



## Boletín semanal

Boletín nº10 09/03/2021

### NOTICIAS

#### **El Gobierno incentivará la contratación de beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital.**

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo, está negociando con los agentes sociales y las comunidades autónomas incentivar la contratación...

#### **El Gobierno ultima prorrogar de nuevo la moratoria concursal que acaba el 14 de marzo.**

Baraja aprobarlo en el próximo Consejo de Ministros aunque no esté listo el nuevo paquete de ayudas. El CGPJ registra un repunte del 14% en 2020...

Los ingresos de los ejecutivos seguirán incluidos en estatutos.

eleconomista.es 09/03/2021

La fase previa a los concursos se vuelve clave para evitar insolvencias y quiebras.

cincodias.elpais.com 08/03/2021

El Gobierno priorizará una rebaja fiscal a las pymes.

cincodias.elpais.com 02/03/2021

La Seguridad Social baraja fórmulas contra los contratos de cinco días.

eleconomista.es 08/03/2021

Los autónomos que ganen por debajo del SMI cotizarán menos.

eleconomista.es 04/03/2021

Unas 15.000 personas han subido el salario y cotización a sus empleadas del hogar tras la 'amenaza' de Trabajo.

elespanol.com/invertia 02/03/2021

### FORMACIÓN

#### **Contratación y Retribución de Familiares del Autónomo**

Conoce las presunciones de la Seguridad Social, trámites, bonificaciones y demás

### COMENTARIOS

**Cuidado con prorratear las pagas extraordinarias: Te puede tocar pagarlas dos veces.**

respecto a la contratación de un familiar por parte del autónomo.

## JURISPRUDENCIA

**La sentencia mantiene la calificación de falta muy grave y, revocando la sanción impuesta, autoriza al empresario a imponer una sanción diferente**

En cuanto al fondo, existe una constante doctrina que se pronuncia en sentido contrario: STS de 11 de octubre de 1993, recurso 3805/1992 y de 27 de abril de 2004, recurso 2830/2003.

## NOVEDADES LEGISLATIVAS

**MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES - Procedimientos administrativos. Gestión informatizada (BOE nº 55 de 05/03/2021)**

Orden ISM/189/2021, de 3 de marzo, por la que se regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social...

## CONSULTAS TRIBUTARIAS

**Tributación de la prestación extraordinaria por cese de actividad por COVID19.**

Consulta DGT V0098-21. Consultante ha recibido la prestación extraordinaria por cese de actividad establecida por el coronavirus...

## AGENDA

**Agenda del Contable**

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo considera que no se han pagado las pagas extraordinarias si las mismas se han prorrateado sin que lo permita el convenio colectivo de aplicación.

## ARTÍCULOS

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

Un año más, puedes encontrar el Calendario de Eventos Legales 2021, la guía para saber en todo momento qué obligaciones tenemos que cumplir en 2021...

## CONSULTAS FRECUENTES

**¿Puedo aplicar la exención por reinversión en una vivienda en construcción aunque ésta no haya sido entregada en dos años?.**

El Tribunal Supremo dice que SI. Muy significativa la Sentencia nº 211/2021 de 17 Febrero, de la Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo,...

## FORMULARIOS

**Escrito de alegaciones en el procedimiento sancionador de infracción por superar el límite de pagos en efectivo.**

Modelo de escrito de alegaciones en el procedimiento sancionador de infracción por superar el límite de pagos en efectivo.

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



SuperContable.com

Boletín nº10 09/03/2021

## Tributación de la prestación extraordinaria por cese de actividad por COVID19.

*Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0098-21. Fecha de Salida: - 28/01/2021*

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

EL consultante ha recibido la prestación extraordinaria por cese de actividad establecida en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

### CUESTIÓN PLANTEADA:

Tributación de la referida prestación.

### CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE de 18 de marzo), establece una ayuda para los empresarios o profesionales incluidos en Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, consistente en un 70% de la base reguladora, o de la base mínima de cotización cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE de 14 de marzo), o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se

solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

*Se trata, por tanto, de una prestación extraordinaria de la Seguridad Social para los trabajadores autónomos, cuya naturaleza es análoga a la prestación económica por cese total, temporal o definitivo, de la actividad regulada en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (BOE del día 6 de agosto). **En consecuencia, la calificación de esta prestación extraordinaria** (al igual que la de las referidas prestaciones generales por cese de actividad) **sería la de rendimientos del trabajo**, de conformidad con el artículo 17.1 b) 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 incluye entre los rendimientos íntegros del trabajo las prestaciones por desempleo, entendido éste de una forma amplia y no sólo comprensivo de la situación de cese de actividad correspondiente a los trabajadores por cuenta ajena.*

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.

