

Las normas para las empresas

Requisitos a febrero de 2024. Aproximación teniendo en cuenta que los requisitos cambian en función de la actividad y de la comunidad autónoma.

Independientemente del tamaño

- AL CREAR LA EMPRESA (si es una sociedad limitada) se ha tenido que:
 - 1 Solicitar una certificación de denominación del Registro Mercantil Central.
 - 2 Abrir una cuenta bancaria e ingresar el capital social mínimo (de 1 € en casos excepcionales a los 3.000 € habituales).
 - 3 Redactar los estatutos sociales (quiénes son los socios y qué obligaciones tienen).
 - 4 Estructurar ante notario la constitución de la empresa con el certificado del Registro Mercantil y el del capital social del banco.
 - 5 Solicitar el Número de Identificación Fiscal provisional en Hacienda.
 - 6 Liquidar el impuesto de transmisiones patrimoniales en la Consejería de Hacienda de la comunidad autónoma en la que tenga el domicilio social la nueva sociedad.
 - 7 Inscribir la empresa en el Registro Mercantil que corresponda al domicilio social.
 - 8 Solicitar en la Consejería de Hacienda que el NIF provisional pase a ser definitivo.
- AL INICIAR LA ACTIVIDAD se ha tenido que:
 - 1 Inscribir como empresa en la Tesorería General de la Seguridad Social asignando así un Código de Cuenta de Cotización.
 - 2 Tener licencia de actividad.
 - 3 Tener un certificado electrónico con los datos necesarios para identificar a la empresa que sirve para la mayoría de trámites con la Administración.
 - 4 Registrar en la Agencia Española de Protección de Datos y cumplir la LOPD.
- UNA VEZ INICIADA se tiene que:
 - 1 Abonar trimestralmente el IVA recaudado.
 - 2 Presentar cuentas anuales en el Registro Mercantil. Además, presentar en este registro el libro de actas, el libro diario, el de facturas emitidas, el de facturas recibidas, el de bienes de inversión y el registro retributivo anual.
 - 3 Pagar impuesto de sociedades.
 - 4 Responder en tiempo y forma a las solicitudes de las Administraciones públicas.
 - 5 Tener un protocolo de acoso laboral.
 - 6 Contar con una política interna para el ejercicio del derecho a la desconexión digital.
 - 7 Si se recurre al teletrabajo, contar con un acuerdo de teletrabajo suscrito entre empresa y empleados.
 - 8 Contar con un código de conducta sobre medios informáticos y monitorización de los empleados.
 - 9 Establecer un registro horario de las jornadas de los empleados.
 - 10 Cumplir con las normativas de prevención de riesgos laborales.
 - 11 Elaborar un registro retributivo anual con salarios medios desagregados por sexo.
- AL CONTRATAR EMPLEADOS:
 - 1 Presentar contratos en un plazo de 10 días en el Servicio Público de Empleo Estatal.
 - 2 Pagar cotizaciones de los empleados y dar de alta a los becarios en la Seguridad Social. Comunicar altas, bajas y cambios.

Requisitos al superar los 50 empleados

- 1 Tener contratados como mínimo a un 2% de trabajadores con discapacidad.
- 2 Elaborar y aplicar un plan de igualdad registrado. Hacer una auditoría salarial.
- 3 Tener un código ético de conducta que deben cumplir los empleados.
- 4 Los trabajadores ganan el derecho a formar un comité de empresa que represente sus derechos. La empresa no puede negarse.
- 5 A partir de abril de 2024 es obligatorio contar con un canal interno de información para denunciar conductas ilícitas.
- 6 Contar con un protocolo de prevención de acoso a personas LGTBI.
- 7 Tener un comité de seguridad de cinco miembros y otro comité de seguridad y salud. La empresa debe informar trimestralmente de la situación económica, entre otras obligaciones.
- 8 No se pueden presentar balances simplificados y se tiene la obligación de auditar las cuentas si la empresa cumple al menos dos de las siguientes tres condiciones:
 - I) activos de más de 4 millones €, II) ventas de más de 8 millones € y III) más de 50 trabajadores.
- 9 Pérdida de deducciones en el impuesto sobre sociedades por la contratación indefinida de desempleados.

Requisitos al superar los 250 empleados

- 1 Obligación de atención personalizada en los servicios de atención al cliente (aún no en vigor).

Requisitos por facturación

- 1 A partir de 1 millón de €
 - Presentar y pagar el impuesto de actividades económicas. Se deja de tener tipo rebajado de impuesto de sociedades.
- 2 A partir de 6 millones de €
 - Entrar en el Sistema de Información Inmediata de la Agencia Tributaria. Esto implica presentar el IVA de forma mensual y pagar mensualmente las retenciones por IRPF, entre otras cosas.

