



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA
John

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

¿TIENEN O DEBERÍAN TENER DERECHO LAS B CORPS A UN RÉGIMEN FISCAL ESPECIAL?

Autor: Enrique Gómez de la Cruz Marín Director: Marco Masip Fernández

MADRID | Junio 2023

1.INTRODUCCIÓN.	7
1.1 OBJETIVOS	7
1.2 METODOLOGÍA UTILIZADA.....	8
1.3 MARCO TEÓRICO: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	9
1.4 ESTADO DE LA CUESTIÓN.	11
2. DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA A LAS B CORPS Y SOCIEDADES DE BENEFICIO E INTERÉS COMÚN.....	13
3. QUÉ ES UNA B CORP.	18
3.1 LOS REQUISITOS PARA OBTENER LA ACREDITACIÓN COMO B CORP SON LOS SIGUIENTES:	18
3.1.1.- <i>Realizar la llamada Evaluación de Impacto B que se centra en cinco áreas:</i>	18
3.1.2.- <i>Cumplir con requisitos legales</i>	20
3.1.3. <i>Firmar la aceptación y la llamada Declaración de Interdependencia.....</i>	21
4. POR QUÉ NO DEBE EXISTIR UN RÉGIMEN FISCAL ESPECÍFICO PARA LAS B-CORPS O SBIC.....	22
5. AYUDAS E INCENTIVOS FISCALES NO ESPECÍFICOS PARA B CORPS PERO CON FRECUENCIA APLICABLES A B CORPS.	33
5.1. CLASIFICACIÓN DE LAS AYUDAS:	33
6. INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS PERTENECIENTES A COLECTIVOS VULNERABLES, EN ESPECIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	38
6.1. REBAJAS EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS.....	38
6.2.- DEDUCCIÓN EN LA CUOTA DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES POR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	41
6.3. SUBVENCIONES DIRECTAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	42
7. INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES	43
7.1.- REBAJAS EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA POR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES.....	43
7.2- LA LIS NO CONTEMPLA BONIFICACIONES O DEDUCCIONES FISCALES ESPECÍFICOS POR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES.....	44
7.3.- AYUDAS / SUBVENCIONES DIRECTAS POR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES.....	44

8. MECANISMOS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.....	46
8.1. BONIFICACIONES EN LA CONTINGENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.	46
8.2. DEDUCCIÓN EN LA CUOTA DEL ISS POR LAS CONTRIBUCIONES EMPRESARIALES A SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL.	46
8.3. SUBVENCIONES DESTINADAS A LA FORMACIÓN LABORAL.	47
9. UTILIZACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLES.	48
9.1. NO EXISTEN BONIFICACIONES ESPECIALES EN SEDE DE LA SEGURIDAD SOCIAL	48
9.2. ISS: AMORTIZACIÓN LIBRE DE INVERSIONES QUE UTILICEN FUENTES DE ENERGÍA RENOVABLES.....	48
9.3.- SUBVENCIONES POR LA INSTALACIÓN DE PLACAS SOLARES.	49
10. I+D+I (INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA)....	50
10.1.- REBAJAS EN LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR.	50
10.2. DEDUCCIÓN POR I+D+I EN EL ISS.....	52
10.3. AYUDAS DIRECTAS / SUBVENCIONES	56
11. RECICLAJE.....	57
11.1. NO EXISTE NINGUNA REGULACIÓN ESPECÍFICA EN LO RELATIVO A LA SEGURIDAD SOCIAL RELACIONADA CON INCENTIVOS AL RECICLAJE.	57
11.2. MEDIDAS FISCALES.....	57
11.3. AYUDAS DIRECTAS / SUBVENCIONES.....	57
12.- DONACIONES A FUNDACIONES, COLABORACION CON ONGS, PROMOCIÓN CULTURA, DEPORTE, DESARROLLO ZONAS O GRUPOS DESFAVORECIDOS.....	58
12.1.- NO EXISTEN BONIFICACIONES O REDUCCIONES EN CUOTA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL FOMENTO DE ESTE TIPO DE ACCIONES.	58
12.2. DEDUCCIÓN EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES.....	58
12.3. POR LO GENERAL, LAS EMPRESAS NO SON DIRECTAMENTE BENEFICIARIAS DE NINGÚN TIPO DE SUBVENCIÓN.....	59
13. CONCLUSIONES.....	60
14. BIBLIOGRAFÍA.....	65
14.1. LEGISLACIÓN.....	65
14.2. REFERENCIAS DE INTERNET.....	67

14.3. OBRAS DOCTRINALES 68

RESUMEN

Ha surgido una nueva forma de hacer negocios que combina el ánimo de lucro y la voluntad contribuir a la solución de problemas sociales y ambientales. Cada vez hay más empresas con la doble misión, la económica y la social y ambiental. Son las llamadas empresas con propósito, en el que el movimiento más representativo es el conformado por las denominadas B Corps. En España recientemente este tipo de sociedades híbridas ha encontrado su reconocimiento legal en la Ley 18/2022, de creación y crecimiento de empresas. No obstante lo anterior, su régimen jurídico se haya aún pendiente de desarrollo por lo que tampoco se ha articulado hasta ahora ningún régimen fiscal específico para las mismas. En estas páginas se analiza cómo surgen y se desarrollan este tipo de sociedades, su naturaleza, las características y requisitos que han de cumplir las entidades para ser acreditadas como B Corps, el reconocimiento legal en España y muy especialmente se profundiza en si estas entidades son o deberían ser merecedoras de un régimen fiscal de ayudas directas o indirectas específico. Asimismo, se sintetizan las ventajas fiscales que con frecuencia son de aplicación a las mismas en España, no por su acreditación como B Corps sino por la forma de llevar a cabo sus actividades.

Palabras claves: B Corp, Régimen Fiscal Especial, Sostenibilidad y Crecimiento Económico, Ley 18/2022

ABSTRACT

A new way of doing business which combines two aims: profit making and the contribution to solve social and environmental problems has emerged. There are more and more companies with the referred double mission, the economic mission and social and environmental aim. They are the so-called companies with a purpose, in which the most representative movement is that of the B Corps. In Spain, this type of hybrid company has recently been legally recognized in Law 18/2022, on the creation and growth of companies. Notwithstanding this recognition, the comprehensive definition of their legal regime is still pending, so no specific tax regime for these companies has been articulated up to now. These pages analyze how this type of company arises and develops, its nature, the characteristics and requirements that entities must meet to be accredited as B Corps, their legal recognition in Spain, and especially concentrates into whether these hybrid entities have or they should be deserving of a specific tax regimen with direct or indirect aids. Likewise, the tax advantages that are frequently applicable to them in Spain, not because of their accreditation as B Corps but because of the way they carry out their activities are synthesized.

Keywords: B Corp, Special Tax Regime, Law 18/2022, Creation/growth.

LISTADO DE ABREVIATURAS

BCORP: Benefit Corporation.

BOE: Boletín Oficial del Estado

BOJA: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

ET: Empresa de trabajo temporal

IBI: Impuestos sobre Bienes Inmuebles

Ibid: En el mismo lugar

Id: Lo mismo

ISS: Impuesto de Sociedades

LIS: Ley del Impuesto sobre Sociedades

Núm: Número

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ONG: Organización no Gubernamental

Op.cit: Obra citada

P: Página

Pymes: Pequeñas y medianas empresas

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

Rec: Recurso

RSC: Responsabilidad Social Corporativa

SBIC: Sociedades de Beneficio e Interés Común

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

UE: Unión Europea

1.INTRODUCCIÓN.

1.1 Objetivos

Las metas que persigue este trabajo han sido, de un lado conocer como surgen las empresas con propósito, a través de la evolución de conceptos como la responsabilidad social corporativa; determinar los requisitos formales y de fondo que deben cumplir las empresas para poder ser acreditadas como B Corps así como analizar el reconocimiento legal de las empresas con propósito en España.

Siendo cierto lo anterior, los principales objetivos del trabajo han sido las siguientes áreas aún sin explorar:

- Analizar si existe o debiera introducirse un régimen fiscal específico, con ayudas tanto de tipo directo o indirecto para las B Corps o para las recién creadas Sociedades de Beneficio e Interés Común (SBIC), valorando los objetivos perseguidos por este tipo de empresas y sus inversores, su contribución al bien común y las posibles distorsiones que un régimen especial más ventajoso pudiera crear tanto en relación a la competencia como por la potencial desvirtualización de los verdaderos fines de las B Corps o SBIC.

- Analizar y sintetizar en qué medida las B Corps, a falta de un régimen fiscal específico, se podrán beneficiar del sistema de ayudas directas e indirectas ya existentes, no tanto por su acreditación como B Corps sino por la forma en que llevan a cabo sus actividades.

Se puede concluir, por tanto, que el trabajo abarca tres aspectos relacionados:

- 1.- Conocer e identificar claramente qué es y cómo surge una empresa con propósito.

- 2.- Determinar si tiene o debiera tener un régimen fiscal específico

- 3.- Identificar cómo desarrollan sus actividades en orden a la consecución del interés común para ver qué ayudas fiscales directas e indirectas serán con frecuencia de aplicación.

1.2 Metodología utilizada

Para alcanzar los objetivos de este trabajo, se ha partido de una metodología mixta, habiéndose realizado una investigación y revisión bibliográfica sistemática de trabajos y artículos académicos publicados con anterioridad y que se referencian al final del trabajo, y habiéndose seguido, igualmente, un proceso deductivo y de síntesis.

En primer lugar, se ha realizado un estudio de la evolución social y doctrinal del concepto de empresas con propósito, comenzando por el concepto de Responsabilidad Social Corporativa y concluyendo con la aprobación en España de la primera ley que reconoce a las mismas bajo la denominación Sociedades de Beneficio e Interés Común. Para ello se ha efectuado un análisis doctrinal basado en artículos, trabajos y manuales académicos.

Asimismo, se han identificado las características y los requisitos que actualmente las empresas tienen que cumplir para poder acreditarse como B Corps. Para ello se ha acudido a las fuentes primarias, consultándose webs oficiales, las publicaciones y las memorias anuales de B Lab Spain.

Se ha identificado la legislación vigente en la materia y se ha analizado la escasa regulación legal existente en la actualidad, incluyéndose conclusiones basadas en los datos obtenidos y en doctrina académica analizada.

A continuación, se ha realizado un análisis deductivo sobre la conveniencia de implementar un régimen fiscal específico para las llamadas empresas con propósito y de las principales motivaciones que deben primar a la hora de invertir y crear este tipo de empresas.

Finalmente, se ha efectuado una labor de investigación de las acciones llevadas a cabo por las B Corps existentes a partir de las propias memorias de su acreditadora B Lab Spain para promover el fin de interés social distinguiendo las principales áreas de actuación:

- Social

- Trabajadores

- Medio Ambiente
- Gobernanza
- Clientes

Identificadas las acciones y los resultados, se ha investigado la legislación actual para concluir qué ayudas e incentivos fiscales ya existentes pueden ser aplicados por estas empresas por la forma de desarrollar su actividad.

1.3 Marco Teórico: Objetivos de Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social Corporativa

En los últimos años, sobre todo a partir de la década de 1960 ha sido muy característico el aumento del interés en áreas relacionadas con el impacto social de las empresas y la sostenibilidad de sus actividades.

Con respecto a este tema, es conocido que la ONU identificó una serie de metas u objetivos de desarrollo sostenible para todos los países y que, igualmente, en el ámbito europeo, la UE también adoptó un ideario que ha ido plasmando en medidas concretas dirigidas a conseguir el crecimiento económico de forma sostenible e inclusiva (Comisión Europea 2010).

De esta forma, se propone una actuación bidireccional que combine crecimiento a través de propuestas y respuestas innovadoras destinadas a conseguir un beneficio para toda la comunidad.

Estos objetivos se plasmaron en la conocida como Agenda 2030 y que ha implicado a muchos sectores de la sociedad, también las empresas, cada vez más concienciadas de la necesidad de contribuir a la transformación de la actividad económica, para que ésta sea desarrollada de forma equilibrada e integral.

Los principales objetivos de desarrollo sostenible (ODS)¹ marcados por la ONU y seguidos en la UE, a los que habrían de contribuir las empresas serían los siguientes:

¹ "Objetivos de Desarrollo Sostenible". Naciones Unidas, Impacto Académico (Versión electrónica disponible <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>; Última Consulta: 23/05/2023).

- 1.- Acabar con la pobreza, en todas sus formas.
- 2.- Acabar con el hambre y alcanzar la seguridad alimentaria, mejorando la nutrición, pero a través de una agricultura sostenible.
- 3.- Promover una vida sana y el bienestar para todos los grupos de edad.
- 4.- Garantizar una educación con igualdad de oportunidades respecto del aprendizaje, inclusiva y equitativa.
- 5.- Alcanzar la igualdad de género, reduciendo la brecha existente hasta anularla mediante el empoderamiento de mujeres y niñas.
- 6.- Garantizar la existencia y disponibilidad de agua, mediante una gestión sostenible.
- 7.- Garantizar la existencia y disponibilidad de energía accesible, asequible, sostenible y segura.
- 8.- Promover un crecimiento económico sostenido, pero también sostenible.
- 9.- Desarrollo de infraestructuras resilientes y de una industrialización sostenible mediante el fomento de las actividades de investigación y desarrollo, así como de la innovación tecnológica.
- 10.- Reducir la existente desigualdad dentro y entre los diversos países.
- 11.- Desarrollar asentamientos humanos en ciudades seguras y sostenibles desde el punto de vista medioambiental.
- 12.- Promover modalidades de producción y consumo sostenibles.
- 13.- Adoptar medidas para combatir el cambio climático y sus efectos adversos.
- 14.- Conservar y regenerar el medio marino, conservación de mares y océanos con una utilización racional de sus recursos que permitan un desarrollo sostenible.

15.- Conservar y proteger los ecosistemas terrestres, regenerando bosques y luchando contra la degradación y desertificación de las tierras, de forma que se ponga freno a la pérdida de diversidad de fauna y flora.

