigía la aprobación de estas retribuciones por parte de la Junta General. Además, el Alto Tribunal apunta que “no cabe desconocer la abundante jurisprudencia civil

que otorga carta de naturaleza a la válida de retribución de los administradores sobre la base de los actos propios de los socios cuando la consintieran de modo inequívoco, circunstancia que, si bien comporta una apreciación fáctica –y, por tanto, ajena a esta sede casacional– no ha sido ponderada por la Sala de instancia”.

La Sala termina por concluir que las retribuciones de los administradores debidamente contabilizadas y previstas en los estatutos de la sociedad no constituyen una liberalidad no deducible, incluso si no han sido aprobadas por la Junta General, indicando expresamente que “no debería conducir necesariamente a la pérdida del derecho material o sustantivo a deducir un gasto contabilizado, acreditado y remunerado de unos servicios onerosos, efectivamente prestados”. Este fallo parece calmar las aguas de esta contienda, estableciendo que la deducibilidad de este tipo de gastos no debe estar estrictamente condicionada por el cumplimiento milimétrico de los requisitos formales, sino que debe evaluarse en función de la correlación con los ingresos de la compañía.

En definitiva, tal y como hemos analizado a lo largo de estas líneas, se trata de una cuestión compleja que ha requerido del análisis constante de la normativa y jurisprudencia de aplicación. Si bien las conclusiones otorgadas por el Alto Tribunal en sus recientes pronunciamientos se traducen en un paso de enorme calado hacia la estabilización de este asunto y la reducción de la incertidumbre en aras de la seguridad jurídica de los contribuyentes. La coordinación entre la normativa fiscal y mercantil, la interpretación de las autoridades fiscales y el contexto económico-empresarial seguirán siendo factores clave a tener en cuenta para garantizar el cumplimiento adecuado y una planificación fiscal efectiva.

FACULTADE DE COMERCIO



GRAO

Comercio

DOBRES

titulacións
internacionais

*B. A. International
Business and Management
Hochschule Bochum*

*Licence Économie-Gestion
Université de Pau et des Pays de l'Adour*

MESTRADOS

*Comercio internacional
Dirección de PEMES*

FUTURO PRESENTE



Modesto B. Bello González

Analista de Negocio y Software.
Transformación Digital. Docencia FPE.
Graduado en Comercio. TS Desarrollo
Aplicaciones Informáticas.
Colegiado nº 1.789

Aunque la mayoría de vosotros me conocéis por mi faceta de “informático”, muchos sabéis que ha habido una etapa anterior en la que durante casi 25 años me he dedicado al negocio, pasando por varias áreas de la empresa, incluyendo desde comercial hasta dirección, para finalizarla previo a la anterior crisis financiera (2008), como consultor de organización y estrategia durante más de 5 años, puesto éste que sin duda hubiera mantenido hasta hoy si no hubiera sido por ella y sus efectos devastadores.

En todos esos años y en los sucesivos hasta la actualidad, las palabras que siempre me han acompañado son adaptación y evolución. Y hoy mi “olfato” me dice que el próximo cambio, que afectará a muchas personas, está muy próximo (yo diría inminente, aunque no quisiera parecer exagerado ni un agorero que pronostica el fin del mundo).

Si echáis una ojeada a algunos artículos de esta nuestra revista, tiempo atrás hemos hablado de tecnologías que hoy se han incorporado a una sola, la IA, que resulta muchísimo más potente. Tanto es así que, aunque no lo queramos ni pensar ni creer, amenaza con poner muchos puestos patas arriba. Seguiremos un ejemplo imaginario para ver “los detalles de la jugada”:

Para comenzar tratemos de imaginar

un mundo en el que todas las aplicaciones que han montado en nuestra empresa, en las de nuestros colaboradores y en las administraciones públicas funcionan perfectamente y sin darnos sobresaltos (ya sé que aquí varios de vosotros habéis sonreído, pero tranquilos solo es un ejemplo).

Supongamos que somos un administrativo del departamento de compras un día cualquiera. Al iniciar la jornada:

- Revisamos que en nuestro registro ya tenemos constancia de los envíos que recibiremos mañana con detalle de la confirmación de las horas de entrada que hemos asignado (perdón que ha asignado automáticamente nuestro sistema al transmitirlo al sistema del proveedor, tras una negociación entre ambos sistemas junto con el de la empresa de transporte.) Obviamente el responsable de almacén también lo ve.
- Revisamos que las facturas que nos han emitido han sido conformes para nuestro sistema que las ha validado anoche (precios, cantidades, impuestos, gastos complementarios, etc.) Todo OK, según lo previsto.
- Revisamos que de los pedidos pendientes alguno no ha sido confirmado por nuestro sistema pues el proveedor no respetaba alguna de las condiciones pactadas. Así que confirmamos en nuestra agenda (electrónica), la hora de la reunión online que el sistema nos ha fijado (previa negociación de nuestros respectivos sistemas, del proveedor y el nuestro), para analizar la incidencia y aclararla.
- Revisamos las propuestas de pedidos de reposición que nuestro sistema ha estimado de acuerdo con los plazos de entrega y nuestro ritmo de consumo. Damos nuestra conformidad provisional a falta de que el responsable de producción dé la suya. Cuando éste la dé ambos sistemas se confirmarán mutuamente y los pedidos estarán hechos.
- Etc, etc, etc...

Aunque a muchas personas esto le pueda parecer ciencia ficción en realidad no lo es, y progresivamente estos “automatismos” ya se han ido incorporando a los sistemas (¿recordáis por ejemplo el artículo en el que os he hablado de RPA y BPMN?), e incluso han comenzado la incorporación de la ya (casi) omnipresente AI (al menos en las noticias). El futuro lo podemos imaginar: la inmensa mayoría de las tareas administrativas de toda índole las harán las máquinas sin intervención humana.

Hasta aquí la parte bonita y atractiva.

Si seguimos el razonamiento que se desprende del ejemplo anterior y lo unimos a informaciones actuales y pasadas (como aquella en la que los bufetes legales anglosajones prescindían de miles de abogados que lo “único” que hacían era revisar sentencias en busca de jurisprudencia –como sabéis su principal fuente del derecho– y los sustituían por sistemas automáticos parecidos a los RPA actuales), podemos llegar a la conclusión armagedónica de que el fin del trabajo humano está cerca.

Personalmente confío en que no será así. Y lo hago porque también confío en que como humanos, y profesionales formados y con larga experiencia seremos capaces de encontrar nuestra siguiente “adaptación y evolución”. Ahora estamos a tiempo de buscar alternativas (que no soluciones), y forzar al destino, anticipándonos a los acontecimientos.

Cuando empecé a escribir este artículo no tenía ninguna pretensión más allá de difundir las tecnologías que estamos comenzando a utilizar. Si embargo en el transcurso de mis palabras estoy viendo que éste parece casi un llamamiento a la acción de todo nuestro sector (economistas), junto con el de los informáticos (al que también pertenezco), en pro de buscar y encontrar las mejores vías de futuro para nuestros saberes y nuestros que haceres. Somos muchos, algunos sois excelentes y todos tenemos algo bueno que aportar.

ORIGEN DEL 8 DE MARZO COMO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Recientemente se ha celebrado el día de la mujer que todos conocemos pero que la mayoría desconocemos cuál fue su origen, su evolución y el motivo por el que se decidió dedicar un día a las mujeres. Podemos afirmar que no nació como consecuencia de un hecho aislado, concreto, sino que es el resultado de más de un siglo de reivindicaciones femeninas reclamando igualdad social, laboral y económica entre hombres y mujeres.

