

## NOVEDADES DE INTERÉS

2024 / Noviembre-Diciembre

### Amortización de activos

**No caiga en la rutina de amortizar sus activos siempre de forma lineal.**

La mayoría de las empresas amortizan sus activos de forma lineal, aplicando el coeficiente máximo previsto en las tablas publicadas por Hacienda. Pero en ocasiones es posible aplicar coeficientes superiores, lo que permite amortizar el activo más rápidamente y conseguir ahorros financieros. Por ejemplo:

- *Activos de segunda mano.* Si se dispone del valor inicial, es posible incluso hacer diversos cálculos y escoger aquél que sea más beneficioso para la empresa.
- *Activos utilizados durante más de un turno de trabajo* (sin que ello implique necesariamente que la empresa tenga implantado el trabajo a turnos).
- *Determinados activos que, por su mayor depreciación durante los primeros años de utilización, pueden ser amortizados de forma degresiva* (existen diversas formas de cálculo de este tipo de amortización, de modo que la empresa puede escoger también el que más le convenga).

#### Empresas de reducida dimensión

Las empresas de reducida dimensión, además, pueden aplicar multiplicadores sobre los coeficientes de amortización aprobados por Hacienda, o incluso aplicar la libertad de amortización si cumplen ciertos requisitos de aumento y mantenimiento de plantilla. Ello les permite diferir todavía más el pago de impuestos.

#### En este número...

Amortización de activos . . . . .	1	Causa del contrato temporal . . . . .	5
Regularización de retenciones . . . . .	2	Incapacidad permanente . . . . .	5
Aplazamiento de deudas . . . . .	2	Mal uso del crédito horario . . . . .	6
Renuncia a la herencia . . . . .	3	Conformidad con las mercancías . . . . .	7
Facultades de la Inspección . . . . .	4	Socio acreedor y concurso . . . . .	7
IVA y contratos públicos . . . . .	4	Usufructo de participaciones y voto . . . . .	8



## MODIFICACIÓN

Si la regularización deriva de un cambio en las circunstancias personales del trabajador, la empresa la realizará en la siguiente nómina, siempre que haya sido informada de tales cambios con al menos cinco días de antelación a la fecha de su confección.



## PLAZOS MÁXIMOS

Si no puede asumir los pagos en los plazos que suele conceder Hacienda, solicite unos superiores.

Eso sí: demuestre que estos nuevos plazos se ajustan mejor a sus previsiones de tesorería, de forma que resulte razonable que podrá hacerles frente.

## Regularización de retenciones

**El último trimestre del año deben realizarse cada mes.**

Su empresa debe modificar el tipo de retención aplicable en la nómina de sus empleados si se modifican las circunstancias que se tuvieron en cuenta a la hora de calcularlo (los rendimientos previstos o su situación personal).

Dicha modificación debe hacerse a partir del momento en el que se produzcan los cambios. No obstante, para simplificar el trabajo administrativo, Hacienda permite que se haga de forma trimestral –a partir del día 1 de los meses de abril, julio y octubre–, respecto de las variaciones que se hayan producido en los trimestres inmediatamente anteriores a dichas fechas.

Sin embargo, en el último trimestre del año esta opción no es válida, de modo que la regularización debe realizarse cada mes. Ello es así porque las regularizaciones efectuadas cerca del final del año pueden tener un impacto significativo en el importe líquido a satisfacer, y la regularización mensual “suaviza” tal impacto para los trabajadores.

*Consúltenos las dudas fiscales que se le planteen. Nuestros profesionales le atenderán con rapidez y solvencia.*

## Aplazamiento de deudas

**Recuerde los plazos que suele conceder Hacienda.**

La cuantía máxima de las deudas que Hacienda permite aplazar de forma automática y sin aportación de garantías es de 50.000 euros. Y los plazos máximos de fraccionamiento de las deudas que no superan esa cantidad son, según las instrucciones internas existentes en la Administración Tributaria, de hasta 24 meses para personas físicas y de hasta 12 meses para personas jurídicas.

No obstante, puede suceder que estos plazos resulten inasumibles para algún contribuyente. En ese caso, algunos tribunales consideran que el afectado tiene derecho a solicitar un calendario de pagos al que pueda hacer frente. Y Hacienda, por su parte, debe concederle unos plazos de fraccionamiento acordes con su capacidad de pago y sus circunstancias personales.

