

## ARTÍCULO

### Ventajas del seguro médico

#### ¿Qué ventajas fiscales tiene el pago de un seguro médico a los trabajadores?

El pago de seguros médicos como retribución en especie goza de un tratamiento fiscal muy interesante, que supondrá ahorros para el empleado. En concreto:

- El trabajador no tendrá que integrar en su IRPF las primas satisfechas por la empresa hasta el límite de 500 euros por persona asegurada (pudiendo ser asegurados el mismo empleado, su cónyuge y sus hijos).
- Este límite se eleva a 1.500 euros si la persona asegurada es discapacitada.

Para que este tratamiento favorable sea de aplicación, es preciso que sea la propia empresa la que contrate el seguro y figure como tomadora de éste. No es válido, por tanto, que la empresa satisfaga una suma en efectivo al trabajador para que éste contrate el seguro, o que resarza al trabajador el coste de dicho seguro pagado por él. En estos casos las sumas satisfechas son una retribución dineraria plenamente sujeta al IRPF, y no disfrutan de exención.

#### Otros gastos médicos

Los trabajadores tampoco deben tributar por las ayudas que la empresa les satisfaga para hacer frente a gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social. Por ejemplo, gastos por compra de gafas graduadas o tratamientos de odontología.

## ARTÍCULO

## Contrato de distribución con depósito

**Tiene ventajas tanto para el fabricante como para el propio distribuidor.**

Normalmente, en los contratos de distribución el distribuidor compra el producto al fabricante para revenderlo, por lo que se produce un traslado de la propiedad. En cambio, en un contrato de distribución con depósito, el distribuidor recibe los productos y los guarda en depósito (sin pagar el precio, por lo que la propiedad sigue siendo del suministrador). En el momento en el que el distribuidor tenga un encargo, pagará el precio, adquirirá la propiedad y revenderá la mercancía al adquirente final (también pueden establecerse liquidaciones periódicas, según las mercancías vendidas en cada período).

Para el distribuidor, recibir las mercancías en depósito tiene ventajas, ya que no las paga hasta que las ha vendido y, además, puede devolver las que finalmente no venda (aunque suelen pactarse unos mínimos y determinadas condiciones para que ello sea posible). El fabricante, por su parte, reduce sus necesidades de espacio para almacenamiento.

Eso sí: es importante prevenir riesgos, especialmente en caso de concurso del distribuidor. Así, conviene especificar en el contrato que el distribuidor no es el propietario de los bienes, que el producto se almacenará en las instalaciones del distribuidor siguiendo las pautas del fabricante suministrador y que se aplicará la práctica FIFO (primero en entrar, primero en salir) para evitar que los productos caduquen o queden descatalogados.

### Identificación

Las mercancías en depósito deben quedar correctamente identificadas, sin mezclarse con otras, y conviene llevar un inventario muy preciso mediante sistemas que faciliten la identificación (códigos QR/códigos de barras) de cada producto. De esta forma, en caso de concurso de acreedores del distribuidor, se podrán identificar con mayor facilidad los bienes del concursado, para excluir los que no le pertenecen de la masa activa.

## ARTÍCULO

## Compensación de deudas

**En un concurso de acreedores es posible realizarla.**

En ocasiones existen deudas y créditos recíprocos entre empresas. Pues bien, si una de ellas presenta concurso de acreedores, la ley permite hacer una compensación, siempre que:

- Ambas deudas sean líquidas, vencidas y exigibles.
- Ambos sean el deudor principal el uno del otro.
- Que ninguno haya comunicado al otro estar disconforme con la deuda reflejada en las facturas.

En un caso así, la empresa solvente (la que no ha presentado el concurso de acreedores) debe informar a la Administración Concursal de que existen estas deudas recíprocas y que, cumpliéndose los requisitos indicados, debe proceder a su compensación. Por ejemplo, si la empresa solvente le debe a la concursada 5.000 euros y ésta a su vez le debe a la empresa solvente 7.000 euros, se reconocerá un derecho de crédito por 2.000 euros a favor de esta última.

