



Boletín semanal

Boletín nº36 21/09/2021

NOTICIAS

Trabajo creará una prestación por desempleo complementaria a la contributiva

Esta ayuda podrá ser percibida por quienes no tengan los requisitos de cotización. Se ampliará la duración de los subsidios para compensar dos ayudas eliminadas.

El Gobierno amplía al 30 de septiembre el plazo de cobertura de las ayudas directas para autónomos y empresas.

Se podrán cubrir mediante estas ayudas las deudas y los costes fijos incurridos hasta el 30 de septiembre, en lugar de hasta el 31 de mayo...

La UE se aleja del modelo español de IVA y avala suprimir tipos reducidos.

eleconomista.es 21/09/2021

El Constitucional decidirá si es legal el decreto ley que protege los derechos laborales de los 'riders'

elpais.com 20/09/2021

Así cambiarán los ERTE en octubre: sin prórroga automática y sin incentivos a la reincorporación.

cincodias.elpais.com 17/09/2021

El 38% de los CEO españoles asume que habrá dos días de teletrabajo por semana

cincodias.com 20/09/2021

Así puedes saldar tus deudas con la Seguridad Social: estos son los pasos.

eleconomista.es 17/09/2021

Expertos dicen que España puede ingresar hasta 1.200 millones con un tipo mínimo mundial del 15% en Sociedades.

europapress.es 16/09/2021

FORMACIÓN

Deducción de IVA y Gasto en la Compra de Vehículos

Realiza un recorrido por los distintos aspectos fiscales y contables que desde la compra de un vehículo hasta...

JURISPRUDENCIA

Impuesto de sociedades. Deducción para gastos de publicidad. Cambio de criterio de la sala. Sentido de la norma. STS Contencioso 20/07/2021.

Imposibilidad de distinguir entre soportes mixtos y soportes generales de publicidad. Igualdad. Analogía.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA Autoridad Independiente de

COMENTARIOS

¿Tienes previsto tramitar un ERTE ETOP antes de 1 de Octubre? Te explicamos cómo

El 30 de Septiembre pueden acabar los ERTEs de fuerza mayor. Si necesitas asegurar medidas especiales para tu empresa a partir del 1 de Octubre te explicamos cómo tramitar un ERTE ETOP.

ARTÍCULOS

Cómo librarse de un socio en una sociedad mercantil: la exclusión de socios y alternativas.

¿Me pueden echar de la sociedad? o ¿se puede obligar a un socio a irse? Se trata de consultas muy comunes desde ambas perspectivas, especialmente cuando ya no existe sintonía entre los socios.

CONSULTAS FRECUENTES

Responsabilidad Fiscal. Estatuto Orgánico (BOE nº 221 de 21/09/2021)

Real Decreto 793/2021, de 14 de septiembre, por el que se modifica el Estatuto Orgánico de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal,...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Obligación de empresa o trabajadores en el cumplimiento de los requisitos para entrega de "tarjetas restaurante" a empleados.

Consulta DGT V1923-21. Si la empresa, como pagadora, está obligada al cumplimiento de los requisitos previstos en el RIRPF, o si corresponde a ...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

¿He de presentar nuevamente las cuentas anuales en el Registro Mercantil si detecto un error contable una vez ya inscritas?

Caso de apreciación de errores contables en un ejercicio posterior a la formulación de las cuentas correspondientes a aquel, el error se subsanará...

FORMULARIOS

Comunicación de la apertura de consultas a los Representantes de los Trabajadores en un expediente de regulación de empleo por CORONAVIRUS

Modelo de Comunicación de la apertura de consultas a los Representantes de los Trabajadores en un expediente de regulación de empleo por CORONAVIRUS

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

SuperContable.com

Boletín nº36 21/09/2021

Obligación de empresa o trabajadores en el cumplimiento de los requisitos para entrega de "tarjetas restaurante" a empleados.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº 1923-21. Fecha de Salida: - 21/06/2021

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Entidad que se está planteando entregar a sus trabajadores unas "tarjetas restaurante" ofrecidas por una compañía independiente.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si la empresa, como pagadora, está obligada al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 45 del RIRPF, o si corresponde a los empleados.

CONTESTACION-COMPLETA:

La letra a) del artículo 42.3 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) modificada con efectos desde el 1 de enero de 2020, por la disposición final primera del Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria (BOE de 23 de diciembre), incluye entre los rendimientos del trabajo en especie exentos a:

“Las entregas a empleados de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social. Tendrán la consideración de entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas indirectas de prestación del servicio cuya cuantía no supere la cantidad que reglamentariamente se determine, con independencia de que el servicio se preste en el propio local del establecimiento de hostelería o fuera de éste, previa recogida por el empleado o mediante su entrega en su centro de trabajo o en el lugar elegido por aquel para desarrollar su trabajo en los días en que este se realice a distancia o mediante teletrabajo”.