## Posibilidad de aplicar una retención superior al 35 por 100 a las retribuciones de los administradores.

*Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0036-21. Fecha de Salida: - 15/01/2021*

---

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se corresponde con la cuestión planteada.

### CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de aplicar una retención superior al 35 por 100 a las retribuciones de los administradores.

#### CONTESTACION-COMPLETA:

A las retenciones aplicables sobre los rendimientos del trabajo correspondientes a los administradores se refiere el artículo 101.2 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 del día 29), estableciendo lo siguiente:

*“El porcentaje de retención e ingreso a cuenta sobre los rendimientos del trabajo que se perciban por la condición de administradores y miembros de los consejos de administración, de las juntas que hagan sus veces, y demás miembros de otros órganos representativos, será del 35 por ciento.*

*No obstante, en los términos que reglamentariamente se establezcan, cuando los rendimientos procedan de entidades con un importe neto de la cifra de negocios inferior a 100.000 euros, el porcentaje de retención e ingreso a cuenta será del 19 por ciento.*

*Los porcentajes de retención e ingreso a cuenta previstos en este apartado se reducirán en un 60 por ciento cuando se trate de rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla que tengan derecho a la deducción en la cuota prevista en el artículo 68.4 de esta Ley”.*

A su vez, el artículo 80.1.3º del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, BOE del día 31) recoge lo dispuesto en el precepto legal y desarrolla la aplicación del tipo del 19 por ciento:

*“1. La retención a practicar sobre los rendimientos del trabajo será el resultado de aplicar a la cuantía total de las retribuciones que se satisfagan o abonen, el tipo de retención que corresponda de los siguientes:*

(...)

*3.º El 35 por ciento para las retribuciones que se perciban por la condición de administradores y miembros de los Consejos de Administración, de las Juntas que hagan sus veces y demás miembros de otros órganos representativos.*

*No obstante, cuando los rendimientos procedan de entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios del último período impositivo finalizado con anterioridad al pago de los rendimientos sea inferior a 100.000 euros, el porcentaje de retención e ingreso a cuenta será del 19 por ciento. Si dicho período impositivo hubiere tenido una duración inferior al año, el importe neto de la cifra de negocios se elevará al año”.*

Lo que se complementa con lo dispuesto en el apartado del mismo artículo 80:

*“Cuando se trate de rendimientos del trabajo obtenidos en Ceuta y Melilla que se beneficien de la deducción prevista en el artículo 68.4 de la Ley del Impuesto, se reducirán en un 60 por ciento:*

*a) El tipo de retención a que se refiere el artículo 86.1 de este Reglamento.*

*b) Los tipos de retención previstos en los números 3.º, 4.º y 5.º del apartado anterior”.*

Por tanto, conforme con esta regulación normativa, **los tipos de retención aplicables sobre las retribuciones que se perciban por la condición de administradores —35 y 19 por ciento— operan como tipos fijos aplicables sobre las retribuciones que se perciban por la citada condición**, con la aplicación cuando corresponda de la reducción del 60 por ciento para los rendimientos obtenidos en Ceuta o Melilla con derecho a la deducción en la cuota del artículo 68.4 de la Ley del Impuesto.

*Complementando lo indicado en el párrafo anterior procede señalar que **la posibilidad de solicitar la aplicación de un tipo de retención superior al que corresponda, recogida en el artículo 88.5 del Reglamento del Impuesto, solo resulta aplicable cuando se trata de rendimientos del trabajo en los***

**que la determinación del importe de la retención se realice conforme con el procedimiento general establecido en los artículos 82 y siguientes del mismo reglamento.**

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 (BOE del día 18).

