



**CALENDARIO DE EVENTOS LEGALES 2020.
CONSTRUYE EL FUTURO DE TU DESPACHO**

DESCARGAR

Boletín semanal

Boletín nº10 10/03/2020

NOTICIAS

Las empresas de más de 150 trabajadores que no tengan planes de igualdad se enfrentan a multas

A partir del 7 de marzo las empresas de más de 150 empleados deben tener planes de igualdad y comienza otro plazo de un año para sumar a las compañías de entre 100 y 150 trabajadores

El Consejo General de Economistas apoya una subida del IVA al 23%.

Tildan esta medida de posible y aseguran que favorecería la creación de empleo y las exportaciones...

Los asesores abogan por reformar la vía económico-administrativa por la falta de independencia del TEAC

eleconomista.es 05/03/2020

Las CCAA tiran de tasaciones para pedir más dinero al comprador de vivienda

expansion.com 08/03/2020

"No puedo trabajar en casa porque vivo en una habitación": ¿Pueden las empresas obligar al teletrabajo?

publico.es 07/03/2020

Legar herencias a hijos menores casi no tributa ya en una decena de regiones.

cincodias.elpais.com 06/03/2020

Un trabajador logra cambiar su

Trabajo mejorará las condiciones laborales de los trabajadores desplazados

expansion.com 08/03/2020

Las pymes ya están obligadas a tener un plan de igualdad.

eleconomista.es 07/03/2020

Las conversiones de contratos temporales a fijos registraron sus máximos desde 2008 en febrero.

expansion.com 08/03/2020

El Gobierno reducirá la desgravación fiscal a los planes de pensiones y endurecerá la jubilación anticipada

eldiario.es 05/03/2020

Escrivá ultima la subida de las

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

FORMACIÓN

Cómo retribuir a los socios.

Seminario práctico, que trata las cuestiones más problemáticas para retribuir a los socios, ya sean administradores, trabajadores o sólo capitalistas.

JURISPRUDENCIA

Empleada de hogar. Despido de trabajadora embarazada. Salarios de tramitación. El despido es nulo y se deben salarios tramitación

STS Sala Social de 29-1-2020. El despido es nulo y se deben salarios tramitación hasta el día que se notificó sentencia de suplicación que declaró nulidad.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES - Seguridad Social. Recaudación (BOE nº 55 de 04/03/2020)

Resolución de 21 de febrero de 2020, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 16 de julio de 2004, sobre...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Consecuencias del Registro de apoderamientos de la AEAT para recibir notificaciones de algunos de sus clientes.

Consulta DGT V3309-19. Consultante acepta el apoderamiento y está inscrito en el correspondiente Registro de apoderamientos

COMENTARIOS

Forma de actuar frente al Coronavirus en nuestras empresas.

Lamentablemente "el archiconocido" coronavirus, por motivos de salud pública y sobre todo por su rápida e incontrolable contagiosidad está generando..

ARTÍCULOS

Calendario de Eventos Legales, adelántate a lo que está por llegar (PDF y Outlook)

El Calendario de Eventos Legales condiciona la agenda de actividades y tareas de pymes y autónomos. Te lo contamos en este post.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Puedo amortizar menos el inmovilizado este año para reducir las pérdidas de mi empresa?

Querer jugar con la amortización del inmovilizado para cuadrar el resultado del ejercicio es una idea tentadora, pero ¿es legal?

FORMULARIOS

Notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas

Notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por objetivas, en aplicación del art. 52 del estatuto de los trabajadores.

 **AGENDA**

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

La mejor **AYUDA** para el **Asesor y el Contable**: contrata nuestro **SERVICIO PYME**

La mejor **AYUDA** para el **Asesor y el Contable**: contrata nuestro **SERVICIO PYME**

Manuales - Contratos - Jurisprudencia - Legislación - Formación - Herramientas de Cálculo - Formularios - Casos Prácticos - Libros Gratis - Y mucho más...



SuperContable.com

Boletín nº10 10/03/2020

Consecuencias del Registro de apoderamientos de la AEAT para recibir notificaciones de algunos de sus clientes.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V3309-19. Fecha de Salida: - 02/12/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante ha aceptado el apoderamiento y está inscrito en el correspondiente Registro de apoderamientos de la AEAT para recibir notificaciones de algunos de sus clientes.

