

¿PREPARADO PARA ASUMIR LOS RETOS DEL FUTURO?

Consigue en 1 minuto el informe del diagnóstico de tu Despacho

sage

Empezar

Boletín semanal

Boletín nº13 31/03/2020

NOTICIAS

La Agencia Tributaria retrasa la declaración de la renta telefónica por el Covid-19.

El contribuyente no podrá pedir día y hora, sino que solicitará el servicio y los operadores le llamarán cuando sea posible atenderle...

¿Qué medidas propone el Gobierno para los alquileres en estado de alarma?

Moratoria para el pago de alquileres a grandes tenedores, líneas de crédito y ayudas directas a inquilinos, prohibición de desahucios y prorrogar...

Hacienda no iniciará Inspecciones contra autónomos o pymes en el coronavirus.

cincodias.elpais.com 30/03/2020

El SEPE alerta de un fraude por SMS a los afectados por ERTE.

abc.es 27/03/2020

Los técnicos de Hacienda piden prorrogar la campaña de la Renta hasta septiembre.

elspanol.com 27/03/2020

El SEPE lanza un formulario para que trabajadores no afectados por ERTE pidan el paro

eldiario.es 24/03/2020

Procedimiento excepcional para la obtención de NIF por entidades de forma no presencial durante el estado de alarma.

aeat.es 30/03/2020

Autónomos: las ayudas oficiales por coronavirus con las que finalmente contáis.

cincodias.elpais.com 26/03/2020

Las empleadas de hogar cobrarán un subsidio durante la crisis del Covid-19.

cincodias.elpais.com 25/03/2020

Campaña de la Renta: Ya se pueden consultar los datos fiscales.

expansion.com 24/03/2020

FORMACIÓN

COMENTARIOS

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

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

JURISPRUDENCIA

El TSJ de Aragón reconoce la relación laboral de una médico con la clínica en la que trabajaba por horas

La Sala de lo Social ratifica en una sentencia la relación laboral de una médico que trabajaba por horas en una clínica pero desestima el recurso de ésta contra la empresa por su cese laboral al considerar que no fue un despido improcedente

NOVEDADES LEGISLATIVAS

JEFATURA DEL ESTADO - Estado de alarma. Medidas urgentes (BOE nº 87 de 29/03/2020)

Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación invirtiendo mediante Crowdfunding.

Se invierte en sociedad española mediante una herramienta de crowdfunding equity, inversión como participante junto a otros inversores, ...

AGENDA

Agenda del Contable

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

despidos a causa del CORONAVIRUS?

Analizamos si, tras las últimas decisiones del Gobierno, es posible realizar despidos o extinciones de contratos en las empresas a causa del CORONAVIRUS.

ARTÍCULOS

¿Qué es mejor para la empresa? ERTE, ERE, despidos, cierre negocio.

Analizamos las diferentes alternativas para reducir los costes laborales de la empresa para afrontar la crisis del coronavirus y el estado de alarma.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Cuáles son los términos y condiciones de la línea de avales para empresas y autónomos por el coronavirus?

Aprobadas las condiciones y los requisitos para acceder al primer tramo de esta línea de avales para dotar de financiación a empresas y autónomos.

FORMULARIOS

Acta Final del periodo de consultas para la recuperación de las horas de trabajo del permiso retribuido por CORONAVIRUS, con acuerdo.

Modelo de Acta Final del periodo de consultas para la recuperación de las horas de trabajo del permiso retribuido por CORONAVIRUS, con acuerdo, conforme al Artículo 3 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo

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 nº13 31/03/2020

Deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación invirtiendo mediante Crowdfunding.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0137-20. Fecha de Salida: - 21/01/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante invirtió en una sociedad española mediante una herramienta de crowdfunding equity, inversión como participante junto a otros inversores, gestionada por una entidad, plataforma de financiación, residente en Reino Unido.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Aplicación por parte del consultante de la deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación regulada en el artículo 68.1 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el supuesto en que la empresa española cumpla los requisitos para el disfrute de la deducción.

CONTESTACION-COMPLETA:

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

La deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación se regula en el artículo 68.1 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), que dispone lo siguiente:

“1. Deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación.

1.º Los contribuyentes podrán deducirse el 20 por ciento de las cantidades satisfechas en el período de que se trate por la suscripción de acciones o participaciones en empresas de nueva o reciente creación cuando se cumpla lo dispuesto en los números 2.º y 3.º de este apartado, pudiendo, además de la aportación temporal al capital, aportar sus conocimientos empresariales o profesionales adecuados para el desarrollo de la entidad en la que invierten en los términos que establezca el acuerdo de inversión entre el contribuyente y la entidad.

La base máxima de deducción será de 50.000 euros anuales y estará formada por el valor de adquisición de las acciones o participaciones suscritas.

No formará parte de la base de deducción las cantidades satisfechas por la suscripción de acciones o participaciones cuando respecto de tales cantidades el contribuyente practique una deducción establecida por la Comunidad Autónoma en el ejercicio de las competencias previstas en la Ley 22/2009, por el que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía.