Por su parte, el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE del 31 de marzo), en adelante RIRPF, dispone lo siguiente:

“1. A efectos de lo previsto en el artículo 42.3.a) de la Ley del Impuesto, tendrán la consideración de entrega de productos a precios rebajados que se realicen en comedores de empresa las fórmulas directas e indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los siguientes requisitos:

1.º Que la prestación del servicio tenga lugar durante días hábiles para el empleado o trabajador.

2.º Que la prestación del servicio no tenga lugar durante los días que el empleado o trabajador devengue dietas por manutención exceptuadas de gravamen de acuerdo al artículo 9 de este Reglamento.

2. Cuando la prestación del servicio se realice a través de fórmulas indirectas, tendrán que cumplirse, además de los requisitos exigidos en el número anterior, los siguientes:

1.º La cuantía de las fórmulas indirectas no podrá superar 11 euros diarios. Si la cuantía diaria fuese superior, existirá retribución en especie por el exceso.

2.º Si para la prestación del servicio se entregasen al empleado o trabajador vales-comida o documentos similares, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago se observará lo siguiente:

a) Deberán estar numerados, expedidos de forma nominativa y en ellos deberá figurar la empresa emisora y, cuando se entreguen en soporte papel, además, su importe nominal.

b) Serán intransmisibles y la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día.

c) No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.

d) *Sólo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería.*

e) *La empresa que los entregue deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus empleados o trabajadores, con expresión de:*

En el caso de vales-comida o documentos similares, número de documento, día de entrega e importe nominal.

En el caso de tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago, número de documento y cuantía entregada cada uno de los días con indicación de estos últimos”.

En relación con las obligaciones y responsabilidades del empleador respecto de la entrega a los empleados de vales-comida o tarjetas-restaurante, es criterio de este Centro Directivo considerar que tales obligaciones y responsabilidades tienen el mismo alcance para ambas fórmulas de prestación indirecta del servicio (V2798-07 y V2799-07).

Conforme con lo expuesto, cumpliendo tarjetas-restaurante objeto de consulta los requisitos del artículo 45 del RIRPF nos encontraríamos ante una fórmula indirecta de prestación del servicio de comedor de empresa, por lo que se trataría de un rendimiento del trabajo en especie exento, con el límite de 11 euros diarios de acuerdo con el artículo 45 del Reglamento transcrito anteriormente.

Con carácter general, el cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo 45.2.º del RIRPF es exigible a las empresas que entreguen los vales-comida, las tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago, de tal forma que si se incumplen los citados requisitos, la utilización de estos instrumentos por los empleados dará lugar a una retribución en especie del trabajo. Es decir, **corresponde a la empresa, por su condición de pagadora de los rendimientos, la obligación de que los vales-comida o las tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago entregados al trabajador se adecuen a los requisitos establecidos en este artículo 45.2.º**, puesto que de lo contrario existiría retribución en especie y por tanto obligación de realizar el correspondiente ingreso a cuenta de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102 del mismo Reglamento.

Ahora bien, respecto a la prohibición de la acumulación de cuantías cabe entender que la responsabilidad de su cumplimiento es exigible al trabajador, por cuanto en última instancia depende de la voluntad del empleado acumular en un día las cuantías no consumidas en otros días, y el citado artículo 45.2.º del RIRPF no impone a las empresas ninguna obligación específica de control sobre el cumplimiento de este requisito.

Por tanto, si el empleado incumpliera la prohibición de acumulación de cuantías prevista en la letra b) del artículo 45.2.º del RIRPF, deberá incluir en la declaración del IRPF que proceda las retribuciones en especie correspondientes a los importes acumulados. En este caso la empresa no vendrá obligada a practicar el ingreso a cuenta que hubiera correspondido, siempre y cuando cumpla las restantes condiciones establecidas en el antes reproducido artículo 45.

Lo que comunico a ustedes 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).

Deducibilidad de gastos incurridos por una CB dedicada al arrendamiento de inmuebles. Globalmente o de forma individual a cada inmueble.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº 1977-21. Fecha de Salida: - 23/06/2021

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se describen en la cuestión planteada.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Deducibilidad de los gastos incurridos por una comunidad de bienes que se dedica al arrendamiento de inmuebles. Deducibilidad de los gastos de forma global, independientemente del bien que genera el rendimiento o bien, imputándose de forma individual a cada inmueble.

CONTESTACION-COMPLETA:

La copropiedad de bienes inmuebles implica la existencia de una comunidad de bienes entre los distintos copropietarios por aplicación de lo establecido en el artículo 392 del Código Civil, que dispone que *“Hay comunidad cuando la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece «pro indiviso» a varias personas”*.