CUESTIÓN PLANTEADA:

El consultante plantea dos cuestiones:

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

- Si, una vez acreditada la representación y el poder concedido a efectos de notificaciones existe por parte de todos los departamentos de la Administración tributaria la obligación de notificarle cualquier acto con trascendencia tributaria relacionado con sus poderdantes o si es indistinto que se notifique a uno u otro.
- En el caso de que la Administración notifique a la empresa el inicio de actuaciones y posteriormente constate (tras no haber sido recogida la notificación por la empresa) la existencia anterior del apoderamiento en el Registro de apoderamientos de la Agencia Estatal de Administración tributaria (AEAT) y en este momento se lo notifique al apoderado, ¿la fecha en que debe ser considerada que se ha realizado la notificación es aquella en la que se notificó a la empresa o en que se notificó al apoderado?.

CONTESTACION-COMPLETA:

Respecto de la primera cuestión planteada, ya ha sido resuelta por el Tribunal Económico Administrativo Central mediante Resolución 110-2018 de 9 de abril de 2019 estableciendo el siguiente criterio:

“La notificación de la Administración mediante la puesta a disposición en el buzón electrónico asociado a la dirección electrónica habilitada del obligado tributario es correcta, no estando obligada la Administración a realizar la notificación al apoderado por el obligado tributario como representante para recibir notificaciones por medios electrónicos. Y ello al tratarse de un procedimiento iniciado de oficio, **posibilitando** el artículo 110 LGT a la Administración a acudir indistintamente, sin establecer orden de prelación, a alguno de los lugares relacionados en el artículo 110.2 que pueda resultar adecuado a tal fin; y no diferenciando tampoco la norma entre representante legal o voluntario.”

El mismo criterio establece el TEAC en la Resolución 3835-2014 de 2 de noviembre de 2017 y es reiterado mediante la Resolución indicada de 9 de abril de 2019.

Respecto de la segunda cuestión planteada, dispone el artículo 41.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las

“1. (...)”

Con independencia del medio utilizado, las notificaciones serán válidas siempre que permitan tener constancia de su envío o puesta a disposición, de la recepción o acceso por el interesado o su representante, de sus fechas y horas, del contenido íntegro, y de la identidad fidedigna del remitente y destinatario de la misma. La acreditación de la notificación efectuada se incorporará al expediente.

(...).”

Además, el apartado 7 del citado artículo 41 establece:

“Cuando el interesado fuera notificado por distintos cauces, se tomará como fecha de notificación la de aquella que se hubiera producido en primer lugar.”

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Imputación temporal en el IRPF/IS de cantidades facturadas y cobradas antes de realizar la entrega de las mercancías.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V3389-19. Fecha de Salida: - 11/12/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante ejerce la actividad económica de comercio al por menor por correo o por catálogo de productos diversos. Sus principales clientes son unidades militares del ejército.

En estos casos, estas unidades encargan los productos y previamente al suministro del material exigen que les emita la factura y abonan la misma. Con posterioridad el consultante encarga el producto y lo suministra, existiendo una

demora entre la recepción de los materiales y la entrega de los mismos y la emisión de la factura y el cobro de la misma.

El rendimiento neto de la actividad se determina por el método de estimación directa simplificada.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Imputación temporal de la operación descrita.

CONTESTACION-COMPLETA:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre) – en adelante LIRPF-, el rendimiento neto de las actividades económicas se determinará según las normas del Impuesto sobre Sociedades, sin perjuicio de las normas especiales contenidas en el artículo 30 para la estimación directa.

Esta remisión genérica a las normas del Impuesto sobre Sociedades para la determinación del rendimiento neto de actividades económicas, nos lleva al artículo 10 de la Ley 27/2014 , de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, - en adelante LIS - que en su apartado 3 dispone que "en el método de estimación directa, la base imponible se calculará, corrigiendo, mediante la aplicación de los preceptos establecidos en esta Ley, el resultado contable determinado de acuerdo con las normas previstas en el Código de Comercio, en las demás leyes relativas a dicha determinación y en las disposiciones que se dicten en desarrollo de las citadas normas."

A la imputación temporal de los rendimientos de actividades económicas se refiere el artículo 14.1.b) de la LIRPF 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE del día 29) estableciendo que "los rendimientos de actividades económicas se imputarán conforme a lo dispuesto en la normativa reguladora del

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

Impuesto sobre Sociedades, sin perjuicio de las especialidades que reglamentariamente puedan establecerse”.

La remisión anterior nos lleva al artículo 11 de la LIS, que en su apartado 1 establece que “los ingresos y gastos derivados de las transacciones o hechos económicos se imputarán al período impositivo en que se produzca su devengo, con arreglo a la normativa contable, con independencia de la fecha de su pago o de su cobro, respetando la debida correlación entre unos y otros”.

