

NOVEDADES DE INTERÉS

2022 / Marzo-Abril

Cierre de cuentas

Optimice la factura del Impuesto sobre Sociedades de 2021.

Durante los próximos días las empresas van a cerrar las cuentas de 2021. Y conviene efectuar una revisión completa de la contabilidad y de los incentivos fiscales aplicables, para reducir el Impuesto sobre Sociedades. En materia contable, por ejemplo:

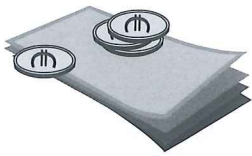
- En lo que respecta a amortizaciones, revisando si se están aplicando los coeficientes máximos permitidos por la ley, o si es posible aplicar la amortización degresiva sobre determinados activos.
- Revisando si se están computando los deterioros de determinados activos (por ejemplo, si la empresa tiene clientes morosos, o si tiene existencias obsoletas), o si existen obligaciones que puedan materializarse en el futuro (provisiones).
- Revisando si los gastos se están computando en el momento en que se devengan. En materia de gastos de personal, por ejemplo, muchas veces es posible periodificar y computar como gasto una parte de las pagas extras del ejercicio siguiente.

Ajustes extracontables

En otros casos los incentivos no se aplican en la contabilidad, sino a través de ajustes en la declaración del Impuesto sobre Sociedades (la libertad de amortización o la amortización doble de pymes, por ejemplo; o las reservas de capitalización y nivelación). En estos supuestos, al cierre del ejercicio debe computarse el impacto que estos ajustes van a tener en el pago del impuesto.

En este número...

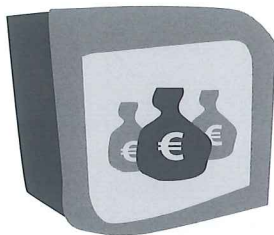
Cierre de cuentas	1	Contratos temporales	5
IVA anterior al inicio de la actividad	2	Contratos formativos	5
Retribuciones en especie	2	Concatenación de contratos temporales	6
Modelo 720 y sanciones	3	Entregadas fuera de plazo	7
Comprobaciones tributarias	4	"Kit digital"	7
Separación e hipoteca	4	Grupos familiares en la empresa	8



SI NO SE INICIA...

En caso de que finalmente la actividad no se inicie, deberá analizarse qué ha pasado con los gastos e inversiones realizados.

En algunos casos será posible mantener la deducción y obtener la devolución; en otros es posible que sea necesario reintegrar el IVA a Hacienda.



NO TRIBUTAN

Utilice las retribuciones en especie que no tributan para que sus empleados obtengan un mayor neto anual.

Les estará aumentando el sueldo de forma indirecta sin que ello implique un aumento de sus costes salariales.

IVA anterior al inicio de la actividad

Es deducible e incluso puede solicitarse su devolución.

Cuando una empresa va a iniciar su actividad, es habitual incurrir en gastos e inversiones por los que se soporta IVA. Pues bien, ese IVA soportado durante esta "fase preparatoria" es deducible si se demuestra que se tenía la intención de iniciar una actividad que, a su vez, da derecho a deducir el IVA.

Dicha intencionalidad puede demostrarse si se hubiesen solicitado las licencias necesarias para llevar a cabo la actividad, por la naturaleza de los bienes y servicios adquiridos, por el tiempo razonable transcurrido entre la adquisición y el inicio de las operaciones... Para reforzar esa prueba, es recomendable presentar una declaración censal "previa al inicio de las operaciones".

Es posible, incluso, solicitar la devolución de ese IVA antes del inicio de las ventas. Por ejemplo, si la fase preparatoria se realiza a finales de año pero las ventas se inician al año siguiente, en la declaración del último trimestre es posible solicitar la devolución.

Nuestros profesionales le ayudarán en la fase preparatoria de su nueva actividad y en todos los trámites que debe realizar.

Retribuciones en especie

Utilícelas para aumentar el salario neto de su plantilla.

Muchas empresas no disponen de presupuesto para aumentar el salario de sus empleados, pero en cambio quieren que la plantilla esté motivada. Pues bien, ofrecer determinadas retribuciones en especie es una buena alternativa para conseguir ambos objetivos.

Por ejemplo, puede proponer que un empleado que gana 30.000 euros en metálico cambie el tipo de retribución y pase a cobrar 27.500 euros en metálico y 2.500 euros en especie.

La ventaja de este cambio está en la tributación. Dado que algunas retribuciones en especie no tributan en el IRPF de los beneficiarios (seguros de enfermedad, cheque transporte, ticket restaurante, servicios de guardería, cursos de formación, etc.), sus trabajadores tendrán un ahorro en el IRPF que se convertirá en un mayor efectivo del que dispondrán cada año (por lo que, indirectamente, será un aumento salarial).