*Nuestros asesores estudiarán su caso y le informarán de cómo puede solicitar la compensación de deudas en sede concursal.*



## CONCURSO

Si se comunica el crédito frente a la concursada sin haber solicitado la compensación, igualmente es posible la compensación siempre que los requisitos para realizarla existiesen antes del concurso.

## ARTÍCULO

## La insolvencia no es suficiente...

... para derivar responsabilidad solidaria al administrador.

Cuando una sociedad entra en situación de insolvencia, debe presentar concurso de acreedores. De lo contrario, el administrador no estaría cumpliendo con las obligaciones inherentes a su cargo. Ahora bien, el hecho de no presentar concurso no es razón suficiente para que se pueda iniciar un expediente de derivación de responsabilidad solidaria contra el administrador.

La responsabilidad solidaria de los administradores nace cuando, existiendo causa de disolución, éstos no cumplen las obligaciones que la ley les impone. Y, aunque a menudo se solapan, disolución e insolvencia son distintas:

- *Disolución.* Una sociedad debe disolverse cuando se encuentra en uno de los supuestos que marca la ley: cese en el ejercicio de su actividad, conclusión o imposibilidad de conseguir el fin social, paralización de sus órganos sociales, pérdidas que reducen el patrimonio neto por debajo de la mitad del capital social sin que se regularice la situación, etc.
- *Insolvencia.* Se da cuando una persona física o jurídica no puede atender al pago regular de sus obligaciones; es decir, puede existir insolvencia –imposibilidad de atender los pagos– sin que exista causa de disolución.

### RESPONSABILIDAD

La responsabilidad solidaria de los administradores nace cuando, existiendo causa de disolución, éstos no cumplen las obligaciones que la ley les impone.

## ARTÍCULO



## Tiempo de trabajo efectivo

### ¿Qué ocurre cuando un trabajador está obligado a estar a disposición de la empresa?

Según la normativa comunitaria, se considera tiempo de trabajo todo el período durante el cual su trabajador permanezca en su puesto de trabajo a disposición de la empresa y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. El período de descanso, por tanto, es aquel que no sea tiempo de trabajo efectivo. Es decir, son situaciones contrapuestas: o bien su trabajador se encuentra en su tiempo de trabajo, o bien en su período de descanso.

La legislación española no define los criterios para diferenciar entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso, motivo por el cual debe atenderse a los criterios establecidos por la jurisprudencia comunitaria del TJUE, que considera que deben concurrir tres criterios para entender que estamos ante tiempo de trabajo efectivo:

- El trabajador debe permanecer en el lugar en el que desarrolla su trabajo.
- El trabajador debe estar a disposición del empleador.
- El trabajador debe encontrarse ejerciendo su actividad y sus funciones o tareas; es decir, debe estar prestando servicios efectivos para la empresa.

En la práctica, son los tribunales los que, en caso de conflicto, determinan si concurren estos criterios. Se considera tiempo de trabajo, por ejemplo, aquel destinado al desplazamiento en caso de tener que realizar la prestación de servicios en un lugar distinto al centro de trabajo habitual, o el destinado a formación de prevención de riesgos laborales obligatoria. Por el contrario, no se considera tiempo de trabajo efectivo la pausa para el café o el tiempo necesario para ponerse el uniforme.

### Registro de jornada

Recuerde que las empresas están obligadas a registrar la jornada diaria (hora de inicio y de finalización de la jornada diaria de trabajo), por lo que es muy importante diferenciar correctamente el tiempo de trabajo efectivo del tiempo de descanso, a los efectos de realizar un correcto registro y control de la jornada.