16.- Promover sociedades inclusivas y pacíficas, garantizando el acceso a una justicia imparcial para todos y desarrollando instituciones eficaces al servicio de los ciudadanos.

17.- Fortalecer todos los posibles medios de ejecución, revitalizando la alianza a nivel mundial.

Los objetivos establecidos por la ONU han sido asumidos no sólo por los gobiernos sino que el tránsito hacia una sociedad más sostenible, justa y solidaria está siendo también asumido por la sociedad en su conjunto y por las empresas privadas en particular.

Paralelamente a estos nuevos ideales, e incluso con anterioridad fue surgiendo el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, en oposición a la antigua visión economic-empresarial en la que sólo primaba el beneficio económico y el retorno a los inversores, entendiéndose que en la sociedad deben existir empresas con éxito que asimismo contribuyan a la creación de riqueza para todos los ciudadanos.

En este contexto nace el movimiento B Corps que una a las corporaciones que desean cumplir con el objetivo ya explicado de contribuir al beneficio e interés común y que cumpliendo con una serie de requisitos relacionados con la ética, la gobernanza y la forma de desarrollar sus actividades resultan acreditadas por B Lab Spain, como más adelante se analizará en profundidad.

1.4 Estado de la cuestión.

En muchas ocasiones se plantea la necesidad de que el Estado promueva el desarrollo de determinadas entidades o determinadas actividades mediante ayudas directas o incentivos de carácter fiscal.

Tanto las ayudas directas como los incentivos fiscales se justifican por logro de externalidades positivas para el conjunto de la economía o de la sociedad.

En general, si bien es posible encontrar circunstancias en las que ciertos incentivos fiscales encuentran una justificación, en otros supuestos es dudoso que la creación de un régimen de ayudas e incentivos

fiscales específico produzca efectos positivos que superen los posibles efectos adversos. Este documento analiza los criterios para evaluar los potenciales incentivos fiscales a las empresas con propósito ya sean B Corps o bajo la forma jurídica de Sociedades de Beneficio e Interés Común y proporciona, asimismo, un análisis de los incentivos que típicamente podrían ser aplicados por este tipo de entidades en atención a la forma de desarrollar sus actividades.

En este trabajo se ha considerado que los incentivos fiscales pueden consistir tanto en rebajas del tipo impositivos como en otro tipo de ventajas que contribuyan a la disolución de la base imponible por la que se tributa.

No obstante lo anterior, la mayor parte del análisis teórico que se ha encontrado se centra únicamente en la tasa impositiva. Una pequeña parte de la doctrina también considera la competencia en las bases tributarias en sistemas tributarios complejos).

Incluso en los casos, como el que nos ocupa, en que, en principio, parece que existen razones de justicia para los incentivos fiscales, no puede afirmarse sin más que el mismo sea procedente sin conocer los costes y consecuencias a todos los niveles de tales incentivos ².

El coste real de los incentivos fiscales es amplio y va más allá de cualquier pérdida inmediata de ingresos. Ha de analizarse si el potencial régimen de ventajas fiscales provoca distorsiones en la competencia o tiene riesgo de provocar un uso fraudulento del mismo.

A estas cuestiones pretende darse respuesta en este trabajo a la vez que se sintetizan los incentivos ya existentes y no específicamente destinados a las empresas con propósito.

² Klemm A, "Causes Benefits, and Risks of Business Tax Incentives", IMF working paper, 1 de enero de 2009, p. 2-24 (Versión electrónica disponible Klemm Causes, Benefits, and Risks of Business Tax Incentives).

2. DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA A LAS B CORPS Y SOCIEDADES DE BENEFICIO E INTERÉS COMÚN

Las empresas son el eje central de nuestra economía. Siempre lo han sido, incluso antes de que se les diera el nombre “empresas”. Hasta hace bien poco tiempo el único objetivo de una empresa era el beneficio económico. De hecho, para evaluar el desempeño de una entidad tradicionalmente atendía exclusivamente a la facturación, su balance, tesorería, los activos, los ratios económicos y financieros, sus expectativas de crecimiento económico, etc. Al fin y al cabo, todas cuestiones contables, financieras y económicas, destinadas todas ellas a evaluar la rentabilidad.

Sin embargo, la sociedad cada vez demandaba más y se volvía más exigente. Empezó a no considerar aceptable el beneficio a cualquier coste, ya fuera coste en forma de daño al medio ambiente, coste en forma de explotación laboral en países del tercer mundo... La sociedad se revolvía ante los casos de escándalos corporativos y fraudes. En definitiva, la sociedad comenzó a demandar y valorar empresas que apostaran por la **ética en su desempeño**. Este cambio en la sociedad hizo que los gobiernos y propias empresas comenzaran a cuestionarse su comportamiento y la forma de alcanzar los objetivos económicos.

La creencia actual de que las corporaciones tienen una responsabilidad hacia la sociedad no es del todo nueva. De hecho, para Carroll³ es posible rastrear cierta preocupación empresarial por la sociedad desde incluso comienzos del siglo XX. Según este autor, fue hacia la década de 1930 y años 40 cuando el rol de los ejecutivos y el desempeño social de corporaciones comenzaron a ser estudiados y los autores comenzaron a discutir cuáles eran las responsabilidades sociales específicas de las empresas⁴.

A comienzos de la década de 1950 y 1960 se empezó a concretar el concepto de Responsabilidad Social Corporativa y qué responsabilidades conllevaba. Fue entonces cuando la investigación

³ Carroll, A. B., “A history of corporate social responsibility: concepts and practices”, 2008 (Versión electrónica disponible en [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2611758](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2611758); Última consulta 22/02/2023).

⁴ Carroll, A. B., “Corporate social responsibility. Business & Society”, p. 268–295 (Versión electrónica disponible en https://www.researchgate.net/publication/282441223_Corporate_social_responsibility_Evolution_of_a_definitional_construct; Última consulta 23/02/2023).

académica y teórica puso énfasis en el estudio de este concepto, concentrándose en el nivel social de análisis y dotándolo de aplicaciones prácticas⁵.

La doctrina académica de la mano de la cada vez mayor presión de la ciudadanía hizo que a partir de la década del 2000 se extendiera el reconocimiento y la implementación práctica de la Responsabilidad Social Corporativa.

Como resultado se creó el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, conocido por sus siglas en inglés UNGC (United Nations Global Compact), un instrumento destinado a llenar los vacíos que puedan existir en las empresas y los mercados en materia de derechos humanos y derechos sociales y ambientales e insertar valores universales en los mercados.

Quizás el logro más notable del UNGC fue la concreción de diez principios que deberían guiar la gestión empresarial y las actuaciones de sus líderes, de quienes se espera que incorporen en sus estrategias, políticas y procedimientos con el objetivo de crear una cultura corporativa de integridad con objetivos a largo plazo. Aun cuando no puede considerarse que el UNGC estuviera directamente vinculado al concepto de RSC⁶, sí se puede entender que los diez principios, con su enfoque en derechos humanos, trabajo, medio ambiente, y anticorrupción, llamó la atención mundial hacia la responsabilidad social.

Autores que contribuyeron notablemente a la evolución del concepto de la RSC reforzando la creencia de que las empresas deben ser responsables frente a un grupo más amplio de interesados que sus meros accionistas fueron Freeman, A.L. Friedman y Miles. Freeman argumentó que las empresas tienen una responsabilidad hacia los proveedores, consumidores, empleados, accionistas y la comunidad local y por lo tanto deben gestionarse teniendo presentes a todos⁷.

A. L. Friedman y Miles definieron que la relación entre las empresas y sus grupos de interés es dinámico y tiene diferentes niveles de influencia⁸.

⁵ Lee, M.-D. P., “A review of the theories of corporate social responsibility”: Its evolutionary path and the road ahead”. *International Journal of Management Reviews*, p. 53–73 (Versión electrónica disponible <http://57ef850e78feaed47e42-3eada556f2c82b951c467be415f62411.r9.cf2.rackcdn.com/Min-2008-ReviewOfTheories.pdf>; Última consulta 24/03/2023).

⁶ Responsabilidad Social Corporativa.

⁷ Freeman, R. E., “A stakeholder theory of the modern corporation”. *Perspectives in Business Ethics*, p.3-144 (Versión electrónica disponible <http://stakeholdertheory.org/publications>; Última Consula 22/02/2023).

⁸ Friedman, A. L., & Miles, S., “Developing stakeholder theory”. *Journal of management studies*, p.12.

Para Castaño Ramírez la RSC es ya una necesidad para las empresas: “*La aplicación de prácticas de responsabilidad social corporativa se ha convertido en la actualidad en una necesidad para las organizaciones. Es ya un elemento clave para su gestión, ya que por medio de estas se crea y se mantiene una buena relación con todos sus interlocutores, debido a que son afectadas por las decisiones corporativas*”⁹.

Así, a lo largo de los años se ha ido concretando el concepto desde Carroll que la definía de la siguiente forma:

*“la responsabilidad social de los negocios que abarca las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales que la sociedad tiene de las organizaciones en cierto periodo de tiempo”*¹⁰.

Hasta Bowen que considera la RSC como “*obligaciones de los hombres de negocios de perseguir aquellas políticas, tomar aquellas decisiones o seguir aquellas líneas de acción, las cuales son deseables en términos de objetivos y valores de nuestra sociedad*” (Bowen, H. (2013). Social responsibilities of the businessman. University of Iowa Press. [https:// ebookcentral.proquest.com](https://ebookcentral.proquest.com)).

Ante la diversidad de conceptos de RSC, Dahlsrud en 2008 sintetizó que en todas las concepciones siempre se incluyen cinco dimensiones que son las que finalmente vienen a definir la figura y que serían las siguientes: la ambiental, la social, la económica, la de los stakeholders o grupos de interés afectados y la voluntariedad¹¹.

De esta forma, en la actualidad está plenamente aceptada la idea de que la única responsabilidad de las empresas es no generar rentas a sus socios. Las empresas han debido buscar nuevas estrategias, nuevas formas de hacer negocio, formas que busquen que sus actividades no sólo sean rentables en

⁹ Castaño Ramírez, A. D. & Arias Sánchez, S, “Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: Una revisión sistemática”. Revista Universidad & Empresa, 2001.p.24.

¹⁰ *Ibid.* p.25.

¹¹ Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, p. 1-13. (Versión electrónica disponible <https://doi.org/10.1002/csr.132>).

el aspecto económico, sino sustentables en el ámbito social y ambiental, teniendo en cuenta los intereses de las distintas comunidades a las que afecta y no sólo de las actuales, sino de las generaciones futuras.

Se trata de que las empresas, actúen en el ámbito que actúen respeten valores éticos y generen beneficios también para la sociedad.

El concepto de empresa sostenible y responsable apareció por primera vez hace ya casi 20 años. Desde entonces, se ha venido publicado una gran cantidad de análisis y literatura sobre el este asunto (recientemente De Stefano, Bagdadli y Camufló, 2018; Podgorodnichenko, Edgar y McAndrew, 2019).

Analizando la sustentabilidad y el modelo organizacional empresarial desarrollada por Dyllick y Muff (2016), inicialmente se centró en el criterio de la organización. Así comenzó a distinguirse entre:

- una dimensión de la empresa considerada de adentro hacia afuera definida como el *“enfoque en el negocio mismo”*¹² Desde esta perspectiva tradicional, el desafío de la empresa consistiría en mínimas el riesgo comercial y maximizar el valor para los accionistas, haciendo hincapié en una mejora de la organización basada en el mejor desempeño de las tres individuales.

- y una dimensión de afuera hacia adentro definida como un enfoque en *“la sociedad y los desafíos de sostenibilidad a que se enfrente”*¹³(Desde esta óptica, el propósito de la organización es hacer *"una contribución positiva para superar los problemas de sostenibilidad y servir al bien común"*¹⁴. En este caso los actores se preguntan "¿Cómo pueden las empresas usar sus recursos, competencias y experiencias de tal manera que sean útiles para abordar algunos de los grandes desafíos económicos, sociales o ambientales a los que se enfrenta la sociedad, por ejemplo, el

¹² Dyllick, T., & Muff, K., “Clarifying the Meaning of Sustainable Business: Introducing a Typology From Business-as-Usual to True Business Sustainability”. *Organization & Environment*, 2016, p.168. (Versión electrónica disponible <https://doi.org/10.1177/1086026615575176>; Última Consulta 24/3/2023).

¹³ *Id.*

¹⁴ *Ibid.* p.166.

clima, la migración, la corrupción, el agua, la pobreza, las pandemias, el desempleo juvenil, la sobrecarga de la deuda soberana o la inestabilidad financiera¹⁵).

Se trata de que las empresas, actúen en el ámbito que actúen respeten valores éticos y generen beneficios también para la sociedad.

Como una evolución más de ese movimiento y en consonancia con la agenda 2030, en el seno de un entorno social que apoya un resultado final triple: beneficios, sociedad y planeta, han surgido las denominadas B Corps. Son un modelo de empresa que cumplen con altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad social corporativa para equilibrar el beneficio y su fin social.

Este tipo de sociedades que aúna la búsqueda del lucro para sus socios y el interés común ha venido encontrando su reconocimiento legal en distintos países que han introducido en sus legislaciones figuras análogas a las llamadas B Corps. Así en España la Ley 18/2022, de creación y crecimiento de empresas vino a reconocer las llamadas Sociedades de Beneficio e Interés Común¹⁶, si bien aún la norma está pendiente de desarrollo.

El objetivo de este trabajo es analizar si estas sociedades por sus peculiares características en cuanto canalizadas a ser útiles a la sociedad y perseguir el bien e interés común deben ser fomentadas mediante incentivos fiscales, incluyendo algún tipo de régimen fiscal específico, especialmente ventajoso.

¹⁵ *Ibid.* p.156-174.

¹⁶ Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (BOE núm 234 de 29/09/2022; Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-15818>; Última consulta:24/04/2023).

