

ARTÍCULO

Antes de cancelar la hipoteca...

Si está aplicando la deducción por vivienda en su IRPF, quizás no le interese cancelar anticipadamente la hipoteca...

Los contribuyentes que adquirieron su vivienda habitual antes de 2013 y todavía están pagando el préstamo solicitado para adquirirla pueden aplicar en su IRPF la deducción por adquisición de vivienda habitual. Y es posible que, tras la venta de algún activo o tras haber generado ahorros, se planteen amortizar total o parcialmente dicho préstamo.

Pues bien, antes de tomar esa decisión conviene hacer cálculos: aunque con la cancelación anticipada se ahorrarán los intereses devengados por el préstamo, también dejarán de disfrutar de la deducción indicada. Y en muchos casos –sobre todo si el préstamo ya está muy avanzado y quedan pocos años para liquidarlo–, la pérdida por no poder aplicar la deducción será superior al ahorro obtenido por los intereses dejados de pagar (ello, sin contar las posibles comisiones que el banco pueda aplicar por dicha cancelación anticipada).

Compare

Antes de cancelar anticipadamente su hipoteca, compare los costes finales con el ahorro de intereses obtenido.

Nuestros profesionales le indicarán si, en su caso concreto, conviene o no dicha cancelación.

En este número...

Antes de cancelar la hipoteca...	1	Acceso al ordenador	5
Garantías en los aplazamientos	2	Campañas de tiempo de trabajo	6
Verifactu o No Verifactu	3	Impugnación de acuerdos	7
Haga una consulta	4	Pactos del contrato de franquicia	8

ARTÍCULO

Garantías en los aplazamientos

Los aplazamientos de hasta 50.000 euros no requieren la aportación de garantía.

Si un contribuyente tiene problemas de liquidez, puede solicitar el aplazamiento del pago de algún impuesto (salvo en algunos casos en los que la ley señala expresamente que el ingreso es inaplazable). Y dicho aplazamiento puede realizarse sin aportar garantías siempre que la cuantía no exceda de 50.000 euros (para determinar si se supera o no dicha cifra, se tiene en cuenta el total de las deudas aplazadas, sin computar aquéllas por las que sí se hayan aportado garantías).

Hacienda también puede dispensar total o parcialmente la aportación de garantías si la deuda excede de 50.000 euros, pero se cumplen los siguientes tres requisitos:

- Que no haya sido posible obtener un aval de una entidad financiera (que es la garantía prioritaria que exige Hacienda).
- Que el solicitante carezca de bienes suficientes para garantizar la deuda aplazada.
- Y que la ejecución de su patrimonio pueda afectar sustancialmente al mantenimiento de su capacidad productiva y del nivel de empleo, o bien producir graves quebrantos para los intereses de Hacienda.

En el resto de los casos –es decir, cuando el importe a aplazar supere los 50.000 euros y el solicitante disponga de bienes suficientes–, deberá garantizar dicha deuda. A estos efectos:

- El importe de la garantía deberá cubrir la deuda tributaria, más los intereses de demora y un 25% adicional de la suma de ambas cantidades.
- La garantía deberá cumplir el requisito de suficiencia jurídica; es decir, deberá existir una posibilidad real de ejecutarla.
- Al solicitar el aplazamiento se deberá aportar el compromiso de aval de la entidad financiera o aseguradora, cuya vigencia deberá exceder al menos en seis meses al vencimiento de los plazos garantizados. No obstante, Hacienda puede admitir otro tipo de garantías si el solicitante acredita que no le es posible obtener aval o certificado de seguro de caución.



DIFICULTADES

Hacienda puede admitir una garantía distinta al aval bancario o seguro de caución si el contribuyente no puede aportarlos.

Puede aceptar, por ejemplo, una hipoteca inmobiliaria o mobiliaria, una prenda, una fianza personal y solidaria o cualquier otra garantía que se estime suficiente.

ARTÍCULO

Verifactu o No Verifactu



Su empresa dispone de dos modalidades de SIF entre las que elegir.