*Nuestros profesionales le informarán sobre los criterios concretos que valoran los tribunales para determinar los períodos de tiempo de trabajo efectivo.*

## ARTÍCULO



## Tiempo de trabajo efectivo

### ¿Qué ocurre cuando un trabajador está obligado a estar a disposición de la empresa?

Según la normativa comunitaria, se considera tiempo de trabajo todo el período durante el cual su trabajador permanezca en su puesto de trabajo a disposición de la empresa y en ejercicio de su actividad o de sus funciones. El período de descanso, por tanto, es aquel que no sea tiempo de trabajo efectivo. Es decir, son situaciones contrapuestas: o bien su trabajador se encuentra en su tiempo de trabajo, o bien en su período de descanso.

La legislación española no define los criterios para diferenciar entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso, motivo por el cual debe atenderse a los criterios establecidos por la jurisprudencia comunitaria del TJUE, que considera que deben concurrir tres criterios para entender que estamos ante tiempo de trabajo efectivo:

- El trabajador debe permanecer en el lugar en el que desarrolla su trabajo.
- El trabajador debe estar a disposición del empleador.
- El trabajador debe encontrarse ejerciendo su actividad y sus funciones o tareas; es decir, debe estar prestando servicios efectivos para la empresa.

En la práctica, son los tribunales los que, en caso de conflicto, determinan si concurren estos criterios. Se considera tiempo de trabajo, por ejemplo, aquel destinado al desplazamiento en caso de tener que realizar la prestación de servicios en un lugar distinto al centro de trabajo habitual, o el destinado a formación de prevención de riesgos laborales obligatoria. Por el contrario, no se considera tiempo de trabajo efectivo la pausa para el café o el tiempo necesario para ponerse el uniforme.

### Registro de jornada

Recuerde que las empresas están obligadas a registrar la jornada diaria (hora de inicio y de finalización de la jornada diaria de trabajo), por lo que es muy importante diferenciar correctamente el tiempo de trabajo efectivo del tiempo de descanso, a los efectos de realizar un correcto registro y control de la jornada.

*Nuestros profesionales le informarán sobre los criterios concretos que valoran los tribunales para determinar los períodos de tiempo de trabajo efectivo.*

## ARTÍCULO

## Excedencia voluntaria

**Vea cómo actuar si algún trabajador la solicita.**

Cualquier trabajador con al menos un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No existe un plazo legal para preavisar al empresario. Si el convenio aplicable tampoco establece nada, es recomendable que el trabajador preavise con 15 días de antelación, de manera que el empresario pueda tomarse un plazo lógico y suficiente para estudiar la solicitud y contestar la petición.

En este sentido, no se puede disfrutar la excedencia voluntaria de manera unilateral. Si el empresario se niega a reconocer su derecho o no responde a su solicitud, el trabajador podrá solicitar su reconocimiento ante la jurisdicción social, pero no podrá comenzar a disfrutarla hasta que no sea reconocida por parte del empresario o de los tribunales.

*Nuestros profesionales le informarán sobre cómo actuar en caso de solicitudes de excedencia voluntaria.*



### SIN RESERVA DE PUESTO

El trabajador conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, pero no gozará de reserva de su puesto de trabajo, salvo que esto se pacte de manera individual o venga establecido en el convenio colectivo aplicable.

## ARTÍCULO

## Permiso retribuido

### ¿Puede su inicio coincidir con un día de descanso?

Los permisos retribuidos son interrupciones remuneradas del tiempo de trabajo que están previstas en la ley o en el convenio colectivo de aplicación, y a las que sus empleados tienen derecho siempre que justifiquen la existencia de la causa correspondiente.

Respecto al disfrute de dichos permisos, los tribunales han señalado lo siguiente:

- El inicio del cómputo de los permisos remunerados debe comenzar en un día laborable para el trabajador y no natural, dado que se trata de una ausencia retribuida.
- Si el día en el que se produce el hecho que da lugar al permiso no es un día de prestación de servicios, el inicio del permiso en cuestión empezará el siguiente día laborable.
- Si el hecho que da lugar al permiso solicitado por su trabajador le coincide con un período de vacaciones o de incapacidad temporal, el disfrute del permiso se perderá, salvo que su convenio colectivo disponga otra cosa o se haya pactado expresamente lo contrario.



