



Boletín semanal

Boletín nº23 08/06/2021

NOTICIAS

España, Alemania, Francia e Italia dan su apoyo a un impuesto mínimo global de sociedades antes del G7.

La ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Nadia Calviño, junto a sus homólogos de Alemania, Francia e Italia, representando a ...

El Gobierno asume que el 30% de los trabajadores en Erte irá al desempleo.

La destrucción de 170.000 empleos se compensará con nueva contratación. Corresponde a los sectores no afectados por pandemia y con baja actividad...

El aviso del SEPE: este es el nuevo requisito para cobrar el subsidio por desempleo.

[eleconomista.es](#) 08/06/2021

La inspección laboral aflora 214.646 empleos y recauda 1.873 millones en 23 meses de campaña contra el fraude.

[elespanol.com/invertia](#) 08/06/2021

La empresa no puede eliminar el cheque comida de los empleados en teletrabajo por el Covid.

[eleconomista.es](#) 07/06/2021

La deducción por movilidad laboral es aplicable al contribuyente que vuelve a casa a teletrabajar.

[cincodias.elpais.com](#) 07/06/2021

Cuando multar en España sale 'gratis': el 90% de las sanciones tras los estados de alarma no se han consumado.

[eleconomista.es](#) 06/06/2021

Los expertos para la reforma fiscal habilitan un 'email' para recibir propuestas hasta el 15 de julio.

01/06/2021

FORMACIÓN

Novedades en el IVA del Comercio Electrónico y las

COMENTARIOS

¿Sabe que también se prorroga hasta el 30 de Septiembre la

Ventas a Distancia

Desde el 1 de julio de 2021 cambian las reglas fiscales en las prestaciones de servicios y ventas a distancia de bienes a consumidores finales de la UE. Abordaremos las decisiones a tomar, límites, plazos y obligaciones, como los nuevos registros y modelos aprobados.



JURISPRUDENCIA

Impuesto sobre el Valor Añadido. Alcance, a efectos de la interrupción de la prescripción, de la presentación del modelo 390

La falta de contenido liquidatorio de la declaración-resumen anual, el discutible carácter "ratificador" de las liquidaciones previas y el cambio de régimen jurídico en cuanto no deben acompañarse al modelo las liquidaciones trimestrales conducen a afirmar que el modelo 390 carece de eficacia interruptiva del derecho de la Administración a determinar la deuda tributaria de los períodos mensuales o trimestrales del período anual correspondiente. Se modifica la doctrina jurisprudencial que, en relación con la Ley General Tributaria de 1963, había otorgado eficacia interruptiva a la presentación de dicha declaración.



NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA. Edificios. Eficiencia Energética (BOE nº 131 de 02/06/2021)

Real Decreto 390/2021, de 1 de junio, por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética...



CONSULTAS TRIBUTARIAS

"prohibición de despedir"?

El Real Decreto 11/2021, de 27 de Mayo, prorroga los ERTes, pero también la prohibición de despedir y la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

ARTÍCULOS

¿Hay que presentar nuevamente el Modelo 179 de declaración informativa de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos?

Pues SÍ, en un horizonte muy cercano veremos nuevamente la obligación de presentar el "antiguo" Modelo 179 de declaración informativa de la cesión...



CONSULTAS FRECUENTES

Prorrogadas las medidas de conciliación por COVID-19 del Plan "MECUIDA" hasta el 30 de Septiembre por el Real Decreto-Ley 11/2021.

El Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de Mayo, incluye la prórroga de la vigencia de las medidas de conciliación familiar y laboral por COVID, conocidas como "Plan MECUIDA", hasta el 30 de Septiembre de 2021.



FORMULARIOS

Contestación de la empresa oponiéndose a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por necesidades de conciliación

Contestación de la empresa oponiéndose a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral a causa del COVID 19.

Tributación en IRPF prestación por cese de actividad compatible con trabajo por cuenta ajena y cotizaciones.