*Si necesita aplazar el pago de algún impuesto, nuestros profesionales le ayudarán a realizar los trámites oportunos.*

## Renuncia a la herencia

**Verifique cómo está redactado su testamento.**

En ocasiones un heredero puede plantearse la renuncia a la herencia que le corresponde para que sean sus propios hijos –nietos del causante– quienes reciban los bienes correspondientes (por ejemplo, porque ya tiene un patrimonio importante y no necesita los bienes que le corresponden en la sucesión). En estos casos:

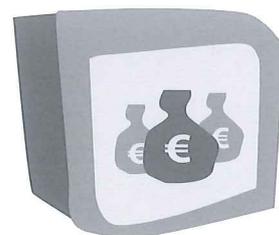
- Si renuncia a favor de personas determinadas (sus hijos), se considera que hay dos transmisiones: una primera entre el causante y él mismo (por la que Hacienda exigirá el Impuesto sobre Sucesiones), y otra entre él y sus hijos (como si el renunciante donase los bienes a sus hijos después de heredarlos). Por tanto, esta forma de renunciar puede tener costes fiscales importantes.
- Si renuncia de forma pura y simple, en cambio, se considera que ya deja de ser heredero, y sus hijos pasarán a ser los nuevos herederos del abuelo. Por tanto, existirá una única transmisión y el coste fiscal no se duplicará.

No obstante, para que esta renuncia pura y simple tenga los efectos indicados es importante que exista testamento y que éste señale que, en caso de renuncia, se produce la sustitución vulgar a favor de los descendientes del renunciante por toda la parte que le corresponda. Si no existe esta cláusula, podría suceder que fuesen los restantes herederos (los hermanos del renunciante, por ejemplo) los que se beneficiasen de la parte renunciada, y no los nietos.

### Testamento

La forma en que esté redactado el testamento puede afectar al coste fiscal global de la sucesión. Y también puede influir en ese coste el hecho de dejar bienes concretos a uno o varios herederos determinados (lo que se denomina “legado”) o la incorporación de los nietos u otros parientes a la sucesión.

*Nuestros profesionales analizarán su situación patrimonial y familiar y le propondrán las alternativas fiscales más favorables a la hora de transmitir su patrimonio por herencia o donación.*





### "CITA PREVIA"

En estos registros Hacienda puede examinar libros y registros contables, soportes informáticos, contratos, facturas y otros documentos con relevancia tributaria.

Pero la Inspección no puede llevar a cabo interrogatorios. Si quiere entrevistar a sus empleados o directivos, debe citarlos previamente.



### OFERTAS COMERCIALES

Indique el IVA aplicable en todas sus ofertas comerciales. Nuestros profesionales le indicarán cómo hacerlo para evitar controversias con el destinatario, especialmente si es un particular o una administración pública.

## Facultades de la Inspección

**El inspector no puede interrogar a empleados o directivos.**

Si la Inspección de Hacienda se presenta en su empresa con la intención de acceder a sus dependencias, usted –como administrador o representante– tiene un deber genérico de colaboración. No obstante, el acceso no es ilimitado:

- Si el inspector sólo presenta la autorización del delegado de Hacienda, podrá negarle el acceso a las dependencias que se consideran "domicilio constitucionalmente protegido". En el ámbito de la empresa se consideran "domicilio constitucionalmente protegido" aquellas dependencias que constituyen el centro de dirección o bien que sirven para la custodia de documentos o soportes preservados frente a terceros (contabilidad, libros registro, ordenadores que sirven para dirigir la empresa...).
- Para acceder al "domicilio constitucionalmente protegido" el inspector debe exhibir una autorización judicial.

Una vez que el inspector acceda a sus dependencias, indique a sus empleados que colaboren facilitando documentos, ayudando a abrir ordenadores, a localizar archivos, etc., pero que no contesten preguntas sobre sus funciones u otros aspectos de la empresa, y menos aún que admitan ser interrogados.

## IVA y contratos públicos

**Sea cuidadoso en el precio indicado en sus ofertas comerciales.**

Si su empresa presenta una oferta a un cliente y no indica nada en materia de IVA, se aplican las siguientes reglas:

- Si el destinatario es otra empresa, la regla general es que el IVA se añade a la operación y se repercute sobre el precio pactado.
- Si el destinatario es un particular, en cambio, el IVA se considera incluido en el precio, y usted deberá detraerlo de sus honorarios e ingresarlo en Hacienda. La normativa protege a los consumidores, y obliga a las empresas a indicar de forma clara y comprensible el precio total del servicio, incluidos los impuestos.
- Si el destinatario es una administración pública, la regla es similar a la indicada para los particulares. Se considera que la oferta realizada a la Administración ya incluye el IVA (aunque éste no aparezca reflejado de forma expresa). Y si presenta una oferta con IVA pero calculado con un tipo de gravamen erróneo, el precio cierto del contrato no puede variar: deberá emitir sus facturas con el tipo correcto, pero sin alterar el precio cierto (precio final) inicialmente ofertado.

## Causa del contrato temporal

**La causa de temporalidad debe justificarse por escrito.**

El contrato temporal por circunstancias de la producción debe expresar con precisión la causa y las circunstancias que lo justifican. También debe constar el carácter temporal de la contratación, su duración y el trabajo que va a desarrollar el empleado.

