



## Apunt fiscal. Joan Viaña

---

### **FISCALITAT DEL PRÉSTEC PARTICIPATIU**

En un préstec participatiu, una persona o entitat cedeix diners a una empresa per tal que, amb aquest finançament, tiri endavant un projecte empresarial, una branca del mateix o una nova activitat, etcètera.

La retribució d'aquest préstec anirà en funció de la bona marxa del negoci, de manera que, per exemple, es pot pactar que, si el negoci no va bé no hagi interès o que aquest sigui de mercat, de l'u o el dos per cent; però que, si el negoci funciona, el reintegrament depengui d'uns escalats que siguin del 10%, el 15%, el 20%, ...

Es tracta, per tant, d'una figura a cavall entre el finançament pur i dur i l'entrar al negoci. No obstant, aquest capital aportat mai formarà part del capital social de la entitat i serà tractat, comptablement, com un préstec.

No obstant, en el terreny fiscal, cal diferenciar si qui presta diners és un soci de l'entitat o és un tercer. Si és un tercer no vinculat a l'entitat, per al prestador, la restitució d'aquest préstec serà un ingrés financer; i per l'empresa prestatària, una despesa financera.

En canvi, si el cedent dels diners és un soci de l'entitat, s'assimilarà en certa manera a una aportació al capital de la societat. Aleshores, el retorn del préstec no serà deduïble per la empresa, ja que es considerarà una retribució de fons propis. I, qui rebí el reintegrament ho considerarà un dividend; de manera que, si és una persona física ho tributarà en tot cas i, si és una persona jurídica, anirà en funció de si la participació supera o no el 5% i es manté durant més d'un any.



## Apunt Laboral. Montse Cerqueda

---

### **DESCANSO ENTREPÀ. DIFERÈNCIA DE TRACTE DAVANT SITUACIONS DIVERSES**

El TS estima que davant la reclamació de considerar temps efectiu de treball la pausa de l'entrepà d'un grup de treballadors de l'empresa, com ocorre amb la resta d'empleats, no existeix discriminació perquè s'estan comparant dues situacions diverses. No n'hi ha prou amb la identitat sobre la durada de la jornada per a deduir que qualsevol diferència en l'ordenació de les restants magnituds sobre temps de treball es consideri contrària a dret. En una empresa privada, la diferència salarial entre els grups que es comparen es deu a l'exclusiva voluntat d'aquella, constituint una condició més beneficiosa. Els grups comparats no tenen ni tan sols característiques similars en la manera de realitzar les seves cometes, tret que han de treballar el mateix nombre d'hores, però computades setmanalment, no diàriament, pel tractar de manera diferent situacions que no són iguals, no contravé la norma constitucional.