



**TODO LO QUE NECESITAS PARA CALCULAR
Y PRESENTAR EL IVA EN 2020**

DESCARGAR EBOOK

sage

Boletín semanal

Boletín nº23 09/06/2020

NOTICIAS

El fraude de los trabajadores ficticios en los ERTEs: la inspección detecta 20.000 casos durante la pandemia

El cruce de datos revela cómo 20.402 empresas contrataron tras la declaración de estado de alarma a miles de empleados que poco después eran incluidos en los expedientes de regulación extraordinarios por la pandemia.

Avalancha de consultas en los despachos de abogados para convertir los ERTE en ERE.

Compañías pequeñas y medianas plantean la posibilidad de comenzar a realizar despidos cuando pase la crisis del Covid-19...

La Justicia pone en duda el criterio del Gobierno para dar los ERTE por fuerza mayor.

eleconomista.es 08/06/2020

La Inspección obliga a hacer fijos a 9.500 precarios despedidos ilegalmente en la pandemia

publico.es 03/06/2020

El Supremo sentencia que el permiso por matrimonio comienza el primer día laborable siguiente a la boda.

abc.es 03/06/2020

Hacienda reactiva el contador del plazo para reinvertir en vivienda habitual.

cincodias.elpais.com 09/06/2020

El Gobierno baraja prorrogar los Ertos hasta el 30 de septiembre para dar certeza a las empresas.

eleconomista.es 03/06/2020

El Gobierno crea un impuesto para envases plásticos monouso con el que recaudará 724 millones.

cincodias.elpais.com 03/06/2020

FORMACIÓN

COMENTARIOS

¿Cómo

hacer

Facturas

¡Por fin! Aclaraciones definitivas

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

Aprenda a realizar facturas rectificativas correctamente; las sanciones por incumplir plazos...



JURISPRUDENCIA

Obligaciones. Repercusión del IVA en la renta del arrendamiento de industria.

Lo pactado entre dichos particulares a efectos de determinar en el ámbito civil quién soporta el pago del impuesto es perfectamente válido ya que no se opone a lo dispuesto por el artículo 1255 CC.



NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA - Estado de alarma. Prórroga (BOE nº 159 de 06/06/2020)

Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo,...



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Obligación de practicar retención (por inquilino-profesional) sobre local alquilado aún cuando no consta ésta en la factura.

Consulta DGT V0390-20. El consultante es un profesional autónomo que ha alquilado un local para dar clases, recibiendo una factura del arrendador...



AGENDA

Agenda del Contable

exoneraciones de cuotas y Declaración Responsable.

Semana casi definitiva para dejar preparadas las liquidaciones del mes de Mayo a la Seguridad Social y ¡ya! se encuentra disponible la posibilidad ...

ARTÍCULOS

IVA 2020: lo que necesitas saber para calcularlo y presentarlo sin errores (guía)

Cada año se aprueban reformas sobre las que es esencial estar al día para ofrecer el mejor servicio a tus clientes. Este año incluye las medidas tributarias por COVID-19.



CONSULTAS FRECUENTES

¿Cómo actuar para impedir el inicio del período ejecutivo de deudas tributarias caso de concesión de financiación por COVID-19?

Pasos que debemos realizar para solicitar la paralización del inicio del período ejecutivo de deudas tributarias si hemos solicitado la concesión de...



FORMULARIOS

Registro de Horas para Contratos a Tiempo Completo

Modelo de documento de Registro de Horas para Contratos a Tiempo Completo

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 nº23 09/06/2020

Obligación de practicar retención (por inquilino-profesional) sobre local alquilado aún cuando no consta ésta en la factura.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0390-20. Fecha de Salida: - 20/02/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante es un profesional autónomo que ha alquilado un local para dar clases, recibiendo una factura del arrendador en la que no hace constar retención a cuenta.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Obligación de practicar retención sobre la factura emitida.

CONTESTACION-COMPLETA:

Según establece el artículo 74.1 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) existirá obligación de practicar retención a cuenta del

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

Impuesto cuando el pagador de la renta sea un obligado a retener y la renta satisfecha sea una renta sometida a esta obligación.

“1. Las personas o entidades contempladas en el artículo 76 de este Reglamento que satisfagan o abonen las rentas previstas en el artículo 75, estarán obligadas a retener e ingresar en el Tesoro, en concepto de pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al perceptor, de acuerdo con las normas de este Reglamento.”