### FECHA DE INICIO

Como norma general, el inicio del disfrute de los días de permiso retribuido debe ser en día laborable, a no ser que el convenio establezca lo contrario o que se haya pactado expresamente de forma colectiva algo distinto con los trabajadores.





## REBAJA

Desde el 1 de julio y hasta finales de año, Hacienda ha reducido el IVA de la electricidad al 5%.

## ARTÍCULO

### Reducción del IVA de la electricidad

**Se ha reducido de forma transitoria en determinados supuestos.**

De forma transitoria, desde el 1 de julio y hasta el 31 de diciembre de 2022, Hacienda trata de dar respuesta a la situación generada por la subida de la luz mediante una nueva rebaja del IVA en la factura eléctrica del 10% al 5%. Conozca en qué supuestos va a ser aplicable esta medida:

- En los contratos con término fijo de potencia no superior a 10 kW, siempre que el precio medio mensual del mercado mayorista en el mes anterior al de la facturación haya superado los 45 €/MWh. Según Hacienda, esta medida se va a aplicar a casi todos los hogares consumidores finales, ya que la potencia media contratada por los consumidores domésticos es de 4,1 kW. Además, va a beneficiar a un gran número de autónomos.
- En los contratos de suministro de electricidad cuyos titulares perciban el bono social y que tengan la condición de vulnerable severo o vulnerable severo en riesgo de exclusión social. La rebaja se aplica con independencia del precio de la electricidad del mercado mayorista.



### CERTIFICADO

El certificado de estar al corriente de obligaciones fiscales tiene una validez de 12 meses. Así pues, exija a sus proveedores que le renueven dicho documento cada año.

## ARTÍCULO

### Subcontratación de trabajos

**Tome precauciones si externaliza parte de su actividad.**

Si su empresa subcontrata la ejecución de obras o servicios que forman parte de su actividad principal, puede llegar a responder frente a Hacienda del pago de algunos impuestos de la empresa subcontratada. En concreto:

- Puede llegar a responder de las retenciones y del IVA que la empresa subcontratada deba ingresar ante Hacienda, aunque sólo en la parte que corresponda a las obras o servicios contratados.
- Esta responsabilidad es subsidiaria. Antes de que Hacienda pueda exigirle el pago, deberá perseguir los bienes del deudor principal y declararlo fallido (es decir, que no tiene bienes para responder de la deuda).

No obstante, puede evitar dicha responsabilidad. Para ello, deberá obtener de los subcontratados un certificado emitido por Hacienda que acredite que se encuentran al corriente de sus obligaciones fiscales.

*Nuestros profesionales le informarán sobre los riesgos de subcontratar trabajos y le ayudarán a evitarlos.*



## ARTÍCULO

# Ayudas y subvenciones a personas físicas

**Vea cómo tributan en el IRPF las ayudas a particulares y empresarios personas físicas.**

En general, las subvenciones que perciben los particulares (del Estado, comunidades autónomas, ayuntamientos...) se consideran ganancias patrimoniales y tributan en la base general del IRPF. Es el caso, por ejemplo, de las ayudas para la adquisición de la vivienda habitual o de las subvenciones destinadas a la compra de vehículos.

En otros casos, la ley puede calificar una ayuda o subvención como otro tipo de rendimiento; por ejemplo, como rendimientos de trabajo (prestaciones de la Seguridad Social, ayudas a trabajadores...). De igual forma, las subvenciones pueden incluso quedar exentas de tributar, como sucede con las ayudas para la rehabilitación energética de viviendas.

