

Trabajadores en ERTE: fraccionamiento

Los afectados por un ERTE pueden fraccionar el IRPF en seis mensualidades.

Se ha establecido un fraccionamiento extraordinario en el pago del IRPF –sin intereses– para beneficiarios de prestaciones vinculadas a Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) durante 2020.

El aplazamiento de pago se concretará en seis fracciones con vencimiento el día 20 de cada mes, siendo el primer pago el próximo 20 de julio de 2021. Para optar por este fraccionamiento deben cumplirse los siguientes requisitos:

- Que el contribuyente –o cualquiera de los miembros de su unidad familiar en caso de tributación conjunta– haya estado incluido en un ERTE durante 2020 y haya sido perceptor en dicho ejercicio de las correspondientes percepciones.
- Que el importe de otras deudas tributarias aplazadas no garantizadas, junto a la cuota de IRPF a aplazar, no supere los 30.000 euros.
- Que la declaración se presente dentro del plazo legal, es decir, hasta el 30 de junio de 2021.

Incompatible

Esta modalidad de aplazamiento es incompatible con el fraccionamiento en dos pagos del 60% y el 40% de la cuota del IRPF y con el régimen de aplazamiento general establecido para las deudas tributarias.

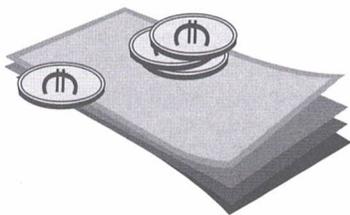
En este número...

Trabajadores en ERTE: fraccionamiento ..	1	Protocolo de acoso	5
Bienes de escaso valor	2	Contratos de obra y contratatas	5
Cobros anticipados e IVA	2	Registro de salarios	6
Prestaciones Covid para autónomos	3	Reconocimiento de deuda	7
Inmuebles alquilados	4	Registro de marca: ayudas	7
Partidas laborales en el IRPF	4	Ampliaciones de capital	8

AJUSTE EXTRACONTABLE

Este incentivo se aplica mediante ajustes extracontables en la declaración del Impuesto sobre Sociedades.

Por tanto, no afecta al resultado contable, y la imagen financiera de la empresa se mantiene intacta.



Bienes de escaso valor

Pueden amortizarse libremente.

La normativa permite que las empresas amorticen libremente los inmovilizados materiales nuevos que tengan un valor unitario de hasta 300 euros, con el límite global de 25.000 euros al año. Por tanto, si su empresa adquiere varios activos al mismo tiempo, conviene que éstos se facturen desglosados con su valor unitario, siempre que puedan ser utilizados de forma autónoma:

- Si adquiere sillas y mesas, los elementos con un valor individual no superior a 300 euros podrán disfrutar de este incentivo.
- Pero no podrá aplicar este incentivo sobre un ordenador de más de 300 euros aunque sus componentes (la torre, la placa base, el disco duro, la pantalla...) tengan un valor unitario inferior, ya que estos elementos no se pueden utilizar de forma autónoma.

Este incentivo le permitirá diferir el pago del Impuesto sobre Sociedades (ya que podrá computar de golpe la amortización que debería computarse en varios años), con el consiguiente ahorro financiero.

Confeccionaremos su declaración del Impuesto sobre Sociedades, aplicando los incentivos de los que puede disfrutar.

Cobros anticipados e IVA

Recuerde cómo declarar el IVA de los cobros anticipados.

Si realiza una venta de bienes o presta un servicio, el IVA se devenga en la fecha de la puesta a disposición de los bienes o en la fecha de prestación del servicio. No obstante, si cobra todo o parte del precio por anticipado, el IVA se devenga en el momento del cobro (por la parte cobrada), y deberá incorporar ese IVA en la declaración periódica que corresponda.

Por ejemplo, si recibe un encargo por 20.000 euros (sin IVA) y cobra 5.000 en la fecha del pedido, como anticipo:

- Al cobrar los 5.000 euros deberá considerar que una parte corresponde al IVA: 4.132 como base ($5.000/1,21$) y 868 como IVA.
- Deberá emitir una factura por ese importe e incluir ese IVA en la declaración del mes o trimestre correspondiente.
- Cuando entregue el pedido deberá repercutir 3.332 euros de IVA (el 21% de los 15.868 euros restantes) e incluirlos en la declaración que corresponda al momento de dicha entrega. Y en este caso con independencia de que cobre en ese momento o lo haga más tarde.