Estas aspiraciones femeninas ya vienen desde la antigua Grecia, donde podemos encontrar un referente literario de la lucha de la mujer en la comedia Lisístrata, de Aristófanes en el siglo V a.C. A finales del siglo IV y principios del V, Hipatia de Alejandría, filósofa y maestra neoplatónica griega, que destacó en los campos de las matemáticas y la astronomía, fue brutalmente asesinada, y su figura se reivindica como ejemplo de mujer científica, icono de la libertad de pensamiento y de la autonomía personal de la mujer.

Durante la revolución francesa de 1789, las mujeres marcharon hacia Versalles, junto a los hombres, reclamando "libertad, igualdad y fraternidad" pero pronto se dieron cuenta que estas reivindicaciones no consideraban a las mujeres. Las primeras peticiones formales de derechos políticos y de ciudadanía quedaron reflejados en la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana de 1791, redactada por Olympe de Gouges, que copiaba la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789, y que se considera como el texto fundamental de la revolución francesa. Es uno de los primeros documentos históricos que proponen la igualdad de derechos, la equiparación jurídica y legal de las mujeres y el sufragio femenino.



” *No nació como consecuencia de un hecho aislado, concreto, sino que es el resultado de más de un siglo de reivindicaciones femeninas reclamando igualdad social, laboral y económica entre hombres y mujeres*

Avanzando en el tiempo, encontramos los primeros grupos feministas en el movimiento obrero, que se apoyaron en el libro "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado" de Friedrich Engels, publicado en el año 1884. En esta época los movimientos anarquistas reivindicaban la separación entre sexualidad y reproducción, la liberación femenina, la libertad sexual, la promoción de la planificación familiar, por mencionar algunas de las muchas aspiraciones de las mujeres.

En marzo de 1857, durante la revolución industrial, las trabajadoras de una fábrica textil de Nueva York se manifestaron protestando por las condiciones de trabajo tan duras que sufrían, mucho peores que las de los hombres, que también eran duras. Era habitual que, realizando el mismo trabajo, los salarios femeninos llegaran a ser escasamente la

mitad que los que percibían los hombres, solo por ser mujeres. Estas protestas concluyeron con la intervención de la policía que disolvió violentamente a las manifestantes. En ese momento las mujeres no consiguieron sus reivindicaciones pero aquella manifestación tuvo una gran repercusión y supuso un primer precedente.

Ya en el siglo XX, en 1907 se celebró en Stuttgart, Alemania la primera Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, que estuvo liderada por Clara Zetkin. Fue en esta conferencia donde se fundó la Internacional Socialista de Mujeres que contemplaba como uno de los objetivos fundamentales, conseguir el sufragio femenino.

El 3 de mayo de 1908, se organizó en el teatro Garrick de Chicago el acto "Día de la Mujer", dedicado a la causa de las obreras y a denunciar la opresión de

las mujeres. Para entonces, el Comité Nacional de la Mujer encuadrado dentro del Partido Socialista de los Estados Unidos, recomendó a sus secciones dedicar el último domingo de febrero a celebrar actos en favor del sufragio femenino.

El 28 de febrero de 1909 se celebró por primera vez en Estados Unidos el "Día Nacional de la Mujer" en honor a la huelga de las trabajadoras textiles de 1908 y la del año 1857, que supusieron un hito importante en la lucha femenina. Fue convocado por una organización de Mujeres Socialistas, aunque sólo tuvo seguimiento en Chicago y Nueva York. En esta ciudad reunió en torno a 15.000 mujeres que exigían igualdad salarial, mejores condiciones laborales y derecho de ejercer el voto. En noviembre de ese año comenzó el "Levantamiento de las 20.000" apoyado por la Liga Nacional de Sindicatos de Mujeres de Estados Unidos.

Al año siguiente, en 1910, la segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas que se celebró en Copenhague (Dinamarca) aprobó, por unanimidad de las asistentes procedentes de 17 países, la propuesta realizada por Clara Zetkin, encaminada a dedicar un día a la mujer trabajadora y que sirviera para reivindicar los derechos de las mujeres, y de forma especial el derecho al voto. Se celebró por primera vez el Día Internacional de la Mujer el 19 marzo de 1911, en algunos países europeos como Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza y desde entonces se ha extendido a un gran número de países de todo el mundo.

Ese mismo año de 1911, unos días después de la celebración, el 25 de marzo, ocurrió un hecho luctuoso ya que, un incendio en la fábrica de camisas, Triangle Shirtwaist de Nueva York, se llevó la vida de 146 trabajadores, de los cuales 123 eran mujeres y 23 hombres. Este personal de la empresa no pudo escapar del incendio porque previamente habían sido bloqueadas las puertas, lo que originó un escándalo importante. Como consecuencia



de ello, la legislación laboral de Estados Unidos fue revisada, contemplando unas condiciones laborales más favorables. En las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer Trabajadora se hizo referencia a las condiciones laborales que condujeron a este trágico desastre.

Ante la inminente guerra mundial, las mujeres se manifestaron en demanda de la paz. El último domingo de febrero de 1913, se celebró, por primera vez en Rusia, el Día Internacional de la Mujer. La fecha del 8 de marzo se fijó en 1913 y un año después, Alemania, Suecia y Rusia adoptaron esa fecha, de forma oficial, como el Día Internacional de la Mujer, mientras que en el resto de los países europeos y en fechas próximas a ese día, celebraron mítines para protestar por la guerra y en solidaridad con otras mujeres. En España se celebró por primera vez en el año 1936, liderado por la dirigente comunista Dolores Ibárruri, conocida como la Pasionaria.

Los grandes conflictos bélicos de la primera mitad del pasado siglo XX sirvieron como un punto de apoyo para afianzar el papel de la mujer que salió de desempeñar las tareas tradicionales a ocupar puestos que estaban reservados a los hombres, pero que estos no podían ejercer por encontrarse movilizados por las contiendas. Poco a poco

fueron muchas las organizaciones de diversos países que se sumaron a las reivindicaciones femeninas.

Dando un salto en el tiempo llegamos a la década de los setenta, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 3010/1972, declaró 1975, Año Internacional de la Mujer, y en 1977 invitó a los Estados a declarar una jornada como Día Internacional por los Derechos de la Mujer. En 1996 anunció su primer tema anual: "Celebrar el pasado, planificar el futuro" y desde entonces cada año hay dos temas diferentes: uno como tema de campaña propuesto por el sitio web del Día Internacional de la Mujer, que este año 2024 es InspireInclusion (Inspirar Inclusión), y el oficial de la ONU, que es "Invertir en las mujeres: Acelerar el progreso".

En 2011 se celebró el primer centenario del Día Internacional de la Mujer. En ese año también inició su actividad "ONU Mujeres", entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer y que ha celebrado cuatro conferencias sobre la mujer.

No se puede citar un único acontecimiento como el que dio origen a la fecha del 8 de marzo, con todo lo que representa, hay que entenderlo como un conjunto de acciones realizadas a lo largo de los años. El Día Internacional de la Mujer, que inicialmente se llamó Día Internacional de la Mujer Trabajadora, tiene actualmente una dimensión mundial. Conmemora la lucha de las mujeres por sus derechos, su participación en la vida social, económica y política y su desarrollo íntegro como persona, en igualdad con el hombre.



UNED

PONTEVEDRA

Vive el mayor Campus de Europa

Grados y Grados Combinados

Microtítulos y Acceso a la Universidad

Másteres y Doctorados EEES

Extensión Universitaria y UNED Sénior

Idiomas y Cursos de Verano

Aulas Universitarias en:

Lalín

O Porriño

Portas

Tui

Vigo

Extensión universitaria:

Ponteareas

unedpontevedra.es

986 851 850

Rúa de Portugal, 1 - 36162 Pontevedra (Urb. Monteporreiro)



#SOMOS2030

12 COMPETENCIAS PSICOLÓGICAS DE LOS WORLDCLASS MANAGERS



Francisco Cáceres Senn

Experto en Psicología Social en las organizaciones.
Practitioner en Programación Neurolingüística (PNL)

El ya fallecido Lee Iacocca, famoso por haber sacado a Chrysler de la quiebra después de haber sido despedido de Ford en la década de los 80 (incluso después de darles el mejor vehículo para Ford de todos los tiempos, el Mustang), solía decir que mucho de lo logrado en Chrysler fue debido a las charlas públicas que impartió a todo lo largo del país, en cada fábrica y directamente con los trabajadores, en las que aplicó los conocimientos de psicología que había adquirido durante sus estudios universitarios.