2.º La entidad cuyas acciones o participaciones se adquieran deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Revestir la forma de Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad Anónima Laboral o Sociedad de Responsabilidad Limitada Laboral, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y en la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales, y no estar admitida a

Este requisito deberá cumplirse durante todos los años de tenencia de la acción o participación.

b) Ejercer una actividad económica que cuente con los medios personales y materiales para el desarrollo de la misma. En particular, no podrá tener por actividad la gestión de un patrimonio mobiliario o inmobiliario a que se refiere el artículo 4.8. Dos.a) de la Ley 19/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre el Patrimonio, en ninguno de los períodos impositivos de la entidad concluidos con anterioridad a la transmisión de la participación.

c) El importe de la cifra de los fondos propios de la entidad no podrá ser superior a 400.000 euros en el inicio del período impositivo de la misma en que el contribuyente adquiera las acciones o participaciones.

Cuando la entidad forme parte de un grupo de sociedades en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio, con independencia de la residencia y de la obligación de formular cuentas anuales consolidadas, el importe de los fondos propios se referirá al conjunto de entidades pertenecientes a dicho grupo.

3.º A efectos de aplicar lo dispuesto en el apartado 1.º anterior deberán cumplirse las siguientes condiciones:

a) Las acciones o participaciones en la entidad deberán adquirirse por el contribuyente bien en el momento de la constitución de aquella o mediante ampliación de capital efectuada en los tres años siguientes a dicha constitución y permanecer en su patrimonio por un plazo superior a tres años e inferior a doce años.

b) La participación directa o indirecta del contribuyente, junto con la que posean en la misma entidad su cónyuge o cualquier persona unida al contribuyente por parentesco, en línea recta o colateral, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado incluido, no puede ser, durante ningún día de los años naturales de tenencia de la participación, superior al 40 por ciento del capital social de la entidad o de sus derechos de voto.

c) Que no se trate de acciones o participaciones en una entidad a través de

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

mediante otra titularidad.

4.º Cuando el contribuyente transmita acciones o participaciones y opte por la aplicación de la exención prevista en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, únicamente formará parte de la base de la deducción correspondiente a las nuevas acciones o participaciones suscritas la parte de la reinversión que exceda del importe total obtenido en la transmisión de aquellas. En ningún caso se podrá practicar deducción por las nuevas acciones o participaciones mientras las cantidades invertidas no superen la citada cuantía.

5.º Para la práctica de la deducción será necesario obtener una certificación expedida por la entidad cuyas acciones o participaciones se hayan adquirido indicando el cumplimiento de los requisitos señalados en el número 2.º anterior en el período impositivo en el que se produjo la adquisición de las mismas.”

De acuerdo con lo expuesto, la aplicación de la deducción exige el cumplimiento de determinados requisitos por la entidad cuyas acciones o participaciones se adquieran, y por el contribuyente que realiza la inversión, en concreto que las acciones o participaciones en la entidad deben adquirirse por este último bien en el momento de la constitución de aquella o mediante ampliación de capital efectuada en los tres años siguientes a dicha constitución

En el supuesto planteado, el consultante realiza la inversión en una empresa española, cuyas acciones o participaciones cumplen con los requisitos exigidos, según expone, y plantea la posibilidad de aplicar la deducción en el supuesto de realizar su inversión a través de una herramienta de crowdfunding equity, gestionada por una entidad, plataforma de financiación, residente en Reino Unido.

A dicho respecto la norma exige que el contribuyente que realice la inversión adquiera las acciones o participaciones en la entidad, convirtiéndose en un accionista o partícipe directo de la entidad, sin hacer referencia ni establecer ningún requisito respecto del procedimiento a través del que se realice la inversión ni respecto de la intervención de entidades, como la plataforma de financiación, **por lo tanto siempre que se cumplan los requisitos** previstos en el artículo 68.1 de la Ley del Impuesto, **los socios que adquieran sus acciones o participaciones en una entidad, podrán practicar la correspondiente deducción.**

Lo que comunico a usted 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.

Determinación de Base Imponible en IVA e IRPF en facturas de Alquiler de inmueble.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0051-20. Fecha de Salida: - 14/01/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La sociedad limitada consultante es arrendataria de un inmueble por el que se satisface, además de la renta mensual correspondiente, el importe de los suministros de energía eléctrica, así como otra parte de gastos comunes (agua, tasa de basuras) que figuran a nombre del arrendador y que son repercutidos a la sociedad por éste.

CUESTIÓN PLANTEADA:

1.) Forma en que debe concretarse la base imponible del Impuesto sobre el Valor Añadido.

2.) A efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

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

CONTESTACION-COMPLETA:**1.) Impuesto sobre el Valor Añadido.**

Primero.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 78 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE del 29 de diciembre), la base imponible de dicho Impuesto está constituida por el importe total de la contraprestación de las operaciones sujetas al mismo, procedente del destinatario o de terceras personas, incluyéndose en el concepto de contraprestación cualquier crédito efectivo a favor de quien realice la operación gravada, derivado tanto de la prestación principal como de las accesorias de la misma.

