

CONSULTORIO LABORAL

DÓNDE INCLUIR LAS DIETAS

¿Cómo debe la empresa gestionar el abono de las dietas que paga a las personas trabajadoras para poder excluirlas de la base de cotización?

Recientemente, la sala del contentious administrativo del Tribunal Supremo (resolución 1067/2025), ha determinado que cuando una empresa abona dietas a una persona trabajadora para sufragar gastos normales de manutención o estancia durante un desplazamiento o viaje de trabajo, ese importe no se deberá sumar a la base de cotización de la Seguridad Social siempre que se cumplan las mismas condiciones que las recogidas para su exclusión en el IRPF.

Por ello, la sala entiende que al excluirse de gravamen por el IRPF, las asignaciones para gastos de estancia y manutención que no superen determinadas cuantías conceptuadas como normales, sin necesidad de justificación del concreto gasto realizado, tales asignaciones deben considerarse también excluidas de la base de cotización. Lo harán en los mismos términos cuando se puede justificar la realidad del desplazamiento conforme a su actividad mercantil. Es decir, no sería necesario guardar todos los tiques en los que haya podido incurrir el empleado, siempre y cuando no se superan los límites legales y se puede demostrar que el viaje realizado fuera del municipio habitual de trabajo o de residencia de la persona trabajadora fue realmente por motivos laborales (necesidad de acreditar el destino, motivo, quien viaja, horario, etcétera).

Sin duda, concluye el alto tribunal, resultaría incomprensible que no se exigiese justificación de los dichos gastos para excluir de gravamen por el IRPF las asignaciones para compensarlos y si fuera exigida para excluirlas de la base de cotización. Pudiendo esta nueva sentencia rebatir la arraigada idea de la presunción *ius tantum* que tiene la ITSS, de que todo lo que percibe el trabajador de su empleador es salario si no existe una acreditación suficiente de la dieta (mediante aportación del tique), permitiendo aligerar el tedioso trabajo administrativo necesario para la gestión de esas operaciones.

ANALÍA ALONSO SANTOMÉ es abogada laboralista de Vento abogados y asesores.

Universidades y empresas, hacia un entorno más seguro

Las tres instituciones académicas gallegas y los empresarios analizan la opción de crear sinergias para que un tejido productivo más saludable

Redacción

La necesidad de reforzar los canales de diálogo que impulsen la transferencia de conocimiento universitario al tejido empresarial en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) fue el argumento central de la *Xornada Galega de PRL. Universidade e Empresa ante os retos preventivos*, celebrada en Santiago. Este foro, impulsado por la Confederación de Empresarios de A Coruña (CEC) y las tres universidades gallegas, junto a Avanta Prevención y Aprosal, celebró su primera edición en la Facultade de Relacións Laborais con vocación de convertirse en un espacio estable de encuentro entre profesionales de la prevención, representantes empresariales, profesorado y alumnado, para intercambiar experiencias y formular propuestas de mejora en el ámbito de la PRL.

Esta iniciativa se organiza para tender puentes que acerquen el marco académico al laboral, generando sinergias que hagan más eficaz la gestión preventiva en Galicia. Se trata de avanzar hacia un modelo en el que la universidad no solo forme a futuros profesionales en prevención, sino que también participe en la orientación y actualización de los entornos laborales, garantizando una respuesta ajustada a las necesidades reales del te-



Las jornadas se celebraron en Santiago de Compostela

jido productivo gallego, según explicaron sus organizadores. servir de Mus. En el foro participaron el presidente de la Confederación de Empresarios de La Coruña, Antonio Fontenla; el rector de la Universidad de Santiago de Compostela, Antonio López; el secretario xeral de Emprego e Relacións Laborais, Pablo Fernández; el vicerrector de Planificación e Sostibilidade de la Universidad de Vigo, Félix Quintero; y la gerente de la Universidade da Coruña, María Jesús Grela.