Personalmente he creído siempre en la utilidad práctica de la psicología en la vida común de cualquier persona, aun fuera de un consultorio o de una terapia tradicional. Mi especialidad, la psicología social, es todavía más práctica y útil, si cabe, para la vida cotidiana. Resulta ya evidente cómo los políticos usan cada vez más descaradamente herramientas de manipulación de masas, ya sea para crear polarización, imbuir a los adversarios etiquetas prefabricadas de rechazo (como llamar a cualquier adversario “facha” o “fifi”) o simplemente para hacer creer a los votantes que se harán cosas que no están ni cerca de lo posible.

Como directivo de una empresa o de cualquier organización las competencias psicológicas, si bien básicas, le pueden resultar extraordinariamente útiles. De hecho, estas competencias pueden

hacer una enorme diferencia entre un manager mediocre y uno de clase mundial. Usando mi experiencia de años de consultoría y mis conocimientos de psicología social organizacional he identificado 12 competencias psicológicas o conocimientos de psicología acerca de la conducta humana que, de entenderlas y dominarlas, harán de cualquier manager un campeón de la alta dirección.

I. EL EFECTO DUNNING KRUGER: 1999

En una serie de experimentos realizados por Justin Kruger y David Dunning, de la Universidad de Cornell en 1999, llegaron a la conclusión de que en diversas habilidades como la comprensión lectora, conducción de vehículos de motor y juegos como el ajedrez o el tenis, las personas incompetentes ten-

dían a considerarse a sí mismos como competentes. Su hipótesis es que, en una habilidad típica que los humanos poseen en mayor o menor grado se dan las siguientes situaciones:

- Los individuos incompetentes tienden a sobrestimar su propia habilidad.
- Los individuos incompetentes son incapaces de reconocer la habilidad de otros.
- Los individuos incompetentes son incapaces de reconocer su extrema insuficiencia.

Si pueden ser entrenados para mejorar sustancialmente su propio nivel de habilidad, estos individuos pueden reconocer y aceptar su falta de habilidades previa.

En una serie de estudios, Kruger y Dunning examinaron en diversos alumnos de la Universidad las autovaloraciones en razonamiento lógico, gramática y humor. Después de haberles mostrado las puntuaciones de sus tests, preguntaron a los sujetos su estimación sobre la posición obtenida en la clasificación, resultando que, mientras que el grupo de los competentes estimaba bastante bien su clasificación, los incompetentes sobreestimaban su posición.

Aunque este fenómeno puede parecer poco común es tremendamente habitual, sobre todo en el campo del Management y en el de la política, este

“ Nada hay más importante en la gestión empresarial como el saber motivar a la gente. Una motivación vale por diez amenazas, dos presiones y seis memorandos.

Lee Anthony Iacocca

“ La ignorancia genera confianza más frecuentemente que el conocimiento

Charles Darwin

último en mucha mayor medida. Lo que parece autoconfianza puede ser, y es muy a menudo, simple ignorancia. No saben que no saben y, en consecuencia, tienden a mostrar sus carencias con una superioridad fingida. Un buen gerente o director mide a sus subordinados en función de sus competencias y no de sus testimonios. Es más, les exige en función de estas competencias, sin importar la historia anterior o los antecedentes personales.

Un aspecto importante de este efecto es que la autoevaluación inadecuada se puede resolver con formación y entrenamiento. Cuanto más se capacita o entrenan las personas más llegan a la comprensión socrática de solo saber que no saben nada.

Y como por otro lado las personas más competentes tienden a reconocer sus limitaciones mejor que nadie, debemos de evitar caer en la trampa de no valorar suficientemente a las personas que no muestran una autoconfianza atroz. De nuevo, las mediciones de sus competencias serán las que nos establezcan el potencial que cada persona puede y debe de aportar.

Por esto último es que un método de medición de competencias preciso y eficaz es un activo invaluable para cualquier movimiento organizacional e incluso para obtener el autoconocimiento necesario para seguir aprendiendo hasta volvernos realmente competentes en aquellas competencias que realmente importan a la hora de obtener resultados.

2. LEY DE LA CONTROVERSIA BENFORD

Gregory Benford, físico y escritor de ciencia ficción, escribió en 1980 una novela llamada *Cronopaisaje* en la que enunciaba una especie de ley que describía con precisión una situación concreta en el proceso de toma de decisiones de los humanos. Tanto se acerca este enunciado a la realidad en la experiencia humana que de manera coloquial



“ En las organizaciones, en su trabajo diario, las personas encuentran muchas situaciones en las que se produce DC, es decir, situaciones en las que hacen cosas contrarias a las que piensan que se debería hacer

ha adquirido la condición de Ley.

En su novela, Benford establece que *“La pasión asociada a una discusión es inversamente proporcional a la cantidad de información real disponible.”*

Muy relacionada con el efecto Dunning-Kruger, esta ley permite a los managers más avanzados entender que cuando la pasión rodea innecesariamente cualquier proceso de toma de decisiones, tal vez sea el momento de detenerse y buscar más información porque, con seguridad, las personas involucradas carecen de la suficiente. Una vez se cuenta con toda la información posible, tomar una decisión se convierte en un acto racional.

3. DISONANCIA COGNITIVA

Para ahorrar palabras cito a continuación Wikipedia:

En psicología, el término disonancia cognitiva hace referencia a la tensión o

desarmonía interna del sistema de ideas, creencias y emociones (cogniciones) que percibe una persona que tiene al mismo tiempo dos pensamientos que están en conflicto, o por un comportamiento que entra en conflicto con sus creencias. Es decir, el término se refiere a la percepción de incompatibilidad de dos cogniciones simultáneas, todo lo cual puede impactar sobre sus actitudes.

El concepto fue formulado por primera vez en 1957 por el psicólogo estadounidense Leon Festinger, en su obra *A Theory of Cognitive Dissonance* (edición en español, *Teoría de la disonancia cognoscitiva*). La teoría de Festinger plantea que, al producirse esa incongruencia o disonancia de manera muy apreciable, la persona se ve automáticamente motivada para esforzarse en generar ideas y creencias nuevas para reducir la tensión hasta conseguir que el conjunto de sus ideas y actitudes enca-

jen entre sí, constituyendo una cierta coherencia interna.

La manera en que se produce la reducción de la disonancia puede tomar distintos caminos o formas. Una muy notable es un cambio de actitud o de ideas ante la realidad.

La primera vez que estudié esta situación psicológica común en los humanos quedé impresionado por el poder que tendría cualquiera que entendiese cómo usarla. En su libro *El hombre, ese animal social*, Festinger y Aronson exponían cómo a través del uso consciente de la disonancia cognitiva era muy posible influir en la conducta humana y dirigirla hacia aquella que deseamos.

Un ejemplo. En las organizaciones, en su trabajo diario, las personas encuentran muchas situaciones en las que se produce DC, es decir, situaciones en las que hacen cosas contrarias a las que piensan que se debería hacer. Al suceder esto entramos en disonancia y, como no podemos vivir en ella, la tendremos que eliminar de la forma más económica posible, es decir, la que nos cueste menos de procesar.