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las comunidades de bienes y demás entidades a las que se refiere el artículo 35 de la Ley General Tributaria no constituyen contribuyentes del Impuesto, sino que se configuran como una agrupación de los mismos que se atribuyen las rentas generadas en la entidad, tal como establece el artículo 8.3 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de No Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), en adelante LIRPF. Añade el artículo 88 de la LIRPF que *“las rentas atribuidas tendrán la naturaleza derivada de la actividad o fuente de donde procedan, para cada uno de los socios o comuneros”*.

En aplicación del artículo 89.1.1º de la LIRPF, las rentas obtenidas por la entidad en régimen de atribución de rentas se determinarán con arreglo a las normas del IRPF en aquéllos casos como el presente en el que los partícipes son personas físicas y sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, tributando estos últimos en su Impuesto sobre Sociedades por la renta atribuida, calculada en los términos referidos.

En consecuencia, a efectos de determinar dichas rentas y al no constar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la consideración de la actividad de arrendamiento de inmuebles como actividad económica por el artículo 27 de la LIRPF, consistentes en la existencia para su gestión de persona

empleada con contrato laboral y a jornada completa, debe tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 21 de la LIRPF, que dispone:

“1. Tendrán la consideración de rendimientos íntegros del capital la totalidad de las utilidades o contraprestaciones, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que provengan, directa o indirectamente, de elementos patrimoniales, bienes o derechos, cuya titularidad corresponda al contribuyente y no se hallen afectos a actividades económicas realizadas por éste.

(...).

2. En todo caso, se incluirán como rendimientos del capital:

a) Los provenientes de los bienes inmuebles, tanto rústicos como urbanos, que no se hallen afectos a actividades económicas realizadas por el contribuyente.

(...).”

El artículo 22.de la LIRPF, regula los rendimientos íntegros del capital inmobiliario y, dispone que:

“1. Tendrán la consideración de rendimientos íntegros procedentes de la titularidad de bienes inmuebles rústicos y urbanos o de derechos reales que recaigan sobre ellos, todos los que se deriven del arrendamiento o de la constitución o cesión de derechos o facultades de uso o disfrute sobre aquéllos, cualquiera que sea su denominación o naturaleza.

2. Se computará como rendimiento íntegro el importe que por todos los conceptos deba satisfacer el adquirente, cesionario, arrendatario o subarrendatario, incluido, en su caso, el correspondiente a todos aquellos bienes cedidos con el inmueble y excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido o, en su caso, el Impuesto General Indirecto Canario.”

El artículo 23 de la LIRPF, regula los gastos deducibles y reducciones y, dispone lo siguiente:

“1. Para la determinación del rendimiento neto, se deducirán de los rendimientos íntegros los gastos siguientes:

a) Todos los gastos necesarios para la obtención de los rendimientos. Se considerarán gastos necesarios para la obtención de los rendimientos, entre otros, los siguientes:

(...).”

De acuerdo con lo expuesto, para la determinación del rendimiento neto del arrendamiento de bienes inmuebles a terceros, la Comunidad computará como rendimiento íntegro el importe que por todos los conceptos deban satisfacer sus arrendatarios, **siendo deducibles los gastos incurridos** por la Comunidad conforme a lo establecido en el artículo 23 de la LIRPF, **en la parte de los mismos que corresponda atribuir a dichos arrendamientos**, ya que el carácter necesario de los gastos deducibles para la obtención de los rendimientos correspondientes al arrendamiento, determina que los gastos deducibles sean únicamente la parte de los gastos que, **pudiendo imputarse a los arrendamientos**,

corresponda proporcionalmente a **la parte de los inmuebles que se encuentran arrendados y en función del tiempo en que se encuentren arrendados.**

*Por todo ello, la deducibilidad de los gastos incurridos, al vincularse con el arrendamiento de cada inmueble, **serán deducibles atendiendo, exclusivamente a dicha vinculación, es decir de forma individual y no global.***

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.

¿Tienes previsto tramitar un ERTE ETOP antes de 1 de Octubre? Te explicamos cómo

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 20/09/2021



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 prorrogó **hasta el 30 de Septiembre de 2021** las medidas establecidas para los ERTES vinculados al COVID-19, en términos similares a los previstos en orma similar a como ya se venía haciendo desde el 1 de febrero de acuerdo con el **Real Decreto-ley 2/2021** y desde el 1 de octubre de 2020 por el **Real Decreto-ley 30/2020**.

En el siguiente enlace puede ver **cómo funcionan los ERTES entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021**.

Planteándonos el futuro inmediato, y con la vista puesta en el 30 de Septiembre, lo cierto es que **los ERTES por COVID pueden finalizar** y tenemos que saber **qué podemos hacer con nuestra empresa y nuestros trabajadores**.