Consulta DGT V0831-21. Profesionales autónomos que como consecuencia de la crisis derivada de la epidemia de COVID-19, están recibiendo la ...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

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



Todo lo que necesitas en un mismo sitio **POR MENOS DINERO**

- Manuales
- Contratos
- Jurisprudencia
- Legislación
- Formación
- Herramientas de Cálculo
- Formularios
- Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 21€ + IVA

MÁS INFORMACIÓN

Super Contable.com

Boletín nº23 08/06/2021

Tributación en IRPF prestación por cese de actividad compatible con trabajo por cuenta ajena y cotizaciones.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La asociación consultante agrupa a profesionales autónomos que desarrollan la actividad de guías, guías-intérpretes y correos de turismo, y que como consecuencia de la crisis derivada de la epidemia de COVID-19, están recibiendo la prestación de cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta propia del artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2021.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tributación de la referida prestación.

CONTESTACION-COMPLETA:

Dejando al margen las cuestiones planteadas en su escrito que trascienden a las competencias de interpretación de la normativa tributaria atribuidas a este Centro Directivo, debe indicarse que el artículo 7 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo (BOE de 27 de enero), establece el derecho de los empresarios y profesionales autónomos a recibir la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre) cuando concurren los requisitos establecidos en dicho artículo 7 y en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, encontrándose dentro de dichos requisitos que en el primer semestre de 2021 se haya producido una reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50 % de los habidos en el segundo semestre de 2019; así como no haber obtenido durante el semestre indicado de 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 7.980 euros.

El autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora de la Seguridad Social o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, abonará al trabajador junto con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

*Se trata, por tanto, de una prestación extraordinaria de la Seguridad Social por cese de actividad para los trabajadores autónomos que forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social. En consecuencia, **la calificación de esta prestación extraordinaria sería la de rendimiento 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.***

*El rendimiento de trabajo comprende la totalidad de la prestación recibida (incluyendo el importe de las cotizaciones por contingencias comunes entregado por la mutua colaboradora o el Instituto Social de la Marina a cuyo pago queda obligado el autónomo, si bien **debe tenerse en cuenta que el pago de las cuotas de la Seguridad Social, dará lugar correlativamente a un gasto deducible para la determinación del rendimiento neto de la actividad económica, al tratarse de un gasto incurrido para el desarrollo de la actividad).***

Al tratarse de un rendimiento del trabajo, la prestación está sujeta a retención a cuenta, tal como establece el artículo 75.1 del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo), practicándose ésta conforme a lo dispuesto en el artículo 80 del mismo texto reglamentario.

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 exención IRPF trabajos en extranjero si por la COVID-19 se ha desempeñado mediante teletrabajo.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Residente en España que ha venido aplicando la exención regulada en el artículo 7 p) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en sus declaraciones de la renta. En el año 2020, debido a la pandemia del coronavirus, el trabajo para empresas en el extranjero lo ha seguido realizando pero mediante teletrabajo, es decir, sin desplazarse al extranjero.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si, aunque no haya tenido desplazamientos al extranjero, puede aplicar la exención regulada en el artículo 7 p) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 7 p) 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 de noviembre), en adelante LIRPF, establece que estarán exentos:

“p) Los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, con los siguientes requisitos:

1.º Que dichos trabajos se realicen para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero en las condiciones que reglamentariamente se establezcan. En particular, cuando la entidad destinataria de los trabajos esté vinculada con la entidad empleadora del trabajador o con aquella en la que preste sus servicios, deberán cumplirse los requisitos previstos en el apartado 5 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.

2.º Que en el territorio en que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o análoga a la de este impuesto y no se trate de un país o territorio considerado como paraíso fiscal. Se considerará cumplido este requisito cuando el país o territorio en el que se realicen los trabajos tenga suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición internacional que contenga cláusula de intercambio de información.

La exención se aplicará a las retribuciones devengadas durante los días de estancia en el extranjero, con el límite máximo de 60.100 euros anuales. Reglamentariamente podrá establecerse el procedimiento para calcular el importe diario exento.

Esta exención será incompatible, para los contribuyentes destinados en el extranjero, con el régimen de excesos excluidos de tributación previsto en el reglamento de este impuesto, cualquiera que sea su importe. El contribuyente podrá optar por la aplicación del régimen de excesos en sustitución de esta exención.”.