3. QUÉ ES UNA B CORP.

Una B Corp es una empresa, una empresa que persigue ser rentable. Una B Corp no es una organización sin ánimo de lucro. B Corp es la forma corta de Benefit Corporation, este nombre no debe llevar a confusión, una B Corp busca obtener una ganancia económica. Sin embargo, no es menos cierto que una B Corp es más que una empresa que persigue un beneficio económico, una B Corp es una empresa con propósito persigue también un impacto social positivo.

Según sus propios creadores las B Corp suponen *“un movimiento global de personas que utilizan la fuerza de las empresas como motor de cambio”*¹⁷.

B Lab Spain es la fundación privada, dependiente de la estadounidense B Lab, encargada de verificar si una empresa española cumple con los requisitos para ser considerada B Corp y otorgar la correspondiente acreditación o certificación. B Lab mide el desempeño global y ambiental de la compañía que pretende ser reconocida como B Corp. Una vez revisados los requisitos, B-Lab emite una certificación que se renueva cada año y cuyo precio varía en función de la facturación de la empresa.

3.1 Los requisitos para obtener la acreditación como B Corp son los siguientes:

3.1.1.- Realizar la llamada Evaluación de Impacto B que se centra en cinco áreas:

A- Gobernanza: Evalúa la administración y gestión corporativa, la labor de los administradores o consejo de administración, transparencia, acceso a información financiera, relaciones con los clientes, políticas de inclusión, integración y diversidad...

En el apartado de la gobernanza, a la ética y la transparencia se le otorga gran relevancia, valorándose significativamente aquellas que cuentan con su propio código ético, entendiéndose por tal un

¹⁷ Presidente B Lab Spain, Web oficial de B Corp (Versión electrónica disponible <https://www.bcorpspain.es/blog/carta-presidente-espana-empresas-con-proposito>; Última consulta: 25/03/2023).

documento oficial en que se fijan los valores y los procedimientos de actuación ante cuestiones relevantes (así por ejemplo debe incluir la prohibición de sobornos, cohechos, aún disfrazados de comisiones, con supervisión de los patrocinios y contribuciones).

Asimismo, las empresas deben destacar sus prioridades detallando su compromiso y el impacto social y ambiental que se genera. De nuevo se valora un documento formal escrito a forma de “declaración de intenciones”, conocido por los empleados.

Uno de los aspectos esenciales más valorados consiste en conocer el procedimiento a ser utilizado por la la empresa para determinar y resolver los problemas sociales y ambientales más significativos relacionados con sus operaciones y su modelo de negocio.

1.2.- Trabajadores: Evalúa el impacto positivo de la empresa en sus trabajadores, ambiente y flexibilidad laboral, comunicación y participación de los empleados en las decisiones, condiciones de trabajo y salud laboral ...

Se tiene en cuenta la política de la empresa dirigida a fomentar la seguridad financiera, salud, bienestar y seguridad, desarrollo profesional y satisfacción y compromiso de tus trabajadores.

1.3.- Sociedad: Evalúa el impacto en la sociedad, mediante por ejemplo donaciones, promoción de proyectos sociales, colaboraciones, becas...

En particular, en el cuestionario se incluyen 44 preguntas al respecto, de las cuales 35 son puntuables para la evaluación.

Se valora la realización de comercio justo tendente al progreso y mejora de la calidad de vida de grupos desfavorecidos, o si cuenta con un sistema de micro-distribución o micro-franquicias que permita ofrecer mejores oportunidades económicas; o si la empresa dona un importante porcentaje de las ventas o de los beneficios de la empresa a causas benéficas.

En este apartado se incluye también la atención a la “diversidad, equidad e inclusión”, área que abarca desde el departamento de Recursos Humanos en el momento de reclutar nuevos empleados como la evaluación de las propias instalaciones de la empresa, aptas para la integración de personas con discapacidad.

Finalmente, se evalúa también la creación neta de puestos de trabajo, como arma de desarrollo económico de la comunidad.

1.4.- Medio ambiente: Evalúa la huella ecológica, emisiones, políticas de reciclaje y similares.

Es la parte más amplia de la evaluación. Se valora desde la existencia de políticas de compras sostenibles, de productos respetuosos con el medio ambiente hasta el consumo energético (renovables, no renovables...) pasando por el reciclaje y similares.

1.5.- Clientes: Se evalúa el impacto del producto o servicio que la empresa ofrece, por ejemplo atendiendo a si con ello resuelve o colabora a resolver un problema social o ambiental o si se dirige a clientes ignorados por otras empresas.

Es el último apartado del cuestionario y el más breve.

3.1.2.- Cumplir con requisitos legales tales como incorporar ciertas cláusulas estatutarias destinadas fundamentalmente a incluir el fin social dentro del objeto social y a garantizar que en la toma de decisiones los administradores tienen en cuenta los intereses de los socios, los empleados, clientes, proveedores... y la comunidad en el ámbito que opera la sociedad.

En su web proponen la siguiente redacción del correspondiente artículo de los Estatutos Sociales:

“En el desempeño de su cargo, los administradores deberán tener en cuenta en sus decisiones y actuaciones los efectos de dichas decisiones o actuaciones con respecto a los intereses de (i) los socios, (ii) los empleados de la Sociedad y de sus filiales; (iii) los clientes, proveedores y otras partes

*directa o indirectamente vinculadas a la Sociedad, como, por ejemplo, la comunidad en donde, directa o indirectamente, opera la Sociedad. Asimismo, deberán velar por la protección del medio ambiente local y global y por los intereses de la Sociedad en el corto y largo plazo*¹⁸.

3.1.3. Firmar la aceptación y la llamada Declaración de Interdependencia.

Para analizar la cuestión que se aborda en el presente trabajo, de lo explicado anteriormente, nos centramos en las siguientes ideas:

- Una B Corp no es una asociación sin ánimo de lucro. Es una empresa que busca una rentabilidad. Tendrá la misma forma jurídica que el resto de las entidades. Puede revestir la forma de sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada o cualquiera otra admitida en derecho.

- En el reconocimiento y la acreditación como B Corp no interviene ninguna autoridad pública, no participa la Administración, ni estatal, ni regional ni local en modo alguno. Las B Corp no se inscriben en ningún registro público oficial. Es una entidad sin ánimo de lucro privada, B Lab Spain, quien emite las certificaciones que acreditan a una determinada empresa como B Corp.

- Para conseguir la acreditación como B Corp, una empresa debe cumplir una serie de requisitos destinados a la mejora de la vida de los empleados, de la comunidad, del medio ambiente, requisitos que con frecuencia se pueden traducir en contratación de personas con discapacidad, actividades de investigación y desarrollo, utilización de energías renovables patrocinio de eventos sociales y culturales, etc.

Tras ocho años en España, el movimiento sigue impulsando su visión colectiva en nuestro país, superando en 2022 las 200 compañías B Corp con más de 8.200 millones de facturación agregada

¹⁸ Web oficial B Corp, Estatutos Sociales (Versión electrónica disponible <https://www.bcorpSpain.es/faqs>; última consulta 20/05/2023).

4. POR QUÉ NO DEBE EXISTIR UN RÉGIMEN FISCAL ESPECÍFICO PARA LAS B-CORPS O SBIC.

Es aceptado que uno de los principales objetivos del Sector Público debe ser alcanzar una distribución justa de la renta y la lucha contra la pobreza. Este fin es que justifica las diferentes políticas de gasto e ingreso público destinadas a equilibrar la distribución real de la renta y ofrecer bienes y servicios públicos.

Uno de los instrumentos fiscales que utiliza la Administración para alcanzar el objetivo anterior es el llamado esquema impuesto transferencia que combina, de un lado, la imposición progresiva a empresas e individuos más rentas y de otro, subvenciones a los individuos con menos rentas. Desde Keynes que desconfiaba de la capacidad del mercado para la reasignación justa de las rentas y demandaba la intervención del Estado para su corrección se impuso este mecanismo.

Este trabajo se plantea si el Estado debe fomentar la creación de empresas con propósito mediante los instrumentos fiscales de que dispone, ya sea mediante una rebaja en los impuestos o mediante la asignación directa de recursos. En otras palabras ¿debe la Administración incentivar la creación de B Corps, empresas con propósito o SBIC mediante ayudas?

A menudo, por ayuda se entiende un subsidio o una subvención. Pero este concepto de ayuda es muy restrictivo y recoge sólo las llamadas ayudas directas. Las ayudas de Estado no siempre llegan en forma de subvenciones, sino que consisten muy a menudo en medidas fiscales o beneficios fiscales que igualmente colocan a su destinatario en ventaja frente a sus competidores, por cuanto que reduce la carga económica que debe afrontar. Una deducción impositiva, una exención o una bonificación son también ayudas desde el momento en que reducen el esfuerzo económico de la empresa.

Por ayuda debe entenderse cualquier beneficio concedido por el Estado, sufragado mediante fondos estatales, bajo cualquier forma, con el objetivo de favorecer a determinadas empresas o a determinadas producciones. Esta definición de ayuda es la que establece la legislación comunitaria para prohibir aquellas que distorsionen la competencia (art. 107 Tratado Funcionamiento UE) y es la que tomamos como punto de referencia en nuestro análisis.

En palabras de Antonio Martínez Lafuente “*La ayuda fiscal puede adoptar diferentes formas como, por ejemplo, una reducción en la base imponible, una reducción total o parcial en la cuantía del impuesto o el aplazamiento, anulación o reescalonomiento excepcional de la deuda tributaria; además, las ayudas pueden concederse no solo a través de disposiciones normativas...¹⁹*”.

Resumiendo, para analizar qué ayudas e incentivos pueden resultar aplicables a las B Corp hemos considerado todas aquellas que reúnen tres características definitorias:

- es una medida adoptada por el Estado o una de sus Administraciones
- la medida constituye una ventaja/trato de favor;
- la medida es selectiva

Antes de la existencia de las empresas con propósito (ya sean B Corps o las futuras SBIC), las corporaciones se dividían en dos tipos: las que persiguen ánimo de lucro y las que no persiguen ánimo de lucro sino el bien común. A las primeras se les aplica un régimen fiscal ordinario, matizado por incentivos fiscales para conseguir determinados fines, mientras que las segundas disfrutaban de regímenes fiscales privilegiados.

La cuestión relativa al régimen fiscal de las organizaciones sin ánimo de lucro es tan antigua como su propia existencia. En atención a sus fines de interés común y falta de ánimo de lucro, se ha considerado de justicia social que estas entidades gocen de privilegios que se materializan tanto en la recepción de ayudas directas como en regímenes tributarios específicos, por cuanto que contribuyen, junto al Sector Público, a los objetivos generales de redistribución de la renta y oferta de bienes y servicios públicos.

¹⁹ Martínez Lafuente, A “Un principio general del Derecho Tributario”, 2023, p.53. (Versión electrónica <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=99233>; Última Consulta 25/02/2023).

Para ello es condición sine qua non su previo reconocimiento y supervisión posterior y continua por el Estado. De hecho, salvo casos excepcionales, a las organizaciones sin ánimo de lucro extranjeras no se les suele reconocer ningún tipo de beneficio fiscal en el país del que no son originarias.

Según Paul Bater²⁰, entre las principales razones que llevan a la no aplicación de beneficios fiscales a las organizaciones sin ánimo de lucro extranjeras se encuentran las siguientes:

- Los requisitos para el reconocimiento de una entidad como organización sin ánimo de lucro con derecho a un régimen fiscal especial y privilegiado son diferentes según los países.
- Falta de control absoluto de los países de los que no es originaria la entidad

Como se ha explicado, las B Corp no son organizaciones sin ánimo de lucro. No es posible por tanto aplicárseles el régimen propio de estas organizaciones.

Asimismo, por razones similares a las señaladas por Bater,²¹ en la actualidad las B Corp no reciben ayudas directas ni se benefician de incentivos fiscales especiales sólo por el hecho de estar acreditadas como B Corp. Esta es la primera consecuencia lógica del hecho de que hasta ahora el Estado no intervenga en absoluto en la determinación de los requisitos exigibles a las B Corp, ni en su acreditación, registro o supervisión.

El primer paso pues para el hipotético establecimiento de un régimen fiscal específico y de ayudas directas para las empresas con propósito sería avanzar en la creación de un régimen jurídico propio. La regulación de estas entidades se habrá de basar necesariamente en dos aspectos, el primero, consistirá en establecer sus derechos y principios básicos, mecanismos de supervisión y control posterior y el segundo, en su caso, crear un régimen fiscal y de patrocinio público.

²⁰ P. Bater, F.W. Hondius, P.K. Lieber, “The Tax Treatment of NGO's: Legal, Fiscal and Ethical Standards for Promoting NGO's and their Activities”, 2004.

²¹ *Id.*

B Lab Spain junto a otros representantes de la sociedad civil (i.e. Danone, Fundación ICAI, Fundación Telefónica, Acciona, Intermon Oxfam...) solicitaron al Gobierno español la creación de una nueva figura jurídica que reconozca a las B Corp, entendidas como aquellas compañías que consiguen un beneficio social y ambiental, además de un retorno económico.

Ya se ha explicado que como consecuencia de esta demanda social el pasado 29 de septiembre de 2022 se publicaba en el BOE la **Ley 18/2022, de creación y crecimiento de empresas**²², la llamada "Ley Crea y Crece", en el marco de las reformas incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para canalizar los fondos destinados por Europa para reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19. Con motivo de una enmienda transaccional nace la regulación legal en España de las llamadas empresas con propósito o más ajustadamente **sociedades de beneficio e interés común (SBIC)**.

Es en la Disposición Adicional Décima donde se reconoce las SBIC, de la siguiente forma:

“Disposición adicional décima. Reconocimiento de las Sociedades de Beneficio e Interés Común.