ANTICIPOS COBRADOS

En los anticipos lo determinante es la fecha de cobro. Si le pagan el anticipo con un pagaré, el IVA se devengará en la fecha de vencimiento (y siempre que se produzca el cobro), incluso aunque antes descuenta dicho documento.

Prestaciones Covid para autónomos

¿Cómo tributan estas ayudas en el IRPF?

Como consecuencia de la crisis económica derivada del Covid-19, en su día se aprobaron prestaciones extraordinarias de la Seguridad Social para autónomos que se vieron obligados a suspender su actividad o cuya facturación se vio reducida en un 75%. Pues bien, a efectos del IRPF:

- Esta prestación debe declararse en el IRPF como rendimientos del trabajo (a pesar de que su beneficiario perciba rendimientos de actividades económicas).
- Esto permite al beneficiario aplicar los gastos y las reducciones que, para este tipo de rendimientos, establece la ley. Por ejemplo, un gasto fijo de 2.000 euros.

Respecto a las ayudas consistentes en la exención en el pago de las cuotas de autónomos (ayudas a las que también pudieron acogerse los autónomos societarios), no deben computarse como ingreso (aunque tampoco podrán computarse como gasto las cuotas que el contribuyente no quedó obligado a pagar).

Subvenciones y ayudas Covid-19

Si recibió alguna ayuda relacionada con el Covid-19, nuestros profesionales le informarán sobre la forma en que debe declararla en el IRPF.

En otros casos las medidas han consistido en ayudas o subvenciones a cargo del Estado o de las comunidades autónomas. Pues bien, estas ayudas o subvenciones deben declararse como un rendimiento más de la actividad económica:

- Si estas ayudas tienen por finalidad compensar la caída de ingresos, deben imputarse en el IRPF del ejercicio en que se concedan.
- Si subvencionan la adquisición de algún activo, deben imputarse como ingreso de forma proporcional, en los mismos años en que se amorticen las inversiones subvencionadas.





DESOCUPADO

La parte de gastos proporcional a los días del año en que el inmueble ha estado vacío no es deducible (y lo mismo debe entenderse respecto de los intereses y las amortizaciones).



GASTOS DEDUCIBLES

Entre otros gastos, son deducibles las cuotas satisfechas a sindicatos y las satisfechas a colegios profesionales cuando la colegiación es obligatoria.

Inmuebles alquilados

Una reciente sentencia ha aclarado su tributación.

Recientemente el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia sobre los inmuebles que están alquilados sólo durante una parte del año, fijando los siguientes criterios:

- Por aquellos períodos en que el inmueble no esté alquilado, el arrendador siempre debe imputarse una renta inmobiliaria de entre el 1,1% y el 2% del valor catastral (aunque la intención sea alquilarlo lo antes posible).
- Por el tiempo en que el inmueble no genere rendimientos no cabe deducir los gastos anuales (IBI, seguros, gastos de comunidad, suministros...). Para que estos gastos sean deducibles deben devengarse en períodos en los que se generen ingresos.
- Respecto a las reparaciones, el Tribunal no se pronuncia. Pero este tipo de gastos sí están claramente correlacionados con los ingresos que después se obtendrán (una vez se inicie el alquiler), por lo que sí pueden considerarse gasto deducible.

Nuestros profesionales analizarán los ingresos por inmuebles arrendados o puestos en alquiler que debe incluir en su IRPF.

Partidas laborales en el IRPF

Los trabajadores pueden computar algunos gastos en el IRPF.

Determinados gastos relacionados con los rendimientos del trabajo se pueden computar en la declaración. Por ejemplo:

- Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden deducir como gasto las cuotas satisfechas.
- También son deducibles las cuotas satisfechas a un colegio profesional cuando la colegiación sea obligatoria. El tope del gasto deducible es de 500 euros anuales.
- Asimismo, son deducibles los gastos de defensa jurídica derivados de litigios entre el trabajador y su empresa, con un tope de 300 euros anuales.

Por otro lado, para facilitar la presentación de la declaración al colectivo de afectados por ERTE (las prestaciones por desempleo son rendimientos del trabajo que quedan sujetas a IRPF), Hacienda ha elaborado un documento con una serie de recomendaciones e información explicativa.

Nuestros profesionales le ayudarán a confeccionar su declaración del IRPF, especialmente si se ha visto afectado por un ERTE.

Protocolo de acoso

Las empresas están obligadas a tenerlo.