Si su empresa emite sus facturas a través de un sistema informático de facturación (SIF), a partir del 1 de enero de 2026 (a partir del 1 de julio de 2026 si usted es autónomo) debe asegurarse de que dicho programa informático cumpla con las nuevas reglas que se han aprobado para evitar dobles contabilidades y luchar contra el fraude fiscal.

Sistemas informáticos de facturación

Tenga en cuenta que a partir del próximo 1 de enero de 2026 las empresas deben adaptar sus sistemas informáticos de facturación (SIF) y elegir entre un sistema Verifactu o uno No Verifactu.

A la hora de cumplir con tales obligaciones, puede elegir entre dos tipos de SIF:

- **Sistemas Verifactu.** Una alternativa es optar por un sistema Verifactu, con el que cada vez que su empresa emita una factura, enviará un registro de facturación a Hacienda por vía electrónica.
- **Sistemas No Verifactu.** Otra opción es elegir un sistema No Verifactu, que no remitirá dichos registros de forma automática, pero que deberá cumplir más requisitos técnicos que garanticen la integridad e inalterabilidad de los datos. Por ejemplo, en esta modalidad de SIF todos los registros deberán firmarse electrónicamente.

Elija el sistema de facturación que más le convenga en su caso concreto. A estos efectos, tenga en cuenta que, aunque los sistemas No Verifactu ofrecen a su empresa un mayor grado de privacidad frente a Hacienda, los sistemas Verifactu también presentan otras ventajas:

- **Mejor imagen.** Con un sistema Verifactu su empresa puede proyectar una imagen más profesional a sus clientes, puesto que todas sus facturas deberán contener un código QR que permita verificar si éstas ya han sido declaradas o no a Hacienda (en las facturas emitidas mediante sistemas No Verifactu no es posible efectuar dicha comprobación).
- **Menos requerimientos.** Asimismo, según ha indicado Hacienda, su empresa será objeto de menos requerimientos si está acogida al sistema Verifactu. Esto es lógico: Hacienda dispondrá de toda la información de sus facturas en el momento en el que las emita, por lo que no tendrá que reclamársela nuevamente.

ARTÍCULO

Haga una consulta

Si tiene alguna duda sobre las obligaciones tributarias de su empresa, presente una consulta vinculante a Hacienda.

Si su empresa va a realizar una operación y tiene dudas sobre qué tratamiento tributario debe aplicarle, puede formular una consulta ante la Dirección General de Tributos (DGT). Hacienda quedará vinculada por la respuesta que reciba, por lo que, en caso de una futura inspección, no podrá exigirle que modifique su declaración ni podrá sancionarle. Para ello, es imprescindible que se den las circunstancias siguientes:

- Que la consulta se formule antes de finalizar el plazo legal para cumplir la obligación tributaria objeto de la consulta.
- Que no se refiera a cuestiones sobre las que ya se haya iniciado una comprobación o sobre las que su empresa –como consultante– ya haya presentado algún recurso.
- Que las circunstancias recogidas en el escrito de consulta no se hayan alterado (es decir, que los hechos descritos coincidan con la realidad).
- Y que no se haya modificado la legislación ni la jurisprudencia relativas a su caso.

Hacienda también queda vinculada por las repuestas que la DGT haya realizado a consultas formuladas por otros contribuyentes. Para que usted o su empresa puedan acogerse al criterio establecido en una consulta formulada por un tercero, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Es preciso que exista identidad entre los hechos y circunstancias de su empresa y los que se tuvieron en cuenta en la consulta.
- La normativa vigente en el momento de la consulta deberá seguir siendo aplicable.
- No deben existir consultas posteriores en las que la DGT haya cambiado su parecer. Si existen, Hacienda dará por bueno el último criterio de dicho organismo.



SEGURIDAD

En cualquier caso, los contribuyentes pueden defender criterios distintos a los expresados en una consulta.

Si la discrepancia se fundamenta en una interpretación razonable de la norma, no se aplicarán sanciones.