En relación con la determinación de la base imponible en los arrendamientos de bienes inmuebles sujetos y no exentos al Impuesto sobre el Valor Añadido, esta Dirección General de Tributos, entre otras, en sus Resoluciones de 7 de febrero de 1986 (BOE del 11), 13 de marzo de 1986 (BOE del 20) y 2 de junio de 1986 (BOE del 13) ha determinado lo siguiente: *"Se incluyen en el concepto de contraprestación, no solamente el importe de la renta, sino también las cantidades asimiladas a la renta y cualquier otro crédito efectivo del arrendador frente al arrendatario derivado de la prestación arrendaticia y de otras accesorias a la misma"*.

Entre los conceptos que, según las citadas Resoluciones, forman parte de la base imponible de las operaciones de arrendamiento de inmuebles sujetas al Impuesto sobre el Valor Añadido, siempre que se repercutan al arrendatario, se enuncian los siguientes: contribución territorial urbana, cuota de participación en los gastos generales (incluidos el sueldo del portero o conserje), repercusiones por obras, repercusiones por suministros energéticos y otros conceptos análogos.

Segundo.- En consecuencia de todo lo anterior, esta Dirección General considera que **la base imponible del Impuesto** sobre el Valor Añadido en el arrendamiento del inmueble objeto de consulta **estará constituida por el importe total de la contraprestación** del referido servicio, **incluyéndose** en dicho concepto, **no solamente el importe de la renta, sino también las cantidades asimiladas a la renta y cualquier crédito efectivo del arrendador frente al arrendatario derivado** de la prestación arrendaticia y de otras accesorias a la misma, como los gastos de agua, electricidad, basura, contribuciones especiales, obras y mejoras, comunidad de propietarios, y el importe del Impuesto sobre Bienes Inmuebles (Contribución) que, según la legislación aplicable o las cláusulas contractuales, se repercutan por el arrendador al arrendatario.

Debe tenerse en cuenta que la contraprestación que determina la base imponible del Impuesto se configura como una magnitud subjetiva que responde a la voluntad de las partes, salvo cuando existan reglas especiales para su determinación.

De esta forma, en el supuesto considerado, a efectos de determinar la base imponible de los gastos que van a ser objeto de refacturación, habrá de estarse a las cláusulas establecidas en el contrato suscrito entre el arrendador y el arrendatario (consultante) o, en otro caso, a lo que ambas partes pacten libremente.

Lógicamente sólo debe trasladarse el gasto real correspondiente a dichos gastos, excluido, en su caso, el Impuesto sobre el Valor Añadido que grava los mismos, ya que el arrendador podrá normalmente, deducir el Impuesto soportado en los gastos o suministros satisfechos y sólo debería incluir en la base imponible del Impuesto el importe que es efectivamente gasto para el mismo, es decir, el importe neto sin el Impuesto sobre el Valor Añadido correspondiente a los citados gastos.

No obstante si por acuerdo entre las partes o por decisión del arrendador se
Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

efectivamente realizado, incluyendo, entre las cantidades que por estos conceptos se cobra al arrendatario, partidas que no constituyen gastos reales, como por ejemplo el propio Impuesto soportado y deducible, esa cantidad superior también formaría parte de la base imponible sujeta a gravamen por este tributo.

Por su parte, el artículo 88, apartado uno, párrafo primero de la Ley 37/1992 preceptúa que los sujetos pasivos deberán repercutir íntegramente el importe del Impuesto sobre aquél para quien se realice la operación gravada, quedando éste obligado a soportarlo siempre que la repercusión se ajuste a lo dispuesto en dicha Ley, cualesquiera que fueran las estipulaciones existentes entre ellos.

El propio artículo 88, apartado dos, primer párrafo establece que la repercusión del Impuesto deberá efectuarse mediante factura, en las condiciones y con los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Por último, el apartado tres del mencionado artículo 88 de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido dispone que la repercusión del Impuesto deberá efectuarse al tiempo de expedir y entregar la factura correspondiente.

2.) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

El sometimiento a retención de los rendimientos procedentes del arrendamiento de inmuebles urbanos se encuentra recogido en el artículo 75 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo), en desarrollo del artículo 99 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). El apartado 2 del mencionado precepto reglamentario determina que estarán sujetos a retención o ingreso a cuenta, independientemente de su calificación, los rendimientos procedentes del arrendamiento o subarrendamiento de inmuebles urbanos.

A su vez, el apartado 3, letra g), del mismo artículo excepciona de la obligación de retener o ingresar a cuenta los siguientes supuestos:

“1º Cuando se trate de arrendamiento de vivienda por empresas para sus empleados.

2º Cuando las rentas satisfechas por el arrendatario a un mismo arrendador no superen los 900 euros anuales.

3º Cuando la actividad del arrendador esté clasificada en alguno de los epígrafes del grupo 861 de la Sección Primera de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, aprobadas por el Real Decreto legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, o en algún otro epígrafe que faculte para la actividad de arrendamiento o subarrendamiento de bienes inmuebles urbanos, y aplicando al valor catastral de los inmuebles destinados al arrendamiento o subarrendamiento las reglas para determinar la cuota establecida en los epígrafes del citado grupo 861, no hubiese resultado cuota cero.

A estos efectos, el arrendador deberá acreditar frente al arrendatario el cumplimiento del citado requisito, en los términos que establezca el Ministro de Hacienda”.