A este respecto, la Norma de Registro y Valoración nº 14ª del Plan General de Contabilidad establece que los ingresos por ventas sólo se contabilizarán los cuando se cumplan todas y cada una de las siguientes condiciones:

“a) La empresa ha transferido al comprador los riesgos y beneficios significativos inherentes a la propiedad de los bienes, con independencia de su transmisión jurídica. Se presumirá que no se ha producido la citada transferencia, cuando el comprador posea el derecho de vender los bienes a la empresa, y ésta la obligación de recomprarlos por el precio de venta inicial más la rentabilidad normal que obtendría un prestamista.

b) La empresa no mantiene la gestión corriente de los bienes vendidos en un grado asociado normalmente con su propiedad, ni retiene el control efectivo de los mismos.

c) El importe de los ingresos puede valorarse con fiabilidad.

d) Es probable que la empresa reciba los beneficios o rendimientos económicos derivados de la transacción, y

e) Los costes incurridos o a incurrir en la transacción pueden ser valorados con fiabilidad.”.

De acuerdo con este criterio de devengo, **los ingresos se imputarán en la fecha en que** el consultante **entregue las mercancías** a su cliente, salvo que de los términos contratados con el cliente se deduzca la transmisión del riesgo correspondiente a la transmisión de la propiedad de los bienes en un momento distinto. Hasta ese momento, **la cantidad facturada y cobrada deberá tratarse como un anticipo** de clientes.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Forma de actuar frente al Coronavirus en nuestras empresas.

Javier Gómez, Riesgos Laborales en Supercontable.com - 10/03/2020



Lamentablemente "el archiconocido" **coronavirus**, por motivos de salud pública y sobre todo por su rápida e incontrolable contagiosidad está generando graves inconvenientes en las empresas que en muchas ocasiones desconocen la forma adecuada de actuar y las posibilidades que tienen para tomar las mejores decisiones para su entidad. El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado una **Guía para la Actuación en el ámbito Laboral** (no tiene carácter normativo y simplemente es una síntesis de normativa o legislación laboral ya vigente que aunque no dice nada nuevo si "*abre la puerta*" a determinadas situaciones que deberían ser desarrolladas o aclaradas convenientemente), si bien desde **supercontable.com** queremos "*aportar nuestro granito de arena*"

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

ayudando en la toma de las mejores decisiones empresariales ante esta contingencia. Así:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El que esta enfermedad haya sido desconocida hasta la fecha ha motivado que las **medidas de aislamiento** se hayan erigido como **la primera barrera de protección** tanto para la persona trabajadora afectada como de las restantes susceptibles de contacto con ésta.

De esta forma **serán los servicios de prevención y vigilancia de la salud de la empresa, o los encargados de estas funciones** los que deban establecer (si resultasen adecuadas) las restricciones y comportamientos necesarios para preservar la salud de los trabajadores: evitar desplazamientos a zonas de riesgo, aislamiento temporal de zonas donde se hayan permanecido trabajadores contagiados, etc. Habrán de **ser adoptadas las medidas preventivas de carácter colectivo o individual** que sean indicadas, entre otras:

CONSEJO

*Como empresari@ manténgase atent@ al nivel de alerta pública marcado por el **Ministerio de Sanidad** y Organismos competentes, por sus servicios de prevención y salud y adopte una actitud flexible y racional ante estas posibles contingencias.*

- Adopción de **medidas higiénicas**: lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, ventilación del centro de trabajo, y la limpieza de superficies y objetos. Para aquell@s **trabajador@s que viajasen a zonas de riesgo** además, se aconseja evitar el contacto directo, mantener una distancia con otras personas al menos de un metro, usar mascarillas desechables, no compartir ningún utensilio de aseo o usado en la alimentación, etc; en estos momentos el trabajador no puede exigir el uso de mascarillas en el trabajo pues las autoridades no lo han acordado así.
- **Aislamiento o separación** de determinados departamentos con una relevancia vital en el desempeño empresarial.

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

- Adopción de **medidas específicas** para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- Establecer reglas para **evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto** de persona a persona.
- **Implantar el teletrabajo** como medida organizativa preventiva (de forma temporal y extraordinaria) sin que suponga una reducción de derechos en materia de seguridad y salud ni una merma de derechos profesionales.
- Otras.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social llega a plantear la posibilidad de:
(con la autorización previa de la Autoridad Laboral)

- **Paralización de la actividad por decisión de la empresa.** Obligación recogida en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo. Por ejemplo, **cuando exista un riesgo de contagio por coronavirus en el centro de trabajo.**
- **Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras.** También pueden ser los trabajadores mayoritariamente, su representación unitaria o I@s delegad@s de prevención, los que acuerden la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus.