Cada vez que tomamos una decisión y esta sale mal, es decir, no se obtiene el resultado buscado, entramos en disonancia. Por un lado, hemos tomado una mala decisión y por otro, no queremos parecer ante los demás ni ante nosotros mismos como incompetentes. ¿Cómo resolvemos esta disonancia? Muy sencillo. O estamos rodeados de incompetentes o las condiciones han cambiado o alguien que no soy yo tiene misteriosamente la culpa.

Ahora ya podemos vivir de nuevo con la experiencia: la decisión no funcionó, pero yo sigo siendo competente y no necesito cambiar nada. En mí, en todo caso fuera de mí.

Otro ejemplo. Contrato a alguien que resultó no funcionar ni cumplir con las funciones requeridas. Ahora se crea una disonancia entre mis habilidades como contratador y los malos resultados de la contratación. Con frecuencia pen-

saré que solo es cuestión de tiempo (yo he llegado a escuchar de un CEO acerca de uno de sus directores que estaba fallando dramáticamente en su cometido que "acaba de entrar, solo tiene un año en el puesto"), que la situación que encontró heredada era peor de lo que parecía, que necesita subordinados tan capaces como él, etc.

Todo menos que la contratación fue mala, vamos.

Pero la DC también se puede usar como mecanismo de influencia conductual. Cuando yo inicio un proyecto, le solicito al líder del proyecto por parte del cliente que lo presente en público y que hable bien de este. ¿Por qué? Muy sencillo, porque en el remoto caso de que no estuviese convencido totalmente de los beneficios de contratar un consultor o coach es evidente que está en disonancia al ser líder de algo en lo que no cree. Al hablar bien del proyecto en público tenderá a modificar alguno de los factores en disonancia y normalmente el factor modificado es su disposición a creer en los beneficios del proyecto.

En un experimento realizado por Festinger y Aronson en el que se dividía a los participantes en tres grupos a los que se les solicitaba realizar una prueba en una tarea desconocida para todos, se encontró que el primer y segundo grupo a quienes se les pagó nada y un dólar sucesivamente, reaccionaron con más agrado y gusto por la tarea que el tercer grupo, al que se le habían dado 20 dólares por realizarla. Llamativo fue el segundo grupo a quienes se les informó que el tercero había cobrado veinte veces más que ellos. Este segundo grupo reaccionó todavía con más agrado que el primero. Al saber que ellos lo habían hecho por mucho menos dinero entraron en disonancia y la forma en que la resolvieron fue aumentando el agrado por la tarea realizada. No lo hicieron por dinero, lo hicieron por gusto.

La DC se puede usar y es necesario entenderla para situaciones tales como estas:

- Contrataciones.
- Logro de metas.
- Acciones engorrosas pero necesarias.
- Motivación para la realización del trabajo. ¿Entiende ya porqué el dinero no es el motivante principal para que las personas hagan algo con pasión y entrega total? Si las personas encuentran una razón externa para hacer las cosas, eliminarán la necesidad de encontrarla internamente.

4. EL EFECTO HAWTHORNE

El psicólogo Elton Mayo creó este término después de realizar ciertos experimentos conductuales en una fábrica de General Electric, Hawthorne Works, en el año 1955. En estos experimentos, Mayo identificó cambios en el desempeño de los trabajadores cuando lo que únicamente se buscaba era medir el efecto de la luz en su desempeño. Este efecto se refiere a que las personas modificarán su conducta hacia mejor cuando se sientan observadas.

Los managers que dominan el uso de este efecto saben que establecer pautas sistemáticas de seguimiento con todos sus subordinados obtendrá de ellos inevitablemente desempeños superiores. Si estos subordinados muestran desagrado porque interpretan este seguimiento como falta de confianza, lo que es muy común en España y Latinoamérica, los managers siempre tendrán el recurso de la vacunación, sentando las bases de la relación profesional desde un inicio para que las personas la entiendan como parte de un proceso y no como un hecho personal.

5. SÍNDROME DEL IMPOSTOR

Cuando una persona competente duda tanto de su capacidad que llega al nivel de negarla o desacreditarla como simple suerte o casualidad a pesar de lograr cosas sorprendentes, se dice que tiene el síndrome del impostor o también llamado, síndrome del fraude.

Estas personas se sienten un fraude permanente y es un complemento al efecto Donning-Kruger en el que, si recuerda, los incompetentes son con frecuencia incapaces de reconocer su propia incompetencia.

De nuevo, si la medición de competencias nos dice que la persona puede realizar con éxito una tarea dada, una labor del manager, una obligación en realidad, es lograr que las personas que padecen este síndrome lleguen a reconocer su verdadera capacidad personal.

6. RECORDAR RECORDAR

Recordamos nuestro último recuerdo, no lo que realmente pasó. Estudios recientes realizados a través de escáneres del cerebro en funcionamiento revelaron que los recuerdos que tenemos de eventos pasados no son recuerdos precisos de dichos eventos sino que lo que realmente recordamos es el último recuerdo, el cual ya contiene una enorme cantidad de alteraciones sobre la experiencia original. No recordamos lo que hicimos, recordamos lo que recordamos que hicimos.

Acudir al pasado es el camino seguro a las malas decisiones. La experiencia, vista desde esta perspectiva, puede ser simplemente una acumulación de recuerdos imprecisos y, por lo tanto, inútiles. Como me decía Anthony Robbins en uno de sus seminarios, "10 años de experiencia pueden ser en realidad 2 de experiencia y 8 de repetición".

Los managers de clase mundial saben que cada día se presentarán inevitablemente nuevas circunstancias en las que lo que ha funcionado en el pasado ya no es operativo. Miran al presente y enfocan al futuro. Saben las competencias que sus compañeros de viaje dominan y las usan para desarrollar visiones de futuro grandiosas, sin mirar mucho atrás. No caen en el síndrome del espejo retrovisor, en el que se conduce hacia adelante pero mirando a través de este espejo lo que representa un choque seguro.

” Los estudios demuestran que, al momento de tomar decisiones, se piensa más racionalmente si lo replantea en una lengua extranjera [...] el uso de una lengua extranjera requerirá más uso del hemisferio izquierdo, relacionado con la lógica, el razonamiento y el pensamiento racional

7. LA LÓGICA DE USAR UNA LENGUA EXTRANJERA

De entre todas las competencias necesarias para lograr metas y objetivos extraordinarios se encuentra el dominio de una lengua extranjera.

Los estudios demuestran que, al momento de tomar decisiones, se piensa más racionalmente si lo replantea en una lengua extranjera. La razón de este fenómeno es que el uso de la lengua nativa requiere, después de años de uso, de la parte derecha del cerebro, más intuitiva, inconsciente, emocional y automatizable. Mientras que el uso de una lengua extranjera requerirá más uso del hemisferio izquierdo, relacionado con la lógica, el razonamiento y el pensamiento racional.

Observe el problema en su idioma nativo y trate de replantearlo en el idioma extranjero que domine. Su punto de vista y capacidad de abordarlo con más racionalismo se verá incrementado significativamente.

8. CANTAR REDUCE LA ANSIEDAD

Puede parecer tonto y simple pero es mucho más útil de lo que aparenta a simple vista. Piense que tiene que reali-

zar en un par de horas la presentación más importante de su carrera. Mientras se dirige en su coche a la presentación o está tomando una ducha cante la canción que más le guste a todo el volumen que pueda. Al cantar, liberará endorfinas y oxitocina y modificará su estado emocional casi al instante. Estas neurohormonas mantienen su ritmo cardíaco y el nivel de cortisol bajos, lo que contribuye a un mejor estado de ánimo y salud general.

Y no importa si usted canta tan mal como yo, el efecto de cantar a todo volumen es el mismo si lo hace a solas que si lo hace en un show de talento televisivo delante de un tal Simon a quien todo mundo parece odiar.