En el caso planteado, el pagador de la renta es un obligado a retener de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 76.1.b) del mencionado Reglamento:

“1. Con carácter general, estarán obligados a retener o ingresar a cuenta, en cuanto satisfagan rentas sometidas a esta obligación:

a) Las personas jurídicas y demás entidades, incluidas las comunidades de propietarios y las entidades en régimen de atribución de rentas.

b) Los contribuyentes que ejerzan actividades económicas, cuando satisfagan rentas en el ejercicio de sus actividades.

c) Las personas físicas, jurídicas y demás entidades no residentes en territorio español, que operen en él mediante establecimiento permanente.

d) Las personas físicas, jurídicas y demás entidades no residentes en territorio español, que operen en él sin mediación de establecimiento permanente, en cuanto a los rendimientos del trabajo que satisfagan, así como respecto de otros rendimientos sometidos a retención o ingreso a cuenta que constituyan gasto deducible para la obtención de las rentas a que se refiere el artículo 24.2 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes.”

Asimismo, la renta satisfecha se encuentra entre las sometidas a retención a cuenta, según dispone el artículo 75.2.a) del Reglamento del Impuesto:

“2. También estarán sujetas a retención o ingreso a cuenta las siguientes rentas, independientemente de su calificación:

a) Los rendimientos procedentes del arrendamiento o subarrendamiento de inmuebles urbanos.

A estos efectos, las referencias al arrendamiento se entenderán realizadas también al subarrendamiento.”.

Por tanto, al concurrir los dos requisitos exigidos por la normativa del Impuesto para la obligación de retener, el consultante **deberá practicar retención a cuenta por el importe del alquiler satisfecho por el arrendamiento del local, con independencia de que no conste en la factura la retención.**

Esta retención se practicará al **porcentaje del 19 por ciento** establecido en el artículo 100 del citado reglamento del Impuesto.

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.

Deducibilidad en IRPF como gasto de la actividad del sueldo y cuotas como colaborador en RETA de una hija.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0443-20. Fecha de Salida - 25/02/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante ejerce una actividad económica, determinando el rendimiento neto de la misma por el método de estimación directa simplificada. En la actividad ha empezado a colaborar como trabajador una hija mayor de edad, a la que, dado que existe convivencia, ha dado de alta como colaborador en el RETA.

CUESTIÓN PLANTEADA:

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

Deducibilidad como gasto de la actividad tanto del sueldo satisfecho a su hija como de las cuotas satisfechas del RETA de ésta.

CONTESTACION-COMPLETA:

En primer lugar, se debe hacer constar que, a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las prestaciones de trabajo realizadas a un empresario por un hijo/a mayor de edad no tienen ninguna especialidad con respecto a las que podría prestar cualquier otra persona.

Realizada esta precisión, el artículo 28.1 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 los no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), establece que *“el rendimiento neto de las actividades económicas se determinará según las normas del Impuesto sobre Sociedades, sin perjuicio de las reglas especiales contenidas en este artículo, en el artículo 30 de esta Ley para la estimación directa, y en el artículo 31 de esta Ley para la estimación objetiva.”*

A su vez, el artículo 30 del Reglamento del Impuesto (aprobado por Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo) añade una serie de especialidades para la determinación del rendimiento neto en el régimen de estimación directa simplificada, en relación con las amortizaciones, las provisiones y los gastos de difícil justificación.

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 (BOE de 28 de noviembre), cuyo apartado 3 establece: *“3. 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.”*

Conforme a ello, cabe concluir que **los salarios** satisfechos a la hija de la consultante por desarrollar su trabajo en régimen de dependencia, **así como de las cuotas del RETA, tendrán la consideración de gasto deducible** a efectos de la determinación del rendimiento neto de la actividad.

De acuerdo con lo anterior, **la deducibilidad de los gastos está condicionada por el principio de su correlación con los ingresos**, de tal suerte que aquéllos respecto de los que se acredite que se han ocasionado en el ejercicio de la actividad, que estén relacionados con la obtención de los ingresos, serán deducibles, en los términos previstos en los preceptos legales antes señalados, mientras que cuando no exista esa vinculación o no se probase suficientemente no podrían considerarse como fiscalmente deducibles de la actividad económica. Además del requisito de que el gasto esté vinculado a la actividad económica desarrollada, deberán los gastos, para su deducción, cumplir los requisitos de correcta imputación temporal, de registro en la contabilidad o en los libros registros que el contribuyente deba llevar, así como estar convenientemente justificados

Esta correlación deberá probarse por cualquiera de los medios generalmente admitidos en derecho, siendo competencia de los correspondientes servicios de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria la valoración de las pruebas aportadas.

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.

¡Por fin! Aclaraciones definitivas de la Seguridad Social por las exoneraciones de cuotas y Declaración Responsable.