Además, de acuerdo con el artículo 44 de la **LPRL** la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene la facultad de, cuando a su juicio, exista un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, ordenar la paralización inmediata de tales trabajos.



En estos casos, cuando la empresa se viese afectada por causas productivas, organizativas o técnicas (escasez de materias primas, suministros, etc.), cabe la posibilidad de realizar una **suspensión total o parcial de la actividad por Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**: si no

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

(para su autorización por la autoridad laboral) pero igualmente paralizase su actividad l@s trabajador@s conservarán su derecho al salario.

*Dicho esto, entendemos que ha de actuarse de forma consecuyente y diligente con la evolución de los acontecimientos (enfermedad) no realizar actuaciones drásticas fruto de la alarma social y si **tomar medidas preventivas acordes con los riesgos de la actividad desempeñada.***

Debe tener en cuenta que **si se produjese un contagio en su centro de trabajo porque su empresa no ha adoptado ninguna medida preventiva**, este contagio **podría ser considerado accidente de trabajo**, pudiendo llegar incluso a **ser sancionada la entidad** por infracción grave de acuerdo con lo establecido en el **artículo 12** del **Real Decreto Legislativo 5/2000** (LISOS) con multas de hasta 40.985 euros (**artículo 40.2.b LISOS**).

¿Se puede obligar a los empleados a realizarse un reconocimiento médico?



Los reconocimientos médicos en las empresas son voluntarios para l@s trabajador@s; normalmente, la empresa es la que debe proponer el reconocimiento médico y las personas trabajadoras son libres de aceptarlo o no. Ahora bien, el **artículo 22** de la Ley 31/1995, (LPRL), si establece la posibilidad de un reconocimiento cuando existan **circunstancias justificadas**. Así concretamente:

- Supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores
- **Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un**

personas relacionadas con la empresa o

- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Hemos de entender que el coronavirus sería una de estas *circunstancias justificadas*.

ÁMBITO SOCIAL.

Este apartado lo enfocamos como hemos terminado el anterior, es decir, resolviendo las dudas más frecuentes que vienen planteando los lectores:

¿Se compensaría a las empresas por estos cierres?

NO, salvo que llegásemos a la **situación de emergencia declarada**. En este caso, el tratamiento como causa de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral implicaría que l@s empresari@s **no** tuviesen que **pagar las cotizaciones** a la Seguridad Social de las personas trabajadoras, **ni las indemnizaciones** caso de extinciones de contratos (asumidas por el Fondo de Garantía Salarial).

¿Cómo actuar con un@ trabajador@ contagiado o en cuarentena?

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha emitido el denominado Criterio 2/2020, por el que las situaciones de **cuarentena y contagio serán consideradas** dentro de las situaciones de baja por Incapacidad Temporal (IT) por **Enfermedad Común**. De esta forma:

<p>IT por Enfermedad Común</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si el servicio médico ha decretado aislamiento preventivo, no puede exigirse al/la trabajador@ que continúe prestando servicios desde su domicilio pese a estar asintomátic@ y por supuesto si está contagiad@; sin esta prescripción, el riesgo de contagio no autoriza a un trabajador@ a no ir al trabajo y se consideraría una ausencia injustificada. • La empresa asume el pago de los salarios desde el 4º día de baja hasta el 15º día (pues los tres primeros días el/la trabajador@ no cobra); este salario será (salvo mejora establecida en el convenio colectivo aplicable) del 60% de la base reguladora hasta el 20º día de baja y del 75% a partir del 21º día. • A partir del 16º día de baja el salario lo asume la Seguridad Social a través del pago delegado. • Seguirá cotizando durante todos los días de baja de acuerdo con
---------------------------------------	---

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

¿Puede imponerse un permiso sin sueldo a los l@s trabajador@s?

NO, ni por el coronavirus ni por cualquier otra circunstancia. Como ya se ha comentado dependiendo de las circunstancias cabría abrir la posibilidad de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), si bien pueden utilizarse otros instrumentos dentro de la concertación social tales como modificación del calendario laboral, modificación de periodos vacacionales, puesta en marcha de sistemas de teletrabajo,..., siempre y cuando se esté dentro de un acuerdo o entendimiento con l@s trabajador@s o representantes si l@s mism@s..

¿Puede utilizarse el Teletrabajo para minimizar riesgos?