9. EL RECHAZO DUELE

Los buenos managers jamás rechazan ni a personas ni a ideas ni a conductas. Las reconducen con tacto, diplomacia y, por qué no, cariño. La razón por la que el rechazo nos causa tanto dolor es que el daño emocional y el dolor físico son procesados por el cerebro en las mismas áreas o regiones.

Cuando una persona es o se siente rechazada literalmente está sintiendo una patada en salva sea la parte.

10. SARCASMO SALUDABLE

El sarcasmo nos hace más innovadores y creativos, y aunque nos puede ganar enemigos con más facilidad, nos permite pensamientos más atrevidos que los de la mayoría de las personas no sarcásticas. Las personas sarcásticas resultan en todos los estudios como muy buenos en pensamiento abstracto y en resolver problemas complejos.

Las personas más exitosas son aquellas que pueden reírse de sí mismos con naturalidad y sin complejos. Cumplen las tres reglas de la vida que el personaje llamado Soc le enseña a Daniel Milman, gimnasta estadounidense, en la película El Camino del Guerrero: paradoja (la vida es un misterio que no se puede resolver), humor (ríete de todo, en



” De la misma forma que dormir de más o girar de más cuando hacemos un mortal, trabajar de más nos hace menos productivos y más ineficaces

especial de ti mismo) y cambio, la única constante del Universo.

11. TRABAJAR EN EXCESO ES TAN MALO COMO TRABAJAR POCO

El mismo Benjamín Franklin tenía la sanísima costumbre de descansar con los ojos cerrados entrando en una especie de semisueño de 10 minutos al menos cada dos horas de trabajo intenso. Con esta metodología salida de su genialidad personal, Franklin era capaz de trabajar varios días sin dormir de manera formal.

No todos tenemos los mismos ritmos horarios ni la misma concentración de energía y capacidad intelectual prolongada. De la misma forma que dormir de más o girar de más cuando hacemos un mortal, trabajar de más nos hace menos productivos y más ineficaces.

12. EL ESTADO EMOCIONAL Y MENTAL AFECTA NUESTRO ESTADO FÍSICO Y NUESTRO DESEMPEÑO

La PNL parte de la presuposición de que existe una relación, si no probada al menos con toda la pinta de ser real, entre la mente y el cuerpo, entre la mente y la materia. Sin meternos en más ambages de tipo metafísico, lo que sí parece también ser real es la relación que existe entre el estado emocional y la salud y el desempeño.

Los grandes managers y directores saben que cuando su presencia causa estrés entre sus compañeros de trabajo no están siendo líderes eficaces, por más que muchos tengan la inadecuada idea de que el miedo hace que la gente trabaje más. El miedo solo logra que parezca que la gente trabaja más.

“¿Por qué cuesta tanto trabajo encontrar a las personas correctas?”, me preguntaba hace poco el presidente de una empresa líder en el mundo de los dispositivos médicos. Sin pretender que mi respuesta sea la única válida, considero con rotundidad que el principal problema está en que no dominamos las competencias psicológicas que aquí expongo, pero otro problema importante es que la identificación de las competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en un puesto por parte de los candidatos es, por decirlo educadamente, bestialmente torpe.

En realidad, siempre según mi experiencia, no contratamos por competencias, contratamos jugando a las adivinanzas. En primer lugar, porque no sabemos identificar las necesarias y en segundo lugar porque no sabemos identificar las que poseen con destreza los candidatos.

La mayoría de las ocasiones el currículum académico es totalmente insuficiente para determinar si una persona va a tener o no éxito en un puesto de alta dirección y, sin embargo, es considerado sistemáticamente como la tarjeta de presentación.

¿Cómo saber si hemos contratado a la persona correcta? Mi fórmula es sencilla. Una correcta contratación generará crecimiento en la empresa, crecimiento que generará a su vez necesidad de contratar más personal. Este nuevo personal correctamente contratado producirá más crecimiento y... ya sabe. La empresa entrará en un ciclo de crecimiento-contratación que la llevará sin duda a convertirse en una referencia de las mejores prácticas mundiales.

Pero eso es cuando ya hemos contratado a alguien correcto aun sin saber cómo lo hicimos. Otra forma es aprendiendo algo de psicología social. Y haciendo caso a Iacocca en la cita de inicio, espero haberle motivado suficientemente para que lo haga lo más pronto que pueda, antes, al menos, de recibir diez amenazas, dos presiones y seis memorandos.

uie | Executive education

TU FUTURO SIEMPRE EMPIEZA HOY

- ◆ Máster en formación permanente
Executive MBA
- ◆ Dirección financiera
- ◆ International Business
- ◆ Dirección de ventas



uie.edu

CURSOS

FUNCIONALIDADES DE LA PLATAFORMA VLEX



En la sede de nuestro Colegio, se celebró el 7 de febrero esta formación gratuita para introducir a los colegiados en la utilización de la plataforma VLex. La charla estuvo a cargo de Javier Santigosa Álvarez que es director regional KA Noroeste de VLex.

En el transcurso de su intervención explicó que se trata de una amplia colección de conocimiento jurídico del mundo, que combina el contenido jurídico y la tecnología más innovadora para ayudar a mejorar la práctica profesional. Los contenidos que ofrece son, por una parte Prácticos VLex España, que ofrece amplia información sobre sociedades mercantiles, derecho concursal, administrativo, tráfico y seguridad vial, extranjería, procesal penal, procesal civil e impuesto de sociedades.

También ofrece una extensa documentación bajo la denominación de Índices que abarcan aspectos tan amplios como la jurisprudencia, los contratos y formularios, los libros y revistas, la legislación, las noticias y, finalmente, los convenios colectivos. Además de la cobertura completa de la legislación española, también proporciona el acceso a contenidos de la Unión Europea y de derecho internacional.

MESA REDONDA, MUJERES EN LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, organizada por el Colegio de Economistas de Pontevedra y la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Vigo, se celebró el día 8 de marzo en el salón de grados de esta Facultad la mesa redonda Mujeres en la Economía y la Empresa en la que participaron Arancha Mañas presidenta de Aproema; Ana María Mejías, concejala del Concello de Vigo; María Troncoso, de Coca Cola Europacific Partners y Carla Bartolomé, miembro de la Asociación Mulleres en Igualdade de Vigo. Actuó como moderadora, Dolores Garza, decana de la Facultad.

Las cuatro ponentes expusieron sus puntos de vista desde la perspectiva del puesto que ocupan y, a continuación, se inició un animado debate en el que participaron algunas de las personas asistentes a esta interesante mesa redonda. En la hora de duración de esta actividad se puso de manifiesto que la mujer ha





ido conquistando derechos en el campo profesional, pero que todavía queda mucho trabajo por hacer hasta conseguir la equiparación de todos los profesionales, sea cual sea el puesto que ocupan y su género.

El Colegio de Economistas de Pontevedra, como coorganizador de esta mesa redonda, estuvo representado por la decana, Lucy Amigo Dobaño y la Facultad de Ciencias Económicas y



Empresariales por su decana, Dolores Garza Gil que aparecen en la fotografía en los extremos, acompañando a las ponentes.

IN MEMORIAM

Jesús Lorenzo Silva



Jesús Lorenzo Silva, Profesor Mercantil, y miembro de nuestro Colegio desde el año 1977, falleció el pasado 14 de marzo a los 71 años de edad.

Realizó íntegramente su carrera profesional en el Grupo de empresas Zeltia. Simultaneando el trabajo con sus estudios, inició su carrera profesional en el área de administración de la empresa farmacéutica Ici-Farma, S.A. Con la creación en el Grupo de la empresa de pinturas y barnices Xylazel S. A. en 1975, pasó a

desempeñar las funciones de Director Financiero hasta agosto de 2008.