Se reconoce la figura de las Sociedades de Beneficio e Interés Común, como aquellas sociedades de capital que, voluntariamente, decidan recoger en sus estatutos:

- Su compromiso con la generación explícita de impacto positivo a nivel social y medioambiental a través de su actividad.*

- Su sometimiento a mayores niveles de transparencia y rendición de cuentas en el desempeño de los mencionados objetivos sociales y medioambientales, y la toma en consideración de los grupos de interés relevantes en sus decisiones.*

²² Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (BOE núm 234 de 29/09/2022; Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-15818>; Última consulta:24/04/2023).

– *Mediante desarrollo reglamentario se contemplarán los criterios y la metodología de validación de esta nueva figura empresarial, que incluirá una verificación del desempeño de la sociedad, quedando sujetos tanto los criterios como la metodología a estándares de máxima exigencia* ”²³.

No se trata un nuevo tipo de sociedad mixta, sino que en todo caso es un **subtipo de una sociedad de capital** (anónima, de responsabilidad limitada o comanditaria por acciones).

Siendo un avance el reconocimiento de las SBIC en la ley, **no pueden aún constituirse como tal siendo necesario esperar al desarrollo reglamentario**. Por lo tanto, sin que en la práctica existan a día de hoy SBIC como tales a las que pueda aplicarse un régimen jurídico o fiscal específico.

Sobre la necesidad de un desarrollo reglamentario para la existencia de un régimen fiscal específico se pronuncia Megías López: *“mientras no exista un modelo jurídico estructural orientado a ello, el progreso en este sentido será ciertamente lento, desigual, injusto, ineficaz...”*²⁴.

En el desarrollo reglamentario habrán de tenerse en cuenta los principales requisitos establecidos según la fundación Gabeiras ²⁵ para determinar una una SBIC, ya que por su finalidad y características compartirán muchos rasgos y serán muy similares a las ya existentes B Corps.

-Entidades privadas con ánimo de lucro. La ley ya ha ido más allá y ha establecido que en todo caso habrá de tratarse de sociedades de capital. SBIC se conforman como sociedades con causa dual o causa combinada, de forma que la causa relativa al interés general condiciona la causa relativa al ánimo de lucro.

-Como tales entidades privadas, usarán recursos privados con el fin de resolver cuestiones de interés público.

²³ *Ibid.* Disposición Adicional Décima.

²⁴ Megías López, J., “Tendencias normativas para un gobierno corporativo sostenible a través de propósito empresarial “, Revista de Derecho Bancario y Bursátil, núm 164, p. 11-59.

²⁵ Libro Verde de las empresas con propósito, ediciones La Cultivada 2021 y Libro Blanco de las empresas con propósito, ediciones La Cultivada 2022 (Versión electrónica https://lacultivadaediciones.es/wp-content/uploads/2022/07/Vdef.-Libro-blanco_v5_digital.pdf).

- Integran objetivos de triple balance/triple impacto: económico, social y ambiental.
- El compromiso habrá de establecerse de forma oficial, por escrito en estatutos. Podría pensarse que la redacción podría incorporarse al redactarse la cláusula relativa al objeto social. Sin embargo, el profesor EMBID IRUJO, va más allá y considera que quizá fuera *«conveniente reflejar el propósito en los estatutos sociales, no sólo en una determinada cláusula, como podría ser la relativa al objeto social, sino al frente de los mismos, al modo de una especie de ideario de la sociedad.»* ²⁶
- Especial hincapié en el equilibrio entre beneficio económico y la sostenibilidad medioambiental
- El impacto de su actividad ha de concretarse y medirse en términos objetivos.
- Estándares de transparencia y rendición de cuentas elevados. Las CCAA, en particular la memoria serviría a este fin e incluso puede exigirse un compromiso de publicidad en la web de la entidad de que se trate.
- Revisiones periódicas anuales para evaluar el cumplimiento de los requisitos. Tanto la metodología como los criterios de evaluación han de ser objetivos y exigentes.
- El registro como SBIC podría hacerse a la constitución o en un momento posterior, tal y como ahora sucede con las B Corps.
- Posibilidad de establecimiento de un régimen de responsabilidad por incumplimiento. Qué sucede si los informes de gestión responsable no se hacen o si de duda de su veracidad.
- Las evaluaciones y revisión deberían estar a cargo de un organismo oficial (razonablemente dependiente del Ministerio de Economía).

²⁶ *Ibid.* p. 37.

Una vez avanzado el primer paso y consolidado el régimen jurídico especial para las SBIC ha de analizarse **si sería adecuado el establecimiento de incentivos fiscales para fomentar las mismas.**

Musgrave²⁷ señala como principios básicos que deben regir el régimen impositivo de un Estado los siguientes:

- 1.- el principio de eficiencia o racionalidad que persigue una gestión y recaudación lo más fácil y menos costosa posible, cómoda y cierta para el administrado.
- 2.- el principio de suficiencia que persigue la recaudación de lo necesario para atender la cobertura del gasto.
- 3.- el principio de flexibilidad que permita que el sistema se acomode a la situación de la actividad económica.
- 4.- el principio de neutralidad que persigue no alterar la competencia.
- 5.- el principio de equidad como contribución al sostenimiento del sistema y al fin prioritario de justicia social y redistribución de la riqueza.

Es precisamente el principio de neutralidad el que se opondría a la existencia de regímenes especiales privilegiados. En el mismo sentido puede argumentarse que la actuación del Estado debe regirse por el principio de igualdad de oportunidades, según el cual la autoridad fiscal debe tratar igual a todos los que se comportan de igual manera en el mercado. Introducir un régimen fiscal más ventajoso para este tipo de empresas supondría a todas luces distorsionar la competencia, otorgando una ventaja

²⁷ Musgrave, “Sistemas fiscales”, capítulo 5, 1970,(Versión electrónica disponible en https://www.google.com/search?q=Musgrave,+%281970%29,+Sistemas+fiscales,+capitulo+5&source=lmns&bih=657&biw=1200&rlz=1C5CHFA_enES917ES917&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiA2463yrb_AhXmnCcCHQpvADAQ_AUoAHoECAEQAA).

competitiva a las SBIC²⁸ sobre otras corporaciones dedicadas al mismo negocio y que pueden tener comportamientos similares, pero sin la debida acreditación. Esta ventaja se obtendría porque finalmente mediante ayudas estatales directas o indirectas se estaría financiando parte de la filantropía que caracteriza a las SBIC.

Asimismo, no puede perderse de vista que la ventaja financiera obtenida a través de las ayudas fiscales directas o indirectas serviría a los inversores a conseguir un mayor retorno. En teoría, la principal motivación de los inversores en este tipo de empresas con propósito debería consistir en contribuir al logro del bien o interés común. No obstante, para la verdadera viabilidad de la empresa será necesario que ésta obtenga unos beneficios razonables de forma que la inversión se vea recompensada. Parte de esta compensación vendría directamente otorgada por el Estado. Es por ello debatible que deba crearse un régimen fiscal ventajoso.

Hay corrientes que sostienen que esta distorsión sería aceptable en atención a su fin social. Algo así como “menos impuestos para las empresas más justas”. Esta idea es defendida por algunos grupos políticos, así el político Beppe Grillo en Italia²⁹.

De igual forma, en Canadá, la Asociación de Abogados Canadienses publicó un manifiesto solicitando el establecimiento de un régimen fiscal especial para las B Corps³⁰.

Sin embargo, cabe plantearse **si las B Corp son realmente empresas “justas” o si son las únicas empresas “justas”**. No se puede perder de vista que las empresas tradicionales cada vez prestan más atención en conseguir aunar beneficios económicos, para las personas y para el planeta (las 3 “P” en inglés: people, profit and planet).

Asimismo, además de los muchos valores de justicia social y ambiental que una B Corp puede representar no se debe perder de vista que **una medida importante para contribuir al bienestar**

²⁸ Sociedades de Beneficio e Interés Común.

²⁹ “Il Blog di Beppe Grillo”, Blog oficial del político Beppe Grillo (Versión electrónica disponible <https://beppegrillo.it/benefit-corporation-meno-tasse-alle-aziende-giuste/>; Última Consulta: 28/04/2023).

³⁰ Asociación abogados canadienses, Web Oficial (Versión electrónica disponible <https://www.cba.org/Home>)

público es el pago de impuestos. En otras palabras, una forma muy principal de servir a la sociedad, en lugar de beneficiarse de ella, es pagar impuestos.

Por ello, es dudoso que sea coherente que unas entidades que persiguen la ética, la justicia social y ambiental y la mejora de las comunidades en cuyo ámbito actúan se beneficien de un régimen específico para recibir ayudas estatales directas o pagar menos impuestos que el resto.

En este sentido, es el propio movimiento B Corp quien rechaza la existencia de un régimen fiscal específico más beneficioso para este tipo de empresas. Así en las conclusiones recogidas en el Libro Blanco de las Empresas con Propósito puede leerse lo siguiente:

“4. La no inclusión de incentivos fiscales en la norma. Hubo consenso en que, por ahora, el único motivo por el que una empresa debería desear registrarse con este sistema es para obtener reconocimiento como empresa con propósito social y/o ambiental, evitando el impact washing. Una vez desarrollada la norma, será el propio mercado el que posicione a este tipo de empresas como una alternativa para la transición hacia una economía sostenible y la dote de una ventaja competitiva respecto del resto.”³¹”

A lo anterior, hay que añadir que al pensar en B Corps, se puede incurrir en el error de pensar que todas las entidades acreditadas son pequeñas empresas que han nacido con el propósito de cambiar el mundo a mejor. Sin embargo, cuando analizamos la lista de las B Corp con certificación en España, encontramos multinacionales de largo recorrido como:

- Nespresso
- Valoran
- Danone
- Hera
- Isdin
- Rituals

³¹ Op.cit. Libro Verde de las empresas con propósito , Edición 2022, p.20-40.

- Weleda
- Ben & Jerry's
- Burton
- Illy

Por todo ello se concluye que la principal motivación a la hora crear o invertir en una SBIC o una B Corp no debe ser buscar un mayor rédito consistente en un régimen fiscal ventajoso con ayudas directas o indirectas que pueda alterar la competencia y financiar el retorno de los inversionistas. Una B Corp o una SBIC (cuando existan) deberá ser rentable en sí misma y no de forma artificial por recibir directa o indirectamente fondos públicos que la sitúen en mejor posición que sus competidores. Ya existen otro tipo de entidades completamente filantrópicas y sin ánimo de lucro como las fundaciones o las ONGs, con un régimen fiscal muy ventajoso y receptoras de numerosas subvenciones para contribuir a su fin social, que sirven para canalizar las inversiones filantrópicas. Asimismo, por norma general, tal y como señala Tyler los instrumentos híbridos contribuyen a generar confusión y dificultad para los inversores, administradores, acreedores y los propios reguladores ³².

Ello no es óbice para que el sello B Corp o, en su caso, SBIC ayude a inversores y empresas a conseguir otros beneficios indirectos, no relacionados con la tributación.

- Así por ejemplo, no cabe duda que la etiqueta SBIC o B Corp contribuirá a transmitir al mercado que la empresa está genuinamente comprometida a hacer negocios de manera diferente a las corporaciones estándar.

- Asimismo, la etiqueta SBIC o B Corp puede ser un atractivo añadido que ayude a atraer a empleados jóvenes que quieren trabajar para una empresa con la que comparten valores medioambientales o de justicia social.

³² Tyler, J., "Negating the Legal Problem of Having 'Two Masters': A Framework for L3C Fiduciary Duties and Accountability," Vermont Law Review, 2008.

- De igual modo, dará seguridad y certeza a los administradores y dirección de la empresa para trabajar de forma que el objetivo prioritario o único objetivo no sea la maximización del valor para los inversores. Al contrario, están obligados a considerar el bienestar para una comunidad de partes afectadas.

- Sin embargo, respecto de los clientes, las ventajas no son tan claras. Cuando han sido encuestados directamente sobre si creen que las organizaciones sin fines de lucro son más confiables que las empresas maximizadoras de beneficios, las respuestas de los participantes no han resultado concluyentes. Por ejemplo, en Estados Unidos cuando se trata de evaluar la calidad de la atención sanitaria, la mayoría opinó que la sanidad privada con ánimo de lucro merecía más confianza que la sanidad sin ánimo de lucro. Por otra parte, una encuesta de 2013 (Goodman 2013) ³³ reveló que el 63 por ciento de los clientes encuestados son escépticos sobre las afirmaciones de las empresas de ser socialmente responsables.

Esto no quiere decir que las B Corp no puedan disfrutar de ayudas directas e incentivos fiscales. Esto significa simplemente que se beneficiarán de los mismos al igual que cualquier otra empresa que cumpla con los requisitos establecidos por la normativa en cada caso concreto. Precisamente en atención a su filosofía, sus actividades y a la forma de implementarlas, en la práctica las B Corps suelen beneficiarse en mayor medida que el resto de ayudas fiscales, establecidas para la generalidad de las empresas.

³³ Goodman, “Why the New Benefit Corporations May Not Prove to Be Truly Socially Beneficial, Business & Professional Ethics Journal”, Marzo de 2016).

5. AYUDAS E INCENTIVOS FISCALES NO ESPECÍFICOS PARA B CorpS PERO CON FRECUENCIA APLICABLES A B CorpS.

Tal y como se ha explicado en el punto anterior, las B Corp no se benefician de ningún régimen fiscal especial por el hecho de serlo. Una vez se apruebe el desarrollo reglamentario de las SBIC puede que efectivamente sí cuenten con uno (en tanto las B Corp consigan el reconocimiento como SBIC) si bien el propio movimiento, de entrada, lo rechaza.

Entre tanto, la mayoría de las B Corp podrán beneficiarse de incentivos fiscales establecidos por la norma con carácter general debido a la forma de desarrollar su actividad.

5.1. Clasificación de las ayudas:

A.- Deducciones en las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa.

En este grupo encontramos las bonificaciones y las reducciones. Se trata de conceptos similares. En ambos casos se trata de cantidades descontadas a la empresa. En el caso de las bonificaciones, las cantidades dejadas de abonar son a cargo del SEPE³⁴. En el caso de las reducciones, las cantidades dejadas de abonar son a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social.