Le indicaremos cómo conseguir que sus empleados tengan una mayor retribución neta sin que aumenten sus costes salariales.

Modelo 720 y sanciones

El Tribunal de Justicia europeo ha anulado las sanciones relacionadas con este modelo.

Las sanciones por no presentar o por presentar fuera de plazo la declaración informativa de bienes y derechos en el extranjero (modelo 720) eran muy elevadas. En concreto:

- En caso de presentación fuera de plazo con requerimiento previo, la sanción era de 5.000 euros por dato o conjunto de datos omitidos, con un mínimo de 10.000 euros.
- Si se dejaba de declarar algún activo adquirido con rentas no declaradas, dichas rentas no prescribían; se debía tributar por ellas (en el IRPF o IS) y era aplicable una sanción sobre la cuota no ingresada del 150%.

Por ello, el Tribunal Europeo ha declarado que dichas sanciones son contrarias al derecho comunitario, ya que suponen una restricción a la libre circulación de capitales. En la práctica:

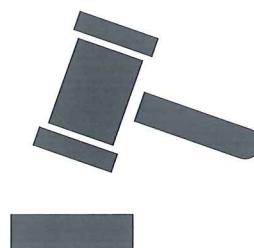
- La obligación de presentar el modelo 720 sigue existiendo, por lo que en marzo de 2022 debe volver a presentarse (en este caso, el relativo al año 2021).
- Hacienda deberá anular todas las regularizaciones derivadas de dicho modelo que todavía no sean firmes (por ejemplo, sanciones recurridas pendientes de resolución).

Declaración de bienes y derechos en el extranjero

La obligación de presentar esta declaración sigue existiendo. Está previsto que se apruebe un régimen sancionador mucho más suave para las infracciones relacionadas con la obligación de presentar este modelo.

En caso de sanciones y liquidaciones firmes (por no haber sido recurridas o por haber sido confirmadas), los contribuyentes afectados todavía tienen la posibilidad de solicitar su devolución, bien acudiendo a un procedimiento de nulidad de pleno derecho o a través de un procedimiento de responsabilidad patrimonial del estado.

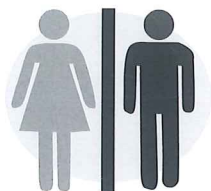
Si fue objeto de sanción por alguna anomalía relacionada con este modelo, nuestros profesionales analizarán si todavía puede realizar algún trámite para que le sea anulada.





COMPROBACIONES

Si su empresa fue objeto de una comprobación limitada y vuelve a tener una revisión, verifique que en este segundo procedimiento Hacienda no se haya excedido en sus atribuciones.



DEDUCCIÓN EN IRPF

El cónyuge que asume el 100% de la hipoteca puede aplicar en su IRPF el 100% de la deducción, aun cuando sea titular de solo el 50% de la vivienda.

Comprobaciones tributarias

Hacienda no puede revisar dos veces la misma situación.

Hacienda puede realizar comprobaciones limitadas, en las que revisa un aspecto concreto de un impuesto. Tras estas comprobaciones, ya no puede volver a revisar esos puntos en una actuación posterior (salvo en algunos casos excepcionales previstos por la ley).

Pues bien, muchas veces la Inspección utiliza de forma incorrecta las excepciones previstas en la norma para justificar que puede volver a revisar un aspecto ya revisado anteriormente:

- Por ejemplo, si en una comprobación limitada Hacienda dispone de determinados datos pero no los verifica, no puede volver a comprobarlos después, aun cuando en esta segunda comprobación se ponga de manifiesto algún error u omisión que hubiera determinado una liquidación adicional.
- Lo mismo sucede si pudo solicitar cierta documentación en la primera comprobación y no lo hizo: no puede solicitarla en una segunda revisión y, con base en ella, considerar que se está en presencia de "nuevos hechos" que permiten retomar la verificación de los temas examinados inicialmente. ¡Debería haber solicitado estos documentos en la primera comprobación!

Separación e hipoteca

¿Quién aplicará la deducción por adquisición de vivienda?

Si un matrimonio está disfrutando en el IRPF de la deducción por adquisición de vivienda habitual y se separa, puede suceder que el juez ordene que el cónyuge que deja la vivienda se siga haciendo cargo del 100% de la hipoteca. En esta situación, Hacienda suele ser restrictiva y solo permite que dicho cónyuge se aplique la deducción sobre el 50% de los pagos (es decir, según su porcentaje de propiedad en la vivienda, aun cuando pague el 100% del préstamo destinado a adquirirla).

