

Boletín semanal

Boletín nº36 26/09/2023

NOTICIAS

Economistas y asesores fiscales denuncian el caos judicial, fiscal y autonómico creado por el "impuestazo" a los ricos.

Recuerdan que ningún país de Europa tiene impuesto al Patrimonio y piden al Gobierno su supresión para acabar con la guerra fiscal entre ...

La Justicia avala que las empresas vigilen los whatsapp de los empleados.

El TSJM extiende a esta aplicación la doctrina del Supremo sobre el e-mail

Los jubilados podrían beneficiarse de hasta 4.000 euros por un error de Hacienda.

antena3.com 26/09/2023

Los ricos tienen tres meses para reclamar a Hacienda por los ingresos indebidos del nuevo impuesto.

cincodias.elpais.com 26/09/2023

Los asesores fiscales denuncian que las pymes tienen que afrontar el tributo a los envases de plástico sin saber como gestionarlo

eleconomista.es 26/09/2023

Los gestores administrativos denuncian un mercado ilegal de citas previas ante el colapso de la Administración.

eleconomista.es 22/09/2023

FORMACIÓN

COMENTARIOS

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

Incompatibilidad de la desconexión digital si los trabajadores reciben un plus por disponibilidad

STSJ de Madrid de 17 de julio. El Tribunal entiende que con el cobro del complemento se entienden retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como la mayor dedicación y jornada de trabajo

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Forma de acreditar que los envases de plástico fabricados son reutilizables a efectos aplicar o no el Impuesto que grava los no reutilizables.

Consulta DGT V1713-23. Empresa que fabrica envases de plástico destinados al sector alimentario. Cómo acreditar que los envases de plástico...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

Tratamiento contable de Inmovilizados para realizar pruebas y promociones con clientes

Cuál debe ser el tratamiento contable que debe darse a esos inmovilizados adquiridos con la finalidad de ser promocionados entre clientes...

ARTÍCULOS

¿Por qué es importante cerrar el año contable cuanto antes y qué se necesita para lograrlo?

Describimos por qué hay que cerrar el año contable temprano de forma correcta y te presentamos los beneficios que aporta.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Cómo debo actuar si un empleado no acude a trabajar?

Analizamos, conforme a la más reciente jurisprudencia, se se trata de una dimisión del empleado o de una conducta susceptible de despido disciplinario por inasistencia.

FORMULARIOS

Carta de advertencia a un trabajador por faltas habituales e injustificadas de asistencia

Modelo de carta de advertencia a un trabajador por faltas habituales e injustificadas de asistencia

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



Todo lo que necesitas
en un mismo sitio
POR MENOS DINERO

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo...
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO
1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el **Asesor y el Contable** por sólo **25€ + IVA**

MÁS INFORMACIÓN

SuperContable.com

Boletín nº36 26/09/2023

Forma de acreditar que los envases de plástico fabricados son reutilizables a efectos aplicar o no el Impuesto que grava los no reutilizables.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante es una empresa que fabrica, a partir de grana de polietileno, envases de plástico que están destinados, fundamentalmente, al sector alimentario.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Cómo acreditar que los envases de plástico que fabrica son reutilizables a efectos del Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables.

CONTESTACION-COMPLETA:

La Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular (BOE del 9 de abril), en adelante la Ley, en el Capítulo I del Título VII, recoge la regulación del Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables, en adelante, el Impuesto. De acuerdo con el artículo 67.1 de dicha Ley se trata de *“...un tributo de naturaleza indirecta que recae sobre la utilización, en el territorio de aplicación del impuesto, de envases no reutilizables que contengan plástico, tanto si se presentan vacíos, como si se presentan conteniendo, protegiendo, manipulando, distribuyendo y presentando mercancías”*.

El artículo 68 de la Ley señala el ámbito objetivo del Impuesto:

“1. Se incluyen en el ámbito objetivo de este impuesto:

a) Los envases no reutilizables que contengan plástico.