Por su parte, el artículo 6 del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo), en adelante RIRPF, dispone lo siguiente:

“1. Estarán exentos del Impuesto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7. p) de la Ley del Impuesto, los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, cuando concurren los siguientes requisitos:

1.º Que dichos trabajos se realicen para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero. En particular, cuando la entidad destinataria de los trabajos esté vinculada con la entidad empleadora del trabajador o con aquella en la que preste sus servicios, se entenderán que los trabajos se han realizado para la entidad no residente cuando de acuerdo con lo previsto en el apartado 5 del artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades pueda considerarse que se ha prestado un servicio intragrupo a la entidad no residente porque el citado servicio produzca o pueda producir una ventaja o utilidad a la entidad destinataria.

2.º Que en el territorio en que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o análoga a la de este Impuesto y no se trate de un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal. Se considerará cumplido este requisito cuando el país o territorio en el que se realicen los trabajos tenga suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición internacional que contenga cláusula de intercambio de información.

2. La exención tendrá un límite máximo de 60.100 euros anuales. Para el cálculo de la retribución correspondiente a los trabajos realizados en el extranjero, deberán tomarse en consideración los días que efectivamente el trabajador ha estado desplazado en el extranjero, así como las retribuciones específicas correspondientes a los servicios prestados en el extranjero.

Para el cálculo del importe de los rendimientos devengados cada día por los trabajos realizados en el extranjero, al margen de las retribuciones específicas correspondientes a los citados trabajos, se aplicará un criterio de reparto proporcional teniendo en cuenta el número total de días del año.

3. Esta exención será incompatible, para los contribuyentes destinados en el extranjero, con el régimen de excesos excluidos de tributación previsto en el artículo 9.A.3.b) de este Reglamento, cualquiera que sea su importe. El contribuyente podrá optar por la aplicación del régimen de excesos en sustitución de esta exención.”.

La norma exige, para aplicar la exención, que se trate de un rendimiento derivado de un trabajo realizado para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero.

Para entender que el trabajo se haya prestado de manera efectiva en el extranjero, se requiere tanto un desplazamiento del trabajador fuera del territorio español, como que el centro de trabajo se ubique, al menos de forma temporal, fuera de España.

En el presente caso, no estamos ante rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero (según

*el escrito de consulta, el trabajo ha sido desarrollado en España), **por lo que no resultará de aplicación la exención regulada en el artículo 7 p) de la LIRPF.***

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.

¿Sabe que también se prorroga hasta el 30 de Septiembre la "prohibición de despedir"?



Es por todos conocido que el **Real Decreto-ley 11/2021**, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, acuerda la **prórroga de los ERTEs** hasta el **30 de**

Septiembre de 2021.

Pero lo que no todo el mundo conoce es que esta norma también acuerda prorrogar todas aquellas medidas complementarias de protección del empleo que se entienden precisas para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo, y específicamente las previstas en los artículos 2 y 5 de la **Ley 3/2021**, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

*El artículo 3 del **Real Decreto-ley 11/2021**, de 27 de mayo, establece que los artículos 2 y 5 de la **Ley 3/2021**, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas*

*complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, **permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2021.***

¿Y qué supone esta prórroga?

Al inicio de la pandemia 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 ejemplos recientes de ello son la [Ley 3/2021](#) y el [Real Decreto-ley 11/2021](#). La primera sustituye al [Real Decreto-ley 9/2020](#); y la segunda prorroga los efectos de la Ley 3/2021, que iban hasta inicialmente hasta el 31 de Mayo.

El entonces [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, perseguía **que las empresas hicieran 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 fueran 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.

Este Real Decreto Ley fue sustituido por la [Ley 3/2021](#), que en su Artículo 2, denominado **"Medidas extraordinarias para la protección del empleo"**, 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.

Y con esta prórroga vuelve a resurgir la pregunta que desde el principio de la crisis se hacen 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 precipitado que se pudiese acreditar la concurrencia de pérdidas o de disminución 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 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.*

*Y esta situación se mantiene, al menos de momento, **hasta el 30 de Septiembre de 2021.***

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.

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, reformado por el **Real Decreto-ley 24/2020**, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad

del sector industrial, la duración será la de duración del ERTE y, como máximo, el 30 de Septiembre de 2020.