Pues bien, el Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) ha declarado que en estos casos el contribuyente que paga el 100% de la hipoteca puede aplicarse el 100% de deducción, aun cuando solo sea titular de una parte del inmueble. Limitar la deducción supondría un enriquecimiento injusto para Hacienda, que estaría restringiendo un beneficio fiscal al que tenía derecho la unidad familiar con anterioridad a la resolución judicial.

Nuestros profesionales le asesorarán sobre las consecuencias fiscales derivadas de una eventual separación matrimonial.

Contratos temporales

Se ha modificado la normativa sobre contratos temporales.

Tras la reforma laboral, los contratos temporales podrán utilizarse en los siguientes supuestos:

- Cuando existan puntas de trabajo que no se repitan cada temporada, que no sean estructurales ni previsibles.
- Para necesidades de duración reducida y de las que se conozca su final (por ejemplo, la organización de un evento de tres semanas). La duración máxima se reduce a 90 días en un año natural, los cuales no podrán ser utilizados de forma continuada, e independientemente del número de trabajadores necesarios para atender las necesidades en cada uno de esos días.
- También podrán utilizarse estos contratos si se producen oscilaciones que, aun siendo fruto de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido (incrementos de actividad o disminución temporal de trabajadores, como ocurre durante las vacaciones).

Se han reducido los supuestos en los que las empresas pueden utilizar la contratación temporal.

Contratos formativos

La reforma laboral también incide en los contratos formativos.

El contrato para la formación y el aprendizaje pasa a denominarse contrato de formación en alternancia. Dentro de los principales cambios, cabe mencionar los siguientes:

- Se eliminan los límites de edad. Si el contrato se suscribe en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 o a través del Sistema Nacional de Empleo, solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años, salvo discapacidad.
- La duración mínima del contrato será de tres meses, y la máxima de dos años.
- El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 65 % durante el primer año ni el 85 % durante el segundo.
- El convenio determinará la retribución para estos trabajadores. En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo respecto de la del grupo profesional correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo. En ningún caso su retribución será inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo

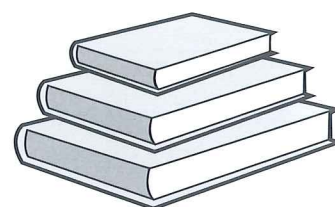
Nuestros profesionales le informarán sobre las novedades introducidas en los contratos formativos.



PROHIBICIONES

En los aumentos temporales de actividad que se repitan cada temporada (por ejemplo, por incremento de ventas durante Navidad), no se podrá utilizar la contratación temporal.

En general, deberá acudir a un contrato fijo-discontinuo.



DESTINATARIOS

Antes de la reforma los contratos para la formación y el aprendizaje sólo se podían utilizar para compatibilizar empleo con formación profesional.

Ahora pueden formalizarse también con quienes cursen estudios universitarios u otras formaciones.

Concatenación de contratos temporales

Se han modificado los umbrales para considerar fijo al trabajador.

Tras la reforma laboral, un trabajador no puede estar contratado en una misma empresa o grupo de empresas, para el mismo o diferente puesto, con dos o más contratos por circunstancias de la producción, durante más de 18 meses dentro de un período de 24. Si se supera este límite, se convertirá en indefinido (y la empresa podrá ser sancionada). Además, el tiempo de contratación a través de una ETT o por otra empresa (en este caso, cuando exista sucesión de empresa o subrogación convencional) sí que se computa a estos efectos.

Como novedad adicional, esta limitación también será aplicable cuando se superen los límites anteriores por puesto de trabajo y no por contratos de un solo trabajador. Así, cuando un puesto de trabajo haya estado ocupado durante más de 18 meses en un período de 24 por varios trabajadores con contrato de duración determinada (incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT), el trabajador que lo ocupe en el momento de superar el umbral adquirirá la condición de indefinido.

Esta novedad aumenta el riesgo de superar los umbrales, ya que puede ser difícil justificar que los puestos ocupados por trabajadores temporales sucesivos son distintos. Para evitarlo, detalle muy bien el puesto de trabajo en el contrato de cada empleado, de forma que pueda justificar que dicho puesto no ha sido ocupado por temporales durante más de 18 meses. Por ejemplo, si contrata a seis empleados como "operarios de taller", indique en sus contratos: "operario taller máquina de corte Cuttex RD-45", "operario taller prensa hidráulica TRX-55", etc.

Reforma laboral

Si un mismo trabajador está contratado de forma temporal durante más de 18 meses dentro de un período de 24, se convertirá en indefinido.



Entregadas fuera de plazo

La fecha de entrega de las mercancías es fundamental.