A partir del 30 de Septiembre, por ahora, **la situación es de incertidumbre** porque queda vinculada a los cambios legislativos que se aprueben, sea previo acuerdo con los agentes sociales, o sea mediante un Real Decreto-Ley.

Algunas compañías como IBERIA ya han planteado a los sindicatos la negociación de un ERTE por causas organizativas y productivas, ante la posibilidad de que los ERTES de fuerza mayor no se prorroguen a partir del 30 de Septiembre.

O, en cualquier caso, y dada la proximidad de la fecha, algunas compañías han iniciado ya las conversaciones para tramitar ERTES ETOP, sin perjuicio de lo que pueda ocurrir finalmente respecto a los

ERTEs de fuerza mayor, una vez que se conozca el resultado de la negociación que se está llevando con los agentes sociales.

Se señala que la Comisión de Seguimiento tripartita laboral prevista en la Disposición Adicional Segunda del [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, tendrá como funciones la valoración de las medidas aprobadas y de la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y del tejido productivo.



Para saber **qué nuevas medidas van a adoptarse a partir del 30 de Septiembre** habrá que estar pendientes del BOE, que parece que se ha convertido en la publicación de lectura obligada cada día, y de las reuniones de la Comisión Tripartita mencionada, compuesta por Gobierno, patronal y sindicatos.

Y mientras tanto, **si se plantea hacer un ERTE ETOP** debe saber que, conforme al Artículo 3 del Real [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, para que sea aplicable el procedimiento simplificado del [Artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de Marzo, el ERTE por causas objetivas, conocido también como **"ERTE ETOP"**, debe iniciarse entre el 28 de Mayo y el 30 de Septiembre de 2021, **incluso mientras esté vigente el ERTE por causa de fuerza mayor**.

Tenga en cuenta que:

Si el ERTE por causas objetivas se inicia tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, se encadenan sus efectos, de modo que, cuando finalice éste, se inicien los efectos del ERTE por causas objetivas.

De este modo, si el 30 de Septiembre de 2021 finaliza el ERTE de fuerza mayor, **el 1 de Octubre empezarán los efectos del ERTE por causas objetivas**.

Es posible realizar el ERTE después del 30 de Septiembre de 2021 pero, salvo cambios de última hora, **se le aplicará entonces la tramitación ordinaria**, prevista en el [Real Decreto 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.

En cuanto al procedimiento, se tramita igual, sea cual sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión o por la reducción de jornada (No distingue entre individual y colectiva).

El Expediente de Regulación temporal de Empleo (ERTE) se iniciará con la **comunicación a la autoridad laboral competente** y con la **apertura simultánea del periodo de consultas** dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores.

El segundo paso a realizar es el **periodo de consultas**, que tiene objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada propuestas por la empresa. Este es el trámite que, como hemos señalado, ha iniciado ya IBERIA, como previsión, por si no hubiera prórroga de ERTes de fuerza mayor.

Recuerde que:

*El periodo de consultas no deberá exceder **del plazo máximo de siete días** y que ambas partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.*

Una vez que termine el periodo de consultas, la empresa debe **comunicar a la autoridad laboral el resultado** y, si hay acuerdo, remitirá una copia íntegra del mismo.

También debe comunicarse a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, **en el plazo máximo de 15 días desde la última reunión del periodo de consultas**, o se producirá la **CADUCIDAD** del procedimiento.

Las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada adoptadas deben guardar relación y proporcionalidad con la incidencia del **CORONAVIRUS**; que es en este caso la situación coyuntural que se pretende superar.

Después de realizar las anteriores comunicaciones, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes.

Una vez que la empresa ha adoptado la decisión en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada, respecto a los trabajadores, se dan varias posibilidades:

- 1. Reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual de cada trabajador.*
- 2. Impugnar individualmente: El trabajador puede impugnar la decisión empresarial ante el Juzgado de lo Social.*
- 3. Aceptar la decisión: El trabajador también puede acatar la decisión empresarial y aceptar la reducción de jornada o suspensión de contrato.*

En conclusión:

Es cierto que habrá que seguir teniendo el BOE en la mesita de noche, porque la incógnita de lo que ocurra más allá del 30 de Septiembre no se ha despejado, pero si quiere tener cierta seguridad de las medidas que se van a aplicar en su empresa desde el 1 de Octubre, **puede empezar a tramitar ya un ERTE por causas objetivas**, para que sus efectos empiecen cuando finalice el ERTE de fuerza mayor.

Y como ya hemos dicho, esto no quiere decir que no se pueda realizar un **"ERTE ETOP"** después del 30 de Septiembre, pero, salvo nuevo cambio normativo, se le aplicará entonces la tramitación ordinaria, prevista en el **Real Decreto 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; y no el procedimiento simplificado y más rápido del **Artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo.



Desde **Supercontable** seguiremos, no obstante, informando de los cambios que se produzcan y de las nuevas medidas que se aprueben.