Ya hemos comentado en el apartado dedicado a la prevención que excepcionalmente la guía publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social abre la **posibilidad de adoptar "medidas que permitan el desarrollo de la actividad laboral de forma alternativa"**, entre ellas el Teletrabajo. Ahora bien caso de utilizarse, con el objetivo de minimizar los riesgos que pudieran asumir l@s trabajador@s en sus puestos de trabajo habitual, deberá hacerse por "*acuerdo colectivo o individual*" (*salvo que estuviere contemplado en contrato o resulte política empresarial*), de forma "*temporal y extraordinaria*". De esta forma, tampoco resulta una decisión unilateral que pueda tomar la persona trabajadora.

Evidentemente esta es una posibilidad sugerida desde el Gobierno que no resultará aplicable en un número muy importante de sectores de actividad.

¿Puede demandar un@ trabajador@ a la empresa si se contagia en sus instalaciones?

"A priori" no parecería muy probable que prosperase una demanda en este sentido pues si (hasta la fecha) se está asimilando esta enfermedad a una gripe común, ésta no es considerada una enfermedad profesional; ahora bien, hemos de estar atentos al devenir de los acontecimientos y por supuesto la empresa deberá **tomar las medidas preventivas necesarias para evitar el contagio y**

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

comentado) podría estar cometiendo una infracción grave de acuerdo al [artículo 12](#) de la LISOS.

Si un trabajador no asiste a su trabajo por estar en una zona de aislamiento o por tener que cuidar a sus hijos al ser suspendidas las clases en sus centros de formación, ¿qué pautas ha de seguir la empresa?

Siguiendo los consejos prácticos relacionados anteriormente, cada entidad debe actuar de acuerdo a sus objetivos, necesidades, comportamientos éticos, si bien a este respecto debe saber que:

- El **aislamiento obligatorio** por decreto implicaría una **ausencia justificada al trabajo**, ahora bien, a fecha de elaboración de este comentario entendemos sería una ausencia **no retribuida**, salvo que la Seguridad Social extienda la consideración de incapacidad temporal a estos casos.
- Por otro lado la **ausencia por cuidado de hijos**, es considerada una **ausencia justificada y tampoco retribuida** ni susceptible de compensación con vacaciones (salvo mutuo acuerdo entre las partes).

AUTÓNOMOS.

Han sido menores o prácticamente nulas a esta fecha las indicaciones a cuáles deberían ser las "pautas de actuación" para los empresarios o profesionales que desarrollan su actividad incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; en este sentido, y a fecha de la elaboración del presente comentario (que iremos actualizando continuamente) la unión de autónomos ha exigido del Gobierno que, al igual que se están ya contemplando respuestas para l@s trabajador@s asalariad@s con fórmulas adaptadas de ERTes o de reconocimiento específico de las cuarentenas preventivas como bajas laborales, se implementen también medidas para este sector.

El pago de la indemnización en el despido por causas objetivas: cómo se pone a disposición del

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)



En la sección de Jurisprudencia hacemos mención a una **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, de fecha 21 de Enero de 2020, en la que vuelve a pronunciarse sobre la cuestión de la puesta a disposición del trabajador la indemnización en

el despido por causas causas objetivas.

No es la primera vez que el Tribunal Supremo se pronuncia sobre esta cuestión. La **STS 17/5/2018**, dictada en el recurso de unificación de doctrina 2801/2016, el Alto Tribunal analizó el caso de la puesta a disposición de la indemnización mediante transferencia bancaria. En ese caso la transferencia tiene lugar con anterioridad al despido, aunque llega con posterioridad a poder trabajador; mientras que en el de la **Sentencia de 21 de Enero de 2020**, la transferencia es realizada al día siguiente a la notificación de la decisión extintiva.

En definitiva...

La cuestión central que analizar el Tribunal Supremo es la de cómo y cuándo se entiende que la indemnización se ha puesto a disposición del trabajador y cuáles son las consecuencias para la declaración del despido, si no se hace, o no se hace correctamente, en su caso.

A la vista de la misma, en este Comentario vamos a analizar la regulación legal de la indemnización de despido por causas objetivas, conforme al **artículo 52 del E.T.**, teniendo en cuenta la cuestión de la puesta a disposición del trabajador pero también otros aspectos interesantes y útiles.

Y es que una de las cuestiones que más dudas ofrece a la empresa a la hora de efectuar un despido es **la indemnización que hay que abonar al trabajador despedido**; y no sólo en cuánto a la forma de calcularla, sino también **a cómo y cuándo** debe abonarse el importe de dicha indemnización al trabajador.