Durante algunos años de este período dedicó parte de su tiempo a la enseñanza de Contabilidad en la Academia Santo Tomás de Porriño. En septiembre de 2008 fue nombrado Director General de la empresa, donde se jubiló en el año 2017.

En el año 2018 se le hizo entrega del título de Colegiado Emérito en un acto de reconocimiento a los miembros de nuestro colectivo más veteranos.

Trasmitimos a sus hijos David, Pablo y María, así como al resto de su familia, nuestro más sentido pésame por el fallecimiento de este compañero que perteneció a nuestro Colegio durante tantos años.

Trasmitimos a sus hijos David, Pablo y María, así como al resto de su familia, nuestro más sentido pésame por el fallecimiento de este compañero que perteneció a nuestro Colegio durante tantos años.

Cómo publicar en la revista

Balance

MERCANTIL Y EMPRESARIAL

Quiénes pueden publicar

La revista Balance acepta para su publicación todo tipo de textos, en forma de artículos de opinión o divulgativos, sobre cualquier aspecto relacionado con nuestra actividad profesional. Pueden ser enviados tanto por personas vinculadas a nuestro colectivo como ajenas al mismo. Las colaboraciones podrán ser publicadas en nuestra página web con expresa mención al nombre del autor, tal y como se recoge en la Ley de Protección de los Derechos del Autor.

Recomendaciones generales

- Adjuntar nombre y apellidos, titulación y/o cargo empresarial y, si procede, Colegio Profesional y número de colegiado.
- Especificar contacto: dirección, teléfono y correo electrónico.
- Aportar una fotografía de buena calidad (1 MB) y de medio cuerpo
- Extensión de los textos (formato Word).
 - Artículos de opinión: máximo 450 palabras.
 - Colaboraciones temáticas: máximo 3.000 palabras.
 - Aportar gráficos y fotografías (mínimo de 1 MB) relacionados.

Enviar a

- Envío postal:
 - Colegio de Economistas de Pontevedra
 - C/ María Berdiales, 3 Entlo 3 6203 V ☎
- Envío correo electrónico: pontevedra@economistas.org

EMPREGOinCAMPUS 2024



Un año más el Colegio de Economistas de Pontevedra, y ya van cinco ediciones, ha participado en la feria de empleo que tuvo lugar en las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales y de Ciencias Jurídicas y del Trabajo de Vigo los días 27 y 28 de febrero. Nuestro Colegio estuvo presente con un stand que resultó muy concurrido por parte de los estudiantes universitarios, quienes demandaban información sobre las ventajas de la colegiación, las salidas profesionales para los Economistas... siendo atendidos por María Martínez y Elisa Costas.

Además, el día 27 Lucy Amigo y Alberto Roma, decana y vocal junto con María Martínez Rilo, secretaria técnica, hicieron una presentación del Colegio de Economistas de Pontevedra, indicando sus objetivos, servicios que ofrece a los colegiados, haciendo especial referencia a las salidas profesionales y la bolsa de empleo.

A lo largo de estas dos jornadas fueron muchos los alumnos que se animaron a formalizar su precolegiación de forma gratuita hasta el término de sus estudios, lo que les permitirá disfrutar de las actividades que organiza el Colegio.

Además de la visita a los stands, EMPREGOinCAMPUS se comple-



BENEFICIOS DE PRECOLEGIARTE

¿Sabías que si eres estudiante de los últimos años de Grado puedes precolegiarte y **sin gastar ni un €?**

No lo dudes, precolégiate y disfruta de todos los beneficios:

- Acceso a la bolsa de inserción profesional.
- Formación específica impartida por el colegio.
- Recepción del boletín informativo y comunicaciones del colegio.
- Acceso al grupo de Comunicaciones Economistas de Whatsapp.
- Formación y charlas realizadas por el consejo de jóvenes economistas.
- Charlas orientativas.
- Orientación en la confección de CV.
- Convenios con empresas e instituciones que contemplan prácticas profesionales para jóvenes colegiados.
- Acceso a información profesional y biblioteca.
- Al finalizar la carrera puedes ser colegiado y disfrutar del primer año gratuito.

www.economistaspontevedra.org
info@economistaspontevedra.org
 @colegioeconomistaspontevedra

mentó con actividades como el "Pasaporte de Empleabilidad", asesoramiento en la redacción del curriculum vitae y fotografía profesional, y el Foro Talento, que incluye mesas redondas y talleres.

EL COLEGIO ASISTIÓ COMO INVITADO A DIVERSOS ACTOS

El Círculo de Empresarios de Galicia celebró el Ciclo de Elecciones Autonómicas, durante el mes de enero, con las intervenciones de los candidatos: José Ramón Gómez Besteiro de PSdeG-PSOE, Ana Pontón, del BNG y Alfonso Rueda del PP, partido que también invitó a su presentación en el Hotel Galicia Palace de Pontevedra. En el mes de febrero tuvo lugar la Tribuna Círculo con las intervenciones de María Jesús Lorenzana Somoza, conselleira de Economía, Industria e Innovación de la Xunta de Galicia que habló sobre "Galicia, un nuevo modelo industrial para atraer empresas". Unos días después, Juan Manuel Vieites, presidente de la Confederación de Empresarios de Galicia hizo referencia a "Perspectivas de la economía gallega para 2024". Ya en marzo, el Grupo Davila fue distinguido por el Foro de Responsabilidad Social Corporativa del Círculo de Empresarios de Galicia en la primera edición del Premio a la Empresa destacada en Galicia en el área de RSC durante 2023, recogiendo el premio su presidente, Eduardo Davila. Unos días después, Pablo Junceda, director general de Sabadell Gallego y director general adjunto de Banco Sabadell habló sobre Perspectivas Económicas: "Abróchense los cinturones, aterrizamos".



Sumamos Red de Profesionales, que trata de aportar visibilidad al trabajo de directivas, ejecutivas y empresarias, celebró, el día 23 de enero, el primer almuerzo del presente año 2024, que estuvo a cargo de Carmen Vilabril López, directora comercial del Noroeste en el Banco Sabadell.

En la misma línea, el día 25 de enero **Líderes Empresariales: Consejeras, Directivas, Empresarias** organizaron una sesión sobre "Mujeres en la empresa actual y futura", en

la que participaron María Borrás, Círculo de Empresarios de Galicia; Marian Mouriño, RC Celta; Teresa Mariño, Altia; Sara Rodríguez, Hermasa; Lola Palacio, Concepto Industrial; Ángela Rodríguez, Abanca; Beatriz Novoa, R, actuando de moderadora Ángela Gómez Caruncho, Torres y Carrera.

El **Colexio da Avogacía de Vigo**, con motivo de su festividad colegial organizó un acto en el salón de Afundación, el 2 de febrero. A lo largo del acto los nuevos colegiados juraron o prometieron desempeñar el ejercicio de la profesión de acuerdo con la Constitución y la normativa. También se rindió homenaje a los colegiados con 40 años de ejercicio profesional. Como fin de fiesta se ofreció un aperitivo en el jardín de Afundación.

Ese mismo día en Santiago tuvo lugar la gala de entrega de **Premios Empresarias de Galicia 2023**, donde se reconoció el trabajo de Yaiza Canosa, consejera delegada y fundadora de GOI, Premio Empresaria Galicia del año 2023. Dora Casal, directora ejecutiva de Roberto Verino, Premio a la Trayectoria Profesional. Yanina Hallak, consejera delegada y cofundadora de UARX Space, Premio al Emprendimiento. El premio Impacto Social entregado a las cuatro componentes de la Red Sumamos, Maite Torres, Ana Fuentes, Teresa Mariño y Marta Costas. Finalmente María Troncoso recibió el Premio Mención de Honor de Empresarias Galicia por ser una magnífica embajadora de la organización.