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

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



Semana casi definitiva para dejar preparadas las liquidaciones del mes de Mayo a la Seguridad Social y ¡ya! se encuentra disponible la posibilidad de comunicar la declaración responsable a la propia Tesorería - TGSS-. La semana pasada

enumeramos los pasos necesarios para realizar la declaración responsable así como los valores para comunicar variaciones en la afiliación y en este comentario pretendemos analizar la ampliación de información que en su último **boletín de noticias 14/2020** ha realizado la Seguridad Social al respecto de la aplicación del **Real Decreto-ley 18/2020**.

En este sentido, entendemos que puede ser una buena **metodología didáctica** implementar las aclaraciones realizadas por la Seguridad Social en la respuesta a las principales consultas que nos realizan nuestros clientes y consultores. Así:



Tengo un restaurante/hotel/... pero por las condiciones de reapertura no resulta rentable abrirlo en mayo y se hará durante el mes de Junio, ¿En la declaración responsable para la liquidación de los Seguros Sociales de Mayo comunico Fuerza Mayor Total o Parcial?

De acuerdo con el artículo 1 del **Real Decreto-ley 18/2020** y las aclaraciones realizadas en su Boletín 14/2020 por la TGSS, **corresponderá a cada empresa valorar en función de sus circunstancias particulares en qué momento las causas por las que se autorizó el ERTE por fuerza mayor permiten la recuperación parcial de su actividad y en qué medida la**

Recuerde:

La Declaración Responsable "responsabiliza" a la empresa de la decisión tomada debiendo, si fuese el caso, acreditar el "por qué" de la situación comunicada.

reincorporación de los trabajadores afectados, y en qué porcentaje de su jornada, es necesaria para el desarrollo de la actividad.

La -TGSS- se "hace eco" de los criterios establecidos por la Dirección General de Trabajo que ya mostrábamos a nuestros lectores en el comentario "**¿Me interesa comunicar el Fin del Erte a la Autoridad Laboral?**" donde se establecía que **la fuerza mayor parcial** a los efectos del artículo 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020, necesita de la concurrencia de dos elementos: (*además evidentemente de la existencia de un ERTE de fuerza mayor autorizado como punto de partida*)

- Que **las causas de Fuerza Mayor** conforme a las cuales se adoptaron las medidas de regulación de empleo, **permitan la recuperación de la actividad de la empresa**, y
- Que **se produzca la reincorporación de los trabajadores** (en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada)



*En este caso, para la liquidación del mes de mayo, aun cuando se den las condiciones para producirse la reapertura, como no se ha producido la reincorporación de ningún trabajador hemos de entender que **deberá comunicar una Fuerza Mayor Total y no hacer variaciones de afiliación por los trabajadores** (permanecerán con los valores V, W o X según corresponda) pues siguen en las mismas condiciones en que fueron suspendidos o reducida su jornada para el ERTE autorizado. Ello **implica realizar una segunda declaración responsable para el mes de junio (en julio), comunicando Fuerza Mayor Parcial si se han ido reincorporando los trabajadores durante este mes.***



Tengo una peluquería y el 11 de mayo he iniciado la actividad personalmente, pero mis dos trabajadoras (incluidas en un ERTE de Fuerza Mayor por COVID-19) continúan en el ERTE, una de ellas hasta 25 de mayo y la otra hasta 1 de junio pues la condiciones de aforo y trabajo no me permitían otra cosa, ¿Debo comunicar la Declaración Responsable con fecha 11.05.2020?

En primer lugar hemos de comentar que la comunicación de la Declaración Responsable a la TGSS solamente puede hacerse en un doble sentido: Fuerza Mayor Total (no se reinicia actividad) y Fuerza Mayor Parcial (se reinicia actividad).

Hemos de decir que la fuerza mayor parcial únicamente resulta de aplicación respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo, **la vuelta a la actividad de los empresarios individuales que tengan contratados a trabajadores por cuenta ajena, no determina el inicio de la situación de fuerza mayor parcial** respecto de los trabajadores por cuenta contratados e incluidos en el correspondiente expediente de regulación de empleo.



En este sentido, el inicio de la situación de fuerza mayor parcial respecto de los trabajadores por cuenta ajena de empresarios individuales que personalmente hayan podido iniciar la actividad se producirá con la concurrencia de las condiciones indicadas en la respuesta anterior, es decir:

- Que **las causas de Fuerza Mayor** conforme a las cuales se adoptaron las medidas de regulación de empleo, **permitan la recuperación de la actividad de la empresa**, y
- Que **se produzca la reincorporación de los trabajadores** (en la medida necesaria para el

desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada).