Aunque su empresa no esté obligada a disponer de un plan de igualdad (lo está si tiene más de 100 empleados, y lo estará a partir de marzo de 2022 si tiene 50 o más), no queda eximida de adoptar medidas para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo. A estos efectos:

- La ley obliga a las empresas a arbitrar procedimientos para prevenir el acoso por razón de sexo, así como para dar cauce a las denuncias que puedan formularse en esta materia.
- El protocolo de acoso permite cumplir dicha obligación. No tenerlo puede suponer una multa de hasta 6.250 euros.

El protocolo debe definir con quién deben contactar las víctimas, quién puede ser el instructor que investigue la situación, qué pasos se deben realizar (entrevistas, reunir datos...). Ante cualquier denuncia en esta materia, active inmediatamente el protocolo.

Le ayudaremos a implantar un plan de igualdad o un protocolo de acoso en su empresa, según su número de empleados.

Contratos de obra y contratatas

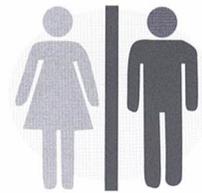
Una contrata no se puede cubrir con contratos de obra.

Si una empresa que se dedica a prestar servicios es contratada para realizar un trabajo de los que presta habitualmente y necesita contratar a un trabajador para cubrir dicha contrata, ya no se considera válido firmar un contrato de obra o servicio.

El Tribunal Supremo ha cuestionado por primera vez la licitud de formalizar un contrato de obra vinculado a la duración de una contrata cuando ésta no tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa.

Así pues, con este nuevo criterio se consideran formalizados en fraude de ley –y, por tanto, son indefinidos– los contratos de obra o servicio que celebren sociedades que únicamente prestan servicios para terceras empresas mediante la celebración de contratos mercantiles (por ejemplo, subcontratas en el sector de la construcción, o empresas que prestan servicios de seguridad y limpieza). Al ser su actividad habitual, este tipo de contratos no será válido.

Nuestros profesionales verificarán cuándo puede formalizar un contrato de obra y cuándo no.



DOCUMENTADO

Si el instructor llega a la conclusión de que ha habido acoso, sancione al acosador. En caso contrario, archive el expediente (documentándolo todo por escrito).



SUSTANTIVIDAD PROPIA

Para que el contrato de obra o servicio sea lícito, la obra o servicio debe tener sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

Registro de salarios

Las empresas están obligadas a llevar un registro con la media salarial de la plantilla, desglosado por grupos profesionales y sexo.

El objetivo de esta medida es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, de modo que no exista discriminación por razón de sexo (especialmente en materia salarial). Por ejemplo, si su empresa cuenta con dos trabajadores de distinto sexo que realizan un trabajo de igual valor (esto sucede si las funciones o tareas, el nivel formativo y las condiciones laborales son equivalentes), debe pagar la misma retribución a ambos.

La implantación de este registro es independiente del tamaño de la empresa, y no implica la identificación de las retribuciones de cada trabajador: se realiza según la media de salarios, agrupando los grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor y separando cada una de estas agrupaciones por sexos. En concreto:

- Dicho registro debe incluir la media de los salarios, de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.
- El registro deberá mostrar las retribuciones medias de toda la plantilla, incluyendo directivos y altos cargos.
- El listado se debe desglosar por sexo y se debe distribuir por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- El registro salarial se efectuará anualmente, debiendo ser modificado cuando se produzcan alteraciones sustanciales de los salarios.

No siempre habrá discriminación

No existe discriminación si tiene empleados de un sexo contratados hace años con salarios por encima de convenio y complementos ya consolidados y ahora contrata a empleados del otro sexo pagándoles el salario de convenio, o con un complemento voluntario inferior. En este caso las diferencias pueden justificarse porque el contexto económico actual no es el mismo ahora que hace años.

La elaboración inicial y la modificación del registro salarial precisarán la consulta a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación mínima de diez días. La no elaboración del registro retributivo constituye una infracción administrativa grave sancionable con multa de hasta 6.250 euros.

Nuestro departamento laboral le asesorará sobre las obligaciones de su empresa en materia de igualdad y de registro salarial.



Reconocimiento de deuda

Si renegocia el aplazamiento de una deuda, documéntelo bien.

Si pacta con un deudor un nuevo calendario de pagos, firmen un reconocimiento de deuda en el que éste reconozca las sumas adeudadas. Así tendrá pocas opciones de oponerse al pago si al final usted tiene que reclamárselo judicialmente.