Conxemar. Unos días después, el 7 de febrero, Eloy García, presidente de Conxemar, presentó en la Zona Franca de Vigo el "Informe de impacto socioeconómico de la Feria Internacional y Congreso Conxemar 2023 en Vigo y su Área", elaborado por la Universidad de Vigo en colaboración con Consorcio Zona Franca de Vigo. Este informe pone de relieve el impacto socioeconómico que tiene el Congreso y la Feria Conxemar en Vigo y su área de influencia que se cifra en 750 millones de euros.

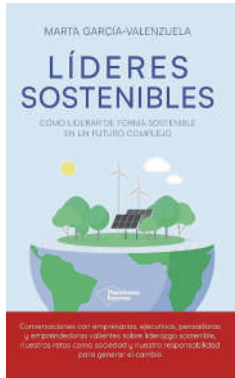
Gala de Viguesas y Vigueses Distinguidos. Finalizamos el trimestre con la asistencia al acto de reconocimiento de viguesas y vigueses distinguidos e Imposición de la medalla de oro de la ciudad que se celebró el 26 de marzo en el teatro Afundación. Estuvo presidido por el alcalde de la ciudad con asistencia de los miembros de



la corporación municipal, vigueses distinguidos de otros años y diversas autoridades entre las que se encontraba nuestra decana Lucy Amigo. Enhorabuena a todos los homenajeados.

LÍDERES SOSTENIBLES

Cómo liderar de forma sostenible en un futuro complejo



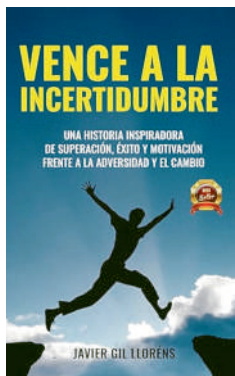
Marta García-Valenzuela
Editorial Plataforma | 2023

La autora se pregunta si son nuestras empresas tan sostenibles cómo deberían y si sabemos cómo lograr que lo sean. Para dar respuesta a ello, este libro establece y explica con claridad los conceptos clave de lo que supone la sostenibilidad y da voz a diecisiete mujeres que son, hoy día, líderes sostenibles que reflejan la diversidad de perfiles existente en el liderazgo femenino. Diecisiete entrevistas a directivas de la empresa privada, políticas y pensadoras, filósofas y emprendedoras sociales que nos hablan

de propósitos, de retos, de valores, de influencia, de liderazgo, de aprendizajes y de legado, y también de su compromiso por cambiar las cosas desde una perspectiva de transformación e inclusión.

Marta García-Valenzuela es psicóloga de formación y experta en temas de liderazgo y talento diverso. Asesora a grandes corporaciones en el diseño y ejecución de sus estrategias de diversidad e inclusión relacionadas con la gestión integral del talento y el liderazgo. Es, además, mentora del programa Mujer e Ingeniería y participa en distintos comités para impulsar la presencia de mujeres en posiciones de dirección.

VENCE LA INCERTIDUMBRE



Javier Gil Lloréns
Editorial Letra Mayúscula | 2020

En algún momento de la vida todos experimentamos el cambio o la pérdida del trabajo, el dinero, propiedades, amor o personas que se van de nuestras vidas. Es en ese momento cuando surge la ansiedad y la preocupación al vernos ante una incertidumbre sin saber cuál es la senda correcta o qué es lo que nos depara el futuro. Si el lector se ha encontrado en algún momento en una situación semejante, en este libro se puede encontrar inspiración, motivación y nuevos puntos de vista que servirán de ayuda a relativizar y a superar mejor ese tipo de situaciones, aprendiendo a sobreponerse y a verlas desde una perspec-

tiva mucho más amplia, positiva y enriquecedora.

Javier Gil Lloréns es escritor, máster trainer en PNL, mentor, coach profesional, instructor de yoga, conferenciante y empresario, además de un apasionado del “desarrollo personal consciente” por las innumerables ventajas que aporta el autoconocimiento. Desde su consulta en Vigo y a través de sus libros y conferencias, se dedica a acompañar a personas en el proceso de transformar sus creencias limitantes en formas de pensar potenciadoras. Ayuda a entenderse mejor a las personas a partir de la comprensión del funcionamiento de la mente para que logren convertir sus pensamientos y emociones en aliados que les permitan avanzar por la vida con fortaleza, optimismo, seguridad y confianza.

CATÁLOGO. BUSTOS, MONUMENTOS CONMEMORATIVOS E PLACAS DO CONCELLO DE VIGO



Mercedes Bangueses Vázquez
Instituto de Estudios Vigüeses | 2023

Este trabajo recoge la relación de monumentos y placas conmemorativas, además de los bustos dedicados a personajes que, por su actividad, dejaron una honda huella en la sociedad. Un total de veintiséis bustos, cincuenta monumentos conmemorativos y treinta y siete placas, compendian un conjunto representativo para demostrar la labor desarrollada por artistas, escritores, políticos, maestros, profesionales, etc. que fue merecedora de un reconocimiento de perpetuidad. Fuera de este catálogo, por razones de espacio,

queda la relación de esculturas públicas presentes en la ciudad de Vigo que pone de manifiesto el interés que a lo largo de los siglos XX y XXI, mantuvieron las diversas instituciones por favorecer la incorporación al espacio urbano de estos elementos artísticos que contribuyen a que la ciudad sea un lugar más agradable.

Mercedes Bangueses es licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Santiago de Compostela y doctora por la Universidad de Vigo. Catedrática de Historia en el IES Pino Manso de O Porriño. Miembro del Instituto de Estudios Vigüeses, y secretaria. Centra sus investigaciones en el campo de la ilustración gráfica y de las artes plásticas.

PONTEVEDRA: “PUENTE VIEJO - MIRADA NUEVA”



Felisa García Afonso

Diplomada en Ciencias Empresariales
Colegiada nº 1092

Por más que creas conocer un lugar, siempre habrá algo o alguien que te hará descubrir algo nuevo de él, te cambiará tu mirada. Eso es lo que nos pasó con la ciudad de Pontevedra. En numerosas ocasiones nos dejamos embaucar por sus calles, sus gentes y siempre encontramos algo nuevo que desconocíamos. En esta ocasión fue el descubrir que allí había estado Lucía, una de las pastorcillas de Fátima, en el Santuario de las Apariciones o que John Fitzgerald Kennedy también llevó en su corazón a esta ciudad.

Pontevedra cuenta con uno de los centros históricos mejor conservados de toda Galicia. Declarado Conjunto Histórico-Artístico en 1951, testigo en piedra del esplendor medieval que vivió la ciudad. con una gran riqueza monumental en la que destacan sus plazas de origen medieval y edificios religiosos como la basílica gótico-renacentista de Santa María la Mayor, la iglesia barroca de la Virgen Peregrina, la iglesia gótica de San Francisco, la iglesia barroca de San Bartolomé, o las ruinas góticas de Santo Domingo así como numerosos edificios nobiliarios con escudos de armas de los que son destacados exponentes la casa gótico-renacentista de las Campanas, el pazo barroco de García Flórez, el pazo barroco de Mugartegui o el pazo renacentista de los Condes de Maceda.