## Cuidado con prorratear las pagas extraordinarias: Te puede tocar pagarlas dos veces.

*Mateo Amando López, Departamento Laboral de SuperContable.com - 08/03/2021*



¿Prorrateas las pagas extraordinarias de tus trabajadores en la nómina mensual? Supongo que ya habrás echado un vistazo al convenio colectivo de aplicación para comprobar que el mismo no lo prohíbe. Si existe tal prohibición te puedes encontrar con una reclamación de cantidad que te obligue a **volver a abonar las pagas extraordinarias del último año más un 10 % de interés por mora.**

Así lo establece la **extensa jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo**, incluso una reciente sentencia falla en este sentido aun cuando el convenio no contenga una explícita regla que precise las consecuencias del incumplimiento de la prohibición de prorrateo (**STS/4ª de 8 febrero 2021 - recurso 2044/2018-**).

Ya sabrás que las gratificaciones extraordinarias están reguladas en el **artículo 31** de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En esta disposición se establece que los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones

extraordinarias al año, una por Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio o por acuerdo, que normalmente se establece para el inicio del verano. Sin embargo, y esta es la clave en la cuestión analizada en este comentario, **se permite acordar en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.**

**Esta posibilidad se contempla taxativamente para la negociación colectiva** por lo que no puede ser acordada entre empresario y trabajador si el convenio colectivo de aplicación lo prohíbe y menos aún impuesto por una de las partes, salvo que se esté dispuesto a correr el riesgo de ser sancionado por la Inspección de Trabajo y/o a tener que pagarlas otra vez en caso de que el trabajador interponga una reclamación de cantidades, muy habitual cuando se termina la relación laboral.



Si volvemos a la doctrina del Tribunal Supremo, hasta la presente **en los casos en que el convenio colectivo prohibía el prorrateo y, además, establecía de forma expresa que, de efectuarse, la empresa no quedaría liberada del abono de las pagas extras**, esta voluntad de los negociadores impedía considerar satisfecha la obligación (STS/4ª de 25 enero 2012 -recurso 4329/2010-), **lo que llevaba a tener que abonar otra vez las pagas extraordinarias prorrateadas**, más el interés de mora pertinente, establecido en un diez por ciento de las cantidades reclamadas por el **artículo 29.3** del Estatuto de los Trabajadores.

Pero ahora el Alto Tribunal llega a la misma conclusión **aun cuando el convenio no fija los efectos del incumplimiento de la prohibición**. Se trata de la **STS 435/2021, de 8 de febrero de 2021 (recurso 2044/2018)**, en un recurso de casación para la unificación de doctrina sobre un convenio colectivo (el del sector

Recuerde que...

*Las reclamaciones de cantidades salariales prescriben en el plazo de **un año** desde el momento en que debió percibirse el salario.*

de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos) que evita el prorrateo de las dos pagas extras y fija el lapso temporal en que, dentro de cada anualidad, debe abonarse cada una de las mismas pero no contiene una explícita regla que precise las consecuencias del incumplimiento de la prohibición de prorrateo.

Aunque existe un voto particular discrepante, **la mayoría de la sala fija el siguiente criterio:**

*Ciertamente, la imputación del pago al concepto de pagas extras parece explicitada en cada mensualidad (hecho probado sexto); no obstante, tal circunstancia no puede ser suficiente ni para determinar la naturaleza de esa parte de la retribución -que no puede depender de la calificación unilateralmente dada por la parte deudora de la misma-, ni para justificar una actuación contraria a lo establecido en el convenio colectivo.*

*Si el marco normativo que rige la relación contractual entre las partes determina, no solo que las pagas extras se abonen en dos momentos específicos del año, sino que no pueden abonarse de forma prorrateada, cabe partir de la asunción de que la retribución percibida mensualmente por la parte trabajadora corresponde a conceptos salariales distintos de dichas pagas extraordinarias. Y tal asunción es plenamente lógica cuando, además, la trabajadora y la empresa no han alcanzado acuerdo bilateral alguno -ni expreso, ni tácito- para proceder de otro modo que no fuera el presumiblemente acorde al convenio.*

*Por consiguiente, aun cuando el convenio no contenga una explícita regla que precise las consecuencias del incumplimiento de la prohibición de prorrateo, lo que no cabe derivar de ello es que la instauración unilateral del mismo pueda vaciar de eficacia y contenido a la propia norma paccionada. La interpretación de*

*ésta pasa por colegir que, a tenor de la misma, lo que cada persona trabajadora percibe mes a mes no es, en ningún caso, retribución por pagas extras sólo porque tal sea la calificación que la empresa le otorgue.*

Luego, si el convenio colectivo no permite el prorrateo de las pagas extraordinarias, **ante una reclamación de cantidad se entenderá que lo percibido en cada mensualidad por el trabajador no se corresponde con las gratificaciones extraordinarias aunque así se haya especificado en la nómina y por lo tanto **deberán ser abonadas (nuevamente)**** las pagas extraordinarias correspondientes sin que sea posible su compensación con los importes efectivamente pagados por tal motivo.