Conforme con esta regulación normativa, dado que la entidad consultante es una persona obligada a retener, salvo que resultase aplicable alguno de los supuestos de exoneración del artículo 75.3.g) del Reglamento del Impuesto, existirá la obligación por parte de la misma de practicar la correspondiente retención sobre las rentas que satisfaga al arrendador.

Respecto a la base de retención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 100 del Reglamento del Impuesto, la base de retención estará constituida por “todos los conceptos que se satisfagan al arrendador, excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido”. Por tanto, **la retención** sobre los citados rendimientos no **opera** solamente sobre el concepto "renta", sino también **sobre todos los gastos que el arrendador repercute al arrendatario**, como ocurre en este caso con los consumos de agua y de luz y demás gastos repercutidos.

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.

¿Puedo realizar en mi empresa despidos a causa del CORONAVIRUS?

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable - 30/03/2020



Hace menos de dos semana planteábamos en un [Comentario](#) si se podían realizar en la empresa despidos objetivos a causa del **CORONAVIRUS**.

Es evidente que los efectos del **CORONAVIRUS** están provocando cambios normativos a una velocidad de vértigo, y que lo que se decía no hace dos semanas, sino hace dos días, ya no es exactamente igual o, directamente, ya no es válido.

El [Real Decreto-ley 9/2020](#), de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, ha introducido cambios importantes precisamente en esta cuestión.

Dichos cambios pretenden, según indica la propia norma, **que las empresas hagan uso de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, los ya archiconocidos ERTE**, con el objetivo de que las causas de fuerza mayor, y las causas objetivas, relacionadas con el **CORONAVIRUS** no sean utilizadas para justificar despidos ni extinciones de contratos de trabajo, porque son estas medidas temporales las que mejor responden a una situación coyuntural como la actual.

En concreto, el Artículo 2 del [Real Decreto-ley 9/2020](#), de 27 de marzo,

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

establece:



*La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.***



Se trata de un artículo breve pero que deja muy clara la cuestión: **La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** relacionadas con el **CORONAVIRUS** pueden justificar un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), pero no pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal, como más adelante veremos.

Hace apenas dos semanas nos hacíamos eco de la pregunta que se hacían muchas pequeñas y medianas empresas de si **es posible realizar despidos objetivos a causa del CORONAVIRUS**.

Ya decíamos en aquel **Comentario** que, a la vista de las causas legales que permiten hacer un despido objetivo, la incidencia que el **CORONAVIRUS** pueda tener en la actividad de la empresa difícilmente podría justificar un despido, ni por causas objetivas ni por fuerza mayor; y lo cierto es que este cambio legal confirma nuestra postura.

En relación con el **CORONAVIRUS** analizábamos que, en teoría, solo se podía recurrir al despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

No obstante, indicábamos que, aunque el **CORONAVIRUS** está repercutiendo, indudablemente, de forma muy negativa en la economía, era

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

persistente de ingresos, porque aún no ha transcurrido tiempo establecido legalmente para ello.

Es decir, si antes del **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, ya avanzábamos que **si una empresa pretendía realizar un despido por causas económicas, justificado en la incidencia del CORONAVIRUS**, lo más probable es que la resolución judicial lo declarase como **IMPROCEDENTE**, ahora ello es una realidad porque este nuevo Real Decreto-Ley señala, con total claridad, que ni la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal.

Recuerde:

*Ni la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el el **CORONAVIRUS** pueden justificar un despido o la extinción de un contrato temporal porque no se trata de una situación definitiva, sino coyuntural.*

Avala el anterior criterio, además del tenor del **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, el hecho de que el **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**, que se refiere a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, cuando se deba a una situación provisional o coyuntural, como causa no para extinguir los contratos, sino para la suspensión del contrato o la reducción de jornada.

Y añade el **R.D. 1483/2012, de 29 de Octubre**, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. En este caso, y conforme al ya mencionado **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, la duración máxima será la del estado de alarma

estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas.



Finalmente, debemos hacer mención a **la extinción de los contratos temporales**, porque, además de que el 2 del **Real**

Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, se refiere no sólo al despido sino también a la extinción de los contratos de trabajo, el Artículo 5 de la misma norma, se refiere a la **interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales**, y señala:



*La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.*



Esta medida está en vigor desde el **sábado 28 de marzo** y va a manter su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.

Ello quiere decir que las empresas **no pueden rescindir los contratos temporales** con motivo de la epidemia del **CORONAVIRUS**. Por tanto, si una empresa tiene un trabajador con un contrato temporal que vence el día 5 de Mayo

de 2020, no puede declararlo extinguido ya, aunque la empresa no tenga actividad durante el estado de alarma.

Y ello es así porque el contrato queda suspendido durante los días en que la empresa no tenga actividad y, por tanto, su vencimiento se alargará tantos días como haya estado suspendido. Siguiendo con el ejemplo anterior, si el contrato temporal vencía el 5 de Mayo, pero ha estado suspendido desde el 28 de Marzo al 9 de Abril (12 días), dicho contrato ya no vencerá el 5 de Mayo, sino el 17 de Mayo.

La finalidad de los Artículos 2 y 5 del [Real Decreto-ley 9/2020](#), de 27 de marzo, aplicados coordinadamente, es que **la empresa opte por incluir a los trabajadores temporales en un ERTE**, si lo formaliza, en lugar de optar por extinguir los contratos.