Firme el reconocimiento en escritura pública, para conseguir un "título ejecutivo". Así, si su deudor no paga podrá reclamar por un procedimiento judicial más rápido, en el que se podrá acordar el embargo inmediato de sus bienes.

Además, es aconsejable incluir las siguientes cuestiones:

- Si establecen diferentes fechas de pago, pacten que el incumplimiento de alguno de los plazos supondrá el vencimiento anticipado de toda la deuda. Muchas empresas no prevén esta posibilidad y, cuando el primer pagaré les llega impagado, deben esperar al vencimiento de los siguientes para ir reclamando la deuda.
- Intente también conseguir garantías de cobro de la deuda reconocida (por ejemplo, que avale el pago un fiador solvente).

Si recibe algún impagado, consúltenos. Le asesoraremos sobre la mejor manera de actuar para recuperar la deuda.

Registro de marca: ayudas

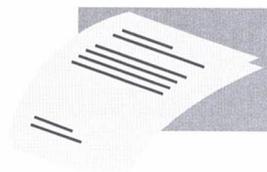
Durante 2021 se abren varios plazos para solicitar estas ayudas.

En general, es aconsejable registrar la marca con la que se comercializan los productos o servicios, para tener derecho a utilizarla en exclusiva e impedir que un tercero la utilice (o utilice una muy similar) con el fin de comercializar el mismo tipo de productos o servicios. Pues bien, si tiene previsto registrar una nueva marca, sepa que existe un programa de ayudas en esta materia. En concreto:

- Pueden acogerse a esta ayuda las pymes que soliciten el registro de marcas y diseños. La ayuda consiste en un 50% de descuento de las tasas de solicitud.
- Este programa prevé diversas convocatorias durante el año 2021. Las próximas están previstas para mayo, julio y septiembre.

La ayuda debe solicitarse a la EUIPO (Oficina de Propiedad Intelectual de la UE –<http://www.euipo.europa.eu>–). Una vez concedida, deberá realizar y pagar el registro de la marca; la EUIPO le reembolsará el 50% de las tasas abonadas.

Nuestros profesionales le asesorarán en materia de marcas, así como sobre las ayudas existentes para registrarlas.



IMPAGO DE UN PLAZO

Aunque documente los diferentes pagos a través de pagarés, dejen constancia de que el impago de cualquiera de ellos supondrá el vencimiento anticipado de la deuda y la posibilidad de reclamar todas las cuantías pendientes.



SOLICITUD

Dado que las subvenciones se otorgan por orden de solicitud, es aconsejable que no demore la suya.

Ampliaciones de capital

Pueden generar conflictos entre socios si el negocio no se valora correctamente.

En la situación actual, muchas empresas necesitan una inyección de fondos. Pues bien, conviene ser cauteloso cuando se plantea una ampliación de capital y ésta sólo la suscriben algunos socios, o la suscribe un tercero que entra a participar en el negocio.

En estos casos es inevitable que los socios que no aportan fondos vean reducido su porcentaje de participación. Pero conviene asegurarse de que el valor real de su participación se mantenga igual antes y después de la ampliación:

- Para asegurar este extremo existen mecanismos legales: la realización de la ampliación de capital con una prima de emisión (un "sobreprecio" pagado por quienes suscriben la ampliación), o la venta de los derechos de asunción o suscripción preferente por parte de los socios que no aportan fondos.
- En todo caso, es necesario valorar correctamente la prima de emisión o dichos derechos de asunción o suscripción preferente. Y para ello es imprescindible valorar la sociedad: las reservas acumuladas, si existen activos que se han revalorizado en el mercado, si existen perspectivas de negocio futuras que supongan un valor real del negocio superior al valor que se deriva de su balance...

Si todos acuden...

Estos problemas de valoración no existen si la ampliación la suscriben todos los socios en la misma proporción en la que ya participan en el capital. Pero en la situación actual esto no siempre es posible, por lo que valorar correctamente el negocio es imprescindible para asegurar los derechos de todos los socios y evitar conflictos entre ellos.



ASESORÍA CORTÉS, S.L.

C/ Alcoy, nº 32

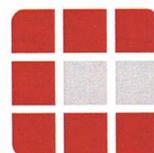
03100 Jijona (Alicante)

Tel.: 96 561 30 94

Fax: 96 561 10 36

E-mail de contacto: info@asesoriacortes.com

www.asesoriacortes.com



Cortés
A S E S O R E S