En el caso de los despidos objetivos, el **artículo 53 del Estatuto de los trabajadores** establece como requisito de forma de este tipo de despido que la empresa está obligada a:



b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

*Cuando la decisión extintiva se fundare en el **artículo 52, c), de esta Ley**, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.*



Es decir...

*... a la vez que se hace entrega al trabajador de la carta de despido, **se le debe abonar el importe de la indemnización correspondiente**, calculada conforme a lo establecido en el párrafo anterior.*

En este punto hay que precisar que, aunque no es obligatorio (Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de Marzo de 2013), cabe la posibilidad de elevar la

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

de lo previsto en el Artículo 7 e) de la Ley de IRPF, que señala que en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores**, o producidos por las causas previstas en la letra c) del **artículo 52 del citado Estatuto**, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

Es decir, aunque el Estatuto de los Trabajadores fija como indemnización mínima la señalada de **20 días por año**, nada impide que dicha indemnización pueda elevarse hasta el límite de la establecida para el despido improcedente (33 días por año, con carácter general).

Por otro lado, si la decisión de despido no cumple los requisitos establecidos en el apartado 1 del **artículo 53 del Estatuto de los trabajadores**, **el despido se considerará improcedente**; y el segundo de esos requisitos es la puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, de la indemnización que le corresponde.

Por tanto, y como puede verse, **la puesta a disposición de la indemnización es un requisito de forma esencial para que el despido pueda llevarse a cabo y sea declarado procedente** (STS 4-7-1996).

Y, en cuanto al momento de la puesta a disposición es donde entra en juego el criterio del Tribunal Supremo: **la transferencia debe hacerse antes o a la misma vez que la comunicación del despido; si se hace con posterioridad no se cumple con el requisito legal.**

Sin embargo, y cuando la decisión extintiva se base en el **artículo 52, letra c), del Estatuto de los Trabajadores**, por motivos económicos, y como consecuencia de esa situación económica no se pueda poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, el empresario, haciéndolo constar en la carta de despido, podrá dejar de hacerlo, es decir, podrá despedir sin abonar esa indemnización, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de la empresa

Eso, sí, debe tenerse claro que, si el trabajador impugna el despido y en el acto del juicio la empresa no acredita la realidad de la situación económica que ha impedido el abono de la indemnización junto con la carta de despido; el despido será declarado improcedente.

Es decir...

*...o la empresa acredita **la situación de insolvencia o falta de liquidez** que le llevó a no pagar la indemnización en su momento, o el despido será considerado improcedente.*

También hay que señalar, y a este respecto de la indemnización, que según el **artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores**, el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de pagar la indemnización en la cuantía correcta. **Es decir, es más importante poner a disposición del trabajador la indemnización, aunque no esté bien calculada, que no ponerla**; porque si no se pone, el despido será declarado improcedente por motivos de forma y la indemnización a abonar es mucho más elevada.

Finalmente, y como hemos señalado respecto a la carta de despido y al documento de finiquito, **dada la importancia de la puesta a disposición de la indemnización al trabajador**, resulta conveniente dejar constancia, cuando menos, de que se le ha ofrecido dicha indemnización (ofrecimiento que se hace en la misma carta de despido), con independencia de que el trabajador la acepte o no y, por tanto, cobre o no dicha indemnización.

En este sentido, **hay que señalar que el hecho de que el trabajador cobre la indemnización**, bien voluntariamente, bien porque la empresa directamente se la ingresa en su cuenta bancaria, **no quiere decir que acepte el despido**, y, por tanto, tampoco impide que dicho despido pueda ser impugnado judicialmente.

Así y como señala el **artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores** en su
Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

implica que el trabajador tiene derecho a la indemnización prevista en el apartado 1 de este artículo, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

Sin embargo, si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. Y si la empresa opta por la indemnización por despido improcedente, se deducirá de ésta el importe de la indemnización que ya hubiese percibido.



En nuestro programa **Asesor Laboral** encontrará una herramienta que, introduciendo los datos relativos a la antigüedad del trabajador y a sus retribuciones, le permite calcular el importe de la indemnización por despido objetivo que le correspondería.

¿Puedo amortizar menos el inmovilizado este año para reducir las pérdidas de mi empresa?