Si lo desea puede conocer aquí las [últimas novedades en la tramitación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo](#).

Y si no realiza un ERTE y opta, no obstante, por extinguir anticipadamente los contratos temporales, en lugar de entender que quedan suspendidos en la forma antes explicada, debe saber que dicha extinción, si el trabajador demanda, no se considerará justificada y **será considerada un despido improcedente o nulo**.

En conclusión:

*Entendemos que la incidencia que el **CORONAVIRUS** pueda tener en la actividad de la empresa no puede justificar ni el despido ni la extinción de los contratos temporales.*

¿Qué es el permiso retribuido recuperable para los trabajadores que no presten servicios esenciales?

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable - 30/03/2020



El Gobierno ha acordado la **suspensión de toda actividad laboral considerada no esencial**, con carácter general, desde el 30 de Marzo de 2020, con la finalidad de reducir la propagación del virus y evitar que el acúmulo de pacientes en las Unidades de

Cuidados Intensivos lleve a su saturación.

Según se señala en el **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo, la actividad laboral y profesional es la causa de la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en el país. Por ello, se articulan medidas en el ámbito laboral que aseguren la limitación de movimientos y su reducción al máximo para evitar la propagación del **CORONAVIRUS**.

Esa medida es la que se regula en el **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo, que establece **un permiso retribuido recuperable** para personal laboral por cuenta ajena

Este permiso es obligatorio para las empresas y está limitado en el tiempo **entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos)**, para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal en el anexo del **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo.

Recuerde:

No se aplicará este permiso a las personas trabajadoras que tengan su contrato suspendido durante el período indicado por encontrarse ya en un Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE); ni a aquellas que puedan continuar prestando servicios a distancia, es decir, que estén teletrabajando.

Por tanto, como empresa debe tener claro lo siguiente:

- Que el permiso obligatorio le afecta, salvo que ya haya hecho un ERTE o que su actividad sea considerada esencial y este exceptuada por el **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo.
- Que no se aplicará este permiso a los trabajadores que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.
- Que no se aplicará este permiso si su empresa ha solicitado o está aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión cuya duración coincida con los días de permisos previstos en esta norma.
- Que no se aplica a los trabajadores que se encuentren de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.

Es un permiso retribuido y recuperable, de **carácter obligatorio**, que se desarrollará entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

En consecuencia, durante este permiso, **los trabajadores afectados conservarán el derecho a la retribución** que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

Es decir:

La empresa debe pagar la retribución de los trabajadores durante los días de permiso indicados, exactamente igual que si los trabajadores estuvieran

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

Otra cuestión importante, que ya hemos adelantado, es que **se trata de un permiso recuperable**.

El Artículo 3 del el **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo, señala expresamente que la recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

La forma de llevar a cabo esta recuperación **deberá negociarse en un periodo de consultas** abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

Por tanto, la empresa debe negociar con los trabajadores cómo se recupera el tiempo de trabajo que suponen los días de este permiso.

Y si no existe representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, **la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa**, elegidos conforme a lo recogido en el el **artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores**.

Recuerde:

*La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de **cinco días**.*

Al igual que ocurre en los ERTE, durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, que deberá adoptarse por la mayoría de las personas que integran la representación legal de los trabajadores o, en su caso, por la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo, el preaviso mínimo con que el trabajador debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado por la aplicación de este permiso.

*Si no se alcanza un acuerdo durante el periodo de consultas, la empresa notificará a los trabajadores y a la comisión representativa, **en el plazo de siete días desde la finalización de aquel**, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.*

La recuperación de estas horas no puede suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso **inferior a cinco días** para conocer el día y la hora de la prestación de trabajo, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.



Sepa que las empresas que deban aplicar este permiso retribuido recuperable podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

Las medidas del **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo, entran en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el mismo día 29 de marzo de 2020; por lo que tienen efectos desde el día 30 de Marzo de 2020.

¿Qué es mejor para la empresa? ERTE, ERE, despidos, cierre negocio.

Mateo Amando López, Departamento Laboral de SuperContable.com - 27/03/2020



Seguramente su empresa está pensando en realizar un **expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)** por fuerza mayor vinculado al coronavirus (si no lo ha realizado ya). **Tenga en cuenta lo que supone esta decisión**, no sólo

mientras dure la suspensión de los contratos de los trabajadores sino con posterioridad, especialmente si su empresa ya estaba en una situación comprometida antes de esta crisis.

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

Damos por hecho (y así lo esperamos) que la crisis provocada por el coronavirus va a ser una situación coyuntural, que una vez pasada la emergencia sanitaria y levantado el estado de alarma todo volverá a la normalidad dentro de lo posible. Pero ¿y si no es así? ¿Qué ocurrirá si dentro de dos, tres o cuatro meses seguimos sin tener la clientela suficiente para continuar con la actividad económica? ¿Nos lo podemos permitir? Seguramente en este nefasto escenario tengamos que **realizar un Expediente de Regulación de Empleo por extinción (ERE)** de la totalidad o parte de la plantilla y pensamos que tendrá un coste mayor que si lo realizamos ahora.