ARTÍCULO

Acceso al ordenador

El ordenador de empresa puede ser controlado por la empresa si hay sospechas de irregularidades.

Si una empresa sospecha que un trabajador utiliza su ordenador de trabajo para fines particulares, puede acceder a dicho ordenador para confirmarlo y adoptar las medidas que considere oportunas contra el empleado (una suspensión de empleo y sueldo o un despido, por ejemplo). Eso sí: no puede acceder a carpetas personales, cuentas privadas ni información íntima. A estos efectos, el control del ordenador se debe realizar para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y respetando el derecho a la intimidad del afectado.

Para considerar que la empresa respeta el derecho a la intimidad del trabajador, debe cumplir el triple juicio de proporcionalidad que establecen los tribunales. Es decir:

- *Fundamentar su actuación.* En concreto, debe existir una razón legítima (pruebas de bajo rendimiento del trabajador, incumplimiento de órdenes empresariales...). La clave es dejar constancia de que su empresa necesita efectuar este control informático porque no puede verificar de otro modo el correcto uso del ordenador.
- *Actuar con proporcionalidad.* Para ello, debe acceder sólo a la información necesaria para corroborar sus sospechas (al disco duro en el que se guarda la documentación corporativa, sin entrar en carpetas personales).
- *No entrar en cuentas privadas.* Es decir, si detecta el uso por parte del empleado de una nube personal o si éste tiene abierta su cuenta de correo electrónico particular, no debe acceder sin su autorización.

En todo caso, la empresa debe haber informado con anterioridad a sus trabajadores de que se reserva su derecho a verificar el correcto funcionamiento de las herramientas electrónicas que les haya facilitado: ordenador de trabajo, teléfono móvil... Es decir, puede controlar el uso que hacen los empleados de los equipos informáticos que pone a su disposición, siempre que previamente haya informado de ello. Por este motivo, es recomendable regular su uso en una normativa interna, en la que conste que se pueden realizar controles y se avise de las consecuencias del incumplimiento.



INTIMIDAD

El acceso al ordenador debe respetar el derecho a la intimidad del empleado.

Utilice un peritaje informático para acreditar que no ha accedido a cuentas o documentos personales del afectado.

ARTÍCULO



Campañas de tiempo de trabajo

La Inspección de Trabajo ha iniciado una campaña para comprobar que los trabajadores realizan la jornada ajustada a los límites legales o convencionales...

La duración de la jornada de trabajo es la que marca el contrato de trabajo o el convenio colectivo, con un límite de 40 horas semanales de media anual. En este sentido, la Inspección de Trabajo (ITSS) ha iniciado una campaña para comprobar que los trabajadores realizan una jornada ajustada a dicho límite, sancionando los incumplimientos que detecte mediante el análisis de los registros de jornada.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de horas que hayan sido trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siempre que se compense debidamente dicho exceso como horas extras.

Por el contrario, sí que se considera tiempo de trabajo efectivo:

- El tiempo dedicado a la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos.
- El tiempo empleado por los delegados de prevención para asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, así como para desarrollar las funciones en materia de prevención requeridas por la empresa.
- El tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos exigidos por la normativa de prevención de riesgos laborales.
- El acto de votación en las elecciones sindicales que se efectúe en el centro de trabajo y durante la jornada.

En su comprobación, la ITSS tendrá en cuenta que la empresa puede distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual de sus trabajadores (o el porcentaje superior que establezca el convenio colectivo), siempre que avise del cambio de horario con cinco días de antelación. Asimismo, comprobará que se cumpla la normativa en materia de descansos durante la jornada (15 minutos cada 6 horas consecutivas), descanso diario (12 horas entre jornadas) y descanso semanal (día y medio ininterrumpido).

Sanciones

Si los trabajadores han realizado una jornada superior a la legal o la empresa no ha respetado los descansos establecidos legalmente o por el convenio colectivo, ésta recibirá una multa de entre 751 y 7.500 euros por centro de trabajo. Además, la superación de la jornada ordinaria supondrá la calificación de ese tiempo de más como hora extraordinaria.