Ahora bien, **cuando el convenio se limita a señalar la fecha de vencimiento de la obligación del pago de las gratificaciones extras y no prohíbe su prorrateo** ni dispone consecuencia alguna para el caso de que éste se efectúe, **cabrá imputar lo abonado a dicho concepto**, si la suma coincide con el salario anual pactado (STS/4ª de 18 mayo 2010 -recurso 2973/2009-).

### Conclusión:

*Revise el artículo sobre **gratificaciones extraordinarias** del convenio colectivo de aplicación y actúe en consecuencia. Si establece la prohibición de prorratear las pagas extraordinarias y aun así procede a ello puede ocasionarle un grave perjuicio económico.*

**Sepa que los tribunales no pueden modificar las sanciones impuestas por la empresa.**



Como nuestros usuarios y suscriptores saben, el **Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores** reconoce legalmente **la facultad del empresario de adoptar las medidas** que estime más oportunas **de vigilancia y control** para verificar **el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales**, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

Y, en relación con esa facultad de vigilancia y control, el **Artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores** señala que **los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas** en virtud de incumplimientos laborales, **de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan** en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

Cuando ello ocurre, es decir, cuando una empresa sanciona lo que considera es un incumplimiento laboral del trabajador, **es habitual que el trabajador impugne la sanción - lo que debe hacerse ante el Juzgado de lo Social -** y que cuestione, por un lado, la existencia misma de los hechos objeto de sanción y, por otro lado, **la calificación y graduación de la sanción** impuesta por la empresa.

Así, además de negar los hechos, el trabajador suele decir que la empresa se ha excedido, bien a la hora de considerar la infracción (por ejemplo diciendo que es grave, cuando debería ser leve), **bien**

**a la hora de fijar la sanción a imponer** (por ejemplo, en el



número de días de suspensión de empleo y sueldo que se fijan, o en la imposición de suspensión de empleo y sueldo cuando cabe la sanción de amonestación).

Es cierto que el **Artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores** señala que la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa **puede ser revisada por los Juzgados de lo Social**, pero, como puede verse en el **apartado de jurisprudencia**, el Tribunal Supremo ha venido a delimitar cuál es el margen de revisión de esas sanciones que tienen los tribunales.

*En el caso analizado, la sentencia mantiene la calificación de falta muy grave y, revocando la sanción impuesta, autoriza al empresario a imponer una sanción diferente. Sin embargo, el Tribunal Supremo señala que existe una constante doctrina que se pronuncia en sentido contrario.*

Es decir, el Juzgado de lo Social no cuestiona la conducta del trabajador y, además, considera que dicha conducta está bien calificada como falta muy grave pero, sin embargo, **considera que la sanción de 21 días de suspensión de empleo y sueldo es excesiva** y ordena a la empresa que imponga otra más adecuada a la gravedad de la conducta.

Para el Juzgado y para la Sala Social del TSJ la aplicación del **principio de proporcionalidad** autoriza a los jueces no sólo a analizar la calificación de la infracción, sino también a valorar si la sanción impuesta por la empresa es adecuada a la gravedad o si, por excesiva, es injusta.

La empresa, por el contrario, entiende que si el Juez mantiene la calificación de la infracción - **como leve, grave o muy grave** - realizada por la empresa, **no puede cuestionar la sanción** que, de entre las distintas que prevea el convenio, decide imponer la empresa porque el **Art. 115 de la Ley 36/2011**, de la Jurisdicción Social, no se lo permite.

El Tribunal Supremo **analiza la cuestión** y señala que ya ha sido resuelta anteriormente, en concreto, por las **Sentencias de la Sala Social de 11 de Octubre de 1993 y de 27 de Abril de 2004**.