¿Puede imponerse el trabajo a distancia, sea por el trabajador o por la empresa?

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 20/09/2021



En el apartado de noticias hacemos referencia a un estudio en el que se indica que el 38% de los CEO españoles asume que **habrá dos días de teletrabajo por semana** en los próximos tres años.

España aprobó el pasado año el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, sustituido después por la **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que es la norma básica sobre esta materia en nuestro ordenamiento jurídico.

Ante esta nueva realidad que se está implantando en nuestro mercado laboral, surge la pregunta de si **esta modalidad de prestación de servicios a distancia puede imponerse**, sea por el trabajador o por la empresa.

La respuesta es **NO**. La normativa citada establece que **el trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora** y requerirá la firma del **acuerdo de trabajo a distancia**, que se regula en esta propia Ley. Este acuerdo puede formar parte del contrato de trabajo inicial o puede realizarse en un momento posterior.

Además, dada la voluntariedad establecida, la Ley permite **revertir la decisión de trabajar a distancia**, tanto para la empresa como para la persona trabajadora.

Finalmente, y para garantizar la voluntariedad, se establece que la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, la decisión de volver al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, **no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral** ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Sepa que:

NO se puede despedir o modificar las condiciones de trabajo al trabajador que se niegue a trabajar a distancia o que precise cierta adaptación cuando cambie de la modalidad presencial a la de trabajo a distancia.

¿Y cómo se debe hacer entonces el acuerdo para el trabajo a distancia?

El primer requisito es que **debe realizarse por escrito**. Como ya se ha adelantado, el acuerdo puede hacerse en el momento de la firma del contrato de trabajo inicial o puede realizarse en un momento posterior. Eso sí, debe formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Y si no se formaliza por escrito...

Se ha realizado una modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para considerar como **infracción grave** el no formalizar por escrito el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.

La empresa debe entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, en un plazo no superior a los **diez días** desde su formalización. Dicha representación legal la firmará a efectos de acreditar que se ha

producido la entrega.

Por último, la copia básica del acuerdo de trabajo a distancia se enviará también a la oficina de empleo.

Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

¿Y qué debe reflejarse en el acuerdo para trabajar a distancia?

El artículo 7 de la **Ley 10/2021**, de 9 de julio, regula el **contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia**, sin perjuicio de la regulación que pueda establecerse al respecto en los convenios o acuerdos colectivos.

Ese contenido mínimo es el siguiente:

1. Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
2. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
3. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
5. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
6. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
7. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
8. Medios de control empresarial de la actividad.
9. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
10. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
11. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
12. **Duración del acuerdo de trabajo a distancia.**

Y no olvide que:



*El acuerdo de trabajo a distancia **se puede modificar**. Las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, pueden modificarse por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que debe constar por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación también debe comunicarse a la representación legal de las personas trabajadoras.*

Cómo librarse de un socio en una sociedad mercantil: la exclusión de socios y alternativas.

Mateo Amando López, Departamento Mercantil de SuperContable.com - 20/09/2021



El texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), aprobado por el [Real Decreto Legislativo 1/2010](#), de 2 de julio, prevé la **posibilidad de excluir a un socio** ante una serie de supuestos. Si no se dan estas circunstancias, no se puede obligar a un socio a irse. En tal caso, las alternativas para librarse de un socio pasan por llegar a un acuerdo sobre la **compra** o **reducción** de su participación en el capital social o proceder a una

ampliación de capital que diluya su participación hasta un porcentaje irrelevante.

El [artículo 350](#) de la LSC establece las siguientes **causas legales de exclusión de los socios**, sólo para las sociedades de responsabilidad limitada (SL):

- Para cualquier socio, por incumplir voluntariamente la obligación de realizar prestaciones accesorias.
- Para el socio administrador, por infringir la prohibición de competencia.
- Para el socio administrador, por haber sido condenado por sentencia firme a indemnizar a la sociedad los daños y perjuicios causados por actos contrarios a la ley, a los estatutos o realizados sin la debida diligencia.

Y ya está, **salvo que en los estatutos de la sociedad se hubieran incorporado otras casuísticas determinantes de exclusión**, válido para cualquier tipo de sociedad mercantil.

Procedimiento de exclusión:

*De darse alguno de lo supuestos de exclusión, para llevarla a cabo es necesario **acuerdo de la junta general mediante el voto favorable de, al menos, dos tercios** de los votos correspondientes a las participaciones en que se divida el capital social (mayoría legal reforzada) sin tener en cuenta los del socio afectado, debiendo figurar en el acta de la reunión la identidad de los socios que hayan votado a favor.*

*Además, **en caso de exclusión de un socio con participación igual o superior al 25% del capital social requerirá resolución judicial firme** si el socio no está conforme con la exclusión acordada excepto en el caso de condena del socio administrador a indemnizar a la sociedad.*

El socio excluido no se irá de vacío, sino que tiene derecho a recibir el valor razonable de sus participaciones, esto es, el precio acordado entre las partes o en su defecto el valorado por un experto independiente designado por el registrador mercantil del domicilio social a solicitud de la sociedad o del propio socio.