A estos efectos tienen la consideración de envases todos los artículos diseñados para contener, proteger, manipular, distribuir y presentar mercancías, incluyéndose dentro de estos tanto los definidos en el artículo 2.m) de esta ley, como cualesquiera otros que, no encontrando encaje en dicha definición, estén destinados a cumplir las mismas funciones y que puedan ser objeto de utilización en los mismos términos, salvo que dichos artículos formen parte integrante de un producto y sean necesarios para contener, sustentar o preservar dicho producto durante toda su vida útil y todos sus elementos estén destinados a ser usados, consumidos o eliminados conjuntamente.

Se considera que los envases son no reutilizables cuando no han sido concebidos, diseñados y comercializados para realizar múltiples circuitos o rotaciones a lo largo de su ciclo de vida, o para ser rellenados o reutilizados con el mismo fin para el que fueron diseñados.

b) Los productos plásticos semielaborados destinados a la obtención de los envases a los que hace referencia la letra a), tales como las preformas o las láminas de termoplástico.

c) Los productos que contengan plástico destinados a permitir el cierre, la comercialización o la presentación de envases no reutilizables.

2. A los efectos del apartado anterior, tiene la consideración de plástico el material definido en el artículo 2.u) de esta ley

(...).”

El artículo 2 en la letra f) del Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases (BOE de 28/12/2022), contiene la definición de envase:

“f) Envase: todo producto fabricado con materiales de cualquier naturaleza y que se utilice para contener, proteger, manipular, distribuir y presentar mercancías, desde materias primas hasta artículos acabados, en cualquier fase de la cadena de fabricación, distribución y consumo. Se considerarán también envases todos los artículos desechables utilizados con este mismo fin.

Dentro de este concepto se incluyen los envases de venta o primarios, los envases colectivos o secundarios y los envases de transporte o terciarios.”

(...).”

En vista de lo anterior, y según las manifestaciones del consultante, los productos a los que se refiere, tienen la consideración de envases de plástico cuya función principal es la contención, protección, manipulación, distribución y

presentación de las mercancías.

Por otro lado, tendrán la condición de reutilizables cuando hayan sido concebidos, diseñados y comercializados para realizar múltiples circuitos o rotaciones a lo largo de su ciclo de vida, o para ser rellenos o reutilizados con el mismo fin para el que fueron diseñados. En virtud de esto, los contribuyentes del impuesto podrán acreditar dicha condición con cualquier medio de prueba admisible en derecho, incluido la posibilidad de presentar un «certificado UNE-EN 13429:2005 Envases y Embalaje. Reutilización», emitido por una entidad acreditada para ello.

Respecto de los medios de prueba cabe recordar que en el ordenamiento jurídico español rige el principio general de valoración libre y conjunta de todas las pruebas aportadas, quedando descartado como principio general el sistema de prueba legal o tasada.

Así, respecto de los medios de prueba posibles que pueda utilizar el obligado tributario, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en materia de prueba en la sección 2ª del capítulo II del título III de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

En particular, habrá que estar a lo señalado en su artículo 106.1, el cual establece que “en los procedimientos tributarios serán de aplicación las normas que sobre medios y valoración de prueba se contienen en el Código Civil y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, salvo que la ley establezca otra cosa” y en el artículo 105.1, que en relación con la carga de la prueba establece que “en los procedimientos de aplicación de los tributos quien haga valer su derecho deberá probar los hechos constitutivos del mismo.”.

En consecuencia, en la medida en que acredite que los envases son reutilizables, por cualquier medio de prueba válido en derecho, no estará sujeta al Impuesto la fabricación de dichos envases y la consultante no tendrá la consideración de contribuyente del Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables.

No obstante, en la medida en que los envases de plástico, objeto de consulta, no sean reutilizables o no se acredite dicha condición con cualquier medio de prueba admisible en derecho, la fabricación de dichos envases, estará sujeta al impuesto conforme señala el apartado 1 del artículo 72 de la Ley:

“1. Están sujetas al impuesto la fabricación, la importación o la adquisición intracomunitaria de los productos que forman parte del ámbito objetivo del impuesto.