Iniciaremos nuestro recorrido desde la Basílica de Santa María La Mayor,



situada en uno de los puntos más altos de la ciudad. Construida en el siglo XVI, fue costeada por el gremio de los mareantes, cuyo barrio de A Moureira se asentaba al pie de la fachada sur del templo. Continuamos por la calle Isabel II hacia la Plaza de O Teucro, la cual debe su nombre al fundador griego de la ciudad, aquí nos encontramos con los pazos barrocos de Gago, Montenegro, el del conde de San



Román e Pita. Continuando con nuestra ruta visitaremos las plazas de Curros Enríquez y Méndez Núñez donde podremos apreciar las huellas de la hidalguía en numerosas residencias. También disfrutaremos de acogedoras plazas que mantienen el nombre de su vocación mercantil tradicional, como es el caso del de la Verdura, donde aún continúa su venta, o la de la Leña, muy típica y



En el casco antiguo de Pontevedra se sitúa la casa donde el escritor gallego vivió mientras estudiaba el bachillerato. Fue aquí donde escribió su primer libro, la colección de relatos amorosos *Femeninas* (1897). Es en esta época cuando empieza a vestirse como lo recordaremos, con su particular indumentaria: capa, sombrero y largas barbas, como anécdota su sobrino nieto puso una inscripción en la casa en frente a la de Valle Inclán dando importancia también a los vecinos del artista.

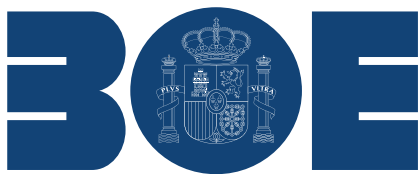


popular, con casas de buena cantería granítica, soportales, galerías y un cruceiro en el centro que conforman una de las postales más conocidas de la urbe. En este lugar visitaremos el Museo de Pontevedra, con gran variedad de importantes colecciones. Cabe destacar también que el famoso escritor gallego Valle Inclán tiene una bonita estatua de bronce en la plaza Méndez Núñez de Pontevedra, a tan solo unos metros de la popular plaza de la Verdura en actitud de salida de la Casa de los Muruáis, donde solía acudir a su biblioteca, una de las mejores de Pontevedra, y asistir a actos cultura-

El Camino de Santiago Portugués atraviesa la ciudad, de sur a norte, siendo Pontevedra la capital del camino portugués en España. Monumentos importantes ligados al Camino son testimonio de ello, como El Santuario de la Virgen Peregrina, en el que se venera a Nuestra Señora la Virgen Peregrina, construido en el siglo XVIII, su planta recuerda la forma de una concha de vieira, símbolo universal de la peregrinación a Santiago. Situado en el centro de la ciudad, en la ruta del Camino Portugués, fue construido para acoger a los peregrinos que pasaban por la ciudad, sufragado por las aportaciones económicas de la Cofradía de la Virgen Peregrina, está declarado Bien de Interés Cultural y junto con el Puente del Burgo el cual muestra las famosas conchas del Peregrino esculpidas entre sus arcos.

El topónimo de Pontevedra significa "puente viejo" en referencia al primitivo puente de O Burgo, construido en la época de los romanos para salvar el río Lézrez, pero cada vez que tengas la oportunidad de visitar esta ciudad será con una mirada nueva





BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

ENERO

Normas Técnicas de Auditoría

Resolución de 20 de diciembre de 2023, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, publicada el 4 de enero de 2024, por la que se publica la Norma Técnica de Auditoría, resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España, "Consideraciones especiales-Auditorías de estados financieros de grupos (incluido el trabajo de los auditores de componentes)", NIA-ES 600 (Revisada).

Resolución de 20 de diciembre de 2023, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, publicada el 16 de enero de 2024, por la que se somete a información pública la actualización de las Normas Técnicas de Auditoría, resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Auditoría para su aplicación en España (NIA-ES), las Normas de Control de Calidad Interno, resultado de la adaptación de las Normas Internacionales de Gestión de Calidad 1 y 2 para su aplicación en España (NIGC 1-ES y NIGC 2-ES) y el Glosario de Términos, resultado de la adaptación del publicado junto con estas Normas Internacionales para su aplicación en España.

Procedimientos tributarios

Real Decreto 117/2024, de 30 de enero, por el que se desarrollan las normas y los procedimientos de diligencia debida en el ámbito del intercambio automático obligatorio de información comunicada por los operadores de plataformas, y se modifican el Reglamento General de las actuaciones y los pro-

cedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos.

Impuestos

Orden HAC/56/2024, de 25 de enero, por la que se modifican las órdenes ministeriales que aprueban los modelos de autoliquidación 123, 210, 216, y de declaración informativa 193 y 296 y la Orden EHA/1658/2009, de 12 de junio, por la que se establecen el procedimiento y las condiciones para la domiciliación del pago de determinadas deudas cuya gestión tiene atribuida la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

FEBRERO

Impuestos especiales

Orden HAC/66/2024, de 25 de enero, por la que se aprueban las normas de desarrollo de las marcas fiscales previstas para todas las labores de tabaco.

Impuestos

Orden HAC/72/2024, de 1 de febrero, por la que se aprueban el modelo 040 "Declaración censal de alta, modificación y baja en el registro de operadores de plataforma extranjeros no cualificados y en el registro de otros operadores de plataforma obligados a comunicar información" y el modelo 238 "Declaración informativa para la comunicación de información por parte de operadores de plataformas", y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación.

Real Decreto 142/2024, de 6 de febrero, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, en materia de retenciones e ingresos a cuenta.

Salario mínimo interprofesional

Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

MARZO

Impuestos

Orden HAC/265/2024, de 18 de marzo, por la que se aprueban los modelos de declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre el Patrimonio, ejercicio 2023, se determinan el lugar, forma y plazos de presentación de los mismos, se establecen los procedimientos de obtención, modificación, confirmación y presentación del borrador de declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Orden HAC/266/2024, de 18 de marzo, por la que se aprueba el modelo 239, "Declaración de información de determinados mecanismos de planificación fiscal en el ámbito del Acuerdo Multilateral entre Autoridades Competentes sobre intercambio automático de información relativa a los mecanismos de elusión del Estándar común de comunicación de información y las estructuras extraterritoriales opacas".



FEBRERO

Instituto Galego de Promoción Económica

RESOLUCIÓN do 19 de febreiro de 2024 pola que se publica a variación do tipo de xuro durante o exercicio 2024 para as operacións acollidas ao Programa de préstamos do Instituto Galego de Promoción Económica para financiar proxectos de investimento na Comunidade Autónoma de Galicia con fondos do Banco Europeo de Inversións (BEI).

MARZO

Axencia Tributaria de Galicia

RESOLUCIÓN do 12 de marzo de 2024 pola que se aproban os criterios xerais do Plan xeral de control tributario de 2024.



economistas
Pontevedra

CAMPAÑA DE LA RENTA 2023

*Deja tus cuentas en manos de
profesionales colegiados.*



Wolters Kluwer Academy

Un servicio exclusivo de Wolters Kluwer que combina conocimiento y recursos de valor añadido con un objetivo principal: abrir nuevas oportunidades para tu negocio



Formación continua

Disfruta de todos nuestros recorridos formativos que te permitirán un uso experto de las soluciones de Wolters Kluwer.



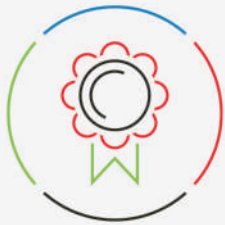
Academy Talks

Amplía tu conocimiento en nuestras sesiones de especialización con ponentes de nivel y Product Managers.



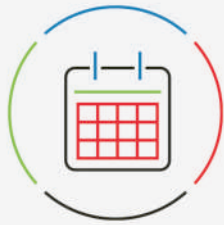
Crece junto con tu equipo

Acceso ilimitado a Wolters Kluwer Academy y a sus tutorías en directo, así como a los Academy Talks.



Recursos de valor

Píldoras formativas, cursos prácticos y teóricos del ámbito laboral y fiscal. Certifica tu despacho en nuestras soluciones a través de exámenes de certificación.



Actividades mensuales

Cuenta con una agenda de eventos mensuales para mantenerte siempre al día y conocer las últimas tendencias a través de nuestros a3informa.



Sítuate donde están los mejores

Establece vínculos interesantes para tu negocio, genera debate, comparte conocimiento y participa de un grupo exclusivo.