*En su caso, para el mes de mayo **comunicará una declaración responsable por Fuerza Mayor Parcial con fecha desde 25.05.2020 y el movimiento de afiliación correspondiente para la trabajadora reincorporada (paso de valor V a valor R).** Posteriormente, para el mes de junio, ya no será necesario realizar declaración responsable alguna y sí comunicar el movimiento de afiliación correspondiente a la trabajadora reincorporada con fecha 01.06.2020.*



El 18 de mayo se permiten condiciones de reapertura para mi actividad pero necesito acondicionar el local con medidas preventivas adecuadas para COVID-19, hacer acopio de mercancías, y labores de preparación y limpieza, ¿Qué fecha de reapertura he de comunicar en la declaración responsable ésta o la de 25 de mayo que es cuando abro al público?

Cuestión controvertida desde un punto de vista jurídico que sin embargo la TGSS ha dejado bastante clara pues, para ésta, **no puede entenderse que las tareas preparatorias de la actividad principal supongan la recuperación parcial** de la misma. En estos casos sería discutible el "uso" de trabajadores para estos desempeños pues en la práctica todavía estarían suspendidos en el ERTE, pero a los efectos que nos ocupa la conclusión es clara:



*Debería comunicar la Declaración responsable en situación de **Fuerza Mayor Parcial desde 25.05.2020 hasta 31.05.2020**, pues la reactivación de la actividad debe entenderse referida a la **reanudación efectiva de la actividad***

principal con reincorporación de trabajadores,
descartando las meras tareas preparatorias.



En mi peluquería abrimos el 11 de mayo de 2020 reincorporando al 80% de la plantilla incluida en el ERTE por Fuerza Mayor autorizado por COVID-19, ¿Por dos días hasta que se aprueba el **Real Decreto-ley 18/2020** no podré aplicar las exoneraciones/bonificaciones de cotización a la Seguridad Social?

No se preocupe, **si podrá aplicarlas** pues la situación de fuerza mayor parcial puede concurrir entre el día 1 y el 12 de mayo de 2020.

Si bien las informaciones recibidas de los órganos competentes a estos efectos no siempre han sido lo esclarecedoras que nos hubiese gustado y en algunos casos han creado confusión, no es menos cierto que ya en el Boletín de Noticias 12/2020 la TGSS se indicaba que por aquellas personas trabajadoras que se hubiesen **reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020**, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas para las personas reincorporadas y no reincorporadas en situación de Fuerza Mayor Parcial.



De esta forma, en su caso, por las personas trabajadoras que se haya mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 10 de mayo de 2020, podrá aplicar la exención del 100% del pago de las cotizaciones (si tiene menos de 50 trabajadores).

A partir 11.05.2020, cuando reincorpora al primer trabajador, resultarán de aplicación las exenciones en la cotización previstas para las personas trabajadoras reincorporadas y no reincorporadas dentro de una

comunicada mediante Declaración Responsable en los términos establecidos en preguntas anteriores..



En mi empresa recuperamos la actividad y la de todos los trabajadores que inicialmente fueron incluidos en un ERTE de Fuerza Mayor por COVID-19 el 20 de mayo de 2020, ¿Eso significa que desde esa fecha ya no tengo derecho a las exoneraciones/bonificaciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social?

La reincorporación a la actividad de todas las personas trabajadoras incluidas en un ERTE por Fuerza Mayor autorizado no determina la finalización de las exenciones establecidas en el **Real Decreto-ley 18/2020** para las mismas, ahora bien, debe saber que **la renuncia total comunicada de manera expresa ante la autoridad laboral sí que provoca que dejen de desplegarse sus efectos.**

La Tesorería nos aclara que para poder aplicar las exoneraciones/bonificaciones debe resultar posible la reanudación parcial, pero ello no excluye el que la reanudación pueda ser total; es decir, **la reanudación puede abarcar a parte o a todos los trabajadores de la empresa.**



En su caso, las exoneraciones/bonificaciones se aplicarán hasta 19.05.2020 en el 100% de las cuotas correspondientes hasta esa fecha y, a partir de 20.05.2020, si no ha renunciado de forma expresa ante la autoridad laboral a la aplicación del ERTE de Fuerza Mayor, con independencia que se hayan reincorporado a la actividad todos los trabajadores incluidos inicialmente en el ERTE por Fuerza Mayor COVID-19, podrá aplicar las exoneraciones/bonificaciones establecidas para las

sido previamente comunicadas mediante declaración responsable en los términos establecidos en preguntas anteriores.

*Si comunica a la Autoridad Laboral la salida de todos los trabajadores del ERTE **haga constar que no renuncia al mismo sino que simplemente comunica la salida de los trabajadores** de su situación de suspensión o reducción pues considera que las circunstancias que motivaron la causa de Fuerza Mayor autorizada no finalizan hasta 30.06.2020 a priori.*



En nuestra actividad reincorporamos seis trabajadores (de los diez incluidos en un ERTE de Fuerza Mayor por COVID-19) a la actividad con fecha 18.05.2020; las circunstancias de la actividad hacen que dos de estos trabajadores reincorporados deban volver al ERTE con fecha 26.05.2020, ¿Puede hacerse? ¿Tendría bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social por ellos?