Por tanto, al menos **hasta 30 de Septiembre de 2021**, no se puede realizar un despido cuya justificación sea una causa relacionada con el COVID-19 porque dichas causas justifican un ERTE, pero no pueden justificar un despido.

Finalmente, debemos hacer mención a **la extinción de los contratos temporales**, porque, además de que el Artículo 2 de la **Ley 3/2021**, de 12 de abril, 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 mantener su vigencia hasta el 30 de Septiembre de 2021.

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 2021, no puede declararlo extinguido ya, aunque la empresa no tenga actividad durante la vigencia del ERTE, que podrá durar máximo hasta el 30 de Septiembre.

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 1 al 30 Abril (30 días), dicho contrato ya no vencerá el 5 de Mayo, sino el 5 de Junio.

La finalidad de los Artículos 2 y 5, primero del [Real Decreto-ley 9/2020](#), de 27 de marzo, y después de la [Ley 3/2021](#), de 12 de abril, 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, al menos hasta el 30 de Septiembre de 2021.*

Cambios en la forma de comunicar a la TGSS la Declaración Responsable por transitar de ERTE de Impedimento a ERTE por Limitación y viceversa.



Como todos nuestros lectores conocen y ya venía ocurriendo con la anterior normativa (**Real Decreto-ley 2/2021**) reguladora de los ERTEs entre 01 de Febrero de 2021 y 31 de Mayo de 2021, con la nueva prórroga de estos ERTEs, establecida en el **Real Decreto-ley 11/2021**, de 27 de mayo, para el período comprendido **entre 1 de Junio de 2021 y 30 de Septiembre de 2021**, el paso de la situación de impedimento (*cierre de la empresa*) a la de limitación (*empresas que vean limitado el desarrollo de su actividad en algunos de sus centros de trabajo, horarios, etc.*), o viceversa, como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, **no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo**; ahora bien, **existen cambios en la forma de comunicar la Declaración Responsable** de estas situaciones a la **Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS-**.

Es evidente que en cada una de estas situaciones (Impedimento o Limitación a la Actividad) **resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración correspondientes, en función de la naturaleza impeditiva o limitativa de la situación de fuerza mayor** en la que se encuentre la empresa y por ello resulta importante comunicar adecuadamente a la TGSS los cambios que pudieran producirse de unas a otras.

Así, en el período comprendido entre 1 de febrero y 31 de mayo de 2021, la forma de identificar los tránsitos de un ERTE de impedimento a uno de limitación de actividad y viceversa venía dado, para un determinado mes en curso, por realizar una Declaración Responsable por cada una de las situaciones que pasaba la entidad indicando las fechas de inicio y fin de los efectivos de cada situación;



A diferencia de lo comentado, para el período comprendido **entre 1 de junio y 30 de septiembre de 2021**, se deberá presentar la Declaración Responsable que corresponda a la nueva situación, es decir, la Declaración Responsable se presentará en función de la Declaración Responsable que tuviese la empresa con anterioridad al paso de una situación a otra.

Podríamos expresarlo de una forma más gráfica:

CPC antes del cambio de situación		CPC después del cambio de situación
067 -ERTE Impedimentos actividad Art.2.1 RDL 30/2020-	⇒	068 -ERTE Limitaciones Actividad Art.2.2 RDL 30/2020-
074 -ERTE Impedimentos actividad Art.2.1. RDL 2/2021-	⇒	075 -ERTE Limitaciones a la actividad. Art.2 RDL 2/2021-
078 -ERTE Impedimentos actividad Art.2 RDL 11/2021-	⇒	079 -ERTE Limitaciones a la actividad. Art.2 RDL 11/2021-
068 -ERTE Limitaciones Actividad Art.2.2 RDL 30/2020-	⇒	067 -ERTE Impedimentos actividad Art.2.1 RDL 30/2020-
075 -ERTE Limitaciones a la actividad. Art.2 RDL 2/2021-	⇒	074 -ERTE Impedimentos actividad Art.2.1. RDL 2/2021-
079 -ERTE Limitaciones a la actividad. Art.2 RDL 11/2021-	⇒	078 -ERTE Impedimentos actividad Art.2 RDL 11/2021-

¿Hay que presentar nuevamente el Modelo 179 de declaración informativa de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos?.