*El **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo, establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el coronavirus no pueden justificar la extinción del contrato de trabajo, por lo que **si pretende realizar un despido por causas objetivas, justificado en la incidencia del CORONAVIRUS, será declarado como IMPROCEDENTE.***

En esta línea, desde **SuperContable.com** consideramos una mejor opción **realizar una reducción o suspensión temporal de la actividad (ERTE) que un cierre total y definitivo (ERE)**. Sin embargo, no podemos dejar de informar de todas las alternativas posibles teniendo en cuenta lo incierto de la situación actual y su futuro desenlace.

En este sentido, una vez terminado el estado de alarma y suponiendo que la situación no mejore, debemos hacer muchos números y comparar los costes derivados de cada "solución", tanto económicos (para la empresa y para los trabajadores) como administrativos (el papeleo y los trámites son muy diferentes, así como los plazos a tener en cuenta) en cada escenario dibujado.



- En el ERTE por fuerza mayor:** Debe autorizarse por la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días hábiles desde que se realizó la solicitud por la empresa (la falta de constestación en dicho plazo se entiende por aprobado). Si se autoriza, los trabajadores dejan de devengar la nómina desde la fecha indicada en la solicitud.
- En el ERTE por causas objetivas:** Se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y con la apertura simultánea del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales (máximo 7 días en el ERTE por coronavirus, 15 días si es por otras causas), una vez constituida la comisión representativa (en máximo 5 días). Llegado a un acuerdo o pasados los plazos máximos, se notificará la decisión en el plazo de 15 días a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Entonces se puede notificar a los trabajadores afectados la reducción de jornada o suspensión de sus contratos (hasta entonces siguen devengando su salario).
- En el ERE:** Se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y con la apertura simultánea del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales (mínimo de 30 días naturales / 15 en empresas de menos de 50 trabajadores). Transcurrido el periodo de consultas, se notificará en el plazo de 15 días a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral el acuerdo o la decisión unilateral. Entonces se debe notificar el despido a los trabajadores afectados con un preaviso de 15 días a la fecha de efectos.
- En el despido corriente** (en empresas con hasta cinco trabajadores o si en el plazo de 90 días se despide a menos de 10 / 10% / 30 trabajadores en empresas con menos de 100 / entre 100 y 300 / más de 300 trabajadores, respectivamente): Comunicación al trabajador afectado con un preaviso de 15 días a la fecha de efectos.

Tiempos a tener en cuenta			
ERTE por fuerza mayor	ERTE por causas objetivas	ERE (Despido colectivo)	Despidos corrientes

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

tramitación	aprueba la Autoridad Laboral antes	un acuerdo con los trabajadores antes		
Duración de la medida	Hasta que desaparezca la situación de fuerza mayor	Hasta que considere el empresario / lo acordado en periodo de consultas	Definitiva si no se declara la nulidad o nulo por los Tribunales	Definitiva si no se declara nulo por los Tribunales

En el **aspecto económico, para la empresa:**

- **En el ERTE por fuerza mayor:** No se pagan los salarios de los trabajadores de forma total si se ha suspendido el contrato o de forma proporcional si se ha optado por la reducción de jornada desde la fecha indicada en la solicitud autorizada hasta que desaparezca la situación de fuerza mayor que lo motivó, y **si se mantiene el empleo durante los 6 meses posteriores** se exonera el 100% (75% en empresas con más de 50 trabajadores) de la aportación empresarial a la Seguridad Social durante el periodo de suspensión de los contratos.
- **En el ERTE por causas objetivas:** Supone no pagar los salarios de los trabajadores de forma total si se ha suspendido el contrato o de forma proporcional si se ha optado por la reducción de jornada, desde que se comunica el acuerdo (o la falta del mismo por transcurrir el plazo de consultas) a los trabajadores y hasta su reincorporación.
- **En el ERE:** Una vez surtidos los efectos se extingue la relación laboral (no se pagan más salarios ni seguridad social), pero debe abonarse **la indemnización correspondiente** a los trabajadores afectados (la acordada en el ERE, mínimo la estipulada para cada caso según el Estatuto de los Trabajadores) y el resto de prestaciones accesorias acordadas. Si se despiden trabajadores con más de 50 años puede requerir la aportación económica de la empresa.
- **En el despido corriente:** Desde la fecha de efectos se extingue la relación laboral (no se pagan más salarios ni seguridad social) pero debe abonarse la indemnización correspondiente a los trabajadores afectados (20 días por año

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

objetivas o 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades **si no corresponde a causas objetivas**) siempre que no sea un despido disciplinario.