(...).”

En estos casos, la consultante tendrá la consideración de contribuyente en virtud de lo establecido en el artículo 76 de la Ley:

“En los supuestos comprendidos en el artículo 72.1, son contribuyentes del impuesto las personas físicas o jurídicas y entidades a las que se refiere el apartado 4 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que realicen la fabricación, importación o adquisición intracomunitaria de los productos que forman parte del ámbito objetivo del impuesto.

(...).”

En consecuencia, al ostentar la condición de contribuyente deberá cumplir las obligaciones formales reguladas en el artículo 82 de la Ley y en la Orden HFP/1314/2022, de 28 de diciembre, por la que se aprueban el modelo 592 "Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables. Autoliquidación" y el modelo A22 "Impuesto especial sobre los envases de plástico no reutilizables. Solicitud de devolución", se determinan la forma y procedimiento para su presentación, y se regulan la inscripción en el Registro territorial, la llevanza de la contabilidad y la presentación del libro registro de existencias.

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.

Forma de tributar en IRPF por la venta de la cartera de clientes y su imputación temporal.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante, corredor de seguros jubilado, va a transmitir su cartera de clientes a una correduría de seguros. La transmisión se va a realizar en 2023, si bien su precio será satisfecho en tres pagos, en 2024, 2025 y 2026.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tributación en el IRPF de la venta de la cartera de clientes e imputación temporal.

CONTESTACION-COMPLETA:

La cartera de clientes vinculada a la actividad de corredor de seguros que desarrollaba el consultante se constituye en un elemento patrimonial afecto a aquella, conforme con lo dispuesto en el artículo 29.1 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).

Esta naturaleza de elemento patrimonial afecto comporta, en cuanto al carácter de **la operación de venta de la cartera**, que la misma **generará una ganancia o pérdida patrimonial**, lo que nos lleva al artículo 28.2 de la misma ley, donde se establece lo siguiente:

"Para la determinación del rendimiento neto de las actividades económicas no se incluirán las ganancias o pérdidas patrimoniales derivadas de los elementos patrimoniales afectos a las mismas, que se cuantificarán conforme a lo previsto en la sección 4ª del presente capítulo".

*Por tanto, en el presente caso, **la ganancia patrimonial** que se obtenga por la venta de la cartera de clientes **se determinará** según lo dispuesto en el artículo 34.1, a) de la Ley 35/2006, esto es: **por diferencia entre los valores de adquisición** (valor que en este caso será cero, salvo que la cartera se hubiera adquirido previamente a un tercero) **y transmisión**.*

A la imputación temporal de las pérdidas y ganancias patrimoniales se refiere el artículo 14.1 c) de la Ley del Impuesto estableciendo que "se imputarán al período impositivo en que tenga lugar la alteración patrimonial", alteración que en este supuesto cabe entenderla producida en el período impositivo en que se produce la transmisión de la cartera de clientes: 2023, según lo indicado en el escrito de consulta.

Ahora bien, dicho lo anterior, y al establecerse el cobro en varios años (tres pagos en 2024, 2025 y 2026), no puede dejar de mencionarse la regla especial de imputación que se recoge en la letra d) del apartado 2 del mismo artículo 14, donde se dispone lo siguiente:

“En el caso de operaciones a plazos o con precio aplazado, el contribuyente podrá optar por imputar proporcionalmente las rentas obtenidas en tales operaciones, a medida que se hagan exigibles los cobros correspondientes. Se considerarán operaciones a plazos o con precio aplazado aquéllas cuyo precio se perciba, total o parcialmente, mediante pagos sucesivos, siempre que el período transcurrido entre la entrega o la puesta a disposición y el vencimiento del último plazo sea superior al año.

(...).”

Conforme con esta regulación legal, el consultante podrá optar por la aplicación de esta regla especial de imputación temporal al ser superior al año el plazo comprendido entre la operación de venta de la cartera de clientes y el vencimiento del último plazo.