Pues Sí, en un horizonte muy cercano veremos nuevamente la obligación de presentar el "antiguo" Modelo 179 de declaración informativa de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos **o uno muy similar** si no fuese el mismo. Recordemos

a nuestros lectores que, a estos efectos, se define el arrendamiento de vivienda con fines turísticos como aquella **cesión temporal** del uso de la totalidad de una vivienda amueblada y equipada con todo lo necesario para su **uso inmediato**, la cual sea comercializada o promocionada en canales de oferta turística con el fin de obtener un beneficio económico de ello; donde **a efectos prácticos se derivan dos conclusiones:**

- El **propietario**, persona física, del inmueble cedido para uso turístico no deberá hacer declaración alguna (salvo declarar los rendimientos obtenidos en su IRPF).
- La **plataforma intermediaria** a través de la cual se alquila el inmueble (de ese propietario) debe declarar la operación y al propietario a través del "antiguo" **modelo 179**.

Pues bien, el **Real Decreto 366/2021**, de 25 de mayo, por el que se desarrolla el procedimiento de presentación e ingreso de las autoliquidaciones del Impuesto sobre las Transacciones Financieras y se modifican otras normas tributarias, en su disposición final segunda, **vuelve a introducir un nuevo artículo 54.ter** al Real Decreto



1065/2007, de 27 de julio, Reglamento General de los procedimientos de gestión e inspección tributaria **-RGAT-** que regula la obligación de informar sobre la cesión de uso de viviendas con fines turísticos, en los mismos términos del anterior artículo 54 ter, que fue aprobado por el Real Decreto 1070/2017, de 29 de diciembre y posteriormente anulado por Sentencia del Tribunal Supremo número 1106/2020 -STS-, de 23 de julio lo que hizo "suspender" por parte de la Administración tributaria, la presentación del referido modelo 179.

Consecuentemente, si tenemos en cuenta que el motivo que esgrime la referida STS es no haberse notificado como «reglamento técnico» a la Comisión Europea, durante la tramitación del Proyecto del Real Decreto 1070/2017, en cumplimiento de la Directiva (UE) 2015/1535 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de septiembre de 2015, por la que se establece un procedimiento de información en materia de reglamentaciones técnicas y de reglas relativas a los servicios de la sociedad de la información y al mismo tiempo el Tribunal Supremo entiende que el modelo 179 no infringe el Reglamento General de Protección de Datos por lo que no cuestiona aspectos tales como identificar:

Recuerde que:

La razón para la anulación por el TS del artículo 54.ter RGAT y consiguiente eliminación del Modelo 179 ha sido un aspecto meramente formal.

- Al titular de la vivienda.
- A los cesionarios.
- Los días de disfrute de la vivienda.
- La referencia catastral de la vivienda cedida.
- ...

Hemos de concluir que una vez la publicación del Real Decreto 366/2021 salva el defecto de procedimiento que en su día se cometió con la publicación del Real Decreto 1065/2007, la Administración tributaria establecerá de



nuevo la obligación de presentar el Modelo 179 o muy modelo informativo similar.

SuperContable.com

¿A partir de cuándo habrá de ser presentado nuevamente este modelo (o similar)?

Teniendo en cuenta que la entrada en vigor de la referida disposición final segunda del **Real Decreto 366/2021**, de 25 de mayo, se produce al mes siguiente de la publicación de este real decreto en el «Boletín Oficial del Estado», **a partir de 26 de junio de 2021**, quedará nuevamente habilitado este procedimiento que tenía su origen en el Real Decreto 1070/2017, de 29 de diciembre.

Consecuentemente, queremos entender (a expensas de la regulación de la norma final que habilite nuevamente este modelo u otro similar) que **"probablemente será el segundo o tercer trimestre de 2021"** el escogido a tal fin.

Las pérdidas patrimoniales derivadas de donaciones no se computan fiscalmente (lo dice el TEAC).



Unificación de criterio del Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) que en su resolución 3746/2020 de 31 de mayo de 2021 dictamina, de acuerdo con la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

(LIRPF), que **las pérdidas patrimoniales derivadas de transmisiones lucrativas inter vivos no se computan fiscalmente**, ni por el importe total del valor de adquisición, ni por la diferencia entre el valor de adquisición y el de transmisión. Malas noticias para el bolsillo de los contribuyentes.