B.- Deducciones y bonificaciones fiscales en el ámbito del Impuesto sobre Sociedades (ISS).

En palabras de Antonio Martínez Lafuente *“La ayuda fiscal puede adoptar diferentes formas como, por ejemplo, una reducción en la base imponible, una reducción total o parcial en la cuantía del impuesto o el aplazamiento, anulación o reescalamiento excepcional de la deuda tributaria; además, las ayudas pueden concederse no solo a través de disposiciones normativas...”*³⁵

³⁴ Servicio Público de Empleo Estatal.

³⁵ Martínez Lafuente, A., “Ayudas de Estado”. Revista de Contabilidad y Tributación, CEF (Versión electrónica disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/RCyT/article/view/7573>; Última consulta: 25/03/2022).

Sin embargo, en el presente trabajo nos centraremos, sobre todo, en las deducciones en la cuota del ISS por resultar de más extendida aplicación a las empresas B Corp que cumplen los requisitos que más adelante se explicarán.

C.- Ayudas directas, subvenciones.

A continuación, se detallan los principales incentivos fiscales que, con frecuencia, resultan de aplicación a este tipo de empresas.

Para concretar las ayudas y medidas fiscales que más comúnmente son de aplicación, se ha analizado la lista de entidades reconocidas como B Corps en España y las últimas memorias publicada por B Lab Spain correspondiente a los años 2021 y 2022 ³⁶.

Tras el análisis de los anteriores documentos se han extraído las siguientes conclusiones:

- **Las B Corp están comprometidas con la inserción laboral de los discapacitados:** En España, a nivel general 81% de empresas no cumple con la Ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad ³⁷.

El 34,3% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida en 2020 eran activos. Esta tasa de actividad era 41,8 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. El porcentaje de asalariados con discapacidad en las empresas de 50 o más trabajadores del sector privado fue del 2,2% ³⁸.

³⁶ Memoria Anual BCorp Spain, Web oficial, 2022 (Versión electrónica disponible https://issuu.com/bcorpspain/docs/memoria_anual_2022_b_lab_spain).

³⁷ “El 81% de las empresas no cumple con la Ley de Inserción Laboral”, EuropaPress, 23/02/16 (Versión disponible en <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-81-empresas-espanolas-no-cumple-ley-insercion-laboral-personas-discapacidad-estudio-20160223173226.html>).

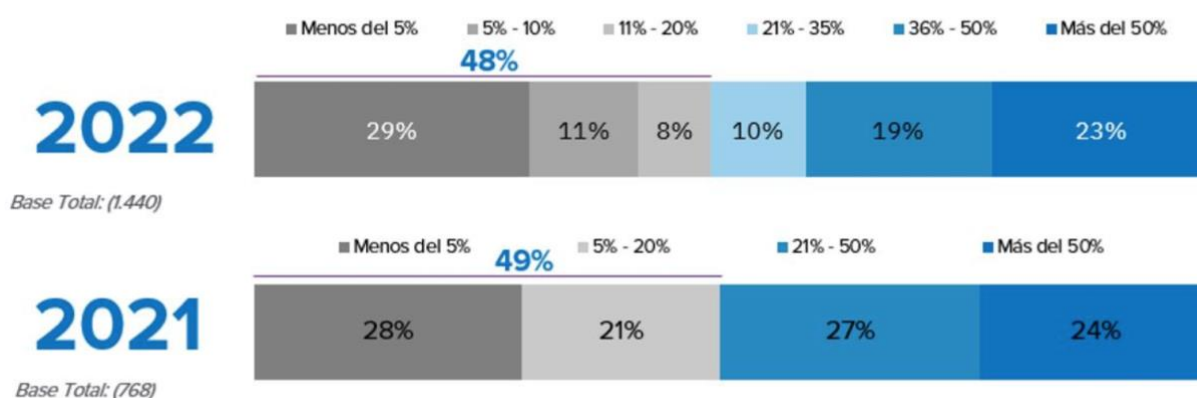
³⁸ “El Empleo de las Personas con Discapacidad”, Instituto Nacional de Estadística, 2020, (Versión electrónica disponible https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf; Última consulta: 25/05/2023).

Según la Memoria Anual 2021 de B Lab Spain ³⁹ un 82% de las B Corps contratan personas de colectivos vulnerables, en la mayor parte de los casos, personas con discapacidad.

Por lo tanto, a continuación, se analizarán las ayudas e incentivos existentes para la contratación de personas con discapacidad.

- **Las B Corp están comprometidas con el empleo femenino y el desarrollo profesional de las mujeres.** Según el INE el porcentaje de mujeres en cargos directivos en empresas ascendió en 2020 a un 34,97%. Más de la mitad de las empresas de 50 empleados tienen menos del 20% de mujeres en puestos de liderazgo⁴⁰

Mujeres en puestos directivos



De acuerdo con la Memoria Anual de 2021 B Lab Spain ⁴¹ un 73% de las B Corp tiene a mujeres en sus cargos directivos, porcentaje que ascendió al 82% en 2022 y un 45% en cargos intermedios, porcentajes muy superiores a los de la generalidad de las empresas.

Por lo tanto, a continuación se analizarán las ayudas e incentivos existentes para la contratación de mujeres.

³⁹ Memoria Anual BCorp Spain, Web oficial, 2022 (Versión electrónica disponible https://issuu.com/bcorpSpain/docs/memoria_anual_2022_b_lab_spain).

⁴⁰ “La mitad de las empresas en España no garantiza la igualdad salarial”, InfoJobs Noticias, 4 de marzo de 2022 (Versión electrónica disponible <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-mitad-de-las-empresas-en-espana-no-garantiza-la-igualdad-salarial-para-un-mismo-puesto-de-trabajo>).

⁴¹ Memoria Anual BCorp Spain, Web oficial, 2022 (Versión electrónica disponible https://issuu.com/bcorpSpain/docs/memoria_anual_2022_b_lab_spain).

- Las B Corps **están comprometidas con el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.**

La meta de una B Corp debe acercarse a que sus trabajadores no se sientan meros asalariados sino más bien colaboradores en el propósito de la empresa.

Desde B Lab Spain ponen como ejemplo a la empresa AlmaNatura, primera empresa certificada como B Corp en España y a la que se refieren en los siguientes términos:

“Dentro del área de trabajadores, la empresa destaca en cinco dimensiones: poner los empleados en el centro, utilizar nuevas herramientas de comunicación y coordinación, implicar al equipo en la gestión del cambio, tener valores compartidos entre las personas de su equipo y compartir el liderazgo en la organización”⁴²

Por lo tanto, a continuación, se analizará si existen incentivos tendentes a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

- Las B Corps **están comprometidas con el uso de energías renovables y la reducción de la huella de carbono.** En España el 86% de la energía consumida proviene de combustibles fósiles ⁴³. Según la Memoria Anual 2021 y 2022 de B Lab Spain un 77% de las B Corp utiliza energías renovables en 2021 y un 70% en 2022.

Por lo tanto, a continuación, se analizarán las ayudas e incentivos existentes para fomentar el uso de energías renovables.

⁴² “La mitad de las empresas en España no garantiza la igualdad salarial”, InfoJobs Noticias, 4 de marzo de 2022 (Versión electrónica disponible <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-mitad-de-las-empresas-en-espana-no-garantiza-la-igualdad-salarial-para-un-mismo-puesto-de-trabajo>).

⁴³ “La energía en España”, APPA, Web oficial, Sección de Noticias, 2019, (Versión electrónica disponible <https://www.appa.es/la-energia-en-espana/>).

- **Muchas empresas reconocidas como B Corp se dedican a la Investigación y Desarrollo o entre sus actividades, el I+D juega un papel fundamental.**

Entre otras cuentan con la certificación de B Corp empresas como AlgaEnergy que se dedica a crear productos derivados de las microalgas; Bluephage, que es una compañía biotecnológica centrada en el análisis del agua, Chiesi, una compañía farmacéutica que invierte en numerosos programas de investigación de biomedicinas; Nimgenetics, también dedicada a la investigación y desarrollo de productos biomedicos, Ekomodo o Ecoalf, empresas que invierten en I+D a efectos de desarrollar proyectos para confeccionar productos de oficina y prendas de vestir a partir de plásticos y otros materiales reciclados; Parafina que se dedica a lo mismo pero para fabricar gafas... y así muchos otros ejemplos

Por lo tanto, a continuación, se analizarán las ayudas e incentivos existentes para fomentar las actividades de I+D.

- Uno de los aspectos más valorados en el cuestionario para la evaluación de las B Corp es el **medio ambiental**. Numerosas empresas reconocidas como B Corps van un paso más allá y centran su actividad en el **Reciclaje** (así los ejemplos de EcoAlf o Phenix).

En este sentido según los datos de Eurostat el porcentaje de reciclaje en España se situó en 2021 en un 35%, lejos del objetivo marcado por Europa del 50%.

Sin embargo, como se ha dicho, las B Corps se muestran especialmente sensibilizadas en este apartado.

Por lo tanto, a continuación, se analizarán las ayudas e incentivos existentes para fomentar la protección del medio ambiente y el reciclaje.

6. INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS PERTENECIENTES A COLECTIVOS VULNERABLES, EN ESPECIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Un claro ejemplo de B Corp enfocada a promover la inclusión mediante la contratación de personas con discapacidad es La Casa de Carlota, con gran parte de su equipo creativo formado por personas con discapacidad. En sus proyectos reflejan la neurodiversidad.

Otro ejemplo es Visualfy, con un equipo mixto de personas oyentes y sordas y que creó una app totalmente gratuita que es capaz de traducir los sonidos de las notificaciones que se reciben en el móvil en alertas visuales de colores, útiles a las personas sordas.

Para la contratación de personas con discapacidad existen de un lado, incentivos fiscales, en forma de rebajas en las cuotas de la Seguridad Social y deducciones en la cuota del Impuesto sobre Sociedades y, por otro lado, de forma generalizada las Comunidades Autónomas ofrecen subvenciones.

6.1. Rebajas en las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa por la contratación de personas discapacitadas.

La Ley General de Discapacidad, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social ya prevé medidas generales para *“garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española*

y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España”⁴⁴

Esta ley, dedica los artículos 35 y siguientes a regular el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En concreto, su artículo 39 se expresa como sigue:

“Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad.

1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral.

2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideren adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.”⁴⁵

En aplicación de dicho artículo, la legislación española y el Servicio Estatal de Empleo establecen diferentes bonificaciones a las empresas, teniendo en cuenta las siguientes variantes de la persona que se contrata:

- a) el tipo de contrato que se realiza, temporal o indefinido, siendo mayores las bonificaciones en el caso de los contratos indefinidos;
- b) el género de la persona contratada, varones o mujeres, siendo mayores las bonificaciones en el caso de contratarse mujeres con discapacidad;

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad e inclusión social, art.1, BOE núm 289(Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>).

⁴⁵ *Ibid.* Art. 39.

c) la edad, superior o inferior a 45 años, siendo mayores las bonificaciones para la contratación de mayores de 45 años; y

d) el tipo de discapacidad, severa o no (entendiéndose por discapacidad severa la parálisis cerebral, la enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior a un 33% y la discapacidad física o sensorial igual o superior a un 65%), siendo lógicamente mayores las bonificaciones para el supuesto de que se contraten personas con discapacidad severa.

Las bonificaciones son deducciones en la cuota que las empresas contratantes pagan a la Seguridad Social y que tienen como finalidad la reducción de los costes para potenciar el acceso de colectivos específicos al mercado laboral.

Se copian a continuación los cuadros recapitulativos extraídos de la propia página web del SEPE:

Contrato indefinido

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato.

En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.500 €	5.700 €
Mujeres	5.350 €	

En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	5.100 €	6.300 €
Mujeres	5.950 €	

⁴⁶Tabla 1: Contrato indefinido. Bonificaciones en caso de discapacidad por edades y sexo

⁴⁶ “Contrato indefinido. Bonificaciones en caso de discapacidad por edades y sexo”, Web Oficial del SEPE, 2022 (Versión electrónica disponible <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion->

Contratación temporal

Duración de las bonificaciones / reducciones durante toda la vigencia del contrato

En el caso de discapacidad no severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	3.500 €	4.100 €
Mujeres	4.100 €	4.700 €

En el caso de discapacidad severa

Bonificación general	Menores de 45 años	Con 45 años o más
Hombres	4.100 €	4.700 €
Mujeres	4.700 €	5.300 €

⁴⁷ Tabla 2: Contrato Temporal. Bonificaciones en caso de discapacidad por edades y sexo

6.2.- Deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades por contratación de personas con discapacidad.

La Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades⁴⁸ incluye una serie de deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades en sus artículos 35 y siguientes. Entre ellos, el artículo 38 establece una deducción para promover el empleo de personas con discapacidad.

Esta deducción establece una serie de cantidades que serán deducibles en función del grado de discapacidad de los trabajadores:

[institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328); Última consulta: 26/05/23).

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades, BOE núm. 288 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>; última consulta 24/04/23).

“- 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100, contratados por el contribuyente experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior

- 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores, con las mismas condiciones, si el grado de discapacidad es igual o superior al 65 por 100”⁴⁹.

6.3. Subvenciones directas para la contratación de personas con discapacidad.

Además de los incentivos anteriores, como se anticipaba, las distintas Comunidades Autónomas ofrecen ayudas directas para la contratación de personas con discapacidad. Así por ejemplo la Comunidad de Madrid ofrece una subvención de 5.500 euros por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad al que se suman otros 500 euros en el caso de se trate de una mujer y una subvención de 3907 euros en el caso de conversión de contrato temporal en indefinido. En el caso de la discapacidad severa, la subvención aumenta hasta 7814 euros en el caso de los hombres y 8000 euros para la contratación de mujeres con discapacidad severa. Asimismo, se ofrecen subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo⁵⁰.

