

ARTÍCULO

Campaña IRPF 2022

Desde el 11 de abril ya es posible presentar la declaración.

La campaña del IRPF de 2022 finalizará el 30 de junio de 2023 y, como cada año, la Agencia Tributaria ha habilitado en su página web el portal desde el que es posible descargar los datos fiscales del IRPF. Pues bien, revíselos: algunos conceptos que benefician a los contribuyentes pueden aparecer de forma errónea, o incluso puede que no aparezcan. Por ejemplo:

- Si adquirió su vivienda habitual antes de 2013 y puede disfrutar de la deducción por compra de vivienda, verifique que aparecen las cuotas del préstamo satisfechas. Recuerde que algunas primas de seguro relacionadas con la vivienda también pueden incluirse en la base de la deducción.
- Si percibe rentas del trabajo, puede deducir, hasta ciertos límites, las cuotas sindicales o de colegios profesionales, así como los gastos de defensa jurídica.
- En caso de nacimiento o adopción de hijos, revise que se ha computado el mínimo por descendientes y añada los datos correspondientes, en su caso.

Deducciones autonómicas

Esté especialmente atento a las deducciones que pueda haber incorporado su comunidad autónoma y a las que usted pueda tener derecho.

En este número...

Campaña IRPF 2022	1	Reconocimiento de antigüedad	13
Autónomos y amortización	3	Plazos para sancionar	15
Planes para autónomos	5	Nuevas situaciones de IT	17
Más tiempo para pagar	7	Prestaciones accesorias	19
Aplazamiento del IRPF	9	Dividendos sin beneficios	21
Propietarios no residentes	11	Lealtad del administrador	23



CÁLCULO

El incremento de plantilla se calcula comparando la plantilla promedio de 24 meses (contados desde el inicio del período impositivo en el que los bienes entran en funcionamiento) con la plantilla promedio de los 12 meses anteriores.

Dicho incremento debe mantenerse durante 24 meses adicionales.

ARTÍCULO

Autónomos y amortización

La libertad de amortización también se aplica en el IRPF.

Al confeccionar el IRPF de 2022, los empresarios en estimación directa que facturan menos de diez millones de euros anuales pueden aplicar los incentivos previstos en el Impuesto sobre Sociedades para las empresas de reducida dimensión.

De este modo, al igual que sucede con dichas sociedades, si un empresario en estimación directa del IRPF adquiere activos nuevos y paralelamente aumenta su plantilla media de trabajadores, puede acogerse al incentivo de la libertad de amortización a la hora de amortizarlos.

La cuantía que puede beneficiarse de la libertad de amortización es la que resulte de multiplicar el incremento de la plantilla media de trabajadores por 120.000 euros.

Con este incentivo se obtienen ahorros financieros y fiscales importantes, ya que se retrasa el pago de impuestos (en este caso, el IRPF) sin ningún tipo de recargo ni intereses.

Si el año pasado adquirió algún activo nuevo y ha aumentado su plantilla, verificaremos si puede disfrutar de este incentivo.



INCENTIVO

Las aportaciones a planes de pensiones reducen la base imponible del IRPF, por lo que suponen una reducción en el pago del impuesto igual al tipo marginal que sea aplicable en cada caso.

ARTÍCULO

Planes para autónomos

Se introduce una modalidad específica para este colectivo.

En los últimos años las aportaciones máximas a planes de pensiones se han ido reduciendo, de forma que desde 2022 son de sólo 1.500 euros.

Ello ha afectado especialmente a empresarios y autónomos, colectivos que realizaban importantes aportaciones a estos productos y que, gracias a ello, disfrutaban de unos beneficios fiscales que ahora se han visto reducidos.

Pues bien, a partir de 2023 se han introducido mejoras que benefician específicamente a este colectivo. Además de las aportaciones a planes de pensiones personales (de hasta 1.500 euros), los autónomos van a poder efectuar aportaciones adicionales de hasta 4.250 euros a unos nuevos planes de pensiones especiales para autónomos.

Si usted es autónomo, nuestros profesionales le informarán de los nuevos planes de pensiones para este colectivo.

ARTÍCULO

Más tiempo para pagar

Aumentan los plazos máximos para aplazar deudas tributarias.