Cierto es que el **artículo 33.5 de la LIRPF** indica expresamente que no se computarán como pérdidas patrimoniales las debidas a transmisiones lucrativas por actos ínter vivos, pero **siempre ha existido el debate sobre si se refiere a la pérdida económica** producida por la falta de contraprestación **o a la pérdidas fiscal** que se produce al considerar como valor de transmisión el indicado a efectos del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones (ISD).

El propio TEAC se hace eco de este debate cuando se expresa en los siguientes términos:

Esta aparente contradicción se ha explicado en ocasiones señalando la diferencia entre la pérdida económica y la pérdida fiscal: desde un punto de vista económico, toda transmisión lucrativa implica una pérdida patrimonial, puesto que el valor del patrimonio disminuye, pero fiscalmente la operación puede dar lugar a una ganancia o a una pérdida patrimonial, según que el valor de adquisición sea menor o mayor, respectivamente, que el determinado en la transmisión lucrativa a efectos del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

Como era de esperar **la Administración siempre se ha posicionado de forma restrictiva** a cualquier compensación en este sentido, enviando liquidaciones paralelas cada vez que comprobaba una declaración en la que se habían consignado pérdidas patrimoniales de este tipo.

Y el Tribunal Económico Administrativo Central, al tenor literal del texto de la Ley, mantiene esta interpretación restrictiva, considerando que no se puede computar ni la pérdida económica ni la pérdida fiscal.

Criterio del Tribunal Económico-Administrativo Central:

Por todo ello, debe concluirse que, de acuerdo con el artículo 33.5.c) de la LIRPF las pérdidas patrimoniales que se producen por una transmisión lucrativa inter vivos por diferencia entre el valor de adquisición y el de transmisión, no han de computarse en la base imponible del IRPF del transmitente.



Prorrogadas las medidas de conciliación por COVID-19 del Plan "MECUIDA" hasta el 30 de Septiembre por el Real Decreto-Ley 11/2021.

Publicado: 05/02/2021 **ACTUALIZADO 07/06/2021**



El **Real Decreto-ley 11/2021**, de 27 de mayo, de medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos acuerda la **prórroga de los ERTes y de las ayudas a los autónomos**

hasta el **30 de Septiembre de 2021**; en la misma línea que hizo antes el **Real Decreto-ley 2/2021**, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas

sociales en defensa del empleo con la [prórroga de los ERTes y de las ayudas a los autónomos](#) hasta el 31 de Mayo de 2021.

Pero en la citada norma también se contiene la prórroga de otras medidas aprobadas, desde Marzo de 2020 hasta aquí, para combatir la incidencia de la pandemia.

En este caso nos referimos a las medidas de conciliación diseñadas para tratar de compaginar la situación laboral con las eventuales situaciones de aislamiento o baja laboral por **COVID**, tanto del trabajador como de sus familiares, que se dado en conocer comunmente como **"PLAN MECUIDA"**.

El [Real Decreto-ley 11/2021](#), de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, incluye la prórroga de la vigencia del [artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, en el que se regula el **"Plan MECUIDA"**, hasta el **30 de septiembre de 2021**.

Como viene pasando desde el inicio de la pandemia, la evolución de la situación sanitaria pone de relieve la necesidad de compaginar las obligaciones laborales con las obligaciones familiares y de atención de los hijos.

Es decir, igual que se considera necesario ***mantener las medidas previstas para si se dan las circunstancias de que la actividad se paralice o limite***, también se considera necesario prolongar las medidas que permitan a los trabajadores atender a los niños o los familiares, si se aislan clases en los colegios o centros de actividades, o si se da la circunstancia de tener que cuidar o atender a un familiar a causa del COVID; para poder compaginar esta situación con el horario de trabajo.

Al inicio de esta situación de crisis sanitaria 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, ya tomó en consideración esta situación y planteó, por un lado, la posibilidad de teletrabajar, si la actividad y condiciones de la empresa lo permitían, y, por otro lado, ***medidas para favorecer la conciliación laboral***, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten

deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19. Esta normativa sigue vigente, de momento, **hasta el 30 de Septiembre de 2021**.