Fuentes: Cepyme, Arrabe Integra Asesores, Grupo 2000, Agencia Tributaria, BELÉN TRINCAO / CINCO DÍAS

El empleado número 50, o por qué la empresa española no es la alemana

La entrada en vigor de la obligatoriedad de tener un buzón de denuncias interno se sumará a otras regulaciones en función del número de trabajadores

FERNANDO BELINCHÓN
MADRID

Además de diferencias evidentes en el clima, en la cultura, en el nivel de desempleo o en los salarios, ante la pregunta de en qué es distinta Alemania a España, hay una respuesta poco evidente pero de profundas consecuencias económicas: España no es país para *mittelstand*. Esta palabra alemana describe a una clase de empresas principalmente dedicadas a la industria, con un tamaño entre mediano y grande, sin llegar a ser titanes multinacionales con miles y miles de empleados pero sí con cientos. Según los últimos datos de demografía empresarial de Eurostat, lo cierto es que España tiene más empresas en total que Alemania. En concreto, tenemos 3,33 millones, frente a 3,22 millones de Alemania. No obstante, en 2022, ese menor número de empresas alemanas dieron empleo a 39,06 millones de personas y tuvieron una

cifra de negocio (no confundir con beneficios) de 8,72 billones de euros. Ese mismo año, las españolas, con 15,63 millones de trabajadores, lograron una cifra de negocio de 2,97 billones. ¿Significa esto que las firmas españolas son peores? La respuesta depende de lo que se entienda por "peor" y de a quién se le pregunte, pero lo que sí que no admite discusión es que las empresas españolas son más pequeñas en tamaño que sus homólogas alemanas, y esto deriva en una menor productividad, que, a su vez, provoca menores salarios de sus empleados. ¿Qué causa esta diferencia? Cuando se analizan los datos, queda patente que las compañías españolas afrontan un particular techo de cristal. Ese techo tiene nombre, o más bien, número. Se llama empleado 50. En la infografía que acompaña a esta información se recogen las más destacadas normas que deben seguir los empresarios. En esta tabla,

se aprecia cómo hay una serie de regulaciones universales y otras que comienzan a tener que aplicarse en función de criterios como el número de empleados o la facturación. Más allá del buzón de denuncias que será obligatorio a partir de abril, entre las normas del empleado 50 están el tener un 2% de la plantilla con al menos un 33% de discapacidad, elaborar y aplicar un plan de igualdad, así como hacer una auditoría salarial. Antes del 2 de marzo, las empresas deberán incorporar al plan de igualdad un protocolo de prevención del acoso a personas LGTBI. En el plano sindical, al superar esta cota, los trabajadores ganan derecho a formar un comité. La empresa debe informar trimestralmente de su situación económica al comité, entre otras obligaciones. En contabilidad, no se pueden presentar ya balances simplificados y se tiene la obligación de auditar las

cuentas si la firma, además de tener 50 trabajadores, factura más de 8 millones de euros o bien tiene activos por valor de más de 4 millones de euros. En fiscalidad, pierde el derecho a contar con deducciones en el impuesto sobre sociedades al contratar de forma indefinida a personas que estaban anteriormente desempleadas. Estas normas que se aplican a partir del empleado 50, según el Banco de España, tienen un coste: un desincentivo para el crecimiento de las compañías. "Existen umbrales regulatorios a nivel de facturación y de empleados fijados de forma arbitraria que influyen negativamente en el crecimiento empresarial. Generan un desincentivo en el crecimiento. Es importante revisar y simplificar determinadas regulaciones. Es fundamental garantizar la competencia", afirmó Pablo Hernández de Cos, gobernador del Banco de España, durante la ceremonia de

entrega de los XVI Premios **CincoDías** a la Innovación Empresarial. Si se repara en la composición del tejido empresarial español, los números parecen confirmar la existencia de este tapón al que hacía referencia De Cos. Según los datos de la Seguridad Social de diciembre de 2023, el número de empresas siempre va descendiendo a medida que aumenta el número de trabajadores que tienen con-

tratados. Es decir, como hacer que una empresa crezca no es una tarea sencilla, es lógico que vaya habiendo menos empresas a medida que aumenta el número de empleados en plantilla. Pero hay una única excepción en esta norma: el tramo justo anterior al empleado 50. En el primer escalón, en el de pasar de tener de 1 a 2 empleados a entre 3 y 5, el número de compañías cae un 57,06%. Al avanzar desde los entre 3 y 5 a entre 6 y 9 empleados, el descenso del número de firmas es del 53,26%. Sin embargo, cuando se pasa a entre 10 y 49 empleados desde el anterior escalón, el número de compañías se incrementa un 19,54%, mientras que hay un 84,15% menos de empresas que tienen entre 50 y 249 trabajadores que de 10 a 49. Justo el escalón inferior a la aplicación de las normativas extra es el único en el que crece el número de compañías. Las cifras parecen dar la razón a De Cos.