Respecto a la causa, no son válidas las cláusulas genéricas o aquéllas cuyo contenido no sea lo suficientemente concreto y claro; no basta con alegar acumulación de tareas. Si no se puede demostrar que realmente existe esa acumulación, el contrato se considerará indefinido, y su extinción equivaldrá a un despido improcedente.

Desde diciembre de 2021 todos los contratos de trabajo se presumen celebrados por tiempo indefinido, de forma que la contratación temporal es una excepción y la validez de las causas de temporalidad se interpreta de forma más restrictiva: los contratos celebrados sin especificación suficiente de la causa se convierten en contratos por tiempo indefinido, sin que sea necesario que se haya cometido fraude de ley o haya habido negligencia de la empresa.

*Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda respecto a la contratación temporal.*

## Incapacidad permanente

**¿Qué sucede si se declara y quedan vacaciones pendientes?**

El derecho al disfrute de las vacaciones no puede sustituirse por retribución, salvo que el contrato laboral se extinga (ya sea por dimisión, despido u otra causa) durante el año natural y antes del disfrute de todas las vacaciones devengadas. En ese caso:

- La empresa debe abonar el salario de estos días de vacaciones generados y no consumidos.
- Asimismo, durante esos días debe mantener al trabajador en situación asimilada al alta, e ingresar las cuotas correspondientes a la Seguridad Social.

Si el fin de contrato se produce por el reconocimiento de una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la empresa debe actuar de la misma forma. No obstante, si dicho reconocimiento incluye una previsión de posible mejoría, debe esperar a que concluya el plazo de dos años sin reincorporación para liquidar las vacaciones (los tribunales exigen que dicha previsión de mejoría sea notificada a la empresa de forma expresa por el INSS).

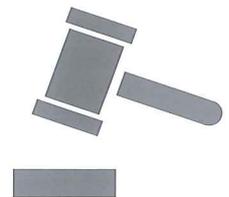
*Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda respecto a la incapacidad permanente y la extinción del contrato.*



### INSUBSANABLE

Antes se permitía justificar en juicio la validez de la causa de temporalidad aunque no se hubiese indicado suficientemente en el contrato.

Ahora esa falta de especificación es insubsanable (ni siquiera en juicio), por lo que la relación laboral pasa a tener carácter indefinido.



### EXTINCIÓN

Si a un trabajador, tras un período de IT, se le reconoce una incapacidad permanente (IP) absoluta o gran invalidez por resolución firme y sin previsión de mejora, la empresa puede extinguir su contrato sin pago de indemnización alguna.

## Mal uso del crédito horario

**Sólo puede sancionar si acredita un incumplimiento del representante.**

El crédito horario del que disponen los representantes de los trabajadores sólo se puede utilizar para realizar funciones de representación y, si no se gasta dentro del mes, se pierde (salvo que el convenio prevea la acumulación durante el año).

Si la empresa sospecha que un delegado de personal o un miembro del comité de empresa utiliza esas horas para fines ajenos a sus funciones de representación, debe tener en cuenta varios aspectos:

- En general, el uso del crédito horario no requiere autorización previa de la empresa. No obstante, el empleado deberá preavisar (la ley no contempla un preaviso mínimo, pero es razonable exigir tres o cuatro días para que la empresa se pueda organizar).
- En caso de que existan causas organizativas (y de entidad) que lo justifiquen, la empresa podrá denegar el permiso (eso sí, proponiendo una fecha alternativa para que el afectado no alegue vulneración de derechos).
- La empresa podrá exigir al delegado un justificante de la ausencia (por ejemplo, un documento sellado por el sindicato). Si le solicita dicho justificante y él no se lo entrega, lo puede sancionar por ausencia injustificada (siempre que se pueda demostrar su negativa a acreditar los motivos de su ausencia).

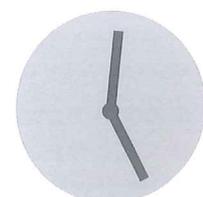
En cualquier caso, se presume que los representantes de los trabajadores usan correctamente el crédito horario. Por tanto, para poder sancionar un uso indebido es la empresa quien deberá acreditar tal situación. Por ejemplo, no es válido contratar un detective para vigilar de forma genérica a su empleado cada vez que utilice el crédito (por si acaso "lo pilla"). Contrátelo sólo si sospecha que está haciendo de él un uso incorrecto (porque, por ejemplo, expone en las redes sociales que va al gimnasio en horas coincidentes con las del crédito).

### Sanción

Una vez que pueda demostrar el incumplimiento, acuda a su convenio y sancione según lo establecido en éste, pero evite la sanción máxima de buenas a primeras (sancione con una amonestación o con una suspensión de empleo y sueldo, por ejemplo).