Se trata de medidas destinadas a acceder a **la adaptación o reducción de su jornada**, con la consiguiente **disminución proporcional del salario**, para que el trabajador pueda cubrir la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo; que, como se ha dicho, se agravaría con un eventual cierre de clases en los colegios, e incluso de otros establecimientos públicos o concertados, como academias, guarderías, residencias de mayores o centros de día.

Estas medidas se regulan en el Artículo 6 del **Real Decreto-Ley 8/2020**, modificado por el **Real Decreto-ley 15/2020**, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, que se denomina **"Plan MECUIDA"**.

Sepa que:

*Lo primero que hace la norma es definir la situación que justifica la ausencia, para después establecer derechos alternativos **como es el derecho de adaptación**, frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.*

Entrando ya en la concreta regulación, diremos, en primer lugar, que el trabajador tiene derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos que a continuación detallaremos, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del **COVID-19**.

Eso sí, el trabajador debe acreditar que tiene deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. En este caso, por ejemplo, hijos y padres.

*Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del **COVID-19**.*

Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el **COVID-19** que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

Y también se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el **COVID-19**.

Es decir...

*En todos estos casos, **se podrá acceder por el trabajador a estas medidas de adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma.***

Se ha configurado como **un derecho individual del trabajador**, pero cuyo ejercicio deber ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

No obstante, será el trabajador el que realice la concreción inicial de la medida de adaptación que solicita, tanto en su alcance como en su contenido, acreditando las obligaciones concretas de cuidado que debe dispensar, y teniendo en cuenta las necesidades de organización de la empresa.

En este punto la Ley insta a que empresa y persona trabajadora hagan lo posible por llegar a un acuerdo.

¿Y cuál es el contenido de estas medidas de adaptación y/o reducción de jornada?

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse **a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado antes referido.

Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, **incluyendo la prestación de trabajo a distancia**, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas.

Además de lo anterior, se establece el derecho del trabajador a **una reducción especial de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de su salario**, en las situaciones previstas en el **artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores**, es decir, tener a su cuidado, por razones de guarda legal, a un menor de doce años, o una persona con discapacidad, o un familiar, hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Esta reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa **con 24 horas de antelación**, y podrá alcanzar **el cien por cien de la jornada** si resulta necesario.

Eso si...

*En caso de reducciones de jornada que lleguen al **100%** el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.*

Finalmente, en el caso de que la persona trabajadora ya se encontrase disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar



temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el Artículo 6 del **Real Decreto-Ley 8/2020**, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

En conclusión:

La empresa debe tener claro que el trabajador tiene derecho a estas medidas de conciliación; pero lo que sí puede hacer es **tratar de negociar un disfrute de las mismas que no sea perjudicial para la actividad de la empresa** y, en cualquier caso, **valorar si la propuesta del trabajador es justificada, razonable y proporcionada** en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden a este derecho en la misma empresa.

Finalmente, señalar que los conflictos que puedan generarse por la aplicación de estas medidas serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el el Artículo 6 del **Real Decreto-Ley 8/2020** se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

No queremos finalizar sin señalar nuevamente que, por el momento, **estas medidas tienen una vigencia hasta el 31 de Mayo de 2021**; puesto que, dada la situación del **CORONAVIRUS**, han sido prorrogadas por el **Real Decreto-ley 2/2021**, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.



Ponemos a su disposición modelos que le pueden permitir gestionar estas medidas:

- **Comunicación del trabajador a la empresa de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por conciliación**
- **Contestación de la empresa oponiéndose a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por necesidades de conciliación**

¿Cómo tributa la cesión de derechos de pago de las ayudas de la Política Agrícola Común (PAC)?



La cesión de los derechos de pago básico de las ayudas de la Política Agrícola Común (PAC) es una operación común entre agricultores que es objeto de imposición en unas condiciones diferentes según la forma en que se realice. Así, la fiscalidad de la

cesión de estos derechos dependerá de si se realiza mediante venta o arrendamiento y si va unida a la transmisión de las tierras que dan derecho a percibir las ayudas.

En cualquier caso, debe quedar claro que los derechos de pago de las ayudas no son un derecho de crédito (exento de IVA) y por tanto su transmisión puede estar sujeta al IVA.