Para el rector de la USC, Antonio López, el diálogo entre tejido

productivo y academia debe servir para «detectar ámbitos nos que hai que centrar a investigación», y resaltó que tanto la investigación como la formación deben partir «dun coñecemento da realidade para dar resposta ás necesidades» en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Por su parte, el secretario xeral de Emprego e Relacións Laborais, Pablo Fernández, apeló al papel de la Xunta, a través de la Estrategia de Seguridade e Saúde no Traballo de Galicia: Horizonte 2027, del Instituto de Seguridade e Saú-

de de Galicia (Issga), «un referente a nivel estatal», dijo, o de iniciativas como el Laboratorio de Riscos Psicosociais, en colaboración con la USC. Asimismo, señaló la importancia de «apostar polo benestar laboral» en el que «a cultura preventiva é un fundamento moi importante».

El vicerrector de Planificación e Sostibilidade de la UVigo, Félix Quintero, agradeció el papel de los servicios de prevención, que hacen posible que «universidades e empresas coïden de nós».

En esta línea se manifestó también la gerente de la UDC, María Jesús Grela, que señaló el reto de seguir avanzando «na integración da cultura preventiva, que debe entenderse como unha responsabilidade compartida».

Mención especial merecieron las palabras del presidente de la Confederación coruñesa, Antonio Fontenla. El veterano directivo, afirmó que «a seguridade e a saúde no traballo non poden limitarse a un mero cumprimento normativo: deben formar parte da cultura das organizacións e ser entendidas como unha prioridade estratéxica, que se traduce en empresas máis competitivas e en persoas traballadoras máis protexidas e motivadas», y apostó por «un diálogo aberto e bidireccional entre quen investiga e forma, e quen aplica no día a día as políticas de prevención».

CONSULTORIO EMPRESARIAL

ARRENDAMIENTO DE INMUEBLES Y FISCALIDAD

El impuesto sobre sucesiones tiene un carácter directo y subjetivo, siendo su finalidad la tributación de los contribuyentes cuando intervienen en actos jurídicos a título lucrativo *mortis causa* (por causa de muerte) y que originan una variación en su patrimonio.

En Galicia, existe la posibilidad de otorgar lo que se conoce como pacto de mejora, acto sucesorio *mortis causa*, al que procede aplicar en su tributación la normativa prevista para el gravamen de herencias.

Una de las reducciones aplicables en el impuesto de sucesiones se refiere a la transmisión, a través de este impuesto de participaciones sociales de empresas familiares dedicadas al arrendamiento de inmuebles. Dicha re-

He recibido de mis padres, a través de un pacto de mejora, las participaciones de una sociedad dedicada al arrendamiento de inmuebles. Tengo dudas sobre si puedo aplicar en la liquidación del impuesto de sucesiones la reducción del 99 %, pues, pese a que la empresa sí tiene un empleado, no sé si la carga de trabajo es suficiente para tener derecho a este beneficio. ¿Reúne mi caso los requisitos para aplicarme esa mejora?

ducción requiere, entre otros requisitos, el cumplimiento de dos características necesarias, pero no suficientes: la sociedad debe disponer de un local para el ejercicio de su actividad y, además, debe tener contratado a un empleado.

Las dos condiciones mencionadas no son suficientes y la Administración tributaria ha venido requiriendo, además, desde la perspectiva económica, la existencia de una ordenación de fac-

tores de producción justificados para la actividad realizada.

Sin embargo, la reciente jurisprudencia ha venido a corregir la aplicación de este *modus operandi* de la Administración tributaria, estableciendo que la mera apreciación de falta de justificación económica no basta para denegar la aplicación de dicha minoración. Así, en el caso de sociedades dedicadas al arrendamiento de inmuebles, bastará con acreditar el cumplimiento de lo re-

querido en el artículo 27.2 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas: existencia de una persona contratada a tiempo completo, sin que sea necesario acreditar justificación adicional alguna desde un punto de vista económico.

En definitiva, visto este nuevo criterio jurisprudencial y teniendo en cuenta que la sociedad dispone de un local y de una persona contratada a tiempo completo, cabría considerar aplicable la reducción del 99 % en el valor de la empresa, a la hora de liquidar el impuesto sobre sucesiones derivado del pacto de mejora.

CARUNCHO & TOMÉ.
 Abogados y asesores fiscales.
 Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome.com