En la siguiente tabla se puede comparar mejor el ahorro que supone cada opción:

Importes a pagar en cada caso				
	ERTE por fuerza mayor	ERTE por causas objetivas	ERE / Despidos objetivos empresas con ≤ 5 empleados	Despidos corrientes
Mientras dure la medida				
Nóminas	NO	NO	NO	NO
Seguridad Social (Aportación empresarial)	- < 50 trabajadores: NO - ≥ 50 trabajadores: 25%	SÍ	NO	NO
Indemnización a los trabajadores	NO	NO	SÍ Por cada trabajador: 20 días/año trabajado (Máximo: 12 meses)	SÍ Por cada trabajador: 33 días/año trabajado (Máximo: 24 meses)
Después de la medida				
Nóminas	SÍ	SÍ	NO	NO
Seguridad Social (Aportación empresarial)	SÍ	SÍ	NO	NO
Otros conceptos	Si no se mantiene el empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del ERTE, se deberá ingresar las cuotas de la Seguridad Social exoneradas	NO	- Si se declara la improcedencia deberá pagar a cada trabajador afectado 33 días/año trabajado (Máximo: 24 mensualidades) - Si se declara nulo o la	Si se impugna y se declara nulo deberá readmitir al trabajador y pagar los salarios dejados de percibir

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

			trabajadores afectados y pagarles los salarios de tramitación	
--	--	--	---	--

Con los datos anteriores y con las perspectivas de actividad de la empresa a medio plazo, **el empresario tendrá que valorar si le compensa** pagar las indemnizaciones establecidas por extinción del contrato de trabajo y el mayor devengo de salarios de los trabajadores (al ser los plazos más largos en el ERE que en el ERTE) en comparación con dejar en suspenso los contratos de los trabajadores (que no requiere indemnización) y esperar a que la situación mejore y permita continuar con la actividad dentro de lo posible.



*Además, **si realiza un ERE extintivo la desión es definitiva**, teniendo que empezar un proceso de selección si necesita más personal en el futuro, mientras que si opta por el ERTE por causas objetivas puede pactar unas condiciones de reincorporación de los trabajadores flexibles (suspensión del contrato 60 días en 6 meses, por ejemplo) o incluso **volver a realizar un ERTE sobre los mismos trabajadores** si la situación vuelve a empeorar o tarda más de lo previsto en mejorar.*

Por otro lado, **si no puede abonar las indemnizaciones o el propio salario de los trabajadores** deberá solicitar la declaración del concurso de acreedores. De no hacerlo o si el juez aprecia la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puede declararse el concurso culpable y establecer que el administrador o administradores de la sociedad responden de forma solidaria de las deudas de la empresa con sus propios bienes y derechos y no sólo con el patrimonio de la sociedad.

En lo que respecta a los trabajadores, parece claro que el ERTE es una mejor solución que el ERE extintivo o el despido (por muy elevada que sea la indemnización a recibir), más aun cuando **por la crisis provocada por el coronavirus se ha aprobado que los trabajadores afectados por un ERTE tendrán acceso a la prestación contributiva por desempleo aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos de cara a un futuro cese**, sin tener que solicitarlo (los trámites los hace la propia empresa con el SEPE).



En el caso de ERE o de ser despedido sin más, el trabajador tendrá que solicitar el paro por su cuenta, que será concedido si cumple los **requisitos establecidos con carácter general**.

Recuerde que:

*Desde [SuperContable.com](https://www.supercontable.com) ponemos a su disposición una guía sobre **cómo preparar y tramitar un ERTE** con el que podrá resolver todas sus dudas y actualizamos continuamente conforme se va publicando información acerca de las **medidas y ayudas económicas para las empresas** con el objetivo de que pueda afrontar con garantías lo mejor informado posible esta excepcional situación.*

¿Cuáles son los términos y condiciones de la línea de avales para empresas y autónomos por el coronavirus?

Mateo Amando López, Departamento Mercantil de SuperContable.com - 30/03/2020

El artículo 29 del **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, aprueba una

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



100.000 millones, con el objetivo de garantizar la liquidez necesaria para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la crisis del coronavirus. En definitiva, con estos avales el Estado se compromete a

garantizar hasta el 80% de las pérdidas en el caso de pymes y autónomos y hasta el 70% en el resto de empresas (60% si se trata de operaciones de renovación), siendo así más fácil que la entidad financiera le conceda la financiación necesaria.

Para acceder a estos avales, las empresas y los autónomos interesados deberán dirigirse a sus entidades financieras **hasta el 30 de septiembre de 2020** y formalizar nuevas operaciones de financiación o renovación de las existentes.

En este sentido, la **Resolución de 25 de marzo de 2020**, de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, aprueba las condiciones y requisitos para acceder al primer tramo de esta línea de avales, hasta un importe de 20.000 millones de euros (la mitad dedicados específicamente a autónomos y pymes).

Términos de esta línea de avales:

- **Requisitos de los solicitantes de financiación:**

- Ser un trabajador autónomo y o una empresa de cualquier sector de actividad que tenga domicilio social en España y que se haya visto afectado por los efectos económicos del COVID-19
- No figurar en situación de morosidad en la consulta a los ficheros de la Central de Información de Riesgos del Banco de España (CIRBE) a 31 de diciembre de 2019.
- No estar sujeto a un procedimiento concursal a fecha de 17 de marzo de 2020 (tanto por haber solicitado la declaración de concurso como por darse las **circunstancias para que lo puedan solicitar sus acreedores**.

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

- No encontrarse en situación de crisis a 31 de diciembre de 2019 (cuando sea aplicable el Marco Temporal de Ayudas de la Unión Europea).
- **Operaciones que pueden ser avaladas:** Nuevos préstamos y otras modalidades de financiación y renovaciones de operaciones formalizados o renovados a partir del 18 de marzo de 2020.