Venta de los derechos de pago sin tierras

Los derechos de pago básico transmitidos mediante compraventa sin tierras están sujetos y no exentos de IVA, siendo de aplicación el tipo general del 21%. La base imponible será el importe de la compraventa acordado entre las partes en el contrato, factura o cualquier otro documento acreditativo de la operación.

Además el vendedor deberá declarar en su Impuesto sobre la Renta de las personas físicas (IRPF) la ganancia o pérdida patrimonial derivada de un elemento patrimonial afecto a la actividad económica ya que estos derechos de pago se consideran activo fijo inmaterial. De ahí que a la hora de calcular la diferencia entre el valor de adquisición y el valor de venta, como valor de adquisición se tomará el valor contable, computándose la amortización mínima (cincuentava parte de su importe desde 2015), salvo que sea cero el valor de adquisición por tratarse de la adjudicación inicial.

Arrendamiento de los derechos de pago sin tierras

Los derechos de pago básico transmitidos mediante arrendamiento sin tierras están sujetos y no exentos de IVA, siendo de aplicación el tipo general del 21%. La base imponible será el importe de la renta acordada entre las partes en el contrato de alquiler, con una periodicidad anual si se hubiera acordado un plazo mayor.

Además el vendedor deberá declarar en su Impuesto sobre la Renta de las personas físicas (IRPF) un rendimiento de capital inmobiliario por la renta pactada.

Venta de los derechos de pago con tierras

Cuando la transmisión de los derechos de pago está ligada a la venta de las tierras se considera una operación accesorio, siendo de aplicación la fiscalidad de la operación principal, en este caso la propia transmisión de las tierras. Así nos encontramos ante una operación exenta de IVA, siendo de aplicación el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD) que deberá declarar el comprador.

Además el vendedor deberá declarar en su Impuesto sobre la Renta de las personas físicas (IRPF) la ganancia o pérdida patrimonial derivada de un elemento patrimonial afecto a la actividad económica.

Arrendamiento de los derechos de pago con tierras

Cuando la transmisión de los derechos de pago está ligada al alquiler de las tierras se considera una operación accesorio, siendo de aplicación la fiscalidad de la operación principal, en este caso el propio arrendamiento de las tierras. Así nos encontramos ante una operación exenta de IVA, siendo de aplicación el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPyAJD) que deberá declarar el comprador, de acuerdo con la escala variable aplicable a los arrendamientos, prevista en el artículo 12 de la Ley de ITP. La base imponible será el importe total de la renta pactada para la duración total del contrato.

Además el vendedor deberá declarar en su Impuesto sobre la Renta de las personas físicas (IRPF) un rendimiento de capital inmobiliario por la renta pactada.

Transmisión de la explotación en su conjunto

No está sujeta al IVA la transmisión de DPB cuando se transmiten junto a otros elementos de la explotación constituyendo una unidad económica autónoma, cuyo caso más claro es la transmisión de una explotación íntegra (Debe indicarse aquí que el entonces Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas hizo referencia a la “universalidad parcial de bienes”, como combinación de elementos que permiten realizar una actividad económica, lo que podría dar pie a aumentar en la práctica el número de transmisiones que, incluyendo derechos, se consideren una unidad económica autónoma).

Cesión de los derechos de pago por herederos

En el caso de los herederos que ceden definitivamente los derechos, al considerarse que no se dedican a esa actividad empresarial, tampoco estarían sujetos al IVA, quedando gravados por el Impuesto de Trasmisiones Patrimoniales (ITP). Para ello, el contrato de cesión de los derechos de pago básico no debe vincular los mismos a una actividad económica sobre las tierras.

Recuerde:

La cesión de derechos de pago no es una operación incluida en el régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca, por lo que en caso de estar la cesión sujeta al IVA y no presentar la declaración periódica del IVA (modelo 303) por otras actividades, deberá ingresar el IVA a través del modelo 309 si se trata de una transmisión por venta. No obstante, si se realiza su arrendamiento deberá darse de alta en Hacienda e ingresar este IVA a través del modelo 303 según la periodicidad pactada.



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 ROR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE
CONSULTORES DE EMPRESA