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 10/03/2020



Numerosos son los comentarios que hemos dedicado desde SuperContable.com a la amortización contable del inmovilizado material e intangible de la empresa, así como a su deducción fiscal, tanto **en el Impuesto sobre Sociedades**

como en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas **en el caso de autónomos**. Y aun así nos siguen llegando de nuestros usuarios nuevas dudas al

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

amortizar el inmovilizado en una empresa inactiva, en este caso nos preguntan por la **posibilidad de registrar al cierre de la contabilidad una menor amortización contable de la que se venía practicando** con el objetivo de disminuir los gastos del ejercicio y dar menos pérdidas, con especial énfasis en la repercusión fiscal de esta operativa.

Querer jugar con la amortización del inmovilizado para cuadrar el resultado del ejercicio **es una idea tentadora**, teniendo en cuenta que, a diferencia del resto de gastos, su importe anual no depende de terceros ni requiere desembolsos al estar desligada de la corriente monetaria que haya supuesto el **pago del precio de adquisición del inmovilizado** objeto de amortización.

No obstante, **no es la forma idónea de intentar disminuir las pérdidas del ejercicio**, de acuerdo con las directrices establecidas en el **Plan General de Contabilidad**.

Para empezar, está el **principio de uniformidad**, de obligada aplicación a la hora de realizar la contabilidad de la empresa:



Adoptado un criterio dentro de las alternativas que, en su caso, se permitan, deberá mantenerse en el tiempo y aplicarse de manera uniforme para transacciones, otros eventos y condiciones que sean similares, en tanto no se alteren los supuestos que motivaron su elección. De alterarse estos supuestos podrá modificarse el criterio adoptado en su día; en tal caso, estas circunstancias se harán constar en la memoria, indicando la incidencia cuantitativa y cualitativa de la variación sobre las cuentas anuales



En la misma línea se manifiesta la **Norma de Registro y Valoración 2ª** cuando se expresa en los siguientes términos respecto de la amortización del Inmovilizado Material:

Las amortizaciones habrán de establecerse de manera sistemática y racional en función de la vida útil de los bienes y de su valor residual, atendiendo a la depreciación que normalmente sufran por su funcionamiento, uso y disfrute, sin perjuicio de considerar también la obsolescencia técnica o comercial que pudiera afectarlos.

[...]

Los cambios que, en su caso, pudieran originarse en el valor residual, la vida útil y el método de amortización de un activo, se contabilizarán como cambios en las estimaciones contables, salvo que se tratara de un error.



En consecuencia, si queremos que las cuentas anuales reflejen la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa, **no deberíamos modificar a nuestro antojo las estimaciones determinadas inicialmente para la amortización del inmovilizado**, salvo que efectivamente hayan cambiado las condiciones de partida o se haya producido algún error.

Sin embargo, los cambios de criterios contables **no son objeto de infracción ni derivan en ningún procedimiento sancionador**, por lo que **si seguimos con la intención de modificar a la baja la amortización del ejercicio para dar menos pérdidas, podemos proceder de tal manera**, con la única condición de informar de ello en la **memoria de las cuentas anuales**.

*Tal modificación en la amortización **se considerará un cambio de estimación contable** por lo que se actuará de forma prospectiva, teniendo en cuenta el valor neto contable del inmovilizado en cuestión y sin necesidad de realizar ningún apunte o asiento adicional.*

Implicación fiscal del cambio de amortización contable:

Respecto a la incidencia fiscal del cambio en la amortización contable, la amortización es deducible si cumple las estipulaciones dispuestas en el **artículo 12** de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, desarrollado reglamentariamente por el **Capítulo II del Título I del Reglamento del Impuesto sobre Sociedades**, aprobado por el Real Decreto 634/2015, de 10 de julio.



En particular, si se amortiza según el método de la tabla de amortización del apartado 1.a) de dicho artículo, **la amortización anual es deducible cuando se encuentra dentro del rango determinado para cada tipo de elemento de inmovilizado**, incluido el coeficiente lineal máximo y el coeficiente lineal mínimo resultado de aplicar el periodo de amortización máximo.

Por tanto, cuando el coeficiente aplicado en el periodo impositivo esté comprendido entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla, la amortización resultante será fiscalmente deducible, **no importa que en otro período impositivo el coeficiente de amortización hubiese sido distinto**.

De no coincidir la amortización contable con la amortización fiscal **deberá registrarse el pasivo (o activo) por la diferencia temporaria producida** (según el signo de la diferencia), con cargo (o abono) al impuesto sobre beneficios diferido, y realizar el pertinente **ajuste extracontable en el modelo 200** de declaración del Impuesto sobre Sociedades (casillas 303/304).