Hacienda ha aumentado los plazos de aplazamiento y fraccionamiento máximo de las solicitudes de aplazamiento de deudas tributarias estatales que se presenten a partir del 15 de abril de 2023:

- **Con aval.** Para deudas garantizadas con aval o certificado de seguro de caución, dicho plazo es de 60 meses (hasta ahora era de 36 meses).
- **Con garantía sobre inmuebles sin cargas.** En caso de que no sea posible aportar aval o certificado de seguro de caución y se aporten como garantía bienes inmuebles de naturaleza urbana libres de cargas, el plazo máximo se establece en 36 meses (hasta ahora era de 24 meses).
- **Otras garantías.** Si se aportan otras garantías (inmuebles con cargas previas, prenda, fianza personal y solidaria...), el plazo máximo es de 24 meses (como hasta ahora).
- **Dispensa.** En caso de dispensa de garantías (por carecer el solicitante de bienes suficientes y acreditar que la ejecución de su patrimonio podría ser muy perjudicial para la continuidad del negocio o producir graves quebrantos a Hacienda), el plazo máximo de fraccionamiento es de 12 meses (igual que hasta ahora).

Aplazamientos sin garantías

También se ha elevado de 30.000 a 50.000 euros la cuantía máxima que Hacienda permite aplazar de forma automática sin necesidad de aportar garantías. En este caso los aplazamientos ahora son de hasta 24 meses en caso de personas físicas (antes, 12 meses) y de hasta 12 meses en caso de personas jurídicas (antes, 6 meses).

Si su empresa desea aplazar alguno de sus impuestos, consúltenos. Le asesoraremos sobre cómo realizar dicha gestión y la mejor forma de llevarla a cabo.





HABITUAL

Como cada año, Hacienda permite fraccionar el pago del IRPF sin pago de intereses y sin necesidad de prestar garantía: el 60% de la cuota hasta el próximo 30 de junio y el 40% restante hasta el próximo 6 de noviembre.

ARTÍCULO

Aplazamiento del IRPF

Si lo desea, puede aplazar el pago del IRPF.

Si el resultado de su declaración del IRPF resulta a ingresar y no desea pagar de golpe toda la cuota, puede acogerse al fraccionamiento que ofrece Hacienda en la propia declaración:

- Podrá satisfacer un 60% de la cuota a pagar hasta el próximo 30 de junio.
- Respecto al 40% restante, podrá abonarlo hasta el 6 de noviembre de 2023, sin intereses ni garantías.

En todo caso, sepa que también puede aplazar la cuota del IRPF como el resto de los impuestos y solicitar un aplazamiento mayor. En tal supuesto:

- El aplazamiento ya no será gratuito. En general, deberá satisfacer un interés de demora del 4,0625% anual.
- Si el importe que desea aplazar supera los 50.000 euros (por sí solo o junto con otras deudas tributarias que ya tenga aplazadas), deberá aportar garantías.

Si desea aplazar el pago de su IRPF, le ayudaremos con las gestiones que deban llevarse a cabo.



CAMBIO LEGAL

A partir del 2023, los no residentes que alquilen locales en España deben repercutir IVA e ingresarlo en Hacienda.

ARTÍCULO

Propietarios no residentes

Si alquilan locales de su propiedad, deben repercutir IVA.

Cuando un residente en España es propietario de un local en nuestro país y lo arrienda a una empresa, está obligado a repercutir el IVA correspondiente. No obstante, ¿qué ocurre si dicho propietario es un residente en el extranjero? ¿Debe también repercutir este impuesto?

Hasta 2022, en la mayoría de los casos el no residente no estaba obligado a repercutir el impuesto. En estos supuestos se producía la denominada *inversión del sujeto pasivo*, de forma que era el empresario al que se arrendaba el local quien debía autorrepercutirse el IVA que resultase aplicable.

Sin embargo, a partir de 2023 la regla anterior ha cambiado. Ahora el arrendador no residente está obligado a repercutir el IVA que corresponda y a ingresar dicho impuesto en España en todos los casos. A consecuencia de ello, el arrendador debe obtener un NIF (si no dispone ya de él) y presentar autoliquidaciones de IVA ante la Hacienda española.

