



Boletín semanal

Boletín nº15 12/04/2022

NOTICIAS

Hacienda estrecha su control sobre los contribuyentes con criptomonedas y dispara un 1.400% los avisos.

La cifra total superará este año las 230.000 comunicaciones. También controlará muy de cerca las rentas en el exterior y los alquileres de pisos...

La Agencia Tributaria y la IGAE intercambiarán información para luchar con el fraude fiscal y la morosidad.

La Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Intervención General de la Administración del Estado han suscrito un convenio en materia...

Cómo solicitar el borrador de la Declaración de la Renta 2021-2022.

elpais.com 11/04/2022

Montero descarta deflactar la tarifa del IRPF o tocar el IVA ante el repunte de la inflación.

europapress.es 08/04/2022

Hacienda apunta a Bizum: el cobro por una actividad empresarial se debe declarar y someter a impuestos.

BOE 11/04/2022

Hacienda prevé que los ingresos por la declaración de la renta de 2021 suban un 44% por la "vuelta a la normalidad".

invertia.com 06/04/2022

FORMACIÓN

Novedades y Soluciones en el IRPF 2021

Campaña IRPF 2021 donde todavía resulta muy significativa la incidencia del COVID-19 debiendo conocer qué medidas habilitadas por la pandemia todavía pueden aplicarse y cuáles desaparecen para esta campaña...

COMENTARIOS

La controvertida tributación de los errores contables en el Impuesto sobre Sociedades.

Tanto el Tribunal Supremo como el Tribunal Económico-Administrativo Central han sentenciado en 2021 que cuando se comete un sustancial error en ...

JURISPRUDENCIA

Reducción de jornada por cuidado de hijo menor. STS Sala Social. de 22 de Febrero de 2022.

Se acordó en 2014 una reducción horaria de lunes a sábado desde las 10.30 a las 15.20 horas. En 2016 la empresa requiere a la actora para que preste servicios los domingos de apertura al público del supermercado. Se confirma la sentencia que rechaza que deba prestar servicios los domingos.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

JEFATURA DEL ESTADO - Medidas urgentes (BOE nº 82 de 06/04/2022)

Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de ...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Posibilidad de vender inmueble en copropiedad embargado por la AEAT en un porcentaje del 12,5%.

Consulta DGT V0384-22. Embargo de la venta de un inmueble en copropiedad con un deudor embargado por la AEAT del que es propietaria al 12,5%. Dicha...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

ARTÍCULOS

Renta 2022: estas son las fechas de inicio para la declaración del IRPF

La Campaña Renta 2022 ya está aquí. ¿Tienes claras las fechas para presentar la declaración del IRPF?

CONSULTAS FRECUENTES

¿Quién está obligado a presentar la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio 2021?

Al igual que ocurre con el IRPF, no todas las personas físicas están obligadas a presentar la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio.

FORMULARIOS

Contestación de la empresa denegando la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada por conciliación de la vida familiar

Modelo de Contestación de la empresa denegando la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral

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 nº15 12/04/2022

Posibilidad de vender inmueble en copropiedad embargado por la AEAT en un porcentaje del 12,5%.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consulta plantea la situación del embargo de la venta de un inmueble en copropiedad con un deudor embargado por la AEAT del que es propietaria al 12,5%.

Dicha propiedad cuenta con 8 propietarios a partes iguales. Uno de ellos tiene una deuda con la agencia tributaria y, su parte se encuentra embargada.

CUESTIÓN PLANTEADA:

En el caso de una hipotética venta del local a un tercero ajeno a la familia:

1. ¿Se personaría la AEAT para recibir mediante cheque bancario la parte correspondiente al deudor?
2. Como la deuda del copropietario embargado por la AEAT supera el importe de venta de su % en la propiedad, ¿el resto de copropietarios podríamos realizar la venta de forma normal sin vernos perjudicados?
3. Se puede realizar la venta o primero se debe saldar la deuda con la AEAT por el porcentaje que recibirá el copropietario embargado o ¿debe saldar el 100% de la deuda para poder enajenar el inmueble?
4. En caso de que el valor de la compraventa sea diferente al valor catastral. ¿sobre cuál de ambos se recobraría la deuda del deudor?.

CONTESTACION-COMPLETA:

Con carácter previo a la contestación a esta consulta se ha de señalar que el apartado 1 del artículo 88 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE de 18 de diciembre), en adelante LGT, dispone que los obligados podrán formular a la Administración tributaria consultas respecto al régimen, la clasificación o la calificación tributaria que en cada caso les corresponda. Es decir, este Centro directivo no es competente para aclarar situaciones hipotéticas o ejemplos de posibles situaciones ante una venta de un inmueble donde se habrá de estar al caso concreto y aplicar la normativa en función de los hechos producidos. Así, la contestación a esta consulta se ciñe de forma exclusiva a la tercera cuestión planteada.

La contestación se va a realizar en la presunción de que el resto de los cotitulares no han tenido ninguna participación ni en los hechos que ha motivado la exigencia de la deuda tributaria ni con cualquier actuación o situación de la que se pudiera derivar la exigencia de responsabilidad. Es decir, sólo son cotitulares de un bien inmueble sobre el que se ha embargado el porcentaje de titularidad de uno de los copropietarios. Por otra parte, también se presupone que el obligado tributario de la deuda tributaria no lo es tanto que participe de la propia comunidad de bienes, sino que la deuda tributaria tiene su origen en un obligado tributario, cotitular, al margen de que pueda formar una comunidad de bienes con el resto de los cotitulares.

En tal suposición, los supuestos de responsabilidad tributaria, sea solidaria o subsidiaria, son tasados y se encuentran regulados en los artículos 42 y 43 de la Ley General Tributaria, sin perjuicio de que otras leyes puedan establecer otros supuestos específicos.

En este sentido, y bajo los presupuestos iniciales que formulábamos anteriormente, en los artículos 42 y 43 de la Ley General tributaria no se contemplan como supuesto de responsabilidad la mera cotitularidad de bienes.

Por otra parte, el artículo 160 de la Ley General Tributaria dispone:

“1. La recaudación tributaria consiste en el ejercicio de las funciones administrativas conducentes al cobro de las deudas tributarias.

2. La recaudación de las deudas tributarias podrá realizarse:

a) En período voluntario, mediante el pago o cumplimiento del obligado tributario en los plazos previstos en el artículo 62 de esta ley.

b) En período ejecutivo, mediante el pago o cumplimiento espontáneo del obligado tributario o, en su defecto, a través del procedimiento administrativo de apremio.”

En tal sentido, el artículo 170. 1 y 2 de la Ley General Tributaria, preceptúa:

“1. Cada actuación de embargo se documentará en diligencia, que se notificará a la persona con la que se entienda dicha actuación.

Efectuado el embargo de los bienes o derechos, la diligencia se notificará al obligado tributario y, en su caso, al tercero titular, poseedor o depositario de los bienes si no se hubiesen llevado a cabo con ellos las actuaciones, así como al cónyuge del obligado tributario cuando los bienes embargados sean gananciales y a los condueños o cotitulares de los mismos.

2. Si los bienes embargados fueran inscribibles en un registro público, la Administración tributaria tendrá derecho a que se practique anotación preventiva de embargo en el registro correspondiente. A tal efecto, el órgano competente expedirá mandamiento, con el mismo valor que si se tratara de mandamiento judicial de embargo, solicitándose, asimismo, que se emita certificación de las cargas que figuren en el registro. El registrador hará constar por nota al margen de la anotación de embargo la expedición de esta certificación, expresando su fecha y el procedimiento al que se refiera.

En ese caso, el embargo se notificará a los titulares de cargas posteriores a la anotación de embargo y anteriores a la nota marginal de expedición de la certificación.

La anotación preventiva así practicada no alterará la prelación que para el cobro de los créditos tributarios establece el artículo 77 de esta ley, siempre que se ejercite la tercería de mejor derecho. En caso contrario, prevalecerá el orden registral de las anotaciones de embargo.”.

El artículo 70.2 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio (BOE de 2 de septiembre), establece:

“La providencia de apremio deberá contener:

a) Nombre y apellidos o razón social o denominación completa, número de identificación fiscal y domicilio del obligado al pago.

b) Concepto, importe de la deuda y periodo al que corresponde.

c) Indicación expresa de que la deuda no ha sido satisfecha, de haber finalizado el correspondiente plazo de ingreso en periodo voluntario y del comienzo del devengo de los intereses de demora.

d) Liquidación del recargo del periodo ejecutivo.

e) Requerimiento expreso para que efectúe el pago de la deuda, incluido el recargo de apremio reducido, en el plazo al que se refiere el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

f) Advertencia de que, en caso de no efectuar el ingreso del importe total de la deuda pendiente en dicho plazo, incluido el recargo de apremio reducido del 10 por ciento, se procederá al embargo de sus bienes o a la ejecución de las garantías existentes para el cobro de la deuda con inclusión del recargo de apremio del 20 por ciento y de los intereses de demora que se devenguen hasta la fecha de cancelación de la deuda.

g) Fecha de emisión de la providencia de apremio.”.

Ello implica que en la providencia de apremio se delimita subjetivamente al obligado al pago.

En esta línea, el artículo 76.3 del Reglamento General de Recaudación señala:

“3. Una vez realizado el embargo de los bienes y derechos, la diligencia se notificará al obligado al pago y, en su caso, al tercero titular, poseedor o depositario de los bienes si no se hubiesen realizado con ellos las actuaciones, así como al cónyuge del obligado al pago cuando los bienes embargados sean gananciales o se trate de la vivienda habitual, y a los condueños o cotitulares.

En el supuesto de bienes y derechos inscritos en un registro público el embargo también deberá notificarse a los titulares de cargas posteriores a la anotación de embargo y anteriores a la nota marginal de expedición de la certificación de cargas a que se refiere el artículo 74.

El embargo, en caso de cuotas de participación de bienes que se posean pro indiviso, se limitará a la cuota de participación del obligado al pago y se notificará a los condóminos.”.

*En consecuencia, conforme a los presupuestos que se señalaban al inicio de la consulta, **sólo se podrá embargar la cuota de participación del obligado al pago en el bien concreto.***

Lo dispuesto con anterioridad es concordante con la doctrina expresada por este Centro Directivo, entre otras, en la consulta vinculante con número de referencia V2270-19, de 21 de agosto de 2019.

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.

Exención de la prestación por maternidad o paternidad, denominadas "prestación por nacimiento y cuidado del menor".

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se remite a la cuestión planteada.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si están exentas de tributación en el IRPF, la prestación por maternidad o por paternidad, denominadas actualmente "prestación por nacimiento y cuidado del menor".

CONTESTACION-COMPLETA:

El Tribunal Supremo, en sentencia número 1462/2018 de 3 de octubre de 2018 en casación, ha establecido como doctrina legal que la prestación por maternidad satisfecha por la Seguridad Social, está incluida en la exención establecida en el artículo 7.h) de la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (BOE de 29 de noviembre), en adelante LIRPF.

La referida sentencia se limita a declarar exentas las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social, si bien deben considerarse igualmente exentas, con arreglo a la regulación del Impuesto, debido a su misma naturaleza, causa y régimen regulador, las prestaciones públicas por paternidad satisfechas igualmente por la Seguridad Social.

En consecuencia, con la finalidad de adecuar la normativa a la doctrina legal del Tribunal Supremo, el Real Decreto-ley 27/2018, de 28 de diciembre, (BOE de 29 de diciembre) por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria y catastral ha modificado la letra h) del artículo 7 de la LIRPF, que con efectos desde la entrada en vigor de dicho Real Decreto-ley y ejercicios anteriores no prescritos, queda redactada de la siguiente forma:

“h) Las prestaciones por maternidad o paternidad y las familiares no contributivas reguladas, respectivamente, en los Capítulos VI y VII del Título II y en el Capítulo I del título VI del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre y las pensiones y los haberes pasivos de orfandad y a favor de nietos y hermanos,

menores de veintidós años o incapacitados para todo trabajo, percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas.

Asimismo, las prestaciones reconocidas a los profesionales no integrados en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos por las mutualidades de previsión social que actúen como alternativas al régimen especial de la Seguridad Social mencionado, siempre que se trate de prestaciones en situaciones idénticas a las previstas en el párrafo anterior por la Seguridad Social para los profesionales integrados en dicho régimen especial. La cuantía exenta tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda. El exceso tributará como rendimiento del trabajo, entendiéndose producido, en caso de concurrencia de prestaciones de la Seguridad Social y de las mutualidades antes citadas, en las prestaciones de estas últimas.

En el caso de los empleados públicos encuadrados en un régimen de Seguridad Social que no de derecho a percibir la prestación por maternidad o paternidad a que se refiere el primer párrafo de esta letra, estará exenta la retribución percibida durante los permisos por parto, adopción o guarda y paternidad a que se refieren las letras a), b) y c) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre o la reconocida por la legislación específica que le resulte de aplicación por situaciones idénticas a las previstas anteriormente. La cuantía exenta de las retribuciones o prestaciones referidas en este párrafo tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda. El exceso tributará como rendimiento del trabajo.

Igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, maternidad o paternidad, hijos a cargo y orfandad”.

De acuerdo con lo expuesto, el primer párrafo del precepto transcrito, declara **exentas las prestaciones** recogidas en los capítulos VI y VII del Título II del citado Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TRLGS), que en su redacción vigente a 30 de diciembre de 2018 (fecha de la

entrada en vigor de la referida modificación del artículo 7 h) de la LIRPF) recogían, respectivamente, las prestaciones **públicas por maternidad, y paternidad**. Sin embargo, debe señalarse que **las referidas prestaciones reciben actualmente la denominación de “prestación por nacimiento y cuidado del menor”** (regulada en el capítulo VI) tras las modificaciones introducidas en el TRLGSS por el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo).

En consecuencia, la prestación objeto de consulta se encuentra amparada por la exención del artículo 7 h) 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.

La controvertida tributación de los errores contables en el Impuesto sobre Sociedades.



"Que levante la mano quién esté libre de pecado" y no haya cometido un error contable alguna vez y, para cuando es detectado, ya han sido presentadas las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil e incluso el Impuesto sobre Sociedades ante la Agencia

Estatual de la Administración Tributaria **-AEAT-**; pues bien, con este comentario pretendemos aclarar definitivamente que debemos hacer si *"nuevamente"* o *"por primera vez"* nos encontramos en una situación como la planteada.

Tanto el Tribunal Supremo **-TS-** como el Tribunal Económico-Administrativo Central **-TEAC-** han resuelto en 2021 que **cuando se comete un sustancial error en la contabilidad no es posible reformular las Cuentas Anuales** del ejercicio errado ni, como corolario lógico, **proceder a la rectificación de la declaración fiscal por el Impuesto sobre Sociedades**, trayendo a colación la doctrina histórica de la Dirección General de Tributos **-DGT-** sobre este asunto, que maneja, a nuestro juicio, un concepto erróneo del derecho contable y fiscal en este aspecto. Esto es así porque efectivamente entendemos, se realiza una incorrecta interpretación del régimen de imputación temporal de ingresos y gastos del Impuesto sobre Sociedades (**artículo 11**), cuya interpretación (a nuestro juicio) correcta resumimos en los siguientes términos:

- Por un lado, **el criterio fiscal de los errores es plenamente aplicable** incluso si de la reformulación se derivasen ingresos y gastos reconocidos en el ejercicio pero hubieran sido devengados en puridad en ejercicios diferentes.
- Por otro lado, **la contabilización de un gasto en ejercicio posterior al de su devengo generando menor tributación global**, por mor del principio de inscripción contable, **no puede implicar que el mismo no sea deducible puesto que en el ejercicio del devengo no estaba contabilizado**, por que la interpretación de la Agencia tributaria es no entender el principio de inscripción contable a la que se refiere la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Efectivamente, la aplicación del **principio de inscripción contable** no otorga al gasto el carácter de no deducible fiscalmente, sino que **impide su imputación temporal en tanto no se produzca su registro contable**. El gasto será fiscalmente deducible o no en función de su condición material

Recuerde que:

*El gasto no podrá imputarse fiscalmente en tanto en cuanto el mismo **no esté contabilizado**.*

pero no podrá imputarse fiscalmente en tanto en cuanto el mismo no esté contabilizado.

Cuestión distinta es que, una vez **registrado contablemente el gasto, su imputación temporal fiscal** (su deducibilidad) se produzca en un período impositivo (devengo) o en otro (el de la anotación contable) en función de si produce un defecto de tributación conforme a las reglas del **artículo 11 LIS**, y por expreso deseo de la Ley.

A mayor abundamiento, cuando registramos un ingreso o gasto erróneamente cuando lo que había que haber registrado era un activo o un pasivo, no es de aplicación el régimen de imputación temporal de Ingresos y Gastos del **artículo 11 LIS**.



SuperContable.com

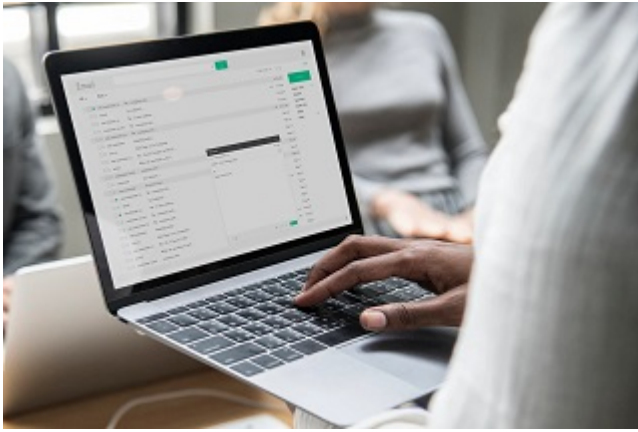
Si nuestros lectores desean profundizar en el estudio de la tributación de los errores contables en el Impuesto sobre Sociedades, recomendamos la lectura íntegra de

"La controvertida tributación de los errores contables en el Impuesto sobre Sociedades"

de Pablo G. Vázquez, Abogado Tributarista miembro de la AEDF.

Despido por filtrar información a la competencia: Improcedente si no avisa al empleado del registro de su ordenador

En un reciente comentario sobre **el registro del despacho de un trabajador**, hablábamos acerca de cómo afectó este hecho a la calificación de su



despido y nos planteábamos en qué casos una conducta que contravenga los deberes que todo empleado tiene respecto a su empresa y que vienen contemplados en el [artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores](#), puede justificar un **despido**

disciplinario. En esta ocasión, una situación con ciertas similitudes nos trae un pronunciamiento judicial totalmente distinto.

Este es el caso de la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia](#), de 26 de enero, que desestima el recurso interpuesto por la empresa contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 9 de Murcia, y **confirma la declaración del despido de un trabajador, producido tras habersele registrado “sin previo aviso” su ordenador, como improcedente.**

El trabajador había firmado un documento de confidencialidad y no concurrencia con su empresa, dónde se comprometía, entre otros extremos, a no revelar a la competencia información de los clientes.

La empresa inicia una investigación en la que accede al contenido del ordenador del empleado y, entre otras cosas, constata que éste había enviado correos a la competencia con información susceptible de constituir **un incumplimiento de su deber de confidencialidad**. A raíz de este suceso, **la empresa lo despide alegando razones disciplinarias**, por la comisión de infracciones previstas en los apartados 4 y 17 del art. 74 del Convenio de aplicación, consistentes en la **trasgresión de la buena fe contractual, concretada en competencia desleal**.

Producido el despido, el trabajador plantea su disconformidad con la decisión extintiva ante el juzgado de lo social, que declara el despido como improcedente. La empresa recurre y la [STSJ de Murcia 82/2022](#), confirma el pronunciamiento judicial y **la declaración del despido como**

improcedente, condenando a la mercantil a indemnizar al empleado **por la suma de 36.921,56 euros**.



¿Cómo un incumplimiento laboral de tal magnitud puede acabar con el trabajador siendo indemnizado?

La respuesta está en la **“forma en la que se ha producido el registro del ordenador”**, que ha sido en este caso el detonante del despido, y es que el **artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores**, en relación a la inviolabilidad de la persona del trabajador, solo permite los registros en efectos particulares de sus empleados cuando:

Sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Plantea la Sentencia, que el uso del correo electrónico por los trabajadores en el ámbito laboral está dentro del ámbito de protección constitucional del derecho a la intimidad y que, aun cuando consta que **el trabajador transmitió a una empresa de la competencia un correo que contenía el manual de usuario al personal de la plantilla**, no se había informado al empleado de **la posibilidad de vigilancia y control empresarial**, ni **tampoco había autorizado el trabajador la intervención de esos dispositivos por la empresa**.

En definitiva, la [STSJ de Murcia 82/2022](#) concluye que:

Si bien existe una legítima razón empresarial que justifica la intromisión, ella se ha de ejercitar de forma que se respete el derecho a la intimidad, puesto que el grado de intromisión no se puede conocer hasta que se lleva a cabo la misma, por ello es preciso que esa posibilidad de intromisión, deba ser comunicada al trabajador con anterioridad a llevar a cabo la misma, y no de forma simultánea a la intromisión, y al no hacer así, los medios de prueba derivados de tal actuación no pueden ser válidos para acreditar la conducta ilícita del trabajador.

Este pronunciamiento judicial contrasta con el del comentario al que hicimos mención al principio del presente artículo, donde la [Sentencia del Tribunal Supremo 20/2022](#) de 12 de enero, declaró la procedencia del despido de un trabajador, tras el registro de su despacho. Sin embargo, ***aquel registro contenía respecto a este, las siguientes particularidades:***



- Fue por sorpresa, estando el trabajador en unas vacaciones inesperadas, preavisadas con dos días de antelación y desconocidas por la auditoría.
- Se encontraron documentos en armarios sin llave o la vista, encima de la mesa del despacho.
- Quedó probado que el despacho no era un espacio de uso privativo del trabajador, usándose para guardar expedientes de clientes de la oficina.
- Se encontraron también en el registro “ingentes cantidades de documentación” que contravenían la normativa de protección de datos contemplada actualmente

en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- Fue fruto de una investigación para prevenir el blanqueo de capitales.

Para finalizar, es muy importante saber que:

*Cuando abordamos un despido disciplinario, es **absolutamente esencial cumplir con todo lo dispuesto por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores**, en relación a la inviolabilidad de la persona trabajadora. **La extinción del contrato como resultado de un registro, puede tener elevados costes para la empresa, aunque existan sobradas causas que lo justifiquen**, si los tribunales estiman que se ha vulnerado la intimidad del trabajador.*

*Para ejercer **medidas de control empresarial sin vulnerar los derechos de los trabajadores** se requerirá que los registros:*

- Se informen previamente.
- Se practiquen dentro de la empresa, en horario laboral.
- Se respete al máximo la dignidad e intimidad del trabajador.
- Se haga en presencia de un representante de los trabajadores o de otro trabajador, en caso de no ser posible.



En caso contrario, una conducta que justificaría plenamente el despido disciplinario del trabajador, puede salirle muy cara.

¿Cómo se debe concretar la jornada en los supuestos de reducción por "guarda legal": El TS se pronuncia.



Desde **Supercontable** hemos abordado en varias ocasiones la **jornada a la carta**, como se está realizando **su aplicación por los juzgados y tribunales**, qué puede exigir la empresa a la persona trabajadora para justificar las **medidas de conciliación que solicita**, e incluso supuestos tales como si **tiene el trabajador derecho a un cambio de turno por estudios** o si es posible que el trabajador solicite **horarios especiales por conciliación aunque su hijo tenga más de 12 años**.

La reducción de jornada por **guarda legal** primero, y la **"jornada a la carta"** después, han sido, y siguen siendo, una fuente de conflictos y tensiones entre empresa y trabajadores.

En esta ocasión comentamos una **Sentencia del TS de 22 de Febrero de 2022** en la que se analiza la concreción horaria de la reducción de jornada y si ésta puede ser modificada por la empresa.

¿Cuál es la situación que analiza el Alto Tribunal?

*Una trabajadora con dos hijos menores de 12 años solicita a su empresa una reducción de jornada, de 40 a 29 horas semanales, al amparo del **Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores**. La empleada pide trabajar de lunes a sábado en un determinado horario de mañanas.*

La empresa contesta a la trabajadora y muestra su conformidad a la concreción horaria y diaria del ejercicio de su derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo.

Se debe señalar que el contrato de trabajo de la empleada tenía una cláusula por la que se contemplaba expresamente que los domingos o festivos que el centro comercial abriese se considerarían a todos los efectos como jornada ordinaria y de asistencia obligatoria al trabajo, cubriéndose un mínimo del 50 por 100 de festivos de apertura.



Conforme a dicha cláusula, la empresa, transcurrido un tiempo, solicita a la trabajadora que acuda a trabajar dos días festivos (que no eran domingos). La empleada se niega, invocando su reducción de jornada y la concreción horaria de la misma; y la empresa opta por sancionar disciplinariamente a la trabajadora.

Planteada la situación anterior, la trabajadora interpone demanda contra la empresa **solicitando que se declare que no tiene que prestar servicios ni domingos ni festivos**. La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social estimó en parte la demanda y declaró que la actora **sí** que tiene que trabajar los días festivos que tengan lugar de lunes a sábado pero **no** tiene que prestar servicios los domingos.

Las dos partes recurren en suplicación contra la sentencia de instancia, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima los recursos señalando que la petición de la empleada fue la de trabajar de lunes a sábado, excluyendo los domingos, por lo que si los festivos son de lunes a sábado, la trabajadora debe prestar servicios porque está considerado a todos los efectos como jornada ordinaria, según su contrato.

La empresa eleva el asunto al Tribunal Supremo alegando que:

La reducción de jornada solicitada por la trabajadora no mencionaba la obligación de trabajar domingos y festivos, prevista en el contrato de trabajo; y que el **art. 37.5 del ET no autoriza para alterar o modificar la jornada ordinaria**, sino solo a concretar la reducción dentro de la jornada ordinaria. Se invoca una Sentencia del TSJ de Cataluña que señala que el simple hecho de ejercitar el derecho a la reducción horaria no permite excluir la prestación de servicios en festivos.



El Tribunal Supremo resalta que el Tribunal Constitucional ha reiterado **"...la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto..."**

Partiendo de lo anterior, el TS reconoce que el **art. 37.5 del ET** contempla que la reducción debe producirse dentro de **"jornada de trabajo diaria"**, pero que el asunto debe resolverse teniendo en cuenta la dimensión constitucional de la controversia litigiosa.

El Alto Tribunal apunta que la propuesta de reducción de jornada de la trabajadora fue aceptada por la empresa manifestando su **"conformidad a la concreción horaria y diaria"** y, además, durante un prolongado lapso temporal de más de dos años no consta que la trabajadora prestase servicios en domingos, por lo que exigirle que comience a prestar servicios los citados días le supondría un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar.

En conclusión:

El Tribunal Supremo falla que **NO es admisible** que la empresa pretenda modificar la jornada reducida que venía disfrutando la

demandante durante ese prolongado lapso temporal, por lo que desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando la sentencia recurrida, que excluye a la trabajadora de trabajar los domingos, pero no los festivos que caigan de lunes a sábado.



*Por tanto, debe ser cuidadoso a la hora de mostrar su conformidad con la propuesta que haga el trabajador o trabajadora respecto a la concreción horaria, para saber **si se lleva a cabo dentro de la jornada ordinaria** pactada o no, que es lo que contempla la norma, y si se respetan o no los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada que puedan establecerse en el Convenio Colectivo.*

¿Quién está obligado a presentar la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio 2021?

Mateo Amando López y Jesús Pardo, Departamento Fiscal de SuperContable.com - 08/04/2021

ACTUALIZADO 08/04/2022



Desde el 6 de abril y hasta el 30 de junio de 2022 nos encontramos en el plazo voluntario de declaración del Impuesto sobre el Patrimonio de 2021 (modelo 714), por lo que es el momento idóneo para comprobar si tenemos que realizar este trámite ya que, al igual que ocurre con el IRPF, **no**

todas las personas físicas están obligadas a presentar la declaración del

Impuesto sobre el Patrimonio, siempre que no superen una serie de límites en el valor de sus bienes y derechos.

Así, el artículo 37 de la **Ley 19/1991, de 6 de junio**, del Impuesto sobre el Patrimonio, sobre las personas obligadas a presentar declaración, establece lo siguiente:

Están obligados a presentar declaración los sujetos pasivos cuya cuota tributaria, determinada de acuerdo con las normas reguladoras del Impuesto y una vez aplicadas las deducciones o bonificaciones que procedieren, resulte a ingresar, o cuando, no dándose esta circunstancia, el valor de sus bienes o derechos, determinado de acuerdo con las normas reguladoras del impuesto, resulte superior a 2.000.000 euros.

Por tanto, **estará obligado a presentar la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio** cuando cumpla **alguna** de las siguientes circunstancias:

- El valor de sus bienes o derechos resulta **superior a 2.000.000 euros**.
- La cuota tributaria por este impuesto resulta **a ingresar**.

El valor de sus bienes o derechos resulta superior a 2.000.000 euros.

A efectos de la aplicación de este límite **deben tenerse en cuenta todos los bienes y derechos del sujeto pasivo, estén o no exentos del Impuesto**, computados sin considerar las cargas y gravámenes que disminuyan el valor de los mismos, ni tampoco las deudas u obligaciones personales de las que deba responder el sujeto pasivo.

En caso de no residentes que tributen por este impuesto por obligación real sólo tendrán en cuenta el valor de los bienes y derechos de que sea titular que

estén situados, pudieran ejercitarse o hubieran de cumplirse en territorio español ([Aquí puede ver cuándo se considera residente en España](#)).

La cuota tributaria por este impuesto resulta a ingresar.

Aunque el valor total de sus bienes o derechos sea inferior a 2.000.000 euros, tendrá que presentar la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio si la cuota resultante sale a ingresar ([Aquí puedes ver el Esquema de liquidación del Impuesto sobre el Patrimonio](#)).

Este hecho se dará cuando la base imponible, esto es, el valor del patrimonio neto del sujeto pasivo sea **superior al mínimo exento**:

- Con carácter general: **700.000 euros**.
- En Aragón: 400.000 euros.
- En Cataluña: 500.000 euros.
- En Extremadura: 500.000 euros con carácter general, 600.000 euros con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, 700.000 euros con un grado de discapacidad igual o superior al 50% y 800.000 euros con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- En la Comunidad Valenciana: 600.000 euros con carácter general y 1.000.000 euros con un grado de discapacidad psíquica igual o superior al 33% o con un grado de discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.
- En Navarra: 550.000 euros con carácter general, siendo la cantidad exenta por **vivienda habitual de 250.000 euros** y un valor de bienes y derechos superior a **1.000.000 de euros** para obligatoriedad de este impuesto.
- En el País Vasco: 800.000 euros con carácter general, siendo la cantidad exenta por **vivienda habitual de 400.000 euros**

Recuerde:

Está exenta la vivienda habitual, con un importe máximo de 300.000 euros.

Además, en la Comunidad de Madrid existe una **bonificación del 100%** en la cuota del Impuesto sobre el Patrimonio, por lo que sólo tendrán que presentar esta declaración los que posean un patrimonio superior a 2.000.000 de euros, aunque sin ingreso.

*Si estás obligado, el plazo de presentación de la declaración del Impuesto sobre el Patrimonio 2021 (modelo 714) finaliza el 30 de junio de 2022 (hasta el 27 de junio de 2022 si el resultado es a ingresar y su pago se domicilia en cuenta). **En todo caso de forma electrónica por internet.***

¿Ha olvidado entregar el certificado de retenciones? Hágalo urgentemente, es sancionable por la AEAT.



Recién comenzada la **campana de RENTA** del pasado ejercicio económico, entendemos resulta muy importante recordar a nuestros lectores que todos los obligados a retener cantidades a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas - **IRPF-**, **han debido enviar ¡ya!**, antes del inicio del período voluntario de presentación de la declaración, el **Certificado de retenciones y pagos a cuenta** a que le obliga la normativa vigente; normalmente **los obligados serán las empresas o empresarios individuales.**

Desde Supercontable.com hemos recomendado hacer coincidir el envío de este certificado con la presentación de los **Modelos Resúmenes Anuales de la AEAT** (finales del mes de enero) relacionados con las retenciones e ingresos a

cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, etc. (**Modelos 180, 190, 193,...**, de la AEAT), referidas al ejercicio pasado, pues de esta forma estaríamos **implementado un procedimiento que evitaría su olvido.**

Ahora bien, si por cualquier motivo todavía su empresa no ha procedido a la entrega/envío de este certificado a sus destinatarios (trabajadores, otras empresas o empresarios, etc.), **¡hágalo ya mismo!**, ya que de no hacerlo **podría ser sancionado.**

¿Es obligatoria su entrega?

Sí. En este sentido, el **artículo 108.3** del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -RIRPF- (**Real Decreto 439/2007**) establece:

*(...) 3. El retenedor u obligado a ingresar a cuenta **deberá expedir en favor del contribuyente certificación acreditativa de las retenciones practicadas o de los ingresos a cuenta efectuados, así como de los restantes datos referentes al contribuyente que deben incluirse en la declaración anual a que se refiere el apartado anterior (...).***

¿Cuándo debo entregarlos?

En general, y tal y como establece el **artículo 108.3.2º** párrafo del RIRPF, *"deberá ponerse a disposición del contribuyente **con anterioridad a la apertura del plazo de declaración por este Impuesto**".*

En este sentido para contribuyentes del IRPF *Puede ser **buen momento** para entregar el/los Certificado/s de retenciones una vez*

hablaríamos de realizar la entrega antes del mes de Abril y para contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades antes del mes de julio; ahora bien, el hecho de **haber formalizado el Modelo 180 o 190** de la AEAT a finales del



*formalizados los Modelos Resúmenes de la AEAT que los contemplan (180,190, 193,...); **finales de Enero.***

mes de Enero, **puede ser un buen momento para formalizar** (elaborar, sellar y firmar) **los certificados** que correspondan y proceder a su entrega ya que acabamos de comunicar a la AEAT la información relacionada al respecto. De esta forma **evitamos olvidos** en momentos posteriores cuando estas operaciones han quedado atrás.

¿Cómo he de entregarlos?

En la práctica, cuando las retenciones se han realizado sobre trabajadores que todavía tienen contrato en vigor en la empresa, la entrega física y presencial suele ser la forma utilizada, pues se aprovecha para que éstos **firmen un recibo** del Certificado entregado y disponer de una acreditación de la entrega ante quién así lo pudiera requerir.



Evidentemente, esto no siempre es posible. Trabajadores que ya no están, retenciones practicadas sobre otros empresarios o profesionales con los que no hay una relación continuada, etc., hacen que la entrega "física" del Certificado no pueda realizarse; en estos casos el envío por **correo ordinario**, por **correo electrónico** firmado (es decir siempre que se tenga la constancia de la recepción de éste por parte del destinatario) o por **fax**, sería suficiente.

¿Cuál es la sanción por no cumplir con esta obligación?

El **artículo 206** de la **Ley 58/2003** General Tributaria (LGT) establece que la Administración tributaria considerará infracción *"el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado de retenciones o ingresos a cuenta practicados a los*

obligados tributarios perceptores de las rentas sujetas a retención o ingreso a cuenta".

La sanción que corresponde a la infracción referida vendrá dado por:

INCUMPLIR LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR EL CERTIFICADO DE RETENCIONES O INGRESOS A CUENTA			
Calificación de Sanción	Importe inicial de la Sanción	Graduación de la Sanción	Reducción de la Sanción
Leve	Multa pecuniaria fija: 150 euros	Por Comisión repetida	Por no interponer recurso



SuperContable.com

Consecuentemente, una vez visto este cuadro informativo, **si su empresa todavía no ha hecho entrega de los certificados correspondientes y no quiere ser sancionado, "póngase manos a la obra" y realice las pertinentes entregas** pues cualquier discrepancia entre lo declarado por su empresa y los sujetos a los que le han retenido podría destapar esta formalidad olvidada

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

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

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