Efectivamente en la actualidad, hasta 30 de junio de 2020, los ERTEs por Fuerza Mayor autorizados por la Autoridad Laboral tendrán vigencia y en este sentido podrán ser afectados y desafectados trabajadores al mismo de acuerdo con las circunstancias que acontezcan en cada empresa.

Si una empresa reactiva a sus trabajadores y posteriormente suspende nuevamente el contrato de algunos de dichos trabajadores, **tendrá derecho** respecto a tales trabajadores, a la exoneración/bonificación establecida para los trabajadores no reincorporados en situación de Fuerza Mayor Parcial para la empresa.

En su caso, durante el mes de mayo, una vez comunicada la declaración responsable para mostrar su situación de



distintas comunicaciones de afiliación por los hechos acontecidos. Así:

- Comunicará, **con fecha de efectos 18.05.2020**, una variación en la afiliación de los seis trabajadores suspendidos con valor V para comunicar su **reincorporación total sustituyendo el valor V por el valor R.**
- Comunicará, **con fecha de efectos 26.05.2020**, una variación en la afiliación de los dos trabajadores nuevamente suspendidos, **sustituyendo el valor R asignado con efectos 18.05.2020 por el valor Y.**

De esta forma para esos dos trabajadores:

- **Hasta 17.05.2020** podrá aplicar una bonificación del **100%** de las cuotas de liquidación.
- **Entre 18.05.2020 y 25.05.2020** podrá aplicar una bonificación de un **85%** de las cuotas de liquidación.
- **Entre 26.05.2020 y 31.05.2020** podrá aplicar una bonificación de un **60%** de las cuotas de liquidación.

El registro de jornada en el teletrabajo

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 08/06/2020



El **teletrabajo** estaba ya contemplado en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que lo denominaba **"trabajo a domicilio"**; y también en el Estatuto de los Trabajadores de 1995 y en el actual de 2015.

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

sido el **CORONAVIRUS** el que ha puesto en el candelero a esta modalidad de prestación de servicios porque, en España, no así en otros países de Europa, antes de la incidencia de la pandemia, el teletrabajo era casi testimonial.

Tanto es así que el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 se establece **el carácter preferente del trabajo a distancia**, frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Pero, con la implantación, casi a la fuerza, del teletrabajo, como la fórmula que ha permitido proteger la salud de los trabajadores y, al mismo tiempo, la continuidad de la actividad, se han planteado muchas cuestiones; y una de ellas, especialmente importante, es la referida al **control y registro de la jornada del trabajador**.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, el Artículo 13, apartado 4º, señalaba que:



Cuatro. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.



Ya entonces se establecía, en cierto modo, una suerte de control de la actividad laboral desarrollada a distancia.

En la situación actual, tenemos que señalar que el 12 de Mayo de 2019, hace un poco más de un año, entró en vigor **la obligación de llevar a cabo el registro diario de la jornada** de todos los trabajadores.

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

Esta obligación fue establecida por el **Real Decreto-ley 8/2019**, de 8 de marzo, de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que modifica el **Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores**, que es el referido a la jornada.

Y, ¿a qué tipo de trabajadores se aplica el registro horario previsto en el **Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores**?

Pues, como ya hemos adelantado, **se aplica a la totalidad de trabajadores**, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el **artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores**.



Por tanto, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada respecto de trabajadores "móviles", de comerciales, de trabajadores temporales, **de trabajadores a distancia** o de cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelva, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

En cuanto a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, ya existía desde hace tiempo, y sigue vigente, una obligación de registro de la jornada, pero regulada en el **artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores**.

Respecto del **trabajo a distancia o teletrabajo** y del trabajo con horarios flexibles del trabajador, según el criterio establecido por la **Dirección General de Trabajo**, en los casos de organización del trabajo que se basa en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada, incluidos el trabajo a distancia o teletrabajo y los horarios flexibles del trabajador, dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables, el registro diario de jornada no constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación,

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

empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo.

No olvide que están tipificadas como **infracciones graves** en el orden social las derivadas de **incumplimientos relativos al registro de la jornada**; y que, conforme al Artículo 7.5 de la LISOS, pueden llevar aparejada una sanción de multa que va **desde los 626 euros**, en el tramo inferior de su grado mínimo, hasta **6.250 euros**, en el tramo superior del grado máximo. Además, si se detectasen horas extraordinarias no pagadas ni cotizadas, ello podría dar lugar a sanción por infracción grave o muy grave.