En las compraventas entre empresas, si el vendedor no entrega la mercancía en el plazo pactado, el adquirente puede optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Puede exigir el cumplimiento (es decir, que se le entregue la mercancía aunque sea tarde).
- O bien puede resolver la compraventa y anular definitivamente el pedido.
- En ambos casos puede reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que sufra.

Si pactó la entrega de una cantidad de mercancía determinada en un plazo concreto y el proveedor sólo puede entregarle una parte, usted puede negarse. No obstante, también puede aceptar la recepción de esa parte (que quedará obligado a pagar en los términos pactados) y, respecto al resto, optar por las dos posibilidades indicadas: exigir que se le entregue –aunque sea tarde– o anular definitivamente el pedido, con indemnización de daños y perjuicios en ambos casos.

Nuestros profesionales le asesorarán en caso de conflictos con clientes y proveedores.

“Kit digital”

Beneficiense de nuevas ayudas para la digitalización.

El “kit digital” es una ayuda directa a pymes, microempresas y autónomos para la implantación de soluciones digitales (mejora de la web y presencia en Internet, análisis de negocio, factura electrónica y oficina virtual, ciberseguridad...) a través de “agentes digitalizadores” (empresas tecnológicas especializadas). Vea algunas de las actuaciones que pueden ser objeto de ayuda:

- Puede obtener subvenciones para implantar documentación digital (facturas, albaranes, contratos electrónicos...), automatizar procesos (pedidos online, almacenes inteligentes...), etc.
- Con el análisis de la información obtenida a través de las redes sociales o del comportamiento de los usuarios en su web podrá conocer las necesidades de sus clientes.
- Ante el auge de los ciberataques, puede obtener subvenciones para el diseño de protocolos de actuación y formación de sus empleados en ciberseguridad.

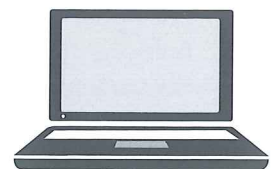
Nuestros profesionales le asesorarán en materia de subvenciones y le ayudarán a preparar la documentación necesaria.



INCIDENCIAS

Otra incidencia habitual es la entrega de mercancías defectuosas.

En estos casos es muy importante manifestar los defectos lo antes posible –nuestros profesionales le indicarán los plazos–, para facilitar una posterior reclamación judicial en caso de conflicto.



SUBVENCIONES

Aproveche las ayudas a la digitalización para automatizar procesos, implantar sistemas electrónicos de facturación o implementar sistemas que le permitan analizar el comportamiento de su clientela.

Grupos familiares en la empresa

Mantenga el equilibrio en los porcentajes de participación.

Cuando un proyecto empresarial pasa a manos de la segunda generación y de las posteriores, las relaciones entre los socios se van haciendo más complejas. Y aunque el control de la entrada de terceros en la empresa estará garantizado a través del derecho de adquisición preferente que pueden ejercer los socios, en estos casos existe otro riesgo: que el equilibrio entre grupos familiares se rompa. Puede suceder, por ejemplo, que uno de los socios perteneciente a un grupo familiar venda sus participaciones a otro u otros socios pertenecientes al otro grupo, rompiéndose la "correlación de fuerzas" entre familias.

Pues bien, esto puede evitarse modificando los estatutos de la empresa. A estos efectos, es posible establecer derechos de adquisición preferente "por grupos familiares". De esta forma:

- Si un socio pretende vender sus participaciones, primero debe ofrecerlas a los socios que sean miembros de su propio grupo familiar.
- Solo después de ese ofrecimiento, y en caso de que nadie adquiera sus participaciones, podrá ofrecerlas a los socios que sean miembros del otro grupo familiar.
- Y, finalmente, si nadie adquiere las participaciones y tampoco las adquiere la sociedad, ya podrá venderlas a un tercero.

Modificación de estatutos

Para garantizar ese equilibrio es necesario modificar los estatutos. Nuestros profesionales le indicarán en qué términos deben modificarse para mantener los porcentajes de participación de cada familia.



ASESORÍA JURÍDICA - LABORAL - FISCAL - CONTABLE - ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Ofrecemos asistencia y asesoramiento integral en el campo empresarial y privado. Nos caracterizamos por nuestro sentido del deber y nuestra ética profesional. Prestamos un servicio ágil, rápido y personalizado a un coste asequible y con la atención requerida.

*Porque nuestra misión es crecer junto
a nuestros clientes, ahora estamos mucho
más cerca.*



VICTORIA GESTIÓN ASESORES S.L.



NUEVA DIRECCIÓN:

AVDA. MANUEL AGUSTÍN HEREDIA, 8. 1.º DCHA. 29001 MÁLAGA TEL: 952 60 38 06 / 60 08 10 / 606 45 38 33
FAX: 952 22 40 18 - info@victoriagestion.es - www.victoriagestion.es