*Si desea aprender todas las implicaciones que conlleva la amortización del inmovilizado material e intangible, así como de las inversiones inmobiliarias, le emplazamos a realizar nuestro **SEMINARIO Amortizaciones y su Ahorro Fiscal**, en donde se tratarán las amortizaciones desde varias perspectivas, para que sea útil tanto para sociedades como para autónomos y demás personas que tengan inmuebles en alquiler, con especial énfasis en los beneficios fiscales y en cómo cumplimentar correctamente los distintos*

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

¿Puedo deducir en mi Renta las retenciones ingresadas en la AEAT aunque no me hayan pagado el salario?.

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 06/03/2020



Situación ésta que resulta mucho más frecuente de lo que pudiera parecer, no solamente en el ámbito de las retenciones practicadas sobre rendimientos del trabajo sino también en las retenciones realizadas sobre arrendamientos de inmuebles,

pues es práctica común realizar el ingreso de las retenciones aún cuando no se han satisfecho las prestaciones de las que éstas derivan; y resulta interesante tratar esta cuestión pues recientemente el Tribunal Económico Administrativo Central (**TEAC**), concretamente en su *Resolución 1057/2019 de 10 de febrero de 2020*, resuelve para la unificación de criterio a este respecto en contra de una resolución del Tribunal Económico-Administrativo Regional de Aragón, de 9 de febrero de 2018.

*Concretamente el **TEAC** se encuentra en la situación de **resolver si** en aquellos casos en los que determinadas **rentas del trabajo no fueron satisfechas** por el obligado al pago de las mismas (empresa) en el ejercicio en que resultan exigibles, **puede el trabajador en dicho ejercicio, y en tanto los atrasos sigan sin pagarse por aquél, deducir las retenciones correspondientes a tales rentas cuando su importe hubiera sido ingresado en la Hacienda Pública por el empleador y obligado al pago de las rentas exigibles insatisfechas.***

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

Esta controversia deriva de la declaración de la renta realizada por un contribuyente de este impuesto donde solicitaba la deducción de retenciones que derivaban de salarios que todavía no habían sido satisfechos por la empresa obligada al pago, aunque ésta si había procedido a ingresar las retenciones correspondientes a los mismos; obteniendo el contribuyente "la razón" del Tribunal Económico Administrativo Regional de Aragón.

El **TEAC** dirime entre las siguientes posiciones:



TEAR - ARAGÓN

- Si el pagador ha ingresado en la Hacienda Pública el importe de las retenciones correspondientes a las nóminas impagadas debe admitirse la deducción de las retenciones por el trabajador, pues de lo contrario se produciría una situación de enriquecimiento injusto en favor de la Administración.



DIRECTOR GESTIÓN TRIBUTARIA AEAT

- La deducibilidad de las retenciones está condicionada al abono de las rentas sometidas a retención; no se puede deducir una retención que nunca debió realizarse por no haber nacido la obligación de retener, que surge con el pago de las rentas.

En síntesis, el **TEAC** se fundamenta (entre otros) en el **artículo 79** del **Real Decreto 439/2007**, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RIRPF), cuando dice:



Las retenciones o ingresos a cuenta se imputarán por los contribuyentes al período en que se imputen las rentas sometidas a retención o ingreso a cuenta, con independencia del momento en que se hayan practicado.



Al tiempo que el **artículo 78** de la referida norma establece que "(...) **la obligación de retener nacerá en el momento en que se satisfagan o abonen las rentas correspondientes (...)**".

En esta línea el **TEAC** finalmente concluye estableciendo como criterio:



*En aquellos casos en los que determinadas rentas del trabajo no fueron satisfechas por el obligado al pago de las mismas en el ejercicio en que resultan exigibles, **no puede el trabajador** en dicho ejercicio, y en tanto los atrasos sigan sin pagarse por aquél, **deducir las retenciones** correspondientes a tales rentas aunque el importe de dichas retenciones hubiera sido ingresado en la Hacienda Pública por el empleador y obligado al pago de las rentas exigibles insatisfechas.*



De esta forma, podemos conocer el posicionamiento que podría tomar este Tribunal con otras rentas sujetas a retención, que derivasen de otro tipo de rendimientos: por ejemplo del arrendamiento de inmuebles.

LIBROS GRATUITOS

 <p>Libro Cierre Contable</p> <p>DESCARGAR GRATIS</p>	 <p>Operaciones intracomunitarias</p> <p>DESCARGAR GRATIS</p>
 <p>45 Casos Prácticos</p> <p>DESCARGAR GRATIS</p>	

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)



Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Clientes Anuales](#)

[Bases de datos](#)

[Proyectos de Software](#). Reservados todos los derechos.

[Quiénes somos](#)

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE
CONSULTORES DE EMPRESA