Nuestros profesionales le asesorarán sobre la tributación por IVA de sus alquileres, así como sobre las retenciones aplicables.

ARTÍCULO

Reconocimiento de antigüedad

Es habitual al contratar empleados de alto nivel.

Cuando se negocia la incorporación de trabajadores cualificados es frecuente pactar con ellos que, en caso de despido, la indemnización se calculará teniendo en cuenta también la antigüedad que tenían en la empresa de la que proceden, o bien sumando un determinado número de años a la que realmente tienen. En ese caso:

- La parte de indemnización por la antigüedad real en la empresa quedará exenta del IRPF hasta el límite de 180.000 euros (el exceso sobre esa cifra tributará y quedará sujeto a retención).
- La parte de indemnización por la antigüedad adicional reconocida en el contrato quedará sujeta al IRPF, sea cual sea su cuantía. Por tanto, deberá someterse a retención en su totalidad.

Si la antigüedad superior está motivada por una subrogación de empresas (por una fusión o por haber adquirido el negocio de una empresa en liquidación, por ejemplo), entonces el exceso sí que estará exento. Y también lo estará si el afectado procede de otra empresa del mismo grupo.

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda en materia de despido y le ayudarán a calcular la indemnización.



FISCALIDAD

La parte de indemnización que quede sujeta al IRPF puede reducirse en un 30% –sólo tributará el 70% restante– si la duración del contrato de trabajo ha sido superior a dos años (siempre que se cumplan los restantes requisitos previstos en la normativa fiscal).

ARTÍCULO

Plazos para sancionar

No podrá imponer sanciones transcurridos ciertos plazos.

Si su empresa quiere sancionar a un trabajador, deberá revisar que la infracción no haya prescrito. En este sentido, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a no ser que el convenio aplicable recoja otros plazos. Estos plazos se cuentan a partir de la fecha en la que la empresa tenga un conocimiento pleno y exacto de la comisión de los hechos y computando días naturales (por tanto, los festivos cuentan).

Pese a lo anterior, las faltas prescriben en todo caso a los seis meses de haberse cometido, con las siguientes salvedades:

- Si un trabajador incurre en faltas continuadas (faltas prolongadas en el tiempo y que responden a un mismo tipo de infracción), el plazo de seis meses se inicia el día en el que se comete la última.
- Si se trata de faltas ocultadas por el empleado, el plazo de prescripción empieza a contar cuando cesa dicha ocultación (por ejemplo, si un responsable de caja coge dinero y durante los días posteriores falsea los recuentos indicando que todo cuadra).

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier cuestión en materia de poder disciplinario y sancionador del empresario.



INTERRUPCIÓN DE PLAZOS

Si la empresa está obligada a tramitar un expediente contradictorio, el plazo de prescripción quedará interrumpido (ello no sucede si el expediente contradictorio es voluntario).

También se interrumpe si el trabajador queda detenido o entra en prisión provisional.

ARTÍCULO



Nuevas situaciones de IT

Una nueva ley incluye tres nuevas situaciones especiales de IT.

Una nueva ley ha incluido tres nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal, relacionadas todas ellas con la salud sexual y reproductiva. Así, ahora es válida la baja laboral en los siguientes casos:

- En caso de menstruación incapacitante secundaria, definida como la situación de incapacidad generada por una patología previamente diagnosticada. Para el acceso a esta prestación no se requiere período mínimo de cotización y el subsidio se abona a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.
- En la situación posterior a la interrupción del embarazo –sea voluntaria o no–, mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo. Tampoco requiere período mínimo de cotización y el subsidio se abona a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. El salario correspondiente al día de la baja corre íntegramente a cargo del empresario.
- Desde el primer día de la semana 39 del embarazo de la mujer –salvo que se encuentre en situación de riesgo durante la gestación–, si reúne los requisitos de cotización para la prestación de maternidad. El acceso a la prestación está condicionado a que la mujer reúna el mismo período de carencia exigido para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor. El subsidio se abona a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo hasta la fecha del parto y el salario correspondiente al día de la baja corre íntegramente a cargo del empresario.

Cotización

Durante estas situaciones se mantiene para la empresa la obligación de cotizar por la trabajadora.