Otro ejemplo es la Junta de Andalucía que igualmente ofrece diversas subvenciones reguladas en la Orden de 7 de febrero de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a personas con discapacidad y cuyo fin es “*sufragar la eliminación de barreras u obstáculos que dificulten el trabajo de las personas con discapacidad contratadas en empresas ordinarias*”. La última convocatoria, para 2022 se publicó mediante Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo⁵¹.

⁴⁹ *Ibis*. Art.38

⁵⁰ Orden de 7 de diciembre de 2021, del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se declara el importe del crédito presupuestario disponible, tramitado de forma anticipada, destinado a financiar la concesión directa de ayudas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, en el mercado ordinario de trabajo, 2022 (Versión electrónica disponible- Base de datos Aranzadi Instituciones).

⁵¹ Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, BOJA núm. 74 (Versión electrónica disponible https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/74/3#:~:text=y%20Trabajo%20Aut%C3%B3nomo,Resoluci%C3%B3n%20de%2031%20de%20marzo%20de%202022%2C%20de%20la%20Direcci%C3%B3n,7%20de%20febrero%20de%202017.)).

7. INCENTIVOS POR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES

Según los datos facilitados por B Lab Spain, se trabaja arduamente en la reducción entre la brecha salarial entre las personas directivas y empleadas (ratio de 1:5 frente al general de 1:144) y además un 92% de las B Corps cuenta con mujeres en puestos directivos⁵². Es por ello que a continuación se detallan las ayudas existentes para el fomento de la contratación femenina, en cuanto que numerosas B Corps podrán beneficiarse de las mismas.

7.1.- Rebajas en las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa por la contratación de mujeres.

Existen deducciones en la cuota por la contratación de mujeres cuya cuantía y duración depende de cada situación, así por ejemplo se la normativa vigente establece las siguientes:

- por la contratación de mujeres en los 24 meses siguientes al parto, 1200 euros anuales durante 4 años
- por la contratación de desempleadas, 850 euros anuales durante 4 años
- por la contratación de mujeres tras 5 años de inactividad, si con anterioridad trabajó al menos durante 3 años, 1200 euros anuales durante 4 años
- por la contratación de mujeres mayores de 45 años, 1200 euros anuales, durante toda la vigencia del contrato
- por la contratación de víctimas de violencia de género existen diversas bonificaciones dependiendo del carácter indefinido, temporal o en prácticas, variando desde los 600 euros a los 1500 euros anuales, por un periodo de 4 años.

⁵² Memoria Anual BCorp Spain, Web oficial, 2022 (Versión electrónica disponible https://issuu.com/bcorpSpain/docs/memoria_anual_2022_b_lab_spain).

7.2.- La LIS no contempla bonificaciones o deducciones fiscales específicos por la contratación de mujeres.

7.3.- Ayudas / Subvenciones directas por la contratación de mujeres.

En el ámbito autonómico, la mayoría de las Comunidades ofrecen subvenciones por la contratación de mujeres. A continuación, se citan algunos ejemplos:

Así por ejemplo, en Andalucía, la Orden de 3 de junio de 2022, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, dirigidas a impulsar la recuperación y generación del empleo estable en Andalucía, establece un sistema de ayudas para la promoción del empleo. El importe de partida por cada contrato indefinido a jornada completa asciende a 3.500 euros, incrementándose este importe en un 10% si la persona contratada es mujer o tiene algún tipo de minusvalía por presentar estos grupos mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo. El 10% de incremento es compatible en los dos supuestos, de forma que la subvención ordinaria será vería aumentada en un 20% si la persona contratada es mujer con discapacidad, alcanzándose los 6.600 euros.

En Canarias se han ofrecido igualmente subvenciones con cargo al Programa de Incentivos a la Contratación Laboral de Desempleados de larga duración RETORNO AL EMPLEO⁵³ que prima con más importe la contratación de mujeres mayores de 45 años.

La Comunidad de Madrid cuenta asimismo con un programa de incentivos para la contratación indefinida en el que se incluyen cuantías aumentadas para personas con discapacidad, mujeres o personas del colectivo trans. (Orden de 28 de marzo de 2023, del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se modifica la Orden por la que se declara el importe del crédito presupuestario

⁵³ “Programa de Incentivos a la Contratación Laboral de Desempleados de larga duración RETORNO AL EMPLEO“, Sede Electrónica del Gobierno de Canarias, (Versión electrónica disponible https://sede.gobiernodecanarias.org/empleo/procedimientos_servicios/tramites/4586).

disponible, tramitado de forma anticipada, destinado a financiar la concesión directa de subvenciones, en el año 2023, de la Línea 5: Incentivos para el fomento de la contratación de personas con discapacidad y otros colectivos especialmente vulnerables, del programa para el fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid -BOCM nº 85, de 11 de abril- y Resolución de 28 de diciembre de 2022, de la Directora General del Servicio Público de Empleo, por la que se aprueban los modelos normalizados del programa para el fomento de la contratación en el ámbito de la Comunidad de Madrid -BOCM nº 312, de 31 de diciembre-).

8. MECANISMOS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Las B Corp intentan avanzar en una forma de trabajar juntos más poderosa, en la creencia en que la mejora de las condiciones y oportunidades profesionales beneficia a todos. Así se desarrollan políticas de formación y mejora profesional, compatibilización de tiempo libre, reducción de la brecha laboral... En este apartado se hace referencia a 2 mecanismos útiles en la mejora de la vida de los trabajadores: la formación profesional y la promoción de sistemas de previsión social con la empresa como promotora.

8.1. Bonificaciones en la contingencia de formación profesional.

Con el objetivo de fomentar la formación continua de los trabajadores, se establece un crédito para las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional. Este crédito para la formación de sus trabajadores se determinará mediante la aplicación a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2022 el porcentaje de bonificación establecido en función del tamaño de las empresas y que son los siguientes:

Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100%

De 10 a 49 trabajadores: 75%

De 50 a 249 trabajadores: 60%

De 250 o más trabajadores: 50%

8.2. Deducción en la cuota del ISS por las contribuciones empresariales a Sistemas de Previsión Social.

Con el objetivo de fomentar la suscripción de sistemas de previsión social, en el que el empresario figure como promotor y que complementen el de la seguridad y así mejorar la situación presente y futura de los trabajadores de una empresa, la LIS prevé que los sujetos pasivos por este impuesto podrán aplicar una deducción en la cuota íntegra del 10 por ciento de las contribuciones empresariales imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros,

siempre que tales contribuciones se realicen a planes de pensiones de empleo, a planes de previsión social empresarial, a planes de pensiones regulados en la Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016 ⁵⁴.

En el caso de trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción se aplicará sobre la parte proporcional.

8.3. Subvenciones destinadas a la formación laboral.

Existen diversas subvenciones tanto a nivel estatal, como autonómico.

A nivel estatal, se aprueban anualmente las subvenciones para la financiación de acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de ámbito estatal, dirigidas a personas trabajadoras (Ministerio de Educación y Formación Profesional).

⁵⁴ Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/doue/2016/354/L00037-00085.pdf>).

9. UTILIZACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLES.

Según la memoria de 2022 de B Lab Spain a nivel mundial, el 70% de las B Corps optan por la energía renovable de forma que en 2022 han conseguido compensar más de 423 toneladas de dióxido de carbono. Nos centramos en este apartado en los incentivos existentes en España para fomentar la utilización de energías renovables por parte de las empresas⁵⁵.

9.1. No existen bonificaciones especiales en sede de la Seguridad Social para fomentar la utilización de energías renovables, habiendo optado el legislador por otros mecanismos para impulsar el uso de las mismas.

9.2. ISS: Amortización libre de inversiones que utilicen fuentes de energía renovables.

Ya se explicaba en el apartado 3 que un incentivo fiscal no tiene necesariamente que consistir en una bonificación o una deducción, la libertad de amortización es también un eficaz instrumento de fomento de actividades o fines.

En este sentido, este es el incentivo elegido por el legislador para incentivar en 2023 la utilización energías renovables por las empresas. Así, el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre ha introducido en la LIS la disposición adicional decimo séptima con el nombre “Libertad de amortización en inversiones que utilicen energía procedente de fuentes renovables”⁵⁶.

A tenor de dicha disposición se podrán amortizar libremente en los períodos impositivos que se inicien o concluyan en 2023:

a) Las inversiones en instalaciones destinadas al autoconsumo de energía eléctrica que utilicen energía procedente de fuentes renovables.

⁵⁵ Web oficial B Corp, Estatutos Sociales (Versión electrónica disponible <https://www.bcorpSpain.es/faqs>; última consulta 20/05/2023).

⁵⁶ Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre de 2022, Disposición adicional decimo séptima, “Libertad de amortización en inversiones que utilicen energía procedente de fuentes renovables” (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-17040>).

b) Aquellas instalaciones para uso térmico de consumo propio que utilicen energía procedente de fuentes renovables y que vengan a sustituir instalaciones que utilicen energía procedente de fuentes no renovables fósiles.

Las nuevas instalaciones deberán entrar en funcionamiento a lo largo de 2023 y no pueden acogerse a ella las inversiones en edificios. Se establece un límite a la inversión de 500.00 euros.

Junto a la libertad de amortización en el ISS podríamos referirnos a otros incentivos tales como alguna bonificación en el IBI regulada en algunos municipios. Sin embargo, simplemente se menciona la existencia de esta posibilidad dado que la legislación de los diferentes municipios es muy dispar y muchos de ellos limitan la bonificación a inmuebles que se destinen a vivienda habitual y no a actividades empresariales.

9.3.- Subvenciones por la instalación de placas solares.

En España, existen subvenciones directas para empresas y particulares por instalar placas solares o baterías. Las principales son las recogidas en el Real Decreto 477/2021. La cuantía de la subvención recibida dependerá de la potencia de la instalación y el tamaño de la empresa.

10. I+D+I (INVESTIGACION, DESARROLLO E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA)

Para las empresas que invierten en I+D+I, existen de un lado, bonificaciones en la Seguridad Social para fomentar la contratación de personal investigador, y de otro, deducciones específicas en el Impuesto sobre Sociedades.

Los incentivos se establecen porque el legislador reconoce que es imprescindible fomentar la generación de conocimiento y su aplicación práctica, ya que ello produce un beneficio social colectivo. Es consciente que las actividades de investigación y desarrollo, la innovación y la ciencia son esenciales para el progreso.

10.1.- Rebajas en las cuotas de la Seguridad Social a cargo de la empresa por la contratación de personal investigador.

Es por ello que en 2014 se publica el Real Decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador⁵⁷. El objeto de la norma es claro y así se establece en su artículo primero que además prevé una bonificación del 40% de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes:

“Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto establecer una bonificación del 40 por ciento en las aportaciones empresariales a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes respecto del personal investigador que se determina en el artículo 2, así como regular el procedimiento para su aplicación.

Asimismo, regula el alcance de la compatibilidad de esta bonificación en las citadas cuotas con la deducción a que se refiere el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, para las empresas que se dediquen

⁵⁷ Real Decreto 475/2014, de 13 de junio de 2014 , sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador, BOE núm 144 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-6276>; Última consulta:23/04/2023).

a actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica (en adelante, I+D+i) que sean sujetos pasivos de dicho impuesto.”⁵⁸

Respecto de los requisitos que tienen que cumplir los trabajadores para otorgar el derecho a la bonificación y que se detallan en el artículo 2, son los siguientes:

- Trabajadores incluidos en los grupos 1, 2, 3 y 4 de cotización el Régimen General de la Seguridad Social
- Deben tener carácter exclusivo y deben dedicar la totalidad de su tiempo de trabajo en la empresa a actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológic. A este respecto, se admite que puedan dedicarse a tareas de formación, divulgación o similares hasta un máximo de un 15% de su tiempo.
- El contrato puede ser indefinido, en prácticas o por obra o servicio determinado (en este supuesto con una duración mínima de tres meses).
- Los trabajadores deben haber obtenido el título de “Doctor”.

Respecto de los requisitos que han de cumplir las empresas, la norma en su artículo 4, establece dos:

“a) Cumplir las condiciones exigidas con carácter general para la adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización a la Seguridad Social en el artículo 77 de la Ley 13/1996 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, y en el artículo 29 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

b) No haber sido excluidas del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con

⁵⁸ *Ibis art. 1.*

lo previsto en los artículos 46 y 46 bis del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto”⁵⁹.

10.2. Deducción por I+D+i en el ISS

La LIS prevé deducciones destinadas a fomentar el desarrollo de las actividades de investigación desarrollo e innovación tecnológica.

A efectos del ISS se considerará investigación a “*la indagación original y planificada que persiga descubrir nuevos conocimientos y una superior comprensión en el ámbito científico y tecnológico, y desarrollo a la aplicación de los resultados de la investigación o de otro tipo de conocimiento científico para la fabricación de nuevos materiales o productos o para el diseño de nuevos procesos o sistemas de producción, así como para la mejora tecnológica sustancial de materiales, productos, procesos o sistemas preexistentes*”⁶⁰.

También se considerará actividad de investigación y desarrollo:

“El diseño y elaboración del muestrario para el lanzamiento de nuevos productos. La materialización de los nuevos productos o procesos en un plano, esquema o diseño, así como la creación de un primer prototipo no comercializable y los proyectos de demostración inicial o proyectos piloto, siempre que éstos no puedan convertirse o utilizarse para aplicaciones industriales o para su explotación comercial.

La creación, combinación y configuración de software avanzado, mediante nuevos teoremas y algoritmos o sistemas operativos, lenguajes, interfaces y aplicaciones destinados a la elaboración de productos, procesos o servicios nuevos o mejorados sustancialmente. Se asimilará a este concepto el software destinado a facilitar el acceso a los servicios de la sociedad de la información a las personas

⁵⁹ *Ibis* art. 4.

⁶⁰ Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades, BOE núm. 288 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>; última consulta 24/04/23).

con discapacidad, cuando se realice sin fin de lucro. No se incluyen las actividades habituales o rutinarias relacionadas con el mantenimiento del software o sus actualizaciones menores”⁶¹.