Por último, dicha ganancia patrimonial no estará sujeta a retención por parte de su pagador al no encontrarse entre las rentas sometidas a retención en el IRPF.

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.

Tratamiento contable de Inmovilizados para realizar pruebas y promociones con clientes



El presente comentario pretende mostrar de una forma sencilla y directa cuál debe ser el tratamiento contable que debe darse a esos **inmovilizados** (materiales normalmente) **adquiridos, o fabricados por las propias empresas, con la finalidad de ser promocionados entre clientes**; en general, les **son cedidos para que los prueben y utilicen durante un tiempo**, y en caso de estar interesados los compran, bien estos mismos productos utilizados bien otros destinados exclusivamente a su venta como nuevos sin haber sido utilizados. Para ello nos

apoyaremos en la **consulta nº 2 del BOICAC nº 134 de Junio de 2023**, publicada el 18 de julio, por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas **-ICAC-**.

Para el **registro contable inicial** de este tipo de bienes **como inmovilizados** de la empresa, habremos de comprobar que de acuerdo con los apartados 4º y 5º del Marco Conceptual de la Contabilidad del Plan General de Contabilidad **-PGC-**, cumplen con las condiciones para ser considerados como tal, es decir:

(...) Bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa, resultantes de sucesos pasados, de los que se espera que la empresa obtenga beneficios o rendimientos económicos en el futuro. (...) deben reconocerse en el balance cuando sea probable la

obtención a partir de los mismos de beneficios o rendimientos económicos para la empresa en el futuro, y siempre que se puedan valorar con fiabilidad (...).

En este sentido, si el bien objeto de promoción y prueba es adquirido a terceros, tendríamos un registro contable similar a:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
Inmovilizado Material (21-)	XXX,XX	
Hacienda Pública, IVA soportado (472)	XXX,XX	
a Proveedores C/P de Inmovilizado (523)		XXX,XX

Lógicamente, dependerá de la naturaleza del activo adquirido la personalización de la cuenta a utilizar: (213) *Maquinaria*, (217) *Equipos informáticos*, (218) *Elementos de Transporte*, etc.

Una vez fijado el registro inicial como inmovilizado, no es menos cierto que en la práctica real, dependiendo de los objetivos y política comercial de la empresa en cuestión, la **finalidad de los bienes adquiridos** pueda variar buscando, bien que estos siempre se mantengan vinculados a la empresa de manera permanente para ser utilizados como elementos de prueba y promoción, bien sean finalmente vendidos en condiciones ventajosas a los clientes que los han probado y "*testeados*".



Permanecen como elementos de prueba y promoción.

En estas situaciones el registro contable inicialmente presentado no requeriría modificación alguna y la empresa en cuestión deberá amortizar los elementos de inmovilizado en función de la vida útil que se estima pueden ser utilizados para promocionar y ser elementos de prueba de su actividad, de acuerdo a:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
Amortización Inmovilizado Material (681-)	XXX,XX	
a Amortización Acumulada del Inmovilizado Material (281-)		XXX,XX

Son vendidos a clientes.

Esta circunstancia, bastante habitual en determinados sectores de actividad e incluso aplicada habitualmente por muchas compañías de distribución (por ejemplo Amazon), es justificada por el **ICAC**, en el apartado 2.4 de la Norma Cuarta de la **Resolución de 1 de marzo de 2013, del ICAC** por la que se dictan normas de registro y valoración del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, diciendo que cuando una entidad ceda en uso elementos del inmovilizado material (distintos de los inmuebles) en régimen de arrendamiento operativo, para su posterior enajenación en el curso ordinario de sus operaciones:

i/c/a/c/ (...) **reclasificará estos elementos patrimoniales a las existencias** en la fecha en que se acuerde el cambio de destino, y, en consecuencia, el ingreso derivado de la baja se presentará formando parte del importe neto de la cifra anual de negocios. (...)

En esta misma **"línea argumental"** ya se había posicionado el **ICAC** en su **consulta n° 2 del BOICAC n° 100 de Junio de 2014**, cuando