ARTÍCULO

Impugnación de acuerdos

Si un socio no acude a la junta, ¿puede impugnar los acuerdos adoptados?

En muchas empresas, el administrador piensa que los socios que no acuden a la junta no pueden impugnar los acuerdos adoptados (sobre todo si su voto no hubiese sido suficiente para cambiar el sentido del acuerdo alcanzado).

Sin embargo, esto no es así, ya que el socio ausente mantiene el derecho a impugnar los acuerdos si cumple los siguientes requisitos:

- Si, salvo casos excepcionales, ha adquirido la condición de socio antes de la adopción del acuerdo.
- Y si ostenta, al menos, el 1% del capital (individualmente o junto con otros socios, salvo que los estatutos prevean un porcentaje inferior).

En tal caso, el socio ausente podrá impugnar los acuerdos que considere contrarios a la ley o a los estatutos o los que lesionen el interés social en beneficio de uno o varios socios o de terceros. Incluso podrá alegar defectos formales en la convocatoria o en la constitución de la junta (defectos que no podría alegar si hubiese acudido a la reunión "sin quejarse"):

- Cuando un socio acude a la reunión pero considera que se han cometido defectos formales en la convocatoria o en la constitución de la junta, debe manifestar esa circunstancia durante la reunión. Si no lo hace, se entiende que está convalidando de forma tácita dicho defecto, de modo que después ya no podrá alegarlo en su impugnación.
- En cambio, al no acudir a la reunión, el socio ausente no tiene ocasión de manifestar su disconformidad, por lo que mantiene la posibilidad de alegar esos defectos formales en su impugnación posterior.

Eso sí: los defectos formales alegados en la impugnación deben ser "esenciales" (es decir, es preciso que impidan al socio ejercer correctamente sus derechos; sería el caso, por ejemplo, de una convocatoria de junta ordinaria que no cumple los plazos de preaviso o en la que se omita algún punto del orden del día).



IMPUGNACIÓN

El socio que no ha acudido a la junta tiene derecho a impugnar los acuerdos adoptados.

Incluso puede alegar defectos formales en la convocatoria o en la constitución de la junta.

ARTÍCULO

Pactos habituales en el contrato de franquicia

Algunas cláusulas pueden ser restrictivas de la competencia.

En los contratos de franquicia es habitual incorporar cláusulas de no competencia y de exclusividad (entre otras), así como indicaciones sobre el precio al que deben venderse los productos finales. ¿Son válidas estas cláusulas? ¿Podrían considerarse restrictivas de la competencia?

La cláusula conforme el franquiciado no podrá competir con el franquiciador o con otros franquiciados (durante la vigencia del contrato o tras su finalización) es válida. No obstante, la prohibición de competencia poscontractual debe cumplir ciertos requisitos:

- No puede extenderse más allá de un año desde la finalización del contrato de franquicia.
- Debe estar justificada (ha de ser necesaria para proteger el *know-how* del franquiciador).
- Debe limitarse al territorio donde se haya explotado la franquicia; no puede abarcar territorios donde el franquiciado no haya operado.

Las cláusulas de exclusividad también son válidas, en tres ámbitos concretos:

- *Territorial*: el franquiciador se compromete a no abrir nuevos locales en la zona acordada con el franquiciado.
- *De compra* (ya sea de todos o parte de los productos a la empresa franquiciadora).
- *De distribución*: el franquiciador se obliga a no comercializar sus productos a otros comercios situados en la zona pactada con el franquiciado.

Ahora bien, sí que existen limitaciones para la fijación del precio. El franquiciador puede recomendar los precios y fijar un porcentaje máximo de alza o rebaja de precios por parte del franquiciado, pero no puede establecer unos precios fijos o mínimos, ya que esto es una práctica restrictiva de la competencia. La imposición de precios fijos de venta por parte del franquiciador conlleva la nulidad del contrato de franquicia.