Es decir:

*La obligación de registro de la jornada se aplica al teletrabajo; pues **en el teletrabajo siguen vigentes todos los derechos laborales**; y la ITSS ha advertido que, ahora que hay muchos más trabajadores teletrabajando, se va a seguir controlando si se cumple con este registro.*

En este sentido, dado que cabe variabilidad de la jornada diaria de trabajo (jornadas diarias superiores compensadas con otras inferiores, por ejemplo), cuyo cómputo a efectos de determinación del tiempo de trabajo realmente realizado por el trabajador requiere períodos o secuencias temporales superiores al día, el registro diario de jornada exigible en todo caso, deberá ponderarse y globalizarse a efectos de control y contabilización del tiempo de trabajo efectivo en dichas secuencias superiores a la diaria.

Así, por ejemplo, si la flexibilidad horaria pactada exige el cumplimiento de una determinada jornada mensual, libremente distribuida por el trabajador, el hecho de que un registro horario diario compute excesos de jornada no se interpretará como trabajo extraordinario o por encima del pactado si, analizados los registros de los restantes días del mes, queda acreditado el cumplimiento de la jornada mensual ordinaria. En coherencia, cualesquiera otros períodos de

Y en el caso de **trabajo a distancia, incluido el teletrabajo**, señala el Ministerio que existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria, incluidas las especificidades o flexibilidad para su cómputo, a través de registros telemáticos o similares. En todo caso, si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o **si el empresario da por buena la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo** del teletrabajador o trabajador a distancia, tales **serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal**. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador.

Finalmente, tenga en cuenta que la empresa es, frente a la Inspección de Trabajo, la obligada a cumplir con el registro de la jornada. Por tanto, si existen trabajadores que se niegan a cumplimentar el sistema de registro, sea cual sea, **debe realizárseles una advertencia, preferiblemente por escrito**, de que están obligados a cumplimentar el registro. Si algún trabajador, a pesar de todo, persiste en su actitud, **se pueden adoptar medidas disciplinarias** porque el registro incorrecto de una jornada laboral, o la negativa a realizarlo, pueden ser considerados como incumplimiento laboral.

No queremos finalizar este Comentario sin hacer referencia a algunas cuestiones que inciden especialmente en el registro de la jornada en la modalidad de teletrabajo.

Así, en primer lugar, diremos que **el sistema de control que se implante debe respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores** en relación con el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Además, los trabajadores deberán ser informados de los criterios de

Por otra parte, si el sistema de control de jornada que se implante **utiliza la geolocalización**, sepa que la ley señala que los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los



trabajadores, siempre que, con carácter previo, **se informe de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores** y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Finalmente, una cuestión que también ha recobrado fuerza, a la par que el teletrabajo, es el derecho a la **desconexión digital en el ámbito laboral**.

Sepa que, aunque el trabajador esté trabajando desde casa, la Ley reconoce a los trabajadores el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa está obligada, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, a elaborar una política interna dirigida a trabajadores, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, **se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia** así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Solicitud de salarios e indemnizaciones al

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



Aunque ya era doctrina unificada del Tribunal Supremo, ahora se recoge de forma expresa en el Estatuto de los trabajadores que **el silencio administrativo en los procedimientos de garantía salarial resulta estimativo**. El [Real Decreto-ley 19/2020](#), de 26

de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19, ha incorporado al estatuto de los trabajadores la [jurisprudencia del Tribunal Supremo](#) sobre el silencio administrativo en los procedimientos del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

En concreto, se añade un nuevo apartado 11 al [artículo 33](#) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los siguientes términos:



11. El Fondo procederá a la instrucción de un expediente para la comprobación de la procedencia de los salarios e indemnizaciones reclamados, respetando en todo caso los límites previstos en los apartados anteriores.

*Concluida la instrucción del expediente, el órgano competente **dictará resolución en el plazo máximo de tres meses contados desde la presentación en forma de la solicitud**. La notificación al interesado deberá ser cursada dentro del plazo de 10 días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado.*

*Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, **el solicitante podrá entender estimada por silencio administrativo la***

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

que en ningún caso pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos en los apartados anteriores. La resolución expresa posterior al vencimiento del plazo solo podrá dictarse de ser confirmatoria del reconocimiento de la obligación, en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos en los apartados anteriores. En todo caso, a efectos probatorios, se podrá solicitar un certificado acreditativo del silencio producido, en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo que, dentro de los límites previstos en los apartados anteriores, deben entenderse reconocidas.