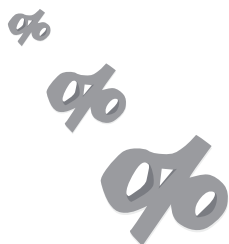
Cuando las subvenciones están ligadas al ejercicio de una actividad económica, los beneficiarios deben declararlas como un mayor rendimiento de dicha actividad. Asimismo, su imputación temporal depende de la finalidad a la que vaya destinada la ayuda recibida:

- *Corriente.* Si la subvención va destinada a cubrir los ingresos y/o gastos del ejercicio, se imputa en su totalidad como un mayor ingreso en el ejercicio en que se notifique su concesión (independientemente de que se cobre más adelante). Éste es el caso, por ejemplo, de las subvenciones para la creación de empleo o las destinadas a financiar el pago de la cotización del RETA de la Seguridad Social.
- *De capital.* Sin embargo, cuando la subvención está vinculada a la adquisición de un nuevo elemento patrimonial afecto a la actividad, debe imputarse en la misma proporción en que se amortice el bien (así se respeta el principio de correlación de ingresos y gastos).

### **Subvenciones a empresarios autónomos**

Las ayudas ligadas a subvencionar ingresos o gastos deben declararse como mayor ingreso en el ejercicio en que se notifica su concesión. Si las ayudas van ligadas a la realización de una inversión, se declaran como ingreso en varios años, en proporción al tiempo en que se amortice el bien en cuestión.

*Nuestros profesionales pueden ayudarle a tramitar la solicitud de subvenciones y ayudas pertinente.*



## PROPORCIONAL

A partir de 27.000 euros de salario, la deducción se aplica sólo a la parte de las aportaciones que sean proporcionales a dicho salario. Por tanto, cuanto más altas sean las retribuciones del trabajador, menor será la deducción que podrá aplicar la empresa.

## ARTÍCULO

### Nueva deducción

**Es aplicable a las empresas que implanten planes de pensiones.**

Se ha aprobado una nueva deducción en el Impuesto sobre Sociedades para las empresas que realicen contribuciones a planes de pensiones empresariales, deducción que será de hasta el 10% de la cuantía de tales contribuciones.

La base de dicha deducción dependerá de las retribuciones que perciba cada trabajador:

- En el caso de las contribuciones a favor de trabajadores con retribuciones brutas anuales inferiores a 27.000 euros, la base de deducción será la totalidad de las contribuciones.
- Cuando se trate de trabajadores con retribuciones brutas anuales iguales o superiores a 27.000 euros, la deducción sólo se aplicará sobre la parte de las contribuciones que sean proporcionales a dicha cuantía.

*Estamos a su disposición para resolver las dudas que se le planteen respecto a esta nueva deducción.*



## SOLICITUD

Deberá presentar una solicitud de devolución (modelo 360) por cada país en que haya soportado IVA, y en relación con períodos trimestrales o anuales.

## ARTÍCULO

### Devolución del IVA en la UE

**Solicite la devolución antes del 30 de septiembre.**

El 30 de septiembre finaliza el plazo para presentar el modelo 360 y solicitar la devolución del IVA soportado en otros países de la UE durante el año 2021.

Recuerde que, en este sentido, su empresa no puede deducirse en sus declaraciones periódicas de IVA (modelo 303) el IVA soportado en otros países de la UE. Para recuperarlo, debe solicitar su devolución mediante el modelo 360 (que se presenta obligatoriamente por Internet, junto con una copia de las facturas que justifiquen el IVA soportado).

A estos efectos, podrá recuperar el IVA soportado en otro país comunitario siempre que éste hubiese resultado deducible de haber sido soportado en España. Y si le es de aplicación la regla de la prorrata y sólo puede deducirse un porcentaje del IVA soportado, también podrá solicitar la devolución de parte del IVA, en función de dicha prorrata.

*Le ayudaremos a la hora de realizar los trámites necesarios para recuperar el IVA soportado en otros países de la UE.*