El reembolso de las participaciones podrá realizarse mediante reducción del capital social o con su adquisición por la sociedad, debiendo los administradores en ambos casos otorgar escritura pública ante notario, sin necesidad de acuerdo específico de la junta general.

Como se puede ver, si no se ha incluido nada en los estatutos al respecto, no se puede proceder a la exclusión de un socio que no tiene la obligación de realizar prestaciones accesorias ni es administrador de la sociedad, por lo que en la mayoría de los casos esta figura no será de utilidad.

Llegados a este punto, en el que **no se puede obligar al socio a marcharse de la sociedad**, si su permanencia sigue ocasionando más problemas puede intentarse un acercamiento con la intención de adquirir sus participaciones, bien por parte de otro socio o de la propia sociedad. Y si no hay manera se puede intentar una ampliación de capital a ver si el socio problemático no ejerce su derecho de preferencia y su porcentaje de participación en el capital social se reduce por debajo del 5% (mínimo estipulado para poder ejercer la mayoría de derechos sociales). O directamente incluso excluir este derecho, siempre que se puedan cumplir los requisitos que exige el **artículo 308** de la LSC.

¿Se puede obligar a un socio a irse?

Ya hemos visto que **salvo los casos contados, la respuesta es no**. Se trata de una consulta muy común, normalmente cuando ya existe un conflicto entre los socios que se quiere solucionar de raíz, pero debería cuestionarse al iniciar un proyecto empresarial, de esta forma se puede **actuar proactivamente para incorporar determinadas cláusulas en los estatutos sociales** según el sentir de los socios fundadores, que facilite la forma de afrontar los posibles momentos de crisis. Ahora bien, cualquier disposición sobre las causas voluntarias de exclusión de los socios siempre deberá contar con la aprobación de todos los socios, como indica el **artículo 351** de la LSC, por lo que su modificación o supresión posterior resulta casi imposible al exigirse la unanimidad.

La empresa no está obligada a practicar ingreso a cuenta por la acumulación de "tarjetas restaurante" que pudieran realizar sus trabajadores.



Esta es una de las principales conclusiones que podemos extraer de una reciente consulta vinculante de la Dirección General de Tributos **-DGT-** cuando los trabajadores de una determinada empresa, que reciben "tarjetas o vales restaurante" en el desempeño de su trabajo, **deciden acumular el importe de la tarjeta o ticket que no han consumido en un día para utilizarlo otro día distinto**. En concreto, la **DGT** nos muestra su

criterio en la [consulta vinculante V1923-21](#) de 21 de junio de 2021.

Como bien conocen nuestros lectores, las "tarjetas o vales restaurante" son una fórmula indirecta de prestación del servicio de comedor de empresa (con independencia de que el servicio se preste en el propio local del establecimiento de hostelería o fuera de éste, previa recogida por el empleado o mediante su entrega en su centro de trabajo o en el lugar elegido por aquel para desarrollar su trabajo en los días en que este se realice a distancia o mediante teletrabajo), por lo que **se trataría de un rendimiento del trabajo en especie exento** siempre que no supere el **límite de 11 euros diarios** y el resto de requisitos establecidos a tal fin en el [artículo 45](#) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (RIRPF - [Real Decreto 439/2007](#)).

Entre estos otros requisitos establecidos para estas **tarjetas o vales comida** destacamos:

- Deberán estar **numerados**, expedidos de forma **nominativa** y en ellos deberá figurar la empresa emisora y, cuando se entreguen en soporte papel, además, su importe nominal.
- Serán **intransmisibles** y **la cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día**.
- **No** podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el **reembolso** de su importe.
- Sólo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería.
- La empresa que los entregue deberá llevar y conservar relación de los entregados a cada uno de sus empleados o trabajadores, con expresión de:
 - En el caso de **vales-comida o documentos similares**, número de documento, día de entrega e importe nominal.
 - En el caso de **tarjetas** o cualquier otro medio electrónico de pago, número de documento y cuantía entregada cada uno de los días con indicación de estos últimos.



En este sentido la **DGT**, si bien hace hincapié en que **corresponde a la empresa**, por su condición de pagadora de los rendimientos, **la obligación de que los vales-comida o las tarjetas** o cualquier otro medio electrónico de pago entregados al trabajador **se adecúen a los requisitos** establecidos en este [artículo 45.2.2º](#), puesto que de lo contrario existiría retribución en especie, **respecto de la prohibición de la acumulación de cuantías entiende que la responsabilidad de su cumplimiento es exigible al**

trabajador, por cuanto en última instancia depende de la voluntad del empleado acumular en un día las cuantías no consumidas en otros días.

De esta forma, como **la normativa no impone a las empresas ninguna obligación específica de control** sobre el cumplimiento del referido requisito, interpreta que en estos casos:



- El empleado deberá incluir en la declaración del IRPF que proceda las retribuciones en especie correspondientes a los importes acumulados.
- La **empresa no estará obligada a practicar el ingreso a cuenta** que hubiera correspondido por esta retribución en especie (*siempre y cuando cumpla las restantes condicionantes*).



SuperContable.com

Otra cuestión será valorar los **efectos prácticos** de este criterio, pues en condiciones normales, la empresa no considerará estos vales entregados como retribución en especie si no es consciente (y puede no serlo) del "**uso o mal uso por acumulación**" que los empleados pudieran estar haciendo de las "**tarjetas o vales restaurante**" entregadas.

¿He de presentar nuevamente las cuentas anuales en el Registro Mercantil si detecto un error contable una vez ya inscritas?

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 17/09/2021



Ya en un comentario anterior nos "*hicimos eco*", a partir de comentarios de usuarios y nuestras propias experiencias, de los **motivos por los que están siendo "devueltas" la Cuentas Anuales -CA-** por los distintos Registros Mercantiles; ahora pretendemos resolver otra cuestión relacionada y que está siendo planteada con cierta frecuencia entre aquellas personas que una vez ya han presentado sus cuentas anuales e Impuesto sobre

Sociedades **-IS-**, se percatan de **haber cometido algún o algunos errores en su contabilidad y quieren saber como corregirlos adecuadamente** y las implicaciones de estas correcciones.

Pues bien, si bien es cierto que ya nos referimos a este hecho consecuencia de la publicación de la **Consulta 3ª del BOICAC 86/2011**, si atendemos al **criterio establecido** por el Tribunal Económico Administrativo Central **-TEAC-** en su Resolución 2297/2020 de 26 de enero de 2021 (y otras previas):

*En caso de apreciación de errores contables en un ejercicio posterior a la formulación de las cuentas anuales correspondientes a aquel, **el error se subsanará en el ejercicio en que se detecte**. No procediendo, en consecuencia, la modificación del resultado contable del ejercicio en que se produjo el error, la base imponible del Impuesto sobre Sociedades, determinada a partir de dicho resultado, no debe modificarse. **El error contable tendrá efectos sobre las cuentas anuales del ejercicio en el que se detecte y, por tanto, afectará al Impuesto sobre Sociedades de dicho ejercicio.***

No obstante, el propio **TEAC** menciona en la referida Resolución que conoce el dictado, con fecha 8 de mayo de 2020, de Auto de admisión del **Tribunal Supremo -TS-** para la **formación de jurisprudencia** respecto de (entre otras cuestiones) *"determinar en qué periodo impositivo ha de considerarse la rectificación contable operada al reformular las cuentas anuales de un ejercicio anterior, con posterior inscripción en el Registro Mercantil, en particular, si en el periodo en que se realiza la rectificación o bien en el periodo al cual dicha rectificación se refiere, habida cuenta de que conforme al artículo 10.3 de la LIS la base imponible del tributo referido se calcula sobre la base de la contabilidad mercantil aprobada por el sujeto pasivo"*.

Sepa que:

*Se está pendiente de que el Tribunal Supremo **fije jurisprudencia** a este respecto.*

Los profesionales de la contabilidad, antes o después se han visto obligados a corregir errores en los saldos de algunas cuentas que no estaban actualizados, que no correspondían con la realidad o que simplemente no estaban correctos, desconociendo en muchos casos el origen de esta circunstancia; para esto nos hemos servido de la **Norma de Registro y Valoración nº 21 del PGC Pyme (NRV nº 22 del PGC Normal)** y **hemos cargado o abonado "la cuenta errada" contra Reservas de libre disposición.**

Pues bien, el **TEAC**, fundamentándose en reglamentación contable (**Norma de Registro y Valoración nº 22 del PGC** y la **Consulta 3ª del BOICAC 86/2011**) y la propia normativa del IS (artículos **10** y **11** de la LIS), concluye:

- En caso de **apreciación de errores contables** en un ejercicio posterior a la formulación de las cuentas anuales correspondientes a aquel, **el error se subsanará en el ejercicio en que se detecte.**

- **No procediendo**, en consecuencia, **la modificación** del resultado contable del ejercicio en que se produjo el error, **la base imponible del Impuesto sobre Sociedades**, determinada a partir de dicho resultado, no debe modificarse.
- **El error contable tendrá efectos sobre las cuentas anuales del ejercicio en el que se detecte** y, por tanto, afectará al Impuesto sobre Sociedades de dicho ejercicio.

Si traemos a colación los fundamentos esgrimidos por el Tribunal Económico Administrativo de Illes Balears, objeto de reclamación ante el **TEAC**, este órgano resalta que **la reformulación de cuentas es un hecho excepcional** previsto en el artículo 38 c) del Código de Comercio y en el Marco Conceptual de la Contabilidad del PGC que, en síntesis, disponen:

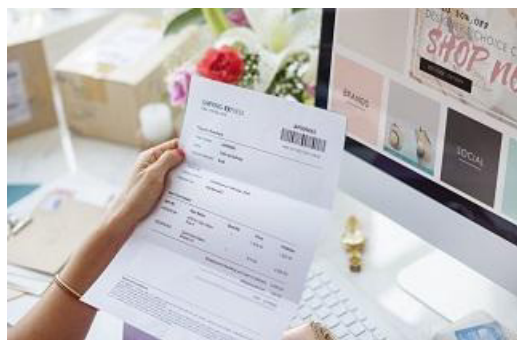
*(...) **Excepcionalmente**, si los riesgos se conocieran entre la formulación y antes de la aprobación de las cuentas anuales y afectaran de forma muy significativa a la imagen fiel, **las cuentas anuales deberán ser reformuladas**" (...)*

*(...) **sólo situaciones de carácter excepcional y máxima relevancia en relación con la situación patrimonial de la empresa**, de riesgos que aunque conocidos con posterioridad existieran en la fecha de cierre de las cuentas anuales, deberían llevar a una reformulación de éstas (...)*

No olviden nuestro lectores que esta cuestión versa sobre la comisión de un error contable y el criterio establecido por el **TEAC** versa acerca de la pretensión de rectificación de una declaración del Impuesto sobre Sociedades ya presentada; quiere esto decir, que en otras muchas circunstancias corresponderá realizar declaraciones complementarias o sustitivas del Impuesto, si fuese el caso.

¿Se puede emitir una factura a nombre de varios destinatarios?

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 13/09/2021



Sí. Si a la hora de vender un bien o prestar un servicio te han solicitado que la factura se expida a nombre de varios destinatarios, estos están en su derecho.

Además, **en este caso en la factura deberá indicarse la proporción de base imponible y cuota repercutida a cada uno**, requisito indispensable para que los destinatarios puedan proceder a la deducción del IVA que les corresponda, como indica el **artículo 97** de la Ley

37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, que respecto de los requisitos formales de la deducción, es su apartado cuatro establece lo siguiente:

Cuatro. Tratándose de bienes o servicios adquiridos en común por varias personas, cada uno de los adquirentes podrá efectuar la deducción, en su caso, de la parte proporcional correspondiente, siempre que en el original y en cada uno de los ejemplares duplicados de la factura se consigne, en forma distinta y separada, la porción de base imponible y cuota repercutida a cada uno de los destinatarios.

En desarrollo de este precepto y en idénticos términos se expresa el [artículo 14](#) del Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, aprobado por el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, que sobre los duplicados de las facturas indica:

2. La expedición de ejemplares duplicados de los originales de las facturas únicamente será admisible en los siguientes casos:

a) Cuando en una misma entrega de bienes o prestación de servicios concurriesen varios destinatarios. En este caso, deberá consignarse en el original y en cada uno de los duplicados la porción de base imponible y de cuota repercutida a cada uno de ellos.

[...]

Por tanto, a la hora de justificar documentalmente una entrega de bienes o una prestación de servicios en la que existe más de un destinatario, **debemos reflejar a todos ellos en la factura, así como la proporción existente** para repartir entre ellos la base imponible y la cuota repercutida correspondiente, que salvo comunicación en contra será en partes alícuotas.

Si el programa que utilizas para facturar no permite reflejar más de un destinatario, una solución es indicar a uno de los destinatarios y añadirle la expresión "y otros", mientras que en el apartado de observaciones u otra información se indican todos los destinatarios y la proporción existente.

Esta casuística suele darse en la compraventa de inmuebles o en la prestación de servicios relacionados con los mismos.

Esta sería también la forma de anotar las facturas que incluyan varios destinatarios en el [Suministro de Información Inmediata del IVA \(SII\)](#), de tal forma que se identificará como destinatario a uno de ellos y se marcará el campo "factura con varios destinatarios".

Alternativa:

Otra alternativa utilizada por los empresarios y profesionales que se enfrentan a esta problemática es emitir tantas facturas como destinatarios haya, dividiendo el importe total entre el número de ellos. Esta forma de actuar puede parecer lógica, sobretodo a la hora de conciliar esta información en los distintos modelos tributarios (347 principalmente) pero no está sustentada en la normativa fiscal.

LIBROS GRATUITOS



PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright RCP. Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