Se considerará innovación tecnológica *“la actividad cuyo resultado sea un avance tecnológico en la obtención de nuevos productos o procesos de producción o mejoras sustanciales de los ya existentes. Se considerarán nuevos aquellos productos o procesos cuyas características o aplicaciones, desde el punto de vista tecnológico, difieran sustancialmente de las existentes con anterioridad.*

Esta actividad incluirá la materialización de los nuevos productos o procesos en un plano, esquema o diseño, así como la creación de un primer prototipo no comercializable, los proyectos de demostración inicial o proyectos piloto, incluidos los relacionados con la animación y los videojuegos y los muestrarios textiles, de la industria del calzado, del curtido, de la marroquinería, del juguete, del mueble y de la madera, siempre que no puedan convertirse o utilizarse para aplicaciones industriales o para su explotación comercial ⁶².

Los siguientes criterios habrán de seguirse para concretar el concepto de innovación tecnológica:

- 1º Novedad o mejora sustancial. No cabe una mejora meramente formal o accesorio.
- 2º La novedad ha de referirse al aspecto tecnológico del proceso o producto.
- 3º No es necesario que se obtenga un nuevo producto o un nuevo proceso que no existiera en el mercado, sino un nuevo producto o proceso que no existiera en el seno de la empresa que lo desarrolla.

A tenor de la legislación vigente la base de la deducción en las actividades de Investigación y Desarrollo vendrá conformada por el importe de los gastos de investigación y desarrollo y, si fuera de aplicación, el importe de las inversiones en elementos de inmovilizado material e intangible, sin incluir los edificios y terrenos.

⁶¹ *Id.*

⁶² *Id.*

En las actividades de Innovación Tecnológica, la base de la deducción estará constituida por el importe de los gastos del período que correspondan a los siguientes conceptos:

“- Actividades de diagnóstico tecnológico tendentes a la identificación, la definición y la orientación de soluciones tecnológicas avanzadas, con independencia de los resultados en que culminen.

- Diseño industrial e ingeniería de procesos de producción, que incluirán la concepción y la elaboración de los planos, dibujos y soportes destinados a definir los elementos descriptivos, especificaciones técnicas y características de funcionamiento necesarios para la fabricación, prueba, instalación y utilización de un producto, así como la elaboración de muestrarios textiles, de la industria del calzado, del curtido, de la marroquinería, del juguete, del mueble y de la madera.

- Adquisición de tecnología avanzada en forma de patentes, licencias, know-how y diseños. No darán derecho a la deducción las cantidades satisfechas a personas o entidades vinculadas al contribuyente. La base correspondiente a este concepto no podrá superar la cuantía de 1 millón de euros.

- Obtención del certificado de cumplimiento de las normas de aseguramiento de la calidad de la serie ISO 9000, GMP o similares, sin incluir aquellos gastos correspondientes a la implantación de dichas normas”⁶³.

En todo caso, la base habrá de minorarse en el importe de las subvenciones que se hayan recibido al objeto de no duplicar una misma medida de apoyo, lo que sucedería si se otorga una subvención (inyección económica directa) y además su importe sirve para conseguir un ahorro en el ISS (ayuda económica indirecta).

Respecto de la cuantía de la deducción, la LIS prevé lo siguiente:

⁶³ *Id.*

- Deducción general: el 25% de los gastos incurridos.
- Un 42% adicional sobre el exceso incurrido en el año en curso sobre la media de los 2 años anteriores. Es decir, en el supuesto de que los gastos de un periodo excedan la media de los 2 años anteriores, se aplica un 25% hasta la media un 42% sobre el exceso.
- Un 17% del gasto de personal por investigadores con cualificación y con adscripción exclusiva a actividades de I+D

Dan derecho a la deducción tanto los gastos incurridos directamente por la empresa con su propio personal como mediante la contratación externa de terceros que presten los servicios⁶⁴.

Además de lo anterior en diciembre de 2022 se aprobó la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, más conocida como "Ley de Startups"⁶⁵. Esta norma incorpora un importante conjunto de medidas dirigidas a facilitar la creación y crecimiento de este tipo de empresas y a promover la inversión en innovación. Para poder acogerse los incentivos fiscales de la ley, las empresas deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 3 a 6 de la misma. El artículo 4 recoge la necesidad de obtener una certificación a ser emitida por ENIS (Empresa Nacional de Innovación) y es necesario que la empresa sea de nueva constitución y que cuente con un proyecto innovador.

Los incentivos fiscales se contemplan en los arts. 7 y 8 de la Ley. Las entidades beneficiarias, tributarán al tipo del 15% durante los cuatro primeros periodos impositivos desde la acreditación como empresa emergente, siempre y cuando se sigan cumpliendo con los requisitos. Además, se podrá solicitar a la Administración Tributaria del Estado el aplazamiento del pago de la deuda tributaria de los dos primeros periodos con base imponible positiva.

⁶⁴ Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades, BOE núm. 288 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>; última consulta 24/04/23).

⁶⁵ Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, BOE núm 306 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-21739>).

10.3. Ayudas directas / Subvenciones

De nuevo a nivel autonómico en casi todas las comunidades se ofrecen subvenciones -algunas financiadas con fondos europeos- para el fomento de actividades de I+D+i. Así por ejemplo Andalucía otorga subvenciones para el fomento “*de conocimientos, tecnologías e innovaciones destinadas a la mejora de procesos y la creación de productos y servicios tecnológicamente avanzados y de mayor valor añadido*” o más específicas para “*el incremento de la competitividad de las empresas a través de la generación e incorporación de conocimientos, tecnologías e innovaciones destinadas a la mejora de procesos y la creación de productos y servicios tecnológicamente avanzados y de mayor valor añadido*”⁶⁶.

Madrid cuenta con la Orden 344/2022, del Consejero de Educación, Universidades, Ciencia y Portavoz del Gobierno, por la que se aprueba el plan estratégico para el año 2022 de las convocatorias de ayudas en materia de investigación⁶⁷.

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo otorga, asimismo, diversas subvenciones.

⁶⁶ Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, BOJA núm 74/2022. (Versión electrónica disponible https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/74/3#:~:text=y%20Trabajo%20Autónomo-,Resolución%20de%2031%20de%20marzo%20de%202022%2C%20de%20la%20Dirección,7%20de%20febrero%20de%202017.)).

⁶⁷ Orden 344/2022, del Consejero de Educación, Universidades, Ciencia y Portavoz del Gobierno, por la que se aprueba el plan estratégico para el año 2022 de las convocatorias de ayudas en materia de investigación. (Versión electrónica disponible https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/open-data/downloads/plan_estrategico_para_el_ano_2022_de_las_convocatorias_de_ayudas_en_materia_de_investigacion_0.pdf).

11. RECICLAJE

11.1. No existe ninguna regulación específica en lo relativo a la Seguridad Social relacionada con incentivos al reciclaje.

11.2. Medidas Fiscales

Aparte de campañas informativas, el fomento del reciclaje en España se ha establecido con la creación de nuevos impuestos: En efecto la Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular recoge en su título VII la creación de dos nuevos impuestos: el impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizable y el Impuesto sobre el depósito de residuos en vertederos, la incineración y la co-incineración de residuos⁶⁸.

De esta forma no existen incentivos fiscales propiamente dichos sino que las empresas B Corp, comprometidas con el reciclaje no se verán afectadas por los nuevos impuestos por ejemplo en la medida en que no utilicen plástico no reutilizable.

11.3. Ayudas directas / subvenciones

Las ayudas directas se dirigen normalmente a instalaciones de reciclaje para fomentar la economía circular, por lo que la generalidad de las empresas no se podrá acoger a las mismas.

⁶⁸ Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, título VII, BOE núm 85 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5809>).

12.- DONACIONES A FUNDACIONES, COLABORACION CON ONGS, PROMOCIÓN CULTURA, DEPORTE, DESARROLLO ZONAS O GRUPOS DESFAVORECIDOS

12.1.- No existen bonificaciones o reducciones en cuota de Seguridad Social para el fomento de este tipo de acciones.

12.2. Dedución en el Impuesto sobre Sociedades

El régimen fiscal se contempla en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. La misma incluye una deducción que pueden aplicar todas las entidades que realicen donativos o aportaciones a las entidades sin fines lucrativos a las que sea de aplicación el régimen fiscal establecido en el Título II de la Ley 49/2002, a universidades y sus colegios mayores adscritos, así como a entidades públicas encargadas de promover la cultura y/o la investigación, como por ejemplo el Instituto Cervantes.

El artículo 20 de la ley de Mecenazgo prevé lo siguiente en cuanto al importe:

“1. Los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades tendrán derecho a deducir de la cuota íntegra, minorada en las deducciones y bonificaciones previstas en los capítulos II, III y IV del Título VI de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, el 35 por 100 de la base de la deducción determinada según lo dispuesto en el artículo 18. Las cantidades correspondientes al período impositivo no deducidas podrán aplicarse en las liquidaciones de los períodos impositivos que concluyan en los 10 años inmediatos y sucesivos.

Si en los dos períodos impositivos inmediatos anteriores se hubieran realizado donativos, donaciones o aportaciones con derecho a deducción en favor de una misma entidad por importe igual o superior, en cada uno de ellos, al del período impositivo anterior, el porcentaje de deducción aplicable a la base de la deducción en favor de esa misma entidad será el 40 por ciento.

2. La base de esta deducción no podrá exceder del 10 por 100 de la base imponible del período impositivo. Las cantidades que excedan de este límite se podrán aplicar en los períodos impositivos que concluyan en los diez años inmediatos y sucesivos”⁶⁹.

12.3. Por lo general, las empresas no son directamente beneficiarias de ningún tipo de subvención sino que las ayudas se otorgan directamente a las organizaciones sin ánimo de lucro.

⁶⁹ Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, art.20, BOE núm 307 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-25039>).

13. CONCLUSIONES

13.1.- El objeto del presente trabajo es, de un lado, acercarnos y comprender mejor que son las empresas con propósito, B Corps o las así llamadas por la ley Sociedades de Beneficio e Interés Común (SBIC). De otro lado, es analizar si estas empresas por el mero hecho de serlo tienen derecho a ayudas fiscales específicas o si deberían tenerlas.

13.2.- Coincidimos con Frederic Laloux ⁷⁰ en que las sociedades tienen capacidad de evolucionar por sí mismas. Tal evolución ocurre cuando una masa crítica de personas cambia de mentalidad y en esta medida existe un claro paralelismo entre la evolución del ser humano y la evolución de las organizaciones.

13.3.- Las B Corp o empresas con propósito surgen, de este modo, paralelamente a una evolución de la sociedad, para responder a una demanda social que busca organizaciones empresariales no sólo movidas por la rentabilidad sino generar un impacto positivo en el entorno, tanto a nivel medioambiental como social. Se enmarcan dentro de la agenda 2030.

13.4.- Las B Corp se reconocen por su actuación en 5 grandes áreas, que son evaluadas:

- Gobernanza (priman la transparencia y la ética)
- Trabajadores (buscan su desarrollo y bienestar)
- Sociedad (persiguen mejorar la sociedad con herramientas como la inclusión, empleo femenino, empleo de personas con discapacidad, ayuda a ONGs, fomento de actividades de I+D+i...)
- Medio Ambiente (tratan de conseguir equilibrio entre la rentabilidad y el respeto medioambiental, utilizando energías renovables y reduciendo la huella de carbono)
- Clientes

⁷⁰ Frederic Laloux, “El Reinventar de las Organizaciones”, Arpa Editores, 2017.

13.5.- B Lab Spain, una fundación privada, es quien actualmente acredita a una empresa como B Corp.

13.6.- A nivel institucional, la Ley 18/2022, de creación y crecimiento de empresas, la llamada "Ley Crea y Crece" ha creado las sociedades de beneficio e interés común (SBIC). Estas sociedades que aún se encuentran pendiente de desarrollo reglamentario se presentan como un subtipo de las sociedades de capital y en la práctica sus requisitos vendrán a asimilarse mucho a los de las B Corps. Sin embargo, serán validadas por la Administración y tendrán un reconocimiento oficial.

13.7.- Pendientes de desarrollo reglamentario, en la actualidad no es posible en la práctica crear una SBIC.

13.8.- Es de esperar que las SBIC requerirán su compromiso en pro del bien e interés común por escrito (probablemente en los Estatutos complementando el objeto social), niveles de transparencia y ética elevados y revisiones y controles periódicos por parte de la autoridad correspondiente.

13.9.- En la actualidad las empresas con propósito no cuentan con ningún régimen fiscal o de ayudas directas específico, como no puede ser de otra manera, en vista de la falta de reconocimiento y supervisión administrativa. En particular, no existen incentivos para los inversores, no existen tipos reducidos ni rentas exentas en el IS, no existen exenciones o bonificaciones en el IBI, no existen exenciones IAE, no existen especiales bonificaciones de la cuota de Seguridad Social a pagar por las empresas ni hay ayudas directas a estas empresas con propósito por el sólo hecho de serlo.

13.10.- Una vez se complete el desarrollo normativo de las SBIC y éstas puedan constituirse, sí podrían beneficiarse de medidas fiscales y ayudas directas especiales. Cuestión diferente es que la creación de un régimen específico para ellas sea procedente.

13.11.- De un lado, este potencial régimen privilegiado vendría justificado por el fomento de las actividades en favor del interés común. Es la postura defendida por algunos políticos y parte de la sociedad civil (por ejemplo, la Asociación Canadiense de Abogados)

13.12.- De otro lado, no podemos olvidar que a la hora de regular el sistema impositivo el Estado debe respetar el principio de neutralidad, evitando distorsionar la competencia.

13.13.- El establecimiento de un régimen fiscal privilegiado para unas entidades con ánimo de lucro, aun cuando persigan el bien común conllevaría un tratamiento desigual de empresas que realizarían las mismas actuaciones en el mismo mercado sólo por el hecho de que unas cuenten con la etiqueta SBIC.

13.14.- Igualmente se estaría sufragando un mayor retorno a los inversionistas mediante ayudas estatales que habrían provocado que la empresa fuera más rentable por recibir fondos públicos, de forma directa mediante subvenciones o indirecta mediante el pago de impuestos reducidos.