La financiación avalada no se podrá aplicar a la cancelación o amortización anticipada de deudas preexistentes.

- **Importe máximo por cliente:** hasta 1,5 millones de euros en una o varias operaciones de préstamo. Para préstamos por encima de 1.500.000 € el aval sólo cubrirá el importe máximo establecido en el Marco Temporal de Ayudas de Estado de la Comisión Europea:
 - Doble de la masa salarial en 2019 (incluyendo cotizaciones sociales y coste del personal de las subcontratas desempeñadas en las sedes).
 - 25% de la facturación de 2019.
 - Necesidades de liquidez debidamente justificadas y certificadas para los próximos 18 meses en pymes o 12 meses en el resto.
- **Plazo del aval:** coincidente con el plazo de la operación, hasta un máximo de 5 años.
- **Tipo de interés y coste del aval:** La entidad financiera tiene la obligación de garantizar que los costes de las nuevas operaciones y renovaciones que se beneficien de estos avales se mantendrán en línea con los costes cargados antes del inicio de la crisis del COVID-19, teniendo en cuenta la garantía pública del aval y su coste de cobertura.

Recuerde:

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

En el siguiente enlace puede ver todas las **medidas y ayudas económicas aprobadas para las empresas por el coronavirus**, artículo que iremos actualizando continuamente conforme se vaya aprobando y publicando normativa al respecto por esta crisis de salud pública ocasionada por el COVID-19 (SARS-CoV-2).

¿Aplazado el Primer Trimestre Fiscal?

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad - 31/03/2020



Hoy 31 de marzo de 2020 tendrá lugar un nuevo Consejo de Ministros donde todos los indicios apuntan a que finalmente **no se tendrá en consideración la posibilidad de aplazar las obligaciones fiscales a que los contribuyentes**, empresarios y

profesionales además de los obligados a liquidar el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tienen que hacer frente durante los primeros 20 días del mes de Abril y hasta 30 de junio de 2020 para estos últimos.

Sinceramente

nos gustaría *"Una medida" apuntaba a que no se produjese "la equivocarnos en esta otra"*.
 ocasión pero ya
 apuntamos en
 semanas pasadas que desde nuestro punto de vista **no tendría mucho sentido que se hubiese aprobado un aplazamiento de las deudas tributarias y por otro lado se aplazasen la presentación/liquidación de las declaraciones y autoliquidaciones** trimestrales o mensuales.

Ya en nuestro comentario relacionado con **Medidas y Ayudas Económicas para las Empresas por el Coronavirus**, apuntamos que tal y como establece el **Real Decreto 465/2020** de 17 de marzo, (modifica la

DA 3ª del RD 463/2020 que aprueba el Estado de alarma), en su punto cuatro, la suspensión de los términos y la interrupción de los plazos administrativos que había sido aprobada **no resultaba de aplicación** a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará, en particular, **a los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias.**

Ni los informes, sugerencias, estudios y presiones que se han ido produciendo en los últimos días han conseguido que el Ministerio de Hacienda "de su brazo a torcer" ante esta demanda generalizada, siendo la única modificación que se ha producido en este sentido, la ya apuntada de **posibilidad de aplazamiento o fraccionamiento del pago de las deudas tributarias.**

Recordemos:

<p>Aplazamientos de Deudas Tributarias</p>	<p>Posibilidad de solicitar aplazamientos y fraccionamientos de las deudas tributarias en las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El plazo extraordinario de aplazamiento será de seis meses. • No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento. • Aplazamiento correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde 13.03.2020 y hasta 30.05.2020, ambos inclusive. • Será requisito necesario para la concesión del aplazamiento que el deudor sea persona o entidad con volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019. • Podrán aplazarse extraordinariamente deudas tributarias (que salvo esta excepcionalidad no se podía) relacionadas con: <ul style="list-style-type: none"> • Las correspondientes a obligaciones tributarias que deban cumplir el retenedor o el obligado a realizar ingresos a cuenta. • Las derivadas de tributos que deban ser legalmente repercutidos salvo que se justifique debidamente que las cuotas repercutidas no han sido efectivamente pagadas.
---	--

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

Impuesto sobre Sociedades.

De esta forma, **desde 13.03.2020 y hasta 30.05.2020**, ambos días inclusive, las pequeñas empresas y trabajadores por cuenta propia que así lo deseen podrán aplazar el pago de **hasta 30.000 euros** en impuestos **durante seis meses, con tres meses de carencia de intereses**. Además puede consultar en nuestra web el [procedimiento adecuado para poder solicitar este tipo de aplazamientos y fraccionamientos](#).

Si seguimos el dicho de ... *"La esperanza es lo último que se pierde"*..., todavía podría tenerse un hilo de esperanza para que del Consejo de Ministros de hoy martes 31.03.2020 surgiese un "gesto" en este sentido; poco probable o nulo pero... Si se produjese desde [Supercontable.com](#) les daremos cumplida cuenta y detalle.

LIBROS GRATUITOS

	Libro Cierre Contable DESCARGAR GRATIS
	Operaciones intracomunitarias DESCARGAR GRATIS
	45 Casos Prácticos DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

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

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

[Quiénes somos](#) **Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.**

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