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda en materia de incapacidad temporal y otras prestaciones.

ARTÍCULO

Prestaciones accesorias

¿Qué sucede si un socio las incumple?

En muchas ocasiones los socios de una SL se comprometen a trabajar para la sociedad, y ello queda reflejado en los estatutos como *prestaciones accesorias*. ¿Cómo deben actuar el resto de los socios si alguno de ellos incumple esta obligación?

Pues bien, en las SL es causa legal de exclusión el incumplimiento voluntario de la obligación de realizar las prestaciones accesorias que constan en los estatutos. Por tanto, será posible excluir al socio mediante los siguientes trámites:

- La exclusión deberá ser acordada en junta por mayoría de 2/3 del capital (el socio a excluir no podrá votar y sus participaciones no computarán a efectos de dicha mayoría).
- Si este socio tiene el 25% o más del capital y no se conforma con la exclusión, deberán presentar una demanda y que un juez la confirme.
- Deberán satisfacerle el valor real de sus participaciones. A falta de acuerdo, dicho valor real será fijado por un experto independiente nombrado a tal efecto por el Registro Mercantil.

Nuestros asesores estudiarán su caso y le acompañarán en el proceso de exclusión del socio que incumpla las prestaciones accesorias.



NO SON CAPITAL

Las prestaciones accesorias pueden ser gratuitas o retribuidas, pero en ningún caso pueden integrar el capital social.

ARTÍCULO

Dividendos sin beneficios

También es posible repartir dividendos con cargo a reservas.

Lo habitual es repartir dividendos con cargo a los beneficios del ejercicio. No obstante, también es posible repartirlos con cargo a reservas disponibles (beneficios de años anteriores que no se han repartido). Eso sí, deben respetarse las siguientes reglas:

- No podrá repartir la reserva legal (que se nutre con el 10% del beneficio de cada ejercicio hasta alcanzar el 20% del capital) ni las reservas obligatorias según los estatutos (aunque no es habitual, es posible que las haya) o que se dotan para disfrutar de algún incentivo fiscal (por ejemplo, las reservas de capitalización y de nivelación).
- Al importe del resto de las reservas (las reservas disponibles) habrá que restar las pérdidas de ejercicios anteriores (también las de 2022), así como los gastos de Investigación y Desarrollo (I+D) que figuren en el balance como *no amortizados*. El resultado será la suma que podrá destinar a dividendos.

Nuestros asesores estudiarán sus balances y le informarán de si es posible repartir dividendos este ejercicio y en qué cantidad.



DIVIDENDOS

El reparto de dividendos con cargo a reservas disponibles puede acordarse en cualquier momento del año.

También existe la posibilidad de repartir dividendos a cuenta del beneficio del año en curso, cumpliendo los requisitos previstos en la ley.

ARTÍCULO

Lealtad del administrador

El administrador debe evitar situaciones de conflicto de intereses.

Los administradores de sociedades deben velar por el interés social, de modo que deben evitar incurrir en situaciones de conflicto de intereses. Por ejemplo, deben abstenerse de aprovecharse de oportunidades de negocio de la sociedad o de utilizar el nombre de la sociedad o sus activos con finalidades privadas (prohibiciones que se extienden también a los parientes del administrador y a las sociedades de las que éste tenga el control).

En caso de infracción del deber de lealtad, los socios pueden acordar el cese del administrador y, en su caso, su exclusión como socio (sin perjuicio de la indemnización por los daños causados a la sociedad).

No obstante lo anterior, la sociedad puede dispensar al administrador o a la persona vinculada para que realice una determinada operación con la sociedad. La dispensa otorgada deberá ser expresa y de carácter individual (es decir, específica para el caso concreto); no se permiten dispensas genéricas ni incluir la dispensa en los estatutos sociales.

Dispensa

La obligación de no competir con la sociedad puede ser dispensada si no cabe esperar daño para la sociedad.

Si inicialmente se otorga la dispensa pero en el futuro el riesgo para la empresa acaba siendo relevante, cualquier socio podrá solicitar el cese.

Nuestros asesores estudiarán su caso y le orientarán sobre las situaciones en las que pueda haber conflicto de intereses.