Si hay reincidencia, ya podrá incluso acudir al despido alegando que esa conducta es sostenida en el tiempo.

*Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda que tenga respecto a garantías y límites de los representantes de sus trabajadores.*



## Conformidad con las mercancías

**El plazo para reclamar varía en función del defecto...**

Firmar un albarán demuestra que se ha recibido la mercancía, pero no implica necesariamente conformidad, salvo que los defectos sean evidentes por estar a la vista o ser fácilmente detectables.

En tal caso, la disconformidad debe manifestarse en el momento de la recepción (o, cuando las mercancías vengan embaladas, en el plazo de cuatro días). Ahora bien, si las mercancías deben ser objeto de montaje o prueba, el plazo de reclamación es de 30 días.

Si la reclamación inmediata resulta infructuosa, se podrá acudir a la vía judicial. A estos efectos:

- Si reclama por vicios ocultos (por ejemplo, el material del que están hechas unas piezas las hace menos resistentes), el plazo para reclamar ante los tribunales es de seis meses a contar desde la recepción de las mercancías.
- En cambio, si el defecto es de tal magnitud que hace que la mercancía sea inapropiada para su uso –algo que deberá acreditar–, el plazo de reclamación es de cinco años (aunque puede variar en algunas comunidades autónomas).

*Nuestros asesores estudiarán su caso y le informarán sobre las reclamaciones e indemnizaciones que puedan ser aplicables.*

## Socio acreedor y concurso

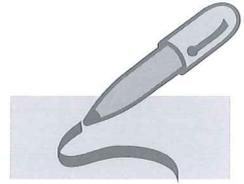
**¿Qué derechos tiene el socio acreedor en caso de concurso?**

Cuando una sociedad cae en concurso debe seguir pagando las deudas que se devengan con posterioridad, ya que lo que se pretende es que se recupere de la situación económica adversa.

Respecto a las deudas anteriores a la declaración de concurso, el orden de pago es el siguiente:

- Primero se satisfacen los créditos con privilegio, sea especial (los garantizados con hipoteca o prenda) o general (créditos públicos –hasta el 50%–, algunos créditos laborales...).
- A continuación, los créditos ordinarios (por exclusión, todos los que no quepan en ninguna otra categoría).
- Y finalmente se satisfacen los créditos subordinados, que son aquéllos cuyo titular es una persona especialmente relacionada con la concursada (familiares, socios, administradores...), así como créditos por intereses, recargos, etc.

*Si usted es acreedor de una empresa en concurso, nuestros asesores velarán por el reconocimiento y cobro de su crédito.*



### RECLAMACIÓN

Podrá reclamar que se cumpla el contrato o que éste quede sin efecto, con indemnización de daños y perjuicios en ambos casos.

Si la cuantía de la indemnización no está prevista en el contrato, sólo podrá reclamar los daños y perjuicios que pueda cuantificar y demostrar.



### ORDEN DE COBRO

Si existe liquidez suficiente para pagar todos los créditos de un mismo grupo, se pagarán y se pasará al grupo siguiente.

Cuando la liquidez no alcance para un grupo concreto, los créditos se pagarán a pro-rata dentro de dicho grupo.

## Usufructo de participaciones y voto

**En principio, el derecho de voto corresponde al nudo propietario.**

Cuando existe un usufructo sobre las participaciones de una SL, el nudo propietario ostenta los derechos políticos (asistir y votar en las juntas de socios, ejercer el derecho de información...) y el usufructuario los económicos (básicamente, percibir los dividendos). Ello, salvo que los estatutos establezcan otra cosa.

Si los estatutos no dicen nada y se desea que sea el usufructuario quien ejerza el derecho de voto, existen diversas alternativas:

- Que el nudo propietario asista y vote en junta según lo que le haya indicado el usufructuario. De ser así, éste podrá reclamar al nudo propietario si vota en otro sentido, pero el voto será válido y la sociedad no se verá afectada.
- Que el usufructuario represente al nudo propietario en la junta. Ahora bien, en las SL sólo pueden actuar como representantes ciertas personas y, en general, es necesario que la representación se haga junta por junta, por lo que es una solución poco práctica.
- O bien que los estatutos se modifiquen para que permitan que sea el usufructuario quien emita el voto. Ello requerirá el voto favorable de más de la mitad de los votos correspondientes a las participaciones en las que se divida el capital (salvo que los propios estatutos prevean un cuórum más alto) y el voto favorable del nudo propietario.

### Modificación de estatutos

Si se desea que sea el usufructuario quien ejerza el derecho de voto, lo más práctico es que se modifiquen los estatutos sociales previendo dicha posibilidad.

*Nuestros asesores estudiarán su caso y le informarán de la solución más práctica y cómo implementarla en su situación concreta.*



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