13.15.- Esto podría confundir y maquillar la motivación tanto de la empresa como de los inversores que no debería ser otra que la contribución al bien común, a mejorar la comunidad y el medio ambiente. El fin de justicia social podría verse alterado ya que la creación de una SBIC podría simplemente servir de vehículo para la obtención de una mayor rentabilidad artificial sufragada por todos.

13.16.- Asimismo, cualquier esfuerzo del Sector Público en pro de estas entidades significaría detraer esos recursos de otros fines.

13.17.- No sería coherente con el propio objetivo de las B Corp o las futuras SBIC beneficiarse de una menor tributación ya que una de las principales formas de contribuir al bien, equidad y progreso común es el pago de impuestos. Es por eso que, desde esta perspectiva, resulta incoherente la aprobación de un régimen ventajoso precisamente para este tipo de entidades.

13.18.- Las empresas con propósito deben ser capaces, como el resto de las corporaciones, de sostenerse a sí mismas. Para ello, deben atraer capital. En teoría, las B Corp o SBIC deberían ser atractivas para la sociedad, para inversores responsables y comprometidos. Atender a los principios que rigen actualmente las B Corps y que, se prevé, serán similares a los que rijan las SBIC no está

reñido con la rentabilidad. Las memorias 2021 y 2022 elaboradas por B Las Spain muestran que la rentabilidad económica de las B Corps no sólo es posible, sino que aumenta cada año.

13.19.- Conscientes de lo anterior, en el propio Libro Blanco de las Empresas con Propósito (Ediciones La Cultivada 2022)⁷¹ expresamente se rechaza la implementación de un régimen fiscal especial y privilegiado.

13.20.- Se concluye, por tanto, que la a una empresa y/o sus líderes a constituirse como una B Corp o llegado el caso como una SBIC no debe ser perseguir una fiscalidad ventajosa sino otros objetivos tales como:

- formar parte de un movimiento global que persigue construir un mundo más justo mediante una economía sostenible y con valores éticos e inclusivos,
- atraer empleados comprometidos con la empresa, atraer talento
- atraer capital comprometido con los mismos fines
- relación con otras organizaciones con los que se comparten valores
- mejora reputacional, mayor visibilidad del impacto positivo que consigue la empresa
- despertar interés de los consumidores, socios comerciales o prestamistas que se encontrarán eligiendo una empresa o sus productos o servicios con un valor social añadido (si bien este es el aspecto más controvertido)

13.21.- Si bien las empresas con propósito no cuentan con un régimen especial ventajoso a nivel de ayudas, por su propia idiosincrasia, por sus fines sociales y por su manera de hacer las cosas, en la práctica pueden beneficiarse de numerosas ayudas directas (subvenciones) e indirectas (bonificaciones en cuotas de Seguridad Social e incentivos tributarios).

⁷¹ Libro Verde de las empresas con propósito, ediciones La Cultivada 2021 y Libro Blanco de las empresas con propósito, ediciones La Cultivada 2022 (Versión electrónica https://lacultivadaediciones.es/wp-content/uploads/2022/07/Vdef.-Libro-blanco_v5_digital.pdf).

13.22.- En el siguiente cuadro se resumen las ayudas que con frecuencia serán aplicables a las empresas con propósito, distribuidas según el área que fomenten y cuyo desarrollo se ha detallado en

PRINCIPALES AYUDAS DE LA ADMINISTRACION A LAS PRÁCTICAS DE LAS B CORP / SBIC

AREA	ACCION ESPECIFICA	INCENTIVO SEG SOCIAL	INCENTIVO TRIBUTARIO	SUBVENCIONES
TRABAJADORES	Formación Profesional	Bonificaciones en la cuota para fomentar formación	Es gasto deducible, no existen deducciones específicas	Otorgadas por el Ministerio de Educación y CCAA
	Sistemas Previsión Social		Incentivado en la LIS con deducción especial	
MEDIO AMBIENTE	Utilización de energía renovables	No existen bonificaciones específicas	Amortización libre de inversiones que utilicen fuentes de energía renovables	Otorgadas principalmente por CCAA
	Reciclaje	No existen bonificaciones específicas	Las empresas no se verán afectadas por el llamado Impuesto al Plástico y de residuos	Generalmente sólo aplicables a empresas de reciclaje residuos
SOCIEDAD	Investigación y Desarrollo más Innovación	Existen bonificaciones en las cuotas para contratación de personal investigador, con requisitos	- deducción en cuota del IS - Startups con innovación certificadas: tipo reducido IS y aplazamiento flexible	Se otorgan subvenciones estatales y autonómicas
	Donaciones, patrocinio actividades culturales, colaboración ONGs	No existen bonificaciones por colaboración en actividades de mecenazgo	Régimen de deducciones en la Ley 49/2002, del 35% al 40% de la base	Las ayudas se otorgan directamente a las ONG, no a colaboradores
	Contratación de personas con discapacidad	Bonificaciones, importe variable dependiendo grado, edad, tipo contrato ...	Deducciones en la cuota del ISS (9.000 / 12.000 euros)	Otorgadas por las CCAA, importes variables
	Contratación de mujeres	Bonificaciones, importe variable, dependiendo edad...	No existen deducciones específicas	Otorgadas por las CCAA, importes variables
GOBERNANZA	No existen ayudas específicas para fomentar la buena gobernanza, transparencia, ética. Régimen sancionador muy laxo			
CLIENTES	No existen ayudas específicas para potenciar esta area			

apartados anteriores:

14. BIBLIOGRAFÍA

14.1. Legislación

-Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (BOE núm 234 de 29/09/2022; Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-15818>; Última consulta:24/04/2023).

-Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad e inclusión social, art.1, BOE núm 289(Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>).

-Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades, BOE núm. 288 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>; última consulta 24/04/23).

-Orden de 7 de diciembre de 2021, del Consejero de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se declara el importe del crédito presupuestario disponible, tramitado de forma anticipada, destinado a financiar la concesión directa de ayudas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, en el mercado ordinario de trabajo, 2022 (Versión electrónica disponible- Base de datos Aranzadi Instituciones).

-Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, BOJA núm. 74 (Versión electrónica disponible <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/74/3#:~:text=y%20Trabajo%20Aut%C3%B3nomo-Resoluci%C3%B3n%20de%2031%20de%20marzo%20de%202022%2C%20de%20la%20Direcci%C3%B3n,7%20de%20febrero%20de%202017>).

-“Programa de Incentivos a la Contratación Laboral de Desempleados de larga duración RETORNO AL EMPLEO“, Sede Electrónica del Gobierno de Canarias, (Versión electrónica disponible https://sede.gobiernodecanarias.org/empleo/procedimientos_servicios/tramites/4586).

-Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/doue/2016/354/L00037-00085.pdf>).

-Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre de 2022, Disposición adicional decimo séptima, “Libertad de amortización en inversiones que utilicen energía procedente de fuentes renovables” (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-17040>).

-Real Decreto 475/2014, de 13 de junio de 2014, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador, BOE núm 144 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-6276>; Última consulta:23/04/2023).

-Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades, BOE núm. 288 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>; última consulta 24/04/23).

-Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, BOE núm 306 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-21739>).

-Resolución de 31 de marzo de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, BOJA núm 74/2022. (Versión electrónica disponible <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/74/3#:~:text=y%20Trabajo%20Autónomo-Resolución%20de%2031%20de%20marzo%20de%202022%2C%20de%20la%20Dirección,7%20de%20febrero%20de%202017>).

-Orden 344/2022, del Consejero de Educación, Universidades, Ciencia y Portavoz del Gobierno, por la que se aprueba el plan estratégico para el año 2022 de las convocatorias de ayudas en materia de investigación. (Versión electrónica disponible https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/open-data/downloads/plan_estrategico_para_el_ano_2022_de_las_convocatorias_de_ayudas_en_materia_de_investigacion_0.pdf).

-Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, título VII, BOE núm 85 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5809>).

-Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, art.20, BOE núm 307 (Versión electrónica disponible <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-25039>).

14.2. Referencias de Internet

-“Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Naciones Unidas, Impacto Académico (Versión electrónica disponible <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>; Última Consulta: 23/05/2023).

-Presidente B Lab Spain, Web oficial de B Corp (Versión electrónica disponible <https://www.bcorpSpain.es/blog/carta-presidente-espana-empresas-con-proposito>; Última consulta: 25/03/2023).

-Web oficial B Corp, Estatutos Sociales (Versión electrónica disponible <https://www.bcorpSpain.es/faqs>; última consulta 20/05/2023).

-“Il Blog di Beppe Grillo”, Blog oficial del político Beppe Grillo (Versión electrónica disponible <https://beppegrillo.it/benefit-corporation-meno-tasse-alle-aziende-giuste/>; Última Consulta: 28/04/2023).

-Asociación abogados canadienses, Web Oficial (Versión electrónica disponible <https://www.cba.org/Home>).

-Memoria Anual BCorp Spain, Web oficial, 2022 (Versión electrónica disponible https://issuu.com/bcorpSpain/docs/memoria_anual_2022_b_lab_spain).

-“El 81% de las empresas no cumple con la Ley de Inserción Laboral”, EuropaPress, 23/02/16 (Versión disponible en <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-81-empresas-espanolas-no-cumple-ley-insercion-laboral-personas-discapacidad-estudio-20160223173226.html>).

-“El Empleo de las Personas con Discapacidad”, Instituto Nacional de Estadística, 2020, (Versión electrónica disponible https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf; Última consulta: 25/05/2023).

-“La mitad de las empresas en España no garantiza la igualdad salarial”, InfoJobs Noticias, 4 de marzo de 2022 (Versión electrónica disponible <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-mitad-de-las-empresas-en-espana-no-garantiza-la-igualdad-salarial-para-un-mismo-puesto-de-trabajo>).

-“La energía en España”, APPA, Web oficial, Sección de Noticias, 2019, (Versión electrónica disponible <https://www.appa.es/la-energia-en-espana/>).

-“Contrato indefinido. Bonificaciones en caso de discapacidad por edades y sexo”, Web Oficial del SEPE, 2022 (Versión electrónica disponible <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html>]; Última consulta: 26/05/23).

-Web oficial B Corp, Estatutos Sociales (Versión electrónica disponible <https://www.bcorpSpain.es/faqs>; última consulta 20/05/2023).

14.3. Obras doctrinales

-Carroll, A. B., “A history of corporate social responsibility: concepts and practices”, 2008 (Versión electrónica disponible [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2611758](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2611758); Última consulta 22/02/2023).

-Carroll, A. B., “Corporate social responsibility. Business & Society”, p. 268–295 (Versión electrónica disponible https://www.researchgate.net/publication/282441223_Corporate_social_responsibility_Evolution_of_a_definitional_construct; Última consulta 23/02/2023).

-Lee, M.D. P., “A review of the theories of corporate social responsibility”: Its evolutionary path and the road ahead”. International Journal of Management Reviews, p. 53–73 (Versión electrónica disponible <http://57ef850e78feaed47e42->

3eada556f2c82b951c467be415f62411.r9.cf2.rackcdn.com/Min-2008-ReviewOfTheories.pdf;

Última consulta 24/03/2023).

-Freeman, R. E., “A stakeholder theory of the modern corporation”. Perspectives in Business Ethics, p.3-144 (Versión electrónica disponible <http://stakeholdertheory.org/publications>; Última Consulta 22/02/2023).

-Friedman, A. L., & Miles, S., “Developing stakeholder theory”. Journal of management studies, p.12.

-Castaño Ramírez, A. D. & Arias Sánchez, S., “Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: Una revisión sistemática”. Revista Universidad & Empresa, 2001.p.24.

-Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, p. 1-13. (Versión electrónica disponible <https://doi.org/10.1002/csr.132>).

-Dyllick, T., & Muff, K., “Clarifying the Meaning of Sustainable Business: Introducing a Typology From Business-as-Usual to True Business Sustainability”. Organization & Environment, 2016, p.168. (Versión electrónica disponible <https://doi.org/10.1177/1086026615575176>; Última Consulta 24/3/2023).

-Martinez Lafuente, A “Un principio general del Derecho Tributario”, 2023, p.53. (Versión electrónica <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=99233>; Última Consulta 25/02/2023).

-P. Bator, F.W. Hondius, P.K. Lieber, “The Tax Treatment of NGO's: Legal, Fiscal and Ethical Standards for Promoting NGO's and their Activities”, 2004.

-Megías López, J., “Tendencias normativas para un gobierno corporativo sostenible a través de propósito empresarial “, Revista de Derecho Bancario y Bursátil, núm 164, p. 11-59.

-Libro Verde de las empresas con propósito, ediciones La Cultivada 2021 y Libro Blanco de las empresas con propósito, ediciones La Cultivada 2022 (Versión electrónica https://lacultivadaediciones.es/wp-content/uploads/2022/07/Vdef.-Libro-blanco_v5_digital.pdf).

-Musgrave, “Sistemas fiscales”, capítulo 5, 1970,(Versión electrónica disponible en https://www.google.com/search?q=Musgrave,+%281970%29,+Sistemas+fiscales,+capitulo+5&source=lmns&bih=657&biw=1200&rlz=1C5CHFA_enES917ES917&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewiA2463yrb_AhXmnCcCHQpvADAQ_AUoAHoECAEQAA).

-Tyler, J., “Negating the Legal Problem of Having ‘Two Masters’: A Framework for L3C Fiduciary Duties and Accountability,” Vermont Law Review, 2008.

-Goodman, “Why the New Benefit Corporations May Not Prove to Be Truly Socially Beneficial, Business & Professional Ethics Journal”, Marzo de 2016).

-Martínez Lafuente, A., “ Ayudas de Estado”. Revista de Contabilidad y Tributación, CEF (Versión electrónica disponible en <https://revistas.cef.udima.es/index.php/RCyT/article/view/7573>; Última consulta: 25/03/2022).

- Frederic Laloux, “El Reinventar de las Organizaciones”, Arpa Editores, 2017.