Contra dicha resolución podrá interponerse demanda ante el órgano jurisdiccional del orden social competente en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación si el acto fuera expreso; si no lo fuera, dicho plazo se contará a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud conforme a lo establecido en el apartado anterior por silencio.



El **Real Decreto 505/1985**, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial ya establecía que **el plazo máximo para dictar resolución sobre las solicitudes admitidas es de tres meses**, si bien tuvieron que ser los tribunales quienes indicaran el sentido positivo de la falta de resolución expresa o con posterioridad a dicho plazo, marcando que **el silencio administrativo del FOGASA se estiende estimativo**.

No obstante, como se puede ver **el legislador ha matizado los efectos del silencio positivo** con el objetivo de evitar que puedan reconocerse prestaciones a personas que según la misma normativa no pueden ser beneficiarias o que las mismas se otorguen en una cuantía mayor a las marcadas en la ley.

En este sentido, **podrán ser beneficiarios de la acción protectora del**

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

créditos por salarios e indemnizaciones, tanto si se encuentran vinculados por relación laboral ordinaria o especial. Por el contrario, se encuentran excluidos de la acción protectora del FOGASA:

- Los tabajadores al servicio del hogar familiar.
- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.
- Sí se ostenta la condición de administrador, con plenas facultades.

En cualquier caso, se **podrá solicitar un certificado acreditativo del silencio producido**, en el que se incluirán las obligaciones con cargo al Fondo de Garantía Salarial que deben entenderse reconocidas.

Por último, se establece un **plazo de dos meses para interponer demanda judicial contra la resolución del FOGASA**. Este plazo de dos meses empezará a contar desde el día siguiente al de la notificación en caso de resolución expresa o a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud por silencio administrativo.

Recuerde:

El plazo de solicitud para las prestaciones del Fondo es de un año contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, resolución de la Autoridad Laboral o resolución judicial complementaria (interrumpido por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal).

¿Cómo actuar para impedir el inicio del período ejecutivo de deudas tributarias caso de concesión de financiación por COVID-19?

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 04/06/2020

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



Ya en nuestro comentario denominado **Real Decreto-ley 15/2020: "Medidas en el Ámbito de Suspensión de plazos y aplazamientos tributarios"**, relatábamos como este Real Decreto-ley, como una medida complementaria a la posibilidad de

solicitar **aplazamientos y fraccionamientos de las deudas tributarias** en condiciones especiales por el COVID-19, establecía en su artículo 12, la **posibilidad de impedir el inicio del periodo ejecutivo de la deuda tributaria**, para aquellos contribuyentes que hayan presentado en plazo voluntario sus declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación haya concluido entre el 20 de abril de 2020 y el 30 de mayo de 2020, sin efectuar el ingreso correspondiente de las deudas tributarias resultantes de las mismas.

Para ello, entre otros requisitos, era **necesario que el contribuyente hubiera solicitado** con anterioridad o dentro del plazo que establezca la normativa de cada tributo para la presentación de la declaración-liquidación o autoliquidación, **la financiación que cuenta con el aval del Estado** del artículo 29 del **Real Decreto-ley 8/2020**, para el pago de las deudas tributarias resultantes de dichas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones y por, al menos, el importe de dichas deudas.

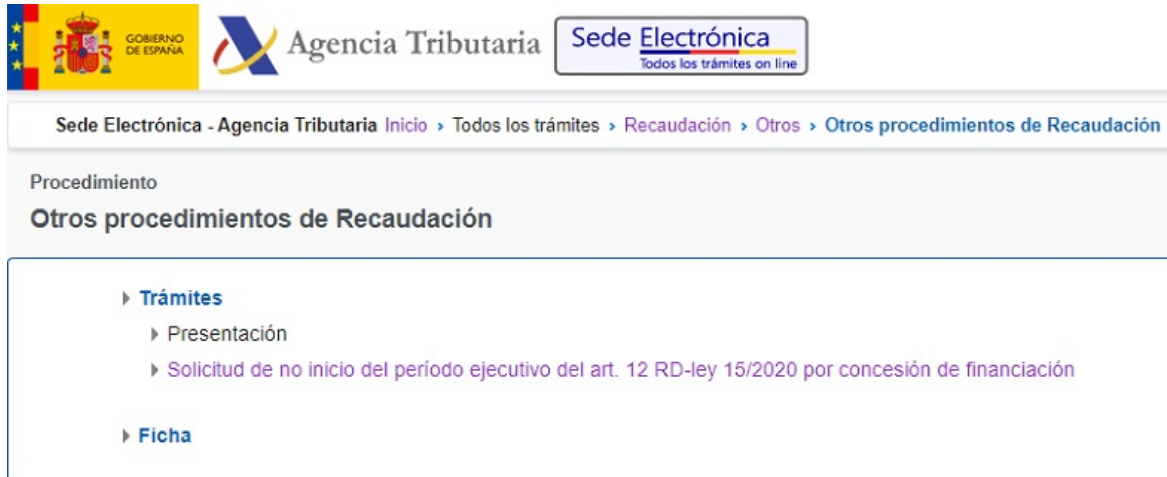
Recuerde:

*Se trata de la posibilidad de **supeditar el pago de las deudas tributarias a la obtención de la financiación** avalada por el Estado con destino el pago de las mismas.*

Para que no se inicie el período ejecutivo **es necesario que el pago se realice con la financiación obtenida**, pues de lo contrario, no se entendería cumplido el requisito exigido.

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

En este sentido, la Agencia Estatal de la Administración Tributaria **-AEAT-** ha articulado unas instrucciones para la puesta en práctica de **"este impedimento"** al tiempo que ha facilitado con determinados automatismos la formalización de esta solicitud. De esta forma, siguiendo la ruta disponible en la Sede Electrónica de la propia AEAT, **Todos los trámites** → **Recaudación** → **Otros** → **Otros procedimientos de Recaudación** podremos acceder a esta posibilidad:



The screenshot shows the top navigation bar of the AEAT Sede Electrónica website. It includes the Spanish flag, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA', the AEAT logo, and the 'Sede Electrónica' logo with the tagline 'Todos los trámites on line'. Below the navigation bar, a breadcrumb trail reads: 'Sede Electrónica - Agencia Tributaria Inicio > Todos los trámites > Recaudación > Otros > Otros procedimientos de Recaudación'. The main heading is 'Procedimiento Otros procedimientos de Recaudación'. A list of options is shown: 'Trámites' (with sub-items 'Presentación' and 'Solicitud de no inicio del período ejecutivo del art. 12 RD-ley 15/2020 por concesión de financiación') and 'Ficha'.

Seleccionando la opción de solicitud habremos de identificarnos con nuestro certificado u otro medio de forma que nos situemos en el formulario de generación de la propia solicitud aquí presentado:



The screenshot shows the 'Registro Telemático' form on the AEAT website. It features a progress bar with three steps: '1. Generación de la solicitud' (active), '2. Firma y envío de la solicitud', and '3. Recibo de presentación'. A note states: 'El asterisco * indica que es imprescindible completar este dato'. The form fields are: 'Datos del trámite' (containing 'Trámite: R1001 - Solicitud de no inicio del período ejecutivo del art. 12 RD-ley 15/2020 por concesión de financiación' and 'Procedimiento: R100 - Otros procedimientos de Recaudación'), 'Asunto' (an empty text box), 'Tipo de presentación' (with radio buttons for 'En nombre propio' and 'En representación de terceros'), and 'Datos del Interesado' (with 'NIF: 07.666.666-Z' and 'Nombre / Razón Social: Sr. D. Supercontable.com').

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

Datos de contacto

Por favor, indique un teléfono y, adicionalmente, un correo electrónico de contacto.

* Teléfono

Correo electrónico

Por favor, confirme los datos introducidos.

* Teléfono

Correo electrónico

Documentación que se anexa

Como descripción del documento se utilizará el nombre del fichero anexo.

Tipo de Documento

[Añadir ficheros](#)[Ayuda](#) 

Si no incorpora documentación y prefiere escribir el motivo de la presentación, puede hacerlo aquí.
Con el texto escrito se generará un documento pdf que se incorporará al sistema.

Presentar

Comprobamos como de forma automática aparecen el trámite y procedimiento que deseamos realizar además de nuestra identificación, no debiendo señalar más que si nuestra actuación se produce en nombre propio o es en representación de terceros, el motivo de la presentación y la documentación (desplegando persona y eligiendo entre las distintas opciones: acta, acuerdo, alegaciones, factura, sentencia, notificación, etc., según corresponda) que se anexa, con un enlace para añadir ficheros. No olvide que debe aportar un **certificado de la entidad financiera acreditativo de haberse efectuado la solicitud de financiación antes de que transcurran 5 días desde el fin del plazo de presentación de la autoliquidación.**

Recuerde:

Anexar el certificado bancario justificando que ha solicitado la financiación.

Una vez cumplimentado adecuadamente, se procederá a la presentación (botón **"Presentar"**) de forma que una vez firmado y enviado, **se obtendrá un recibo de presentación.**

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

¿Puede repartir dividendos la empresa que ha aplicado un ERTE?

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 08/06/2020



El **Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo establece una serie de límites en el reparto de dividendos en las empresas que han aplicado un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Importante:

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

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha de 29 de febrero de 2020.

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

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

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS



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