



Comparador gratuito de asesorías

Descubre tu nivel de digitalización

Descubrir gratis

Boletín semanal

Boletín nº45 22/11/2022

NOTICIAS

El fin de los 33 días por año trabajado: España se enfrenta a indemnizaciones por despido a la carta.

El Comité Europeo de Derechos Sociales ha admitido a trámite una reclamación de UGT que tiene "altas probabilidades" de salir adelante...

Estos son los autónomos más vigilados por Hacienda por usar dinero en efectivo.

El organismo persigue que se ajuste a las reducciones legales. Se vincula al efectivo con el fraude fiscal o la economía sumergida...

La Agencia Tributaria informará a los ciudadanos de su contribución a Hacienda y del destino de sus impuestos.

europapress.es 21/11/2022

Los consejos de los asesores fiscales para ahorrar en la declaración de la Renta y Patrimonio de 2022.

cincodias.elpais.com 21/11/2022

Despedir tras reclamar el pago de exceso de jornada es nulo.

eleconomista.es 17/11/2022

La AEAT analiza la posibilidad de incorporar el 'derecho a rectificación del error' al ordenamiento.

europapress.es 21/11/2022

Los asesores de Díaz asumen que subir el SMI daña el empleo a tiempo completo.

eleconomista.es 18/11/2022

El salario mínimo ya supone casi el 60% del sueldo medio en España, según los datos de la Agencia Tributaria.

La duración media de los contratos en el tercer trimestre fue de 45 días, la más baja desde 2006.

europapress.es 15/11/2022

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

La empresa debe cumplir con el registro de la jornada aunque los empleados no fichen o firmen el registro

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 14/07/2022. En ese caso, la empresa deberá ejercer acciones disciplinarias frente a los empleados que no cumplan con esta obligación.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA - Impuestos (BOE nº 280 de 22/11/2022)

Orden HFP/1124/2022, que modifican los modelos 322, 353, 039, 303, 308 Impuesto sobre el Valor Añadido...

elespanol.com/invertia 16/11/2022

Escrivá quiere destapar las cotizaciones hasta 10 puntos más que las pensiones.

eleconomista.es 16/11/2022

COMENTARIOS

Registro Contable de compra-ventas afectadas por el Black Friday.

Inmersos en la vorágine general que en los últimos años supone el huracán comercial denominado "Black Friday", que en teoría hace referencia a...

ARTÍCULOS

¿Todavía no te han devuelto el IRPF?

No te preocupes, si todavía no te han devuelto el IRPF no quiere decir que te vayan a realizar una inspección.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Se reducirán en 2023 los límites para aplicar el método de estimación objetiva (módulos)?

La posible prórroga de los límites actuales o su automática reducción si no se cambia la normativa condiciona la fiscalidad de miles de autónomos.

FORMULARIOS

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Reparto de reservas cuando se ha reducido base imponible del IS por la reserva de capitalización.

Consulta DGT V2099-22. Aplica reducción de la base imponible del IS por reserva de capitalización en autoliquidaciones de 2018, 2019 y 2020,...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

Carta de despido disciplinario por no cumplir el trabajador con las obligaciones de registro de la jornada (fichaje)

Modelo de Carta de despido disciplinario por no cumplir el trabajador con las obligaciones de registro de la jornada (fichaje)

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	Formación
Contratos	Herramientas de Cálculo...
Jurisprudencia	Formularios
Legislación	Casos Prácticos

PRUÉBALO
1 MES GRATIS

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

MÁS INFORMACIÓN

Reparto de reservas cuando se ha reducido base imponible del IS por la reserva de capitalización.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La entidad consultante ha aplicado la reducción de la base imponible del Impuesto sobre Sociedades por reserva de capitalización en sus autoliquidaciones de los ejercicios 2018, 2019 y 2020, cumpliéndose los requisitos para ello según se manifiesta en el escrito de consulta.

Está previsto que el resultado de la entidad consultante durante los ejercicios 2021 a 2024, ambos inclusive, va a ser de cero euros.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si, a efectos de cumplir con el requisito de mantenimiento del incremento de los fondos propios, será preciso mantener hasta el año 2026 el incremento de fondos propios acumulado durante los citados ejercicios 2018 a 2020, junto con el importe de los fondos propios existente al inicio del ejercicio 2018, para consolidar las reducciones por reserva de capitalización acumuladas en dichos ejercicios.

Si es posible repartir, antes del transcurso del plazo de mantenimiento de cinco años, las reservas acumuladas a inicio del ejercicio 2018, anteriores a la aplicación de la reducción por reserva de capitalización del ejercicio 2018.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 25 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, LIS), establece que:

“1. Los contribuyentes que tributen al tipo de gravamen previsto en los apartados 1 o 6 del artículo 29 de esta Ley tendrán derecho a una reducción en la base imponible del 10 por ciento del importe del incremento de sus fondos propios, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el importe del incremento de los fondos propios de la entidad se mantenga durante un plazo de 5 años desde el cierre del período impositivo al que corresponda esta reducción, salvo por la existencia de pérdidas contables en la entidad.

b) Que se dote una reserva por el importe de la reducción, que deberá figurar en el balance con absoluta separación y título apropiado y será indisponible durante el plazo previsto en la letra anterior.

A estos efectos, no se entenderá que se ha dispuesto de la referida reserva, en los siguientes casos:

a) Cuando el socio o accionista ejerza su derecho a separarse de la entidad.

b) Cuando la reserva se elimine, total o parcialmente, como consecuencia de operaciones a las que resulte de aplicación el régimen fiscal especial establecido en el Capítulo VII del Título VII de esta Ley.

c) Cuando la entidad deba aplicar la referida reserva en virtud de una obligación de carácter legal.

En ningún caso, el derecho a la reducción prevista en este apartado podrá superar el importe del 10 por ciento de la base imponible positiva del período impositivo previa a esta reducción, a la integración a que se refiere el apartado 12 del artículo 11 de esta Ley y a la compensación de bases imponibles negativas.

No obstante, en caso de insuficiente base imponible para aplicar la reducción, las cantidades pendientes podrán ser objeto de aplicación en los períodos impositivos que finalicen en los 2 años inmediatos y sucesivos al cierre del

período impositivo en que se haya generado el derecho a la reducción, conjuntamente con la reducción que pudiera corresponder, en su caso, por aplicación de lo dispuesto en este artículo en el período impositivo correspondiente, y con el límite previsto en el párrafo anterior.

2. El incremento de fondos propios vendrá determinado por la diferencia positiva entre los fondos propios existentes al cierre del ejercicio sin incluir los resultados del mismo, y los fondos propios existentes al inicio del mismo, sin incluir los resultados del ejercicio anterior.

No obstante, a los efectos de determinar el referido incremento, no se tendrán en cuenta como fondos propios al inicio y al final del período impositivo:

- a) Las aportaciones de los socios.*
- b) Las ampliaciones de capital o fondos propios por compensación de créditos.*
- c) Las ampliaciones de fondos propios por operaciones con acciones propias o de reestructuración.*
- d) Las reservas de carácter legal o estatutario.*
- e) Las reservas indisponibles que se doten por aplicación de lo dispuesto en el artículo 105 de esta Ley y en el artículo 27 de la Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias.*
- f) Los fondos propios que correspondan a una emisión de instrumentos financieros compuestos.*
- g) Los fondos propios que se correspondan con variaciones en activos por impuesto diferido derivadas de una disminución o aumento del tipo de gravamen de este Impuesto.*

Estas partidas tampoco se tendrán en cuenta para determinar el mantenimiento del incremento de fondos propios en cada período impositivo en que resulte exigible.

3. La reducción correspondiente a la reserva prevista en este artículo será incompatible en el mismo período impositivo con la reducción en base imponible en concepto de factor de agotamiento prevista en los artículos 91 y 95 de esta Ley.

4. El incumplimiento de los requisitos previstos en este artículo dará lugar a la regularización de las cantidades indebidamente reducidas, así como de los correspondientes intereses de demora, en los términos establecidos en el artículo 125.3 de esta Ley.”

Así, el artículo 25 de la LIS permite aplicar una reducción de la base imponible del 10% del importe del incremento de los fondos propios existente en el período impositivo, en los términos y condiciones establecidos en dicho artículo.

Tal y como establece el artículo 25.1.a) de la LIS, **el importe del incremento de los fondos propios se debe mantener durante un plazo de 5 años desde el cierre del período impositivo al que corresponda la reducción, salvo en el supuesto en el que haya pérdidas contables en la entidad.**

*De conformidad con la literalidad del artículo, **el requisito de mantenimiento se refiere al importe del incremento de los fondos propios y no a cada una de las partidas de los fondos propios que se hayan visto incrementadas.** Consecuentemente, **la disposición de cualquiera** de los conceptos que forman parte de los fondos propios en la fecha de cierre del ejercicio en el que se produce el incremento **no supondría el incumplimiento del requisito de mantenimiento siempre que el importe del incremento de fondos propios***

se mantenga en términos globales, por parte de la entidad que los generó, durante el plazo de mantenimiento exigido por el precepto legal.

En cuanto al cumplimiento del requisito de mantenimiento del incremento de fondos propios, **una interpretación razonable de la norma lleva a precisar que, en cada uno de los 5 años de plazo, la diferencia entre los fondos propios al cierre del ejercicio, sin incluir los resultados del mismo, y los del inicio del ejercicio inicial, sin incluir los resultados del ejercicio anterior, ha de ser igual o superior al incremento de fondos propios por el que se originó la reducción.**

Por ello, respecto a las reducciones practicadas en los ejercicios 2018, 2019 y 2020, para cumplir el requisito de mantenimiento del incremento de fondos propios, en cada uno de los 5 años a partir de la conclusión de dichos periodos impositivos (2019 a 2023, 2020 a 2024 y 2021 a 2025, respectivamente), la diferencia entre los fondos propios al cierre de cada uno de esos ejercicios, sin incluir los resultados del mismo, y los del inicio del ejercicio 2018, 2019 y 2020, según corresponda, sin incluir los resultados del ejercicio anterior en cada caso, ha de ser igual o superior al incremento de fondos propios por el que se originó la reducción en cada uno de los ejercicios señalados.

En el presente caso, según se manifiesta en el escrito de consulta, se está planteando que, en alguno de los ejercicios correspondientes al periodo de mantenimiento de 5 años, se produzca una disminución de la partida de reservas voluntarias existente al inicio del ejercicio 2018 como consecuencia de la distribución de dividendos con cargo a las mismas.

Por tanto, dicho cargo en reservas supondrá un menor importe de los fondos propios al cierre del ejercicio en que se produzca a efectos de determinar el cumplimiento del requisito de mantenimiento del incremento de los fondos propios respecto de las reducciones practicadas en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en función de si el reparto de reservas se produce dentro del plazo de mantenimiento de 5 años correspondiente a alguno de dichos ejercicios.

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.

Calificación de ganancia patrimonial del beneficio obtenido por la compra y venta de un derecho de crédito.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante adquirió en 2020 a una persona física un derecho de crédito frente a una sociedad mercantil, siendo el importe adeudado por ésta de 81.266,03 euros. La consultante adquirió este derecho de crédito por un precio de 13.500 euros. En 2022 tiene la posibilidad de vender el citado derecho por un importe de 46.000 euros.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si la citada operación de venta se calificaría como ganancia patrimonial en el IRPF.

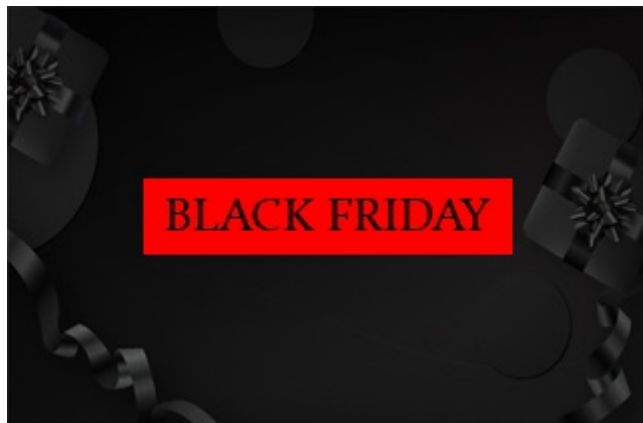
CONTESTACION-COMPLETA:

La determinación legal del concepto de ganancias y pérdidas patrimoniales se recoge en el artículo 33 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), que en su apartado 1 establece que *“son ganancias y pérdidas patrimoniales las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente que se pongan de manifiesto con ocasión de cualquier alteración en la composición de aquél, salvo que por esta Ley se califiquen como rendimientos”*.

*En el presente caso, la consultante va a transmitir a un tercero la titularidad del derecho de crédito que tiene frente a una mercantil a cambio de un “precio” inferior al adeudado. Desde esta perspectiva y en consideración al precepto legal transcrito, **tal transmisión comporta una alteración en la composición del patrimonio de la consultante que dará lugar a una variación patrimonial por diferencia entre su valor de transmisión (importe real por el que se efectúe la enajenación: el efectivamente satisfecho, siempre que no resulte inferior al normal de mercado, en cuyo caso prevalecerá este) y su valor de adquisición (en este caso, el importe real por el que la adquisición se efectuó, es decir, 13.500 euros), ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 35 de la Ley del Impuesto.***

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Registro Contable de compra-ventas afectadas por el Black Friday.



Inmersos en la vorágine general que en los últimos años supone el huracán comercial denominado "**Black Friday**", que en teoría hace referencia a un día concreto y determinado y en nuestro país es una "tempestad que lleva sin amainar desde inicios del mes de noviembre", la compras y ventas realizadas por nuestras empresas se ven **afectadas por los significativos descuentos comerciales que recibimos o realizamos en las facturas** recibidas o emitidas, según corresponda.

Lo cierto es que la incidencia en nuestra contabilidad de esta problemática, por la forma en que se lleva a la práctica el tipo de descuento asociado al **Black Friday**, **no diferirá de la aplicación de cualquier otro tipo de descuento comercial** en factura que pudieramos o nos pudiese resultar aplicado en cualquier otro momento del año. Así, de acuerdo con las Normas de Registro y Valoración **-NRV-** del Plan General Contable para Pymes **-PGC Pyme-**:

El "Black Friday":

*En general, supone un **descuento automático sobre el PVP** en el momento de ejercitar la compra-venta.*

NRV 12ª PGC Pyme Existencias	NRV 16ª PGC Pyme Ingresos por ventas y servicios

*El precio de adquisición incluye el importe facturado por el vendedor **después de deducir cualquier descuento, rebaja en el precio u otras partidas similares** así como los intereses incorporados al nominal de los débitos, y se añadirán todos los gastos adicionales que se produzcan hasta que los bienes se hallen ubicados para su venta, tales como transportes, aranceles de aduanas, seguros y otros directamente atribuibles a la adquisición de las existencias (...).*

*Los ingresos procedentes de la venta de bienes y de la prestación de servicios **se valorarán por el valor razonable de la contrapartida, recibida o por recibir, derivada de los mismos, que, salvo evidencia en contrario, será el precio acordado para dichos bienes o servicios, deducido: el importe de cualquier descuento, rebaja en el precio u otras partidas similares que la empresa pueda conceder,** así como los intereses incorporados al nominal de los créditos (...),*

De esta forma, como en la práctica lo que nos encontramos es una reducción del precio de compra o venta en la propia factura de entrega o prestación del servicio, el registro contable, donde utilizaremos las mismas partidas/cuentas exista o no descuento, solamente se verá afectado porque **el importe final por el que debemos valorar el asiento contable será el total de factura**, es decir, una vez ya minorado el **"descuento del Black Friday"** aplicado en la misma:

EJEMPLO

La entidad Supercontable.com, dedicada a la compraventa de material informático, pone a disposición de sus clientes, durante la **"semana del Black Friday"** todos sus productos con un **descuento del 40%** sobre el PVP. Fruto de esta política vende a la entidad SiemprealDescuento, SA productos con un PVP de **15.000 euros** (21% IVA incluido).

Sabiendo que el descuento por Black Friday aplicado es de un 40% de PVP tendríamos que el total facturado y el detalle de la factura será de:

- $15.000 - (15.000 \times 40\%) = 9.000$ Euros
- Base imponible = $9.000 / 1,21 = 7.438,02$ Euros.
- IVA repercutido = **1.561,98 Euros.**
- **Total factura = 9.000,00 Euros.**

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(430) SiemprealDescuento, SA	9.000,00	
a (700) Venta de Mercaderías		7.438,02
a (477) Hacienda Pública, IVA repercutido		1.561,98

Observamos que la aplicación práctica es idéntica a la de cualquier otro tipo de descuento incluido en la factura original de venta, pues recordemos que **descuento incluido en factura rebaja precio** y no requiere un registro contable específico y separado.

Recordemos que el **PGC** contempla específicamente tres cuentas contables donde recoger aquellos **descuentos no incluidos en la factura original** que pudiesen darse con posterioridad en las operaciones comerciales:

- Descuentos sobre **ventas / compras** por pronto pago (706 / 606)
- Devoluciones de **ventas / compras** y operaciones similares (708 / 608)
- Rappels sobre **ventas / compras** (709 / 609)

Cuando es nuestra entidad la que adquiere algún producto con "**descuentos Black Friday**" la operatoria, de acuerdo con la **NRV 12ª PGC Pyme** de Existencias, deberá aplicarse en los mismos términos referenciados en el ejemplo anterior. Si estuviésemos en el **lado del adquirente**, el registro contable a realizar vendría dado por:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(600) Compra de Mercaderías	7.438,02	
(472) HP IVA soportado	1.561,98	

a (400) SiemprealDescuento, SA

9.000,00

Ahora bien, si transcurrido el período denominado como "**Black Friday**" procediésemos a la devolución de una mercancía adquirida durante el mismo puede plantearse la disyuntiva entre:

- **Cambiar el producto** por uno igual que **no implique modificación de la contraprestación** aún cuando el importe de lo adquirido haya recuperado su precio original.
- **Cambiar el producto** por otro de forma que **implique una modificación del importe de la operación registrada**.

En el primero de los casos no se derivaba registro contable alguno, ahora bien, en la segunda situación planteada **habremos de verificar si la operación deviene en una mayor importe con una factura nueva** y rectificativa de la anterior, **un descuento adicional** sobre la factura original documentado en una nueva factura, **otras situaciones**,...

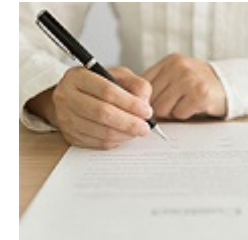
¿Qué ocurre si un empleado no cumple con el registro horario? ¿Cómo puede actuar la empresa para evitar ser sancionada?

Desde la aprobación de la **normativa sobre el registro de la jornada** diaria de los trabajadores, en **SuperContable** hemos tratado varios aspectos de esta obligación laboral: **cómo se realiza el registro de la jornada de los trabajadores**, **a quién se aplica y a quién no este registro**, cómo funciona **el registro de jornada en el teletrabajo**, **qué instrumentos o medios pueden utilizarse para llevar a cabo el registro de la jornada** o **cómo realizar el registro de la jornada mediante un documento firmado por los trabajadores**.



Aunque existen varias formas de realizar registro, el mecanismo más utilizado para llevar a cabo el registro de la jornada, al menos en el caso de autónomos y de pequeñas y medianas empresas, es un **documento en papel firmado por la persona trabajadora** al inicio y al final de su jornada.

Los Tribunales (**Sentencia de la AN de 15 de Febrero de 2022**) han establecido que, aunque la lógica de los tiempos se inclina por la utilización de un registro telemático, ***la norma no impide que pueda realizarse el registro en papel***, siempre y cuando se cumplan las obligaciones establecidas en el **Artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores**, y fundamentalmente, lo siguiente:



- El **horario concreto de inicio y finalización** de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- La **conservación** por la empresa de los registros durante **cuatro años**.
- La puesta a disposición de los datos del registro a las personas trabajadoras, a sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Eso sí, sea cual sea la necesidad del registro, la persona trabajadora debe actuar, de una forma u otra, para cumplimentar debidamente el mismo, ya sea accediendo a una aplicación o plataforma, ya sea fichando, o ya sea poniendo su firma en un registro en papel.

Pero, *¿qué ocurre si la persona trabajadora no cumplimenta ese registro?*

Nos referimos al hecho de que **el empleado no firme el registro diario**, no acceda a la aplicación de control o, por ejemplo, no fiche.

Es necesario recordar que **la Ley establece que la empresa debe garantizar el registro diario de jornada**; y que debe conservar los registros durante cuatro años y mantenerlos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Igualmente, **a efectos del cómputo de horas extraordinarias**, la jornada de cada trabajador también **se debe registrar día a día** y se debe entregar copia del resumen al empleado.

Y no se debe olvidar que se regula expresamente, **como infracción grave**, la transgresión de las **normas sobre el registro de jornada a que se refieren los artículos 12 y 34 del Estatuto de los Trabajadores**, conforme al Artículo 7.5 de la LISOS.

La sanción que esta infracción lleva aparejada una multa por infracción grave regulada en el Artículo 40 de la LISOS y que oscila en los siguientes tramos:

	Grado mínimo	Grado medio	Grado máximo
Infracciones graves	De 751 a 1500 €	De 1501 a 3750 €	De 3751 a 7500 €

La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 14 de julio de 2022**, analiza precisamente el caso de un empleado que reclama horas extraordinarias no abonadas. Frente a dicha reclamación, la empresa demandada alega que **el empleado no cumplía con las instrucciones de la empresa de registrar la jornada** en la plataforma establecida para ello.

La Sala señala que la Ley impone la obligación de registro de la jornada a la empresa y añade, en lo que a aquí nos interesa, que:

...y el hecho de que no lo disponga de dicho documento no puede ser excusa y justificación porque los trabajadores no colaboraban con la empresa para la realización del mismo, pues existe tecnología suficiente para controlar la jornada de trabajo sin vulnerar el derecho a la intimidad de las personas afectadas...



Y apunta también que:

*...el hecho de que los trabajadores no cumplieran con sus obligaciones, por las razones que fueren, no exime a la empresa de haber aportado la documentación acreditativa del registro horario diario a que está obligada por la ley, máxime teniendo en cuenta que siempre dispuesto **del poder de dirección y, en su caso, sancionador** ante cualquier tipo de incumplimiento o desobediencia.*



Por ello, aplicando la regla de la facilidad probatoria a la empresa, que debe disponer del conocimiento suficiente sobre la realización de una jornada superior a la ordinaria de forma habitual o permanente y, en su caso, la que pruebe su inexistencia, la Sala confirma la Sentencia del Juzgado que condena a la empresa a abonar al empleado la cuantía de 19.552,08 euros brutos, en concepto de diferencias salariales y horas extraordinarias no compensadas ni abonadas, más los correspondientes intereses moratorios al tipo del 10%.

En resumen, si en su empresa **tiene algún empleado reacio a cumplir con las obligaciones de registro de su jornada, debe adoptar las medidas oportunas** al respecto porque, como hemos visto, los incumplimientos de los trabajadores no exoneran a la empresa de las consecuencias económicas, muy cuantiosas a veces, que pueden derivarse del hecho de no tener al día y en orden el registro de la jornada.

Y, tal y como acontecía con el incumplimiento de los trabajadores de las medidas sanitarias por el COVID-19, recomendamos a la empresa lo siguiente:

Y, tal y como acontecía con el incumplimiento de los trabajadores de las medidas sanitarias por el COVID-19, recomendamos a la empresa lo siguiente:

- Facilitar al empleado las instrucciones o directrices oportunas sobre la obligación de cumplir con el registro de la jornada, utilizando el mecanismo establecido en la empresa para ello: fichaje, firma,...

- En caso de que el empleado siga sin cumplir las normas de registro de jornada de la empresa, es conveniente **remitirle un requerimiento fehaciente** advirtiéndole de que su comportamiento puede ser un incumplimiento de sus obligaciones laborales y constituir desobediencia a las instrucciones y directrices de la empresa.
- Y, finalmente, ante la actitud renuente del empleado, no quedará más remedio que **adoptar las medidas disciplinarias o sancionadoras oportunas**, conforme a la legislación y al Convenio Colectivo aplicable, lo que pudiera dar lugar incluso al **despido**.



¡Cuidado! La cláusula contractual que vincula el bajo rendimiento con la resolución del contrato será nula.



Como ya sabemos, la disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral por parte del trabajador es una de las **causas de despido disciplinario** contempladas en el **artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores -E.T.-**.

Esta acción constituye un incumplimiento de contrato que permitiría a la empresa despedir sin tener que hacer frente a ningún tipo

de indemnización, pero **debe existir un incumplimiento grave y culpable del trabajador.**

Sin embargo, en este punto se hace necesario hacer una distinción. **No es lo mismo despedir a un empleado** como sanción por su conducta que incluir en el contrato una **cláusula, impuesta unilateralmente por la empresa**, que vincule la continuidad en el puesto a un determinado rendimiento.

Así lo ha determinado la Audiencia Nacional, en su **sentencia 130/2022**, de 13 de octubre, que declara **nula la aplicación de dicha cláusula**, cuando permite la resolución contractual por bajo rendimiento del trabajador.

La cláusula en cuestión dispone lo siguiente:

Ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el bajo rendimiento del Trabajador. Concretamente, el contrato podrá ser extinguido por la Empresa en caso de que el Trabajador, en TRES meses consecutivos o en CUATRO alternos dentro de un periodo de SEIS, no alcance el 75% de la media de producción mensual



Nos referimos a despido disciplinario como **la más grave de las sanciones que el empresario puede imponer al trabajador** y ha de ser, pues, objeto de una interpretación restrictiva.

conseguida por los trabajadores del Servicio al que esté adscrito. El Trabajador estima razonable y proporcionado el referido sistema de extinción por bajo rendimiento.

La parte demandante e impulsora de este conflicto colectivo entiende la cláusula como abusiva, en tanto:

- **Prescinde de la necesaria culpabilidad** que exige la causa de despido.
- **Vulnera el principio de buena fe contractual.**
- **Se negocia de forma individual y en masa**, lesionando el derecho a la negociación colectiva.

Además, el convenio aplicable ya prevé como causa de despido disciplinario la disminución continuada o voluntaria del rendimiento normal o pactado, por lo que parece crearse, mediante negociación individual, una nueva causa de despido.

La **sentencia** conviene en calificar esta cláusula como no negociada y puesto que se trata de **una imposición de la misma en el texto contractual, su no aceptación equivaldría a no firmar el contrato de trabajo.**



También entiende el tribunal que la posibilidad de extinguir el contrato por **no alcanzar el 75% de la media productiva mensual**, si bien comprende un elemento comparativo que permite medir el rendimiento en aras de calificar el mínimo exigible, **prescinde de elementos subjetivos y objetivos que hayan podido influir en dicho rendimiento.**



Por esto, a juicio de la Audiencia Nacional, queda probado que el empleador pretende no acudir al despido disciplinario, que exige probar la gravedad del comportamiento del trabajador y la culpabilidad de su conducta.

Por último, la Sala entiende que al estar sancionada en el convenio la falta de rendimiento con el despido disciplinario, el introducir esta cláusula en contrato individual vulnera la acción colectiva, prescinde de la necesaria voluntariedad del trabajador en el bajo rendimiento y elude las garantías legales que exigen la remisión al convenio para sancionar estos incumplimientos contractuales.

En conclusión, el despido disciplinario es, en términos laborales, la más grave de las consecuencias que puede enfrentar un trabajador y requiere incumplimiento grave y culpable de este, lo que implica que **debe ser probado por el empleador**. La introducción en el contrato de trabajo de **cláusulas de extinción vinculadas directamente con el rendimiento** podrá considerarse como una forma de **eludir las consecuencias que tendría no ser capaz de probar el despido y su calificación como nulo o improcedente**.



¿Se reducirán en 2023 los límites para aplicar el método de estimación objetiva (módulos)?



Pregunta recurrente por estas fechas de los trabajadores autónomos que tributan por módulos, desde que la reforma fiscal de 2015 redujera los límites expresados en el texto normativo y articulara un periodo transitorio que se ha ido prorrogando año a año.

Para ponernos en situación debemos saber que, conforme establece el **artículo 31 de la Ley 35/2006**, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, **el método de estimación objetiva del IRPF**, conocido como régimen de módulos, **no podrá aplicarse cuando el volumen de rendimientos íntegros en el año inmediato anterior supere cualquiera de los siguientes importes:**

- **150.000 euros** para el conjunto de actividades económicas, excepto las agrícolas, ganaderas y forestales, con independencia de si existe o no la obligación de expedir factura.
- **75.000 euros** para las operaciones en las que exista obligación de expedir factura cuando el destinatario sea empresario.
- **250.000 euros** para el conjunto de actividades agrícolas, forestales y ganaderas.
- **150.000 euros** en adquisiciones e importaciones de bienes y servicios para el conjunto de sus actividades empresariales o profesionales, excluidas las relativas a elementos del inmovilizado.

No obstante, nos encontramos en un periodo de transición en donde los límites a aplicar son superiores. La **Disposición transitoria trigésima segunda de la Ley del IRPF** establece que **para los ejercicios 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 estos límites son de 250.000, 125.000, 250.000 y 250.000 euros respectivamente.**



Teniendo en cuenta que la Orden por la que se desarrollan para cada año el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido alude directamente al artículo 31 de la Ley del IRPF para las magnitudes excluyentes, **si antes del 31 de diciembre de 2022 no se publica ninguna norma de rango superior que lo modifique, la disposición transitoria dejaría de tener efecto y se reducirían automáticamente los límites existentes.**

En este escenario, **los contribuyentes que superasen los 150.000 euros en su volumen de operaciones durante el 2022 no podrían aplicar el método de estimación objetiva durante los ejercicios 2023, 2024 y 2025** cómo mínimo, pasando a tributar por el régimen de estimación directa desde el mismo 1 de enero de 2023.

Sin embargo, puede respirar tranquilo si se encuentra entre ambas magnitudes, el **Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023** que está siendo debatido en el Congreso y se prevé su publicación definitiva en el Boletín Oficial del Estado antes de finalizar diciembre una vez que ha superado las enmiendas a la totalidad, **incluye la prórroga de los límites excluyentes** del método de estimación objetiva en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca en el ejercicio 2023, **en los mismos términos que se viene haciendo cada año desde 2016.**



Así, una vez que se publique el texto definitivo **se mantendrán para 2023 los límites actuales:**

- **250.000 euros** para el conjunto de actividades económicas, excepto las agrícolas, ganaderas y forestales, con independencia de si existe o no la obligación de expedir factura.
- **125.000 euros** para las operaciones en las que exista obligación de expedir factura cuando el destinatario sea empresario.
- **250.000 euros** para el conjunto de actividades agrícolas, forestales y ganaderas.
- **250.000 euros** en adquisiciones e importaciones de bienes y servicios para el conjunto de sus actividades empresariales o profesionales, excluidas las relativas a elementos del inmovilizado.

Recuerde que:

Si supera alguno de estos límites en 2022 quedará excluido de módulos para los tres años siguientes (2023, 2024 y 2025). También puede renunciar (o revocar la renuncia) para 2023 presentando el modelo 036 / 037 hasta el 31 de diciembre de 2022 o presentando en plazo la declaración-liquidación correspondiente al primer trimestre del 2023 aplicando el método de estimación directa del IRPF o el régimen general del IVA.

¿Se puede disfrutar de los beneficios fiscales por IRPF (la no retención) sin solicitar la baja por paternidad?.



Cuestión que planteamos en los mismos términos que ha sido planteada a la Dirección General de Tributos **-DGT-** por un determinado contribuyente del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas - **IRPF-**, y que, al menos en esta ocasión, **consideramos** que este órgano no ha tenido la *"suficiente claridad en la explicación"* para resolver la cuestión solicitada en los términos planteados; ello no quiere decir que no sea acorde a la normativa reguladora vigente sino que **tal vez** el *"consultante"* no haya tenido el *"feed back"* adecuado.

Así, en la **consulta vinculante V1940-22**, de 12 de Septiembre de 2022 de la **DGT** se cuestiona sobre la **posible no aplicación de retención** en las percepciones recibidas por un *"papá"*, que acaba de serlo y no ha solicitado la baja por paternidad (ahora incluida en la denominación de prestación por **nacimiento y cuidado del menor**).

La **DGT**, sustentándose en la **exención de las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social**, *"nacida"* de la Sentencia número 1462/2018, de 3 de octubre de 2018 del Tribunal Supremo y el consecuente cambio normativo que provoca con la, desde entonces, nueva redacción del **artículo 7.h)** de la LIRPF, establece la exención de las prestaciones actualmente denominadas *"por nacimiento y cuidado del menor"* (maternidad y paternidad) desde el momento en que sea percibida.

(...) si el consultante llegara a percibir dicha prestación, por cumplir con los requisitos exigidos en los artículos 177 y siguientes del TRLGSS, la misma le sería abonada en su caso, sin que sobre la misma se aplicara ninguna retención a cuenta del IRPF (...).

Hasta aquí..., **¡todo bien!** pero entendemos que esta respuesta necesita de más aclaraciones pues hemos de saber que, en general, en el caso de la obtención de rendimientos del trabajo, **las retenciones "sufridas" por un trabajador dependerán básicamente de sus circunstancias personales (entre ellas el número de hijos) y la retribución (no exenta) percibida durante el año.** La persona que plantea la cuestión detalla que **no solicita la baja por paternidad**, aunque las seis primeras semanas son irrenunciables, por lo que hemos de plantear, para evitar dar lugar a la duda que:

Recuerde que:

*Las seis primeras semanas de baja por paternidad son **obligatorias**.*



SuperContable.com

Si un determinado trabajador **no hace uso de este derecho** (excepto 6 primeras semanas), no percibirá prestación alguna de la Seguridad Social (salvo 6 primeras semanas), **seguirá con su desempeño laboral** en su centro de trabajo y se le retendrá de las nóminas percibidas (no exentas) aplicando **el tipo de retención** que le corresponda, que **se verá reducido exclusivamente por el hecho de tener a su cargo un hijo más y 6 semanas menos de salario de la empresa**; pero **las retribuciones recibidas** (que no sean prestaciones de la Seguridad Social) **no estarán exentas y por tanto, sujetas a retención.**

Renuncia a baja por Paternidad

Las 6 primeras semanas son irrenunciables, la prestación de la TGSS estaría **exenta y sin retención**.

Continúa trabajando

Percibe la retribución de su pagador que no está exenta del IRPF.

Se aplica retención

El tipo de retención se reduce simplemente por tener un hijo o hija más, no por la exención de la renta.

Solo están exentas las **prestaciones públicas por paternidad** satisfechas por la Seguridad Social



Observamos que dada así la redacción de la norma, **se fomenta "involuntariamente"** (pues el origen de la exención está en el posicionamiento del Tribunal Supremo y no en la voluntad de la Administración) **la conciliación familiar y que el trabajador haga uso de "sus" 16 semanas** (como máximo) de baja paterna (o materna) pues, **toda la prestación percibida de la Seguridad Social estará exenta, no sujeta a retención y consecuentemente bajará** (en muchos casos significativamente) **su tipo marginal en el IRPF** del ejercicio o ejercicios afectados al disminuir sus retribuciones no exentas (sustituidas por la prestación); percibirá 16 semanas de prestación (salario) exenta (también "descanso / conciliación"), que de haber estado trabajando, serían rendimientos del trabajo por los que habrían de tributar en renta.

LIBROS GRATUITOS



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.

[Quiénes somos](#)

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