En esa jurisprudencia, el Alto Tribunal señala que **la Ley**  Time-Out **atribuye a la empresa la facultad de imponer al trabajador la sanción que considere apropiada**, dentro del catálogo establecido en el convenio colectivo aplicable, una vez que encuadre los hechos en una de las conductas establecidas como infracción y los califique como leves, graves o muy graves.

Y añade que, si el Juez coincide con la tipificación y calificación realizada por la empresa, **NO puede cuestionar la sanción elegida por el empresario ni puede ordenar que la rectifique y aplique otra diferente** porque, según el Tribunal Supremo, ello implica que el Juez realiza un juicio de valor sobre las sanciones que están establecidas en la norma, inaplicándolas, o impidiendo su aplicación, por considerarlas excesivas.

Y, según el TS, **ello excede de la potestad de revisión que tiene el Juez.**

Por tanto, la **Sentencia citada, de 10 de Febrero de 2021**, concluye que **la Ley no permite al Juez**, si mantiene la misma calificación de la infracción que ha realizado la empresa, **ordenar que se imponga una sanción diferente a la fijada por la empresa.**

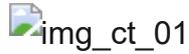
En conclusión...

*Si la infracción cometida por el trabajador ha sido correctamente calificada por la empresa, **la facultad para elegir la sanción a imponer**, de entre las previstas en el Convenio Colectivo aplicable, es de la empresa y **NO** puede ser revisada ni modulada por el Juez.*

# ¿Sabe que el cheque al portador no vulnera la prohibición de pagos en efectivo?

Antonio Millán - Abogado, Departamento Jurídico de Supercontable.com - 08/03/2021

---



En la sección de jurisprudencia hacemos referencia a una **Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Valencia**, de 25 de febrero de 2021, en la que se **anula una sanción** de 50.000 euros impuesta por la Agencia Tributaria a una empresa que cobró 200.000 euros de otra **con un cheque al portador** por una operación inmobiliaria.

Según consta en la **resolución**, la Inspección Regional de la AEAT en Valencia impone a la empresa una sanción por considerar que había cometido **una infracción de la normativa financiera sobre pagos en efectivo**, ya que considera que **la percepción de una cantidad mediante un cheque al portador es equiparable a un pago en efectivo** prohibido por la **Ley 7/12 de 29 de noviembre**, en relación con art. 34.2 **Ley 10/2010** de 28 de abril, de blanqueo de capitales.

La **Sentencia** señala que, efectivamente, los cheques bancarios al portador denominados en cualquier moneda son considerados medios de pago en efectivo en la **Ley 7/12 de 29 de noviembre**, pero apunta también que la reciente **STJUE de 26 de enero de 2021**, asuntos C-422/19 y C-423/19, acoge un Dictamen del Banco Central Europeo que recomienda que el régimen nacional de limitación de pagos en efectivo establezca **limitaciones que no vayan más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo previsto**, conforme a un criterio de proporcionalidad.

*La magistrada considera que **la supresión del dinero en efectivo para transacciones superiores a los 2.500 euros** en las que intervenga un empresario o profesional, prevista en la **Ley 7/12 de 29 de noviembre**, **no se puede aplicar de forma generalizada.***

En definitiva, entiende la **Sentencia**, que la proporcionalidad citada impide que pueda fijarse la **“prohibición absoluta”** del uso de pago de títulos bancarios al portador y su **“exclusión definitiva de tráfico económico”**.

Añade que dicha prohibición constituye **“una medida innecesaria y desproporcionada a los fines del control del fraude”** y se **“opone al principio general de admisión del euro como moneda de curso legal, extintiva de las obligaciones”**.

Según la resolución, el art. 7 de la **Ley 7/12**  Time-Out establece limitación a los pagos en efectivo que se extiende a casi la totalidad de las operaciones, puesto que, de ordinario, para cualquier transacción sobre bienes o servicios por los que se paga un precio, una de las dos partes es empresario o profesional, comprendidas desde la consistente en comprar una barra de pan, hasta una operación inmobiliaria. **Es excepcional en cambio, la transacción en que ambas partes actúen como particulares.**

Por tanto, entiende la **Sentencia** que la restricción que se establece constituye una medida que, de hecho y de Derecho, **suprime el dinero en efectivo para cualquier transacción superior a la cuantía establecida, 2.500 euros.**

En consecuencia, aplicando el el principio de primacía del Derecho de la UE, y su interpretación por el TJUE, en aquellas materias cuya competencia soberana ha sido transferida en virtud de los Tratados vigentes, **debe inaplicarse la norma interna**, porque se opone al principio general de admisión del euro como moneda de curso legal, extintiva de las obligaciones.

## En conclusión...

La **Ley 10/2010**, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de  Time-Out capitales y de la financiación del terrorismo, ya establece disposiciones precisas para la supervisión y control de todas las operaciones realizadas a través de entidades financieras, obligándolas a identificar a todas las personas que intervengan en operaciones ante ellas, y a conservar durante diez años la documentación en que se formalice el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Art. 25 de ley.

Y, existiendo estos mecanismos, el control tendente a evitar el fraude fiscal, en operaciones cuyo pago se produce mediante títulos bancarios al portador, ya está perfectamente garantizado, por lo que **la prohibición absoluta de su uso, y su exclusión definitiva del tráfico económico**, constituye una medida innecesaria y desproporcionada, y su uso no puede dar lugar a imponer sanciones por su uso.

**¿Puedo aplicar la exención por reinversión en una vivienda en construcción aunque ésta no haya sido entregada en dos años?.**

Javier Gómez, - 04/03/2021

img\_ct\_01

**El Tribunal Supremo dice que SI.** Muy significativa la **Sentencia nº 211/2021** de 17 Febrero, de la Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, del Tribunal Supremo **-TS-** al respecto del **cumplimiento del plazo de dos años** que tienen los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas **-IRPF-** para **reinvertir** las cantidades obtenidas por la venta de su vivienda habitual en un nueva vivienda habitual y que de esta forma, **la ganancia patrimonial generada consecuencia de la venta de la "primera" resulte exenta.**

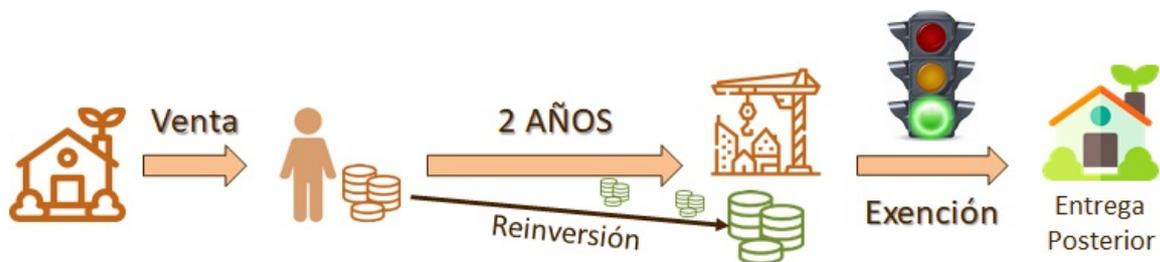
Así, para el Alto Tribunal:

*(...) cuando la reinversión se materializa en una vivienda que se halla en fase de construcción, **el plazo de dos años** establecido reglamentariamente **para reinvertir** es aquel del que dispone el contribuyente, y debe contarse desde la transmisión de su vivienda, **bastando** a tal efecto -para dar cumplido el requisito- **con que en dicho plazo reinvierta el importe correspondiente, sin necesidad de que adquiera el dominio de la nueva vivienda, mediante su entrega material, o de que la construcción de ésta haya ya concluido.** (...)*

Así el **TS** resuelve un recurso de casación presentado por el abogado del Estado **contra una sentencia del TSJ Cataluña** sobre la liquidación provisional del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de un contribuyente que, efectivamente había reinvertido en la adquisición de una nueva vivienda habitual, y en el plazo de dos años establecido en la normativa de IRPF, la totalidad de lo obtenido por la venta, sin haberse producido la entrega material de la vivienda pues todavía no había terminado de ser construida.

El **TS** se fundamenta en el **artículo 38.1** de la **Ley 35/2006**, de 28 de noviembre, del **IRPF** y el **artículo 41** del Reglamento **-RIRPF-** (**Real Decreto 439/2007**) para justificar que **la condición que defendía el abogado del Estado** de condicionar el cumplimiento del plazo de dos años a la entrega material de la vivienda construida **no se encuentra recogida en la norma:**

*(...) **exigencia que ni se encuentra en la ley ni cabe deducirla** de su tenor, pues ésta habla de reinversión exclusivamente. (...)*



## 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**



Entidad miembro de

**aeca**

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas