



Mejora tu asesoría con la nueva Ley Antifraude

Descubre cómo en nuestro webinar gratuito.

Reservar plaza

Boletín semanal

Boletín nº08 21/02/2023

NOTICIAS

Qué es el 'despido reparativo' que propone Yolanda Díaz: cómo cambian las indemnizaciones y qué se tendrá en cuenta.

Pese a que el término no es nuevo, todavía existen muchas personas que desconocen qué es un despido reparativo, cómo afectará a las indemnizaciones...

El Congreso da luz verde a la Ley de Empleo que impedirá a las empresas hacer ERE sin permiso de la Inspección.

La nueva norma transformará el actual Servicio Público de Empleo Estatal (Sepe) en una nueva Agencia Estatal de Empleo...

Más control a las empresas: la Tesorería revisará de oficio datos de afiliación.

eleconomista.es 21/02/2023

Las empresas que se fusionen deberán estar al día en sus pagos a Hacienda.

eleconomista.es 17/02/2023

La tasa a banca y energéticas podrá recurrirse por un error en su liquidación.

eleconomista.es 20/02/2023

El trayecto al trabajo computa dentro de la jornada reducida.

eleconomista.es 16/02/2023

FORMACIÓN

Consecuencias del Cierre con Pérdidas. Responsabilidades y Soluciones

¿Tienes pérdidas al cierre del ejercicio económico en tu empresa? Pues no pongas en riesgo tu patrimonio, actúa con inteligencia.

JURISPRUDENCIA

Condena a un asesor por no comprobar la legalidad de la documentación del su cliente

Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, Sala Civil, de 19 de Diciembre de 2022. No comprobó la improcedencia de la deducción de una serie de gastos de la clienta.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL - Salario mínimo interprofesional (BOE nº 39 de 15/02/2023)

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Obligación de practicar retención a cuenta por el IRPF en extinción de mutuo acuerdo la relación laboral.

COMENTARIOS

¿Despido improcedente? Sepa que los jueces pueden elevar la indemnización legal o imponer la obligatoriedad de readmisión.

Los 33 días por año no son el límite de perjuicio absoluto para la empresa en despidos improcedentes. Cada vez conocemos más pronunciamientos que elevan la cuantía de la indemnización más allá del límite legal o declaran la readmisión del trabajador por no acreditarse la causa.

ARTÍCULOS

Digitalización de la contabilidad y de los reportes analíticos: Ya no es una oportunidad sino una necesidad.

Aquellas empresas que no adoptan soluciones de contabilidad digitales corren el riesgo de quedarse atrás de sus competidores, que ya han implementado estos cambios y están disfrutando de los beneficios.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Cómo se contabiliza el IVA deducible eliminado en una inspección?

Indicamos el registro contable consecuencia de una inspección tributaria en la que se elimina el IVA soportado deducido en una liquidación.

Consulta DGT V2639-22. Extinción de mutuo acuerdo la relación laboral con la empresa en la que trabaja. Tratamiento en el IRPF de la compensación...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

FORMULARIOS

Contestación del trabajador a la propuesta de realización de guardias laborales

Modelo de contestación del trabajador a la propuesta de realización de guardias laborales por parte de la empresa

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

SuperContable.com

Boletín nº08 21/02/2023

Obligación de practicar retención a cuenta por el IRPF en extinción de mutuo acuerdo la relación laboral.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante tiene previsto extinguir de mutuo acuerdo la relación laboral con la empresa en la que trabaja.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tratamiento en el IRPF de la compensación recibida por extinción de la relación laboral. Obligación de practicar retención a cuenta por el IRPF.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 17 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, regula los rendimientos íntegros del trabajo y, dispone que:

“1. Se considerarán rendimientos íntegros del trabajo todas las contraprestaciones o utilidades, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que deriven, directa o indirectamente, del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.

(...).”

*De acuerdo con lo expuesto la compensación percibida por el consultante, **por extinción de mutuo acuerdo de la relación laboral, tiene la naturaleza de rendimiento del trabajo**, con independencia de que éste inicie el ejercicio de una actividad económica con posterioridad a dicha extinción.*

Por lo que respecta al tratamiento fiscal de dicha compensación, el artículo 7 e) 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, establece que estarán exentas:

“Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite la cantidad de 180.000 euros.”.

Del examen de la información aportada se desprende que la finalización de la relación laboral consultante no se produce en virtud de un despido sino que **se trata de una resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral, por lo que no resulta aplicable la exención prevista en citado el artículo 7 e) de la LIRPF, debiendo tributar las cantidades percibidas por los trabajadores como rendimientos del trabajo en dicho Impuesto.**

Respecto a una posible aplicación de la reducción por irregularidad a la compensación determinada en función de la fecha de acceso a la jubilación, el apartado 2 del artículo 18 de la LIRPF, dispone que se aplica:

“El 30 por ciento de reducción, en el caso de rendimientos íntegros distintos de los previstos en el artículo 17.2. a) de esta Ley que tengan un período de generación superior a dos años, así como aquellos que se califiquen reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando, en ambos casos, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se imputen en un único período impositivo.

Tratándose de rendimientos derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial, se considerará como período de generación el número de años de servicio del trabajador. En caso de que estos rendimientos se cobren de forma fraccionada, el cómputo del período de generación deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Estos rendimientos no se tendrán en cuenta a efectos de lo establecido en el párrafo siguiente.

No obstante, esta reducción no resultará de aplicación a los rendimientos que tengan un período de generación superior a dos años cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción prevista en este apartado.

La cuantía del rendimiento íntegro a que se refiere este apartado sobre la que se aplicará la citada reducción no podrá superar el importe de 300.000 euros anuales.

Sin perjuicio del límite previsto en el párrafo anterior, en el caso de rendimientos del trabajo cuya cuantía esté comprendida entre 700.000,01 euros y 1.000.000 de euros y deriven de la extinción de la relación laboral, común o especial, o de la relación mercantil a que se refiere el artículo 17.2 e) de esta Ley, o de ambas, la cuantía del rendimiento sobre la que se aplicará la reducción no podrá superar el importe que resulte de minorar 300.000 euros en la diferencia entre la cuantía del rendimiento y 700.000 euros.

Cuando la cuantía de tales rendimientos fuera igual o superior a 1.000.000 de euros, la cuantía de los rendimientos sobre la que se aplicará la reducción del 30 por ciento será cero.

A estos efectos, la cuantía total del rendimiento del trabajo a computar vendrá determinada por la suma aritmética de los rendimientos del trabajo anteriormente indicados procedentes de la propia empresa o de otras empresas del grupo de sociedades en las que concurren las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio, con independencia del período impositivo al que se impute cada rendimiento.”.

La letra f) del apartado 1 del artículo 12 del Reglamento del Impuesto, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo de 2007), en adelante RIRPF, en su redacción dada por el Real Decreto 633/2015, de 10 de julio (BOE de 11 de julio), texto aplicable a los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2015, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 de su disposición final segunda, dispone lo siguiente:

“1. Se consideran rendimientos del trabajo obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, exclusivamente, los siguientes: (...).

f) Cantidades satisfechas por la empresa a los trabajadores por la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral.

(...).

Respecto de los citados rendimientos, la reducción prevista en el artículo 18.2 de la Ley del Impuesto únicamente será de aplicación cuando se imputen en único período impositivo.

(...)”.

La compensación que perciba el consultante que derive de la resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral, tendrá la consideración de rendimiento del trabajo obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo, cuando de acuerdo con lo expuesto se impute en un único periodo impositivo, en cuyo caso le resultará de aplicación la reducción del 30 por ciento prevista en el artículo 18.2 de la LIRPF.

El artículo 99 de la LIRPF, establece la obligación de practicar pagos a cuenta, y dispone que:

“1. En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, los pagos a cuenta que, en todo caso, tendrán la consideración de deuda tributaria, podrán consistir en:

a) Retenciones.

(...).

2. Las entidades y las personas jurídicas, incluidas las entidades en atribución de rentas, que satisfagan o abonen rentas sujetas a este impuesto, estarán obligadas a practicar retención e ingreso a cuenta, en concepto de pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al perceptor, en la cantidad que se determine reglamentariamente y a ingresar su importe en el Tesoro en los casos y en la forma que se establezcan.

(...).”

El artículo 75 del RIRPF, regula las rentas sujetas a retención o ingreso a cuenta, establece que:

“1. Estarán sujetas a retención o ingreso a cuenta las siguientes rentas:

a) Los rendimientos del trabajo.

(...).”

Por lo que se refiere al cálculo de la retención aplicable, su determinación se efectuará conforme con el procedimiento general regulado en el artículo 82 y siguientes del RIRPF.

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

Posibilidad de computar una pérdida patrimonial por el dinero invertido y no recuperado en una sociedad concursada.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante es titular de una inversión en una sociedad concursada.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de computar una pérdida patrimonial por el dinero invertido y no recuperado.

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”.

Desde esta configuración legal de las ganancias y pérdidas patrimoniales, la falta de pago por un deudor a su acreedor del importe adeudado no da lugar de forma automática a la existencia de una pérdida patrimonial, dada la consideración de existencia de un derecho de crédito que el consultante como acreedor tiene contra el deudor —la sociedad en la que realizó su inversión—.

Ahora bien, a partir de 1 de enero de 2015, se introduce en la normativa del Impuesto una regla especial de imputación temporal para los supuestos de créditos no cobrados. Así, la letra k) del artículo 14.2 de la Ley del Impuesto, añadida por el apartado ocho del artículo primero de la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias. (BOE de día 28), determina lo siguiente:

“Las pérdidas patrimoniales derivadas de créditos vencidos y no cobrados podrán imputarse al período impositivo en que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Que adquiera eficacia una quita establecida en un acuerdo de refinanciación judicialmente homologable a los que se refiere el artículo 71 bis y la disposición adicional cuarta de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, o en un acuerdo extrajudicial de pagos a los cuales se refiere el Título X de la misma Ley.

2.º Que, encontrándose el deudor en situación de concurso, adquiera eficacia el convenio en el que se acuerde una quita en el importe del crédito conforme a lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, en cuyo caso la pérdida se computará por la cuantía de la quita.

En otro caso, que concluya el procedimiento concursal sin que se hubiera satisfecho el crédito salvo cuando se acuerde la conclusión del concurso por las causas a las que se refieren los apartados 1.º, 4.º y 5.º del artículo 176 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

3.º Que se cumpla el plazo de un año desde el inicio del procedimiento judicial distinto de los de concurso que tenga por objeto la ejecución del crédito sin que este haya sido satisfecho.

Cuando el crédito fuera cobrado con posterioridad al cómputo de la pérdida patrimonial a que se refiere esta letra k), se imputará una ganancia patrimonial por el importe cobrado en el período impositivo en que se produzca dicho cobro”.

A su vez, la disposición adicional vigésima primera de la misma ley determina que “a efectos de la aplicación de la regla especial de imputación temporal prevista en la letra k) del artículo 14.2 de esta Ley, la circunstancia prevista en el número 3.º de la citada letra k) únicamente se tendrá en cuenta cuando el plazo de un año finalice a partir de 1 de enero de 2015”.

*Expuesto lo anterior, en el supuesto consultado **podrá entenderse producida una pérdida patrimonial** (respecto al importe no recuperable del derecho de crédito) **cuando concurra, al tratarse del ámbito concursal, alguna de las circunstancias establecidas en la letra k) del artículo 14.2.***

Evidentemente, no corresponde, ni se encuentra entre las funciones de este Centro, el conocimiento y la información sobre la situación en que pudiera encontrarse un determinado procedimiento concursal, por lo que no

puede darse repuesta —en el caso planteado, en el que la consultante es acreedora de una sociedad concursada por las inversiones realizadas en esta— a la cuestión sobre en qué determinado período impositivo se produce o ha producido alguna de aquellas circunstancias.

*En cuanto a la integración de esta pérdida —cuando la misma se produzca en los términos referidos en el párrafo anterior— en la liquidación del impuesto **será, como pérdida patrimonial que no deriva de la transmisión de elementos patrimoniales, en la base imponible general** (conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley del Impuesto), en la forma y con los límites establecidos en el artículo 48 de la citada ley, esto es:*

“La base imponible general será el resultado de sumar los siguientes saldos:

- a) El saldo resultante de integrar y compensar entre sí, sin limitación alguna, en cada período impositivo, los rendimientos y las imputaciones de renta a que se refiere el artículo 45 de esta Ley.*
- b) El saldo positivo resultante de integrar y compensar, exclusivamente entre sí, en cada período impositivo, las ganancias y pérdidas patrimoniales, excluidas las previstas en el artículo siguiente.*

Si el resultado de la integración y compensación a que se refiere este párrafo arroja saldo negativo, su importe se compensará con el saldo positivo de las rentas previstas en el párrafo a) de este artículo, obtenido en el mismo período impositivo, con el límite del 25 por ciento de dicho saldo positivo.

Si tras dicha compensación quedase saldo negativo, su importe se compensará en los cuatro años siguientes en el mismo orden establecido en los párrafos anteriores.

La compensación deberá efectuarse en la cuantía máxima que permita cada uno de los ejercicios siguientes y sin que pueda practicarse fuera del plazo de cuatro años mediante la acumulación a pérdidas patrimoniales de ejercicios posteriores”.

Lo que comunico a usted con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE del día 18).

¿Despido improcedente? Sepa que los jueces pueden elevar la indemnización legal o imponer la obligatoriedad de readmisión.



Recientemente, conocimos la **sentencia del TSJ de Cataluña 469/2023**, de 30 de enero, que eleva la indemnización por despido improcedente sobre los **33 días por año de servicio**. Si bien fue calificada por muchos medios como el primer pronunciamiento en este sentido de nuestro país, quisiéramos puntualizar que, aunque existen precedentes de indemnizaciones superiores al límite legal, nos encontramos ante una **noticia de gran relevancia que podría suponer un cambio en la tendencia de nuestros tribunales**, cuando se den los

condicionantes que veremos a continuación.

Una de las primeras cuestiones que debemos abordar al tratar el despido en España es su **causalidad**, es decir: la necesidad de que obedezca a **razones, objetivas o disciplinarias, que habiliten a la empresa a concluir la**

relación laboral con un empleado. Cuando la causa del cese se entienda acreditada, el despido quedará calificado como procedente. Sin embargo, cuando no se da esta situación ideal, ante la empresa se abren dos posibles escenarios: la concurrencia de causas para que el despido sea finalmente **nulo** o la **improcedencia** del mismo.

Ya nos hicimos eco, desde **SuperContable**, de **cuándo un despido nulo, puede implicar elevadas indemnizaciones por daños morales**. Ahora, estamos observando cómo distintas instancias judiciales han endurecido su criterio, **elevando la indemnización por despido improcedente más allá del límite legal establecido**.

Aunque, por el momento, afecten a supuestos muy concretos, creemos que nuestros clientes deben conocer cómo y bajo qué circunstancias **un despido que se califique improcedente o nulo puede incrementar, todavía más, el coste de la indemnización**.

En primer lugar, conocimos de la **sentencia 170/2020, de 31 de julio**, del Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona, que **incrementó fuertemente** la indemnización por despido improcedente que le correspondía a un trabajador, **desde 4.219 a 60.000 euros**, por:

- No ser esta "disuasoria" (no cubría ni los más de 6.000 euros al mes que cobraba el empleado).

Sepa que...

*El despido será improcedente cuando no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Esta declaración lleva actualmente aparejada por ley una sanción a la empresa de **33 días por año de servicio con el límite total de 720 días de trabajo**.*



- Castigar la actuación de la mercantil que había despedido sin causa tras provocar, con su oferta de trabajo, el desplazamiento del empleado desde Argentina a España.
- Compensar, en parte, la situación de vulnerabilidad del trabajador que no tenía cotización suficiente para acceder a prestación por desempleo.

Más adelante, tuvimos conocimiento de la [sentencia 206/2021](#), de 24 de junio, del Tribunal Superior de Justicia - TSJ- de Navarra, que elevó la indemnización por despido improcedente sobre el límite legal por la concurrencia de dos argumentos: la indemnización legal **no era un elemento disuasorio por ser "manifiestamente exigua"** y se apreciaba una **clara ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho** en la decisión extintiva.

La sentencia, fundamentó su posición en la interpretación de la normativa internacional, concretamente lo dispuesto en el [artículo 10 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- de 1982](#), ratificado, tres años más tarde por España en 1985, que reza lo siguiente:

*Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una **indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.***

Como base argumental en la interpretación del anterior precepto, el Juzgado de lo Social N.º 34 de Madrid, en **sentencia 71/2020**, de 21 febrero, **impuso la readmisión obligatoria** de un trabajador y **declaró nula la regulación legal que permite al empleador elegir entre indemnizar o readmitir** por vulnerar el citado **artículo 10 del Convenio 158 de la OIT**.

La **sentencia**, apreció que **no pudo constatarse la desobediencia** del trabajador y que, de haber sido constatada, tampoco cabría imponer la máxima sanción disciplinaria por **no existir reiteración en la conducta ni haber causado un perjuicio grave a la mercantil**. Para el magistrado, el actual **artículo 56 E.T.** no cumple el cometido de resarcir el daño producido y además favorece la extinción contractual, puesto que **no disuade a la empresa de despedir sin causa**.



Como advertimos al inicio del comentario, volvemos a tener noticias a través del **TSJ de Cataluña**, sobre cuándo los jueces castigan el despido sin causa, o sin causa debidamente acreditada, **más allá de los límites legales previstos para el despido improcedente**. La reciente **sentencia 469/2023**, de 30 de enero, conviene en elevar la indemnización por encima de 33 días por año por concurrir los dos supuestos a los que hizo mención el TSJ de Navarra en la **sentencia 206/2021**, de 24 de junio. Entiende la Sala que:

- La cantidad, inferior a mil euros, que le debía ser abonada, **no compensa la pérdida de salario ni disuade a la empresa del despido sin causa**.
- **La empresa despide justo antes de incorporarse a un ERTE por coronavirus**, lo que hubiera permitido a la trabajadora cobijarse bajo la protección por desempleo que brindaba el mismo, de tal manera que:

*La trabajadora, de no haber actuado la empresa de manera abusiva, amparada en el mínimo coste que suponía su despido por su escasa antigüedad en la empresa, **tenía una expectativa cierta y real de haber sido incluida en el inminente ERTE tramitado por fuerza mayor, con lo que se habría podido acoger a las medidas extraordinarias sobre protección de desempleo.***

Por esto, concluyen los magistrados, conviene elevar la indemnización que le corresponde a la trabajadora hasta una cuantía ligeramente superior a los 4.400 euros u optar por la readmisión de la misma en su puesto de trabajo.

Por tanto, como conclusión:

No debemos considerar los **33 días por año como límite de perjuicio absoluto para la empresa** a la hora de despedir. Cada vez nos encontramos más pronunciamientos que elevan la cuantía de la indemnización e incluso declaran la readmisión del trabajador cuando **la indemnización no resulta disuasoria, es de muy baja cuantía y/o de la conducta de la empresa se desprende una clara ilegalidad, fraude de ley o abuso de derecho.**

Evidentemente, hablamos de despidos claramente injustificados, en los que, en ocasiones, se imputa a la empresa una conducta antijurídica grave. Sin embargo, nos debe servir como recordatorio de la necesidad de **justificar las causas de despido** para evitar que, en aplicación del **Derecho**

Internacional ratificado por España, se impongan a la empresa indemnizaciones superiores a las previstas en la Ley e incluso se condene a la readmisión con el abono de salarios de tramitación desde el cese hasta que se cumpla con la sentencia.



Desde 15.02.2023 la TGSS no permite dar de alta a un trabajador si no se informa de un nuevo campo.



Puede ocurrir que cuando alguno de nuestros seguidores habituales lea este artículo ya se haya encontrado con la **imposibilidad de tramitar el alta de un nuevo trabajador** para su empresa en la Tesorería General de la Seguridad Social **-TGSS-** y no sepa exactamente que está ocurriendo pues realiza el mismo proceso que ha venido realizando siempre que ha procesado este tipo de acciones (altas de trabajadores por cuenta ajena) y **el Sistema RED no le permite tramitar el alta**. Este hecho ha comenzado a ocurrir **desde 15 de febrero de 2023**, momento a partir del cual resulta **obligatorio comunicar a la TGSS la ocupación laboral del trabajador con arreglo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones**.

El motivo de esta nueva obligación en la comunicación de altas a la **TGSS** es la redacción dada al **artículo 30** del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social por el *Real Decreto 504/2022, de 27 de junio*, estableciéndose que en **la solicitud de alta deberá figurar la ocupación laboral del trabajador con arreglo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones**.

Así, en el Sistema RED se ha creado el campo **CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.Ocupación)** cuya cumplimentación resulta **obligatoria desde 15.02.2023**. Algunos de nuestros lectores ya habrán podido comprobar que **todas las altas con fecha real de alta igual o posterior a 15.02.2023**, con independencia de la fecha en la que dicho movimiento haya sido mecanizado, **debe tener contenido en dicho campo pues de no ser así los movimientos de alta son rechazados** (como podemos ver en imagen adjunta). La propia TGSS en su **Boletín de Noticias RED 1/2023** advierte que las altas previas con fecha real de alta del 15.02.2023 o posterior, que se hayan mecanizado con anterioridad a esta fecha, y que no lleven contenido en este

Oficina Virtual
ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES

N. Afiliación 28 0000000000 Régimen 0111 Cuenta de cotización 28 123456789

ALTA

Situación	01	Fecha Real Alta	17 02 2023	Grupo Cotización	01
Exc. Cotización		I.Cotiz. Mensual	<input type="checkbox"/>	Grado Minusvalía	
Ocupación		Tipo Contrato	100	Coef.T.Parcial	0,
Cole. Trabajador		R.L.C.E		Cond. Desempleado	
Mujer Subrepres	<input type="checkbox"/>	Incap.Readmitido	<input type="checkbox"/>	Excl.soc/Vio.dom	
Trab. de Autónomo	<input type="checkbox"/>	Relevo	<input type="checkbox"/>	Renta Act.Inser	<input type="checkbox"/>
Causa Sustituci		NUSS Sustituido		Parto Ult. 24 mes	<input type="checkbox"/>
FIC Especifico	<input type="checkbox"/>	Fec.Ini.Contrato		Vínculo Familiar	
Tipo Inactividad		Mujer Reincorp		Camb. Puesto Tra.	
CESIÓN Tipo		C.C.C		N.S.S	
Excedente S. Ind		Convenio Colec	60888888888888	Pérd. Beneficios	
Ind.Trab.Empresa		Reduccion. Jornada		CTP Inicial	0,
Beneficios		Sistema Especial		Coef.P.Sist.Esp.	
C.Red. Edad Jub				Fom.Empl. Agrario	<input type="checkbox"/>
Causa Base Adic					

C.N.Ocupación

Impresión Documento SI Tipo de impresión OnLine

Impresión I.D.C. SI Tipo de impresión OnLine

Ayuda Borrar Continuar

7900* C.N. OCUPACION INEXISTENTE O NO PERMITIDO

campo, deben ser modificadas mediante la funcionalidad **MODIFICACIÓN DE MOVIMIENTOS PREVIOS**, tanto en la modalidad online o de remesas, para evitar su rechazo en el momento de la consolidación.

Por otro lado la **TGSS** nos indica que aquellas tramitaciones realizadas **pueden ser modificadas** pues se ha habilitado una opción de **CAMBIO DE CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIÓN** (*Cambio de C.N. Ocupación*):

- A.** Con fecha real de **alta comprendida entre 02.01.2023 y 14.02.2023** que ya hubieran sido mecanizadas sin rellenar el nuevo campo podrán ser corregidas de forma que la Fecha de Cambio debe ser igual a la Fecha Real de Alta, **siendo considerada como una corrección del valor mostrado**. Estas correcciones podrán realizarse **hasta el 31.03.2023**.
- B.** Si la Fecha de Cambio es diferente a la Fecha situación (deberá ser siempre posterior) se considerará una modificación desde la fecha tecleada. Esta fecha **no podrá ser anterior a 02.01.2023**, **fecha de entrada en vigor del Real Decreto 504/2022**.
- C.** Para **trabajadores de alta con anterioridad al 02.01.2023**, se puede comunicar la información correspondiente al nuevo campo OCUPACIÓN de forma que independientemente de cuando se realizase la primera anotación, **la Fecha de Cambio deberá ser, en todo caso, 02.01.2023**.

Trámites Trabajadores
Altas Sucesivas y Bajas
Cambio de Grupo de Cotización
Modificación Eliminación de Mov. Previos
Cambio de Contrato(Tipo/Coeficiente)
Cambio de Ocupación de A.T.
Eliminación de Altas Consolidadas
Eliminación de Bajas Consolidadas
Modif. Datos Sistemas Especiales
Anotación de Jornadas
Modif. de la Fecha de Alta (REG. 0163)
Cambio de Categoría Profesional
Situaciones Adicionales de Afiliación
Cambio Coefic. Reductor Edad Jubilación
Trabajadores Subcontratados o Cedidos
Días trabajados en contratos a tiempo parcial y SEFH
Convenios Colectivos múltiples por trabajador
Corrección Modalidad o 5JR Semana Según Convenio
Suspensiones por Prestaciones de Corta Duración
Peculiaridades Adicionales Cuenta Ajena
Datos Integrados Bases Adicionales
Cambio de C. N. Ocupación

Para finalizar, señalar que esta nueva posibilidad de cambiar la ocupación asignada a los trabajadores, tendrá como **plazo** para su procesamiento, el mismo establecido con carácter general para las modificaciones / correcciones realizadas a través del Sistema RED, es decir, **a lo largo de todo el mes en el que se produce la variación y hasta la confirmación de la liquidación.**

Recuerde:

*No se podrán comunicar cambios con carácter **previo**.*

Digitalización de la contabilidad y de los reportes analíticos: Ya no es una oportunidad sino una necesidad.



La digitalización ha revolucionado muchos aspectos de la vida moderna, y la contabilidad no es una excepción. Hoy en día, **la mayoría de las empresas utilizan herramientas digitales para llevar sus libros contables y generar informes financieros.** Esta transformación ha tenido implicaciones significativas en la forma en que se lleva la contabilidad y se presentan los resultados financieros, con **mejoras en términos de eficiencia y rentabilidad**, especialmente para aquellos que han llegado a digitalizar y automatizar los procesos más rutinarios.

Sin embargo, hay que destacar que la digitalización de la contabilidad ya no es una oportunidad, sino una necesidad para las empresas que quieren mantenerse competitivas en un mercado en constante evolución, particularmente para aquellas con grandes costes de administración, como es el caso de las asesorías, gestorías y bufetes. **Aquellos que no adopten soluciones de contabilidad digitales corren el riesgo de quedarse atrás de sus competidores**, que ya han implementado estos cambios y están disfrutando de los beneficios.

Aunque ya llevábamos años anunciando las bondades de la digitalización, ha sido a partir del año pasado con el **bono Kit digital**, un programa de ayudas de hasta 12.000 euros destinado a la digitalización de las pymes y autónomos, donde muchos han terminado por dar el paso, ahondando más aún en la brecha con aquellos que no decidan aprovecharlo y continúen con sus procesos tradicionales.



Desde *SuperContable.com* **podemos ayudarle a sacar partido a este programa** con nuestra aplicación **SuperContable Pyme Business**, una solución integral desarrollada en la nube que ofrece bases de datos en materia contable, fiscal, mercantil, laboral, etc, y análisis económicos de su empresa para mejorar la toma de decisiones.

La digitalización permite a las empresas tener una visión clara y en tiempo real de sus finanzas, lo que les permite **tomar decisiones más informadas y actuar con mayor rapidez**. En definitiva, la digitalización de la contabilidad es una inversión en la rentabilidad y el futuro de cualquier empresa.

Una de las principales ventajas de la digitalización es la eficiencia que aporta. Las soluciones de software de contabilidad permiten la automatización de muchos procesos, reduciendo el tiempo y los costos asociados a la contabilidad. Además, la digitalización permite el acceso instantáneo a información financiera clave, lo que facilita la toma de decisiones.

Otra ventaja importante de la digitalización en la contabilidad es la **mejora en la precisión y la fiabilidad de los datos**. Los sistemas de software de contabilidad modernos están diseñados para detectar errores y garantizar la coherencia de los datos, lo que reduce los errores humanos y la posibilidad de fraudes contables.

Sin embargo, **la digitalización también ha creado nuevos desafíos**. La cantidad de datos financieros que las empresas generan y almacenan es cada vez mayor, lo que puede hacer que sea difícil manejarlos y analizarlos de manera efectiva. Por otro lado, **la seguridad de los datos** es una preocupación creciente, ya que la digitalización hace que los datos financieros sean más vulnerables a ataques cibernéticos y fugas de información.

La digitalización también ha cambiado la forma en que se presenta la información financiera. **Los reportes financieros son cada vez más interactivos y visuales**, con gráficos y visualizaciones de datos que facilitan la comprensión y el análisis de la información financiera. Además, las empresas pueden utilizar soluciones de software de Business Intelligence (BI) para analizar grandes volúmenes de datos y obtener una visión más completa de su rendimiento económico.



Desde *SuperContable.com* ponemos a su disposición el **programa de Análisis de Balances** que aportará información muy importante para la empresa, como es la **visualización de ratios** de ventas, solvencia,

*endeudamiento, rentabilidad, etc, así como **gráficos descriptivos** de la evolución de las partidas más importantes. Asimismo, desarrolla **informes personalizados** de valoración de empresas, análisis económico, patrimonial, etc, de gran utilidad de cara a cualquier operación societaria, para tomar decisiones de inversión y generar planes de viabilidad. Además, también le permite **confeccionar de forma rápida las cuentas anuales, incluida la memoria, y el Impuesto sobre Sociedades** para su presentación telemática.*

En resumen, **la digitalización ha cambiado radicalmente la forma en que se lleva la contabilidad en las empresas**. Ha mejorado la eficiencia, la precisión y la fiabilidad de los datos financieros, pero también ha creado nuevos desafíos en términos de gestión de datos y seguridad. Para adaptarse a estos cambios, **es importante desarrollar una estrategia clara de digitalización** y utilizar soluciones de software integrales que les permitan aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la digitalización.

Para ello, es recomendable que las empresas inviertan en la formación de su personal contable y financiero para que puedan adaptarse a las nuevas herramientas y tecnologías. En la cara opuesta, también es importante establecer políticas de seguridad de datos claras y robustas para garantizar la protección de la información.

Llegados a este punto **no cabe duda que la digitalización es una necesidad para las empresas** si quieren mejorar el acceso y la utilidad de los datos contables y no quieren distanciarse de la competencia que ya la está aplicando, pero también plantea nuevos desafíos que deben ser abordados de manera proactiva. **Aquellas empresas que se adapten con éxito a esta nueva realidad estarán mejor posicionadas para competir en el mercado y aprovechar las oportunidades que ofrece la economía digital.**

Conclusión:

La digitalización de la contabilidad proporciona una serie de beneficios que pueden mejorar la rentabilidad de su negocio. Desde la reducción de costes asociados a la gestión tradicional de la contabilidad, hasta el aumento de ingresos gracias a una mejor planificación financiera y la automatización de los procesos de gestión y cobro, la digitalización de la contabilidad puede tener un impacto significativo en la rentabilidad de cualquier empresa. Al adoptar soluciones de contabilidad digitales y automatizadas, mejorará la eficiencia y productividad de su empresas, reducirá errores y aumentará sus ingresos a largo plazo.

Los Tribunales insisten: Es tiempo de trabajo el tiempo de desplazamiento hasta y desde el domicilio del cliente.



Desde **SuperContable** hemos tratado en varias ocasiones, y desde distintos puntos de vista, un aspecto trascendental de las relaciones laborales: el **tiempo de trabajo**.

Nos hemos ocupado del **registro de la jornada**, del **control de la jornada en teletrabajo**, de la **adaptación de la jornada por conciliación familiar**, de la **posibilidad de obligar a los empleados a realizar guardias**, y también de **cuándo se consideran los tiempos de presencia como trabajo efectivo y remunerado**.

Pero una cuestión polémica en relación con el tiempo de trabajo es la de ***si debe considerarse como tal el tiempo que utiliza el trabajador para ir desde su domicilio al domicilio del cliente***, cuando inicia su labor directamente allí, sin pasar por el centro de trabajo.

Como ya tratamos en un [comentario anterior](#), desde hace un tiempo existe una tendencia en las empresas que prestan sus servicios directamente en el domicilio del cliente, que consiste en ***establecer el inicio de la jornada laboral del trabajador cuando éste llega al domicilio del primer cliente***; y el final de dicha jornada laboral cuando el empleado abandona el domicilio del último cliente.

Esta práctica, muy habitual en empresas de ayuda a domicilio o atención a personas, y también en las de instalación de servicios o suministros (alarmas, ascensores,...), implica, en definitiva, que ***el tiempo que el trabajador emplea en ir de su domicilio hasta el del primer cliente***, y el tiempo que emplea en ir desde el último cliente a su propio domicilio, ***NO se considera tiempo de trabajo*** y, por tanto, no se retribuye ni cotiza.

Tanto es así que muchas empresas establecen directrices o indicaciones a los empleados para que fijen el inicio de su jornada laboral cuando lleguen al domicilio del cliente.

El Tribunal Supremo ya limitó esta tendencia en varias resoluciones como la ***Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 9 de Junio de 2021***, la de ***7 de Julio de 2020*** o la de ***19 de Noviembre de 2019***, entre otras.

Ahora la Audiencia Nacional, en [Sentencia de la Sala Social 5/2023](#), de 23 de Enero, relativa a un conflicto colectivo de una empresa de instalación y mantenimiento de ascensores, vuelve a tratar la cuestión ***y reitera la doctrina del Tribunal Supremo*** al respecto.

El caso es el siguiente:

*En la empresa en cuestión, dedicada a la instalación y mantenimiento de ascensores, los trabajadores se desplazan con el vehículo de la empresa, con ropa de trabajo y herramientas para realizar el trabajo, por lo que, según la representación sindical, el tiempo invertido en el desplazamiento al ir al domicilio del cliente y al terminar su jornada hasta su domicilio, **debe considerarse tiempo de trabajo.***

La empresa se opone a la demanda señalando que rige sus relaciones laborales por un total de 50 convenios colectivos provinciales, cada uno diferente en la regulación y que, en cualquier caso, el tiempo de retorno al domicilio del trabajador no puede considerarse tiempo de trabajo, pues los trabajadores ya no se encuentran a disposición de la empresa, pudiendo disponer de su tiempo.



En definitiva, la empresa considera que el inicio de la jornada da comienzo cuando los trabajadores llegan al domicilio del primer cliente, particular, industrial o comercial en el que han de realizar sus funciones y termina una vez que abandonan el domicilio del último cliente en el que hayan prestado servicios.

No se discute que en los desplazamientos los trabajadores llevan puesto el uniforme de la empresa, portan las herramientas que necesitan para desempeñar su trabajo y se desplazan en el vehículo de la empleadora o su vehículo particular, si así se ha autorizado por la empresa.

Planteado el caso, la Audiencia Nacional señala que la cuestión jurídica a decidir es ***si se considera tiempo de trabajo y ha de remunerarse como tal, el tiempo en el que los trabajadores se trasladan desde su domicilio al del primer cliente asignado para prestar servicios en su jornada laboral y el tiempo que invierten en volver a su domicilio particular desde el domicilio del último cliente en el que hayan prestado servicios***, con derecho a su consiguiente retribución.

Cuestión similar a la ahora examinada, atinente al concepto **"tiempo de trabajo"**, ha sido resuelta por esta Sala en la **Sentencia de 22-11-2022, conflicto colectivo nº 273/2022**, al amparo de la doctrina emanada del TJUE.

Previamente, el Tribunal Supremo también había abordado otros asuntos atinentes al **"tiempo de trabajo"**, con base en la jurisprudencia europea, considerando como tiempo de trabajo el de desplazamiento del trabajador desde el domicilio hasta el de los clientes, al ser dicho desplazamiento ***parte esencial de la actividad empresarial***, sin el que no podría desempeñarse esta última.

Por ello, la Sala aplica la jurisprudencia del Tribunal Supremo, señalando que se entenderá por tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, y ***que estos desplazamientos son el instrumento necesario para ejecutar prestaciones técnicas por parte de los trabajadores en los centros o domicilios de estos clientes***.

Y añade la Sentencia:

Además, los servicios se prestan no en un centro de trabajo fijo sino en los distintos domicilios designados por la empresa a los que de ningún modo puede acudir si el trabajador no se sirve de un tiempo de desplazamiento previo en el que ya se encuentra

a disposición de la empresa, no existiendo duda alguna que pueda refutar tal conclusión.



Y en cuanto a **los tiempos de desplazamiento entre el domicilio del último cliente asignado y el domicilio particular del trabajador**, la Audiencia Nacional recuerda que el TJUE entiende que en el tiempo empleado en los desplazamientos para ir desde el domicilio del trabajador al del cliente **y retornar a aquél desde el domicilio del último cliente** para el que presta servicios, el trabajador permanece **"en el trabajo"**, pudiendo la empresa, eso sí, instaurar métodos de control de los trayectos y tiempos empleados para realizar los mismos a efectos de evitar situaciones abusivas, o incluso permitir anticipar el retorno del trabajador a su domicilio para que el mismo coincida con la hora de finalización de la jornada, estipulando libremente la cuantía y la forma de abono de dichos periodos, así como el exceso que pudiera producirse, caso de concurrir circunstancias imprevistas que demorasen el retorno al domicilio particular.

En definitiva, **RECUERDE** que los tiempos empleados para acudir desde su domicilio al del primer cliente para el que deban prestar servicios, así como el de retorno desde el domicilio del último cliente hasta el particular del trabajador **deben ser computados como tiempo de trabajo**, con el derecho de los trabajadores a percibir las remuneraciones que les correspondan.



¿Cómo se contabiliza el IVA deducible eliminado en una inspección?

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 20/02/2023



En un comentario anterior ya indicábamos el **registro contable de las actas de inspección y demás liquidaciones practicadas por la Administración tributaria**. En esta entrada queremos ampliar la información facilitada para aquellos casos en los que **la inspección afecta al Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)**.

Nos referimos en concreto al caso, bastante frecuente, de un sujeto obligado a presentar el modelo 303 que como en cada periodo incluye un IVA devengado y un IVA deducible atendiendo a la información anotada en los libros registros de facturas emitidas y recibidas, con su correspondiente resultado (a ingresar, a devolver o a compensar). Sin embargo, con motivo de una inspección, **parte del IVA soportado incluido en una liquidación anterior es objeto de eliminación** debido a la falta de anotación de determinada información sobre algunas de las operaciones indicadas en el libro registro de facturas recibidas, por lo que debe procederse a su regularización y al pago del ingreso no realizado en su momento y de la **sanción correspondiente**.

*Ante esta situación, en primer lugar debe conocerse que **ese IVA soportado que no puede ser deducido en la anterior liquidación** pues a fecha de su presentación el libro registro de facturas recibidas no incorpora todos los datos requeridos para su correcta anotación y consiguiente*



deducción **sí puede ser objeto de deducción en las liquidaciones siguientes siempre que se subsane el error y no hayan transcurrido cuatro años desde la fecha de devengo de la operación.**

En cuanto a su registro contable, debemos tener en cuenta varias alternativas, a saber:

La liquidación regularizada salía a devolver/compensar y se queda a devolver/compensar un importe inferior:

En este caso la liquidación del IVA del periodo regularizado arrojó el siguiente asiento:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(477) Hacienda Pública, IVA repercutido	XXX	
(4700) Hacienda Pública, deudora por IVA	XXX	
a (472) Hacienda Pública, IVA soportado		XXX

De esta forma se dio de baja el IVA repercutido y soportado que se había ido registrando durante el periodo y se dejó constancia del importe a compensar (o de la solicitud de devolución) en la cuenta 4700.

Tras la regularización, **procederemos a disminuir el importe a compensar y volvemos a dar de alta el IVA soportado que no nos han dejado deducir** en la liquidación inspeccionada:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(472) Hacienda Pública, IVA soportado	XXX	
a (4700) Hacienda Pública, deudora por IVA		XXX

Si el IVA ya ha sido objeto de compensación en otra liquidación o ya habían hecho efectiva la solicitud de devolución, en su lugar tendremos que dar de alta el importe a ingresar por la regularización:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(472) Hacienda Pública, IVA soportado	XXX	
a (4750) Hacienda Pública, acreedora por IVA		XXX

La liquidación regularizada salía a devolver/compensar y se queda a ingresar:

Al igual que en el caso anterior, la liquidación del IVA del periodo regularizado arrojó el siguiente asiento:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(477) Hacienda Pública, IVA repercutido	XXX	
(4700) Hacienda Pública, deudora por IVA	XXX	
a (472) Hacienda Pública, IVA soportado		XXX

Pero ahora, la regularización ha sido tal que la solicitud de devolución se ha convertido en un resultado a ingresar, por lo que **tenemos que anular por completo el importe a devolver/compensar e incluir el importe a ingresar por la diferencia con el IVA soportado que incluiremos en futuras liquidaciones** una vez subsanados los errores formales:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(472) Hacienda Pública, IVA soportado	XXX	
a (4700) Hacienda Pública, deudora por IVA		XXX
a (4750) Hacienda Pública, acreedora por IVA		XXX

La liquidación regularizada salía a ingresar y se queda a ingresar un importe mayor

En su momento debimos hacer el siguiente asiento por la liquidación del IVA (o parecido):

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(477) Hacienda Pública, IVA repercutido	XXX	
a (472) Hacienda Pública, IVA soportado		XXX
a (4750) Hacienda Pública, acreedora por IVA		XXX

Con la regularización, **procedemos a aumentar el importe a ingresar y volvemos a dar de alta el IVA soportado que no nos han dejado deducir** en la liquidación anterior:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(472) Hacienda Pública, IVA soportado	XXX	
a (4750) Hacienda Pública, acreedora por IVA		XXX

Evidentemente, cuando procedamos al pago de la deuda tributaria daremos de baja la cuenta 4750 con abono de la cuenta de tesorería utilizada:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
(4750) Hacienda Pública, acreedora por IVA	XXX	
a (572) Bancos c/c		XXX

Recuerde que...

*Si el IVA soportado fuera eliminado definitivamente sin que existiera la posibilidad de incluirlo como IVA deducible en futuras autoliquidaciones ([modelo 303](#)), no volveremos a dar de alta la cuenta 472, sino que **utilizaríamos la cuenta de gasto que dio lugar al IVA soportado no deducible**, o en su defecto, la cuenta 634. Ajustes negativos en la imposición indirecta.*

¿Puede la TGSS embargar los cobros que realizo por mi TPV?.



Pues **SI** y sobre todo desde la publicación, el pasado **17 de febrero de 2023**, de la [Resolución de 7 de febrero de 2023](#), de la Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS-, que establece un procedimiento de colaboración con las entidades financieras en la gestión de obtención de información y práctica del embargo por medios telemáticos de los pagos efectuados a través de Terminales de Punto de Venta -TPV- a deudores de la misma, para aprovechar (por la TGSS) que el uso de este medio de pago se ha extendido notablemente.

Hasta la fecha, este tipo de embargos **se había venido practicando de forma individualizada** mediante la emisión diaria por parte de la TGSS de las correspondientes diligencias

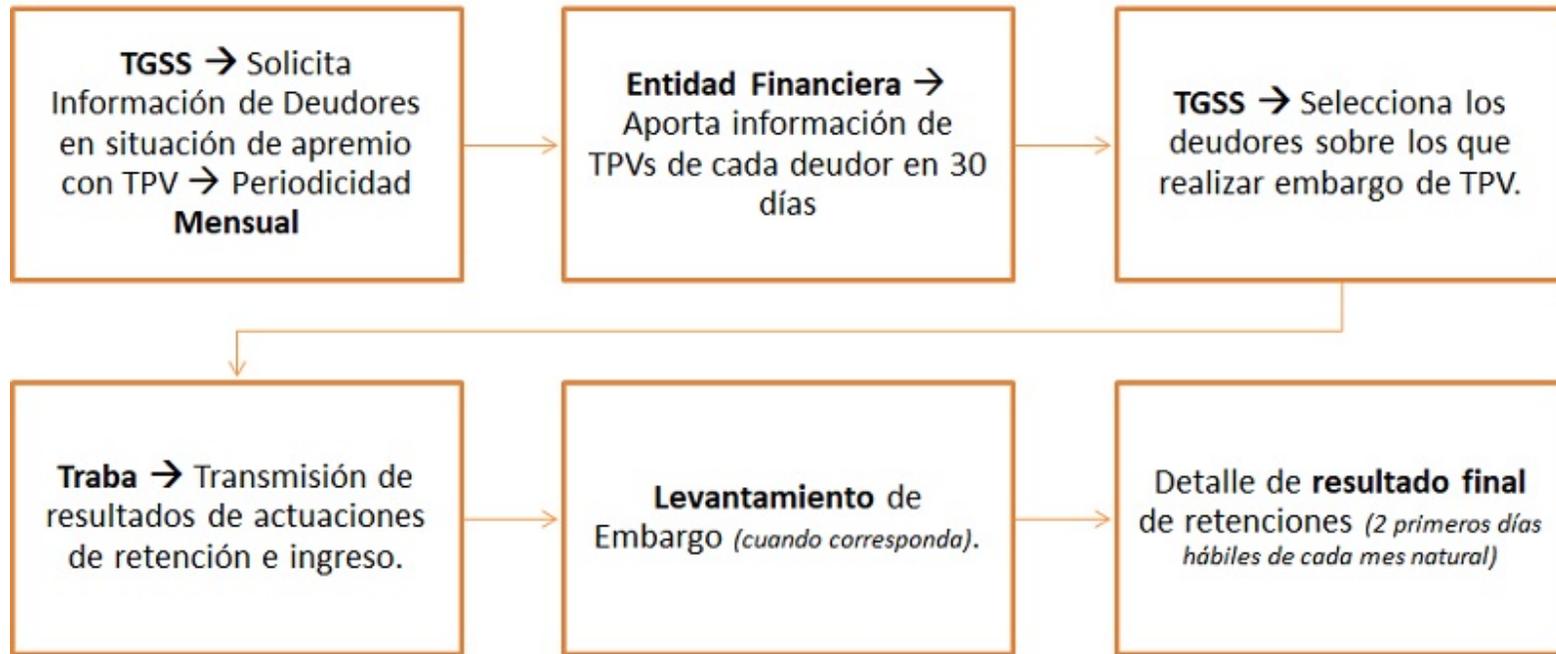
Recuerde que:

de embargo a cada una de las entidades financieras que, según la propia **Resolución**, "supone un considerable esfuerzo de gestión tanto para las distintas entidades financieras como para la Tesorería General de la Seguridad Social".

Se utilizará frente a deudores con **deudas superiores a 3 euros**, que reciben pagos a través de las entidades financieras por tener contratadas con ellas **TPV**.

Con el **nuevo procedimiento administrativo de embargo por medios telemáticos**:

- Se fomenta la colaboración de la **TGSS** con las entidades financieras en la **obtención de información y práctica por medios telemáticos del embargo** de los pagos efectuados a través de los **TPV**.
- Se necesita la **adhesión voluntaria de las entidades colaboradoras** que deseen participar.
A este respecto se especifica **de no solicitar la adhesión, en ningún caso podrán contemplarse las dificultades operativas** que hayan podido motivarse por el número de actuaciones solicitadas por la TGSS **como causa de exoneración de las responsabilidades** en que haya podido incurrir la entidad financiera por el incumplimiento de las obligaciones que, en orden al suministro de información y práctica de embargos sobre los pagos efectuados a través de TPV, imponen las normas legales y reglamentarias aplicable.
- Se desarrollan las siguientes **fases**:



Señalar que, según establece la citada **Resolución**, **las diligencias de embargo** de los pagos efectuados a través de TPV a los deudores de la Seguridad Social **enviadas** por los órganos de recaudación de la TGSS **con anterioridad a la fecha de adhesión** de una entidad financiera al procedimiento de embargo por medios telemáticos **conservarán su vigencia y, por consiguiente, guardarán su prioridad** en caso de concurrencia de embargos con otros Organismos o Entidades. No obstante, se efectuará un proceso de migración de las diligencias de embargo de los pagos efectuados a través de TPV que se encuentren vigentes en la fecha de adhesión de la entidad financiera al nuevo procedimiento telemático aquí detallado.

Así, cualquier persona que pudiera tener deudas pendientes con la TGSS y además utilice los TPV como medios de cobro a sus clientes, deberá saber que **las gestiones y procesos para poder embargar las cantidades obtenidas a través de estos**

terminales ahora serán mucho más ágiles y efectivas si la entidad financiera con la que trabajan se adhiere a este nuevo procedimiento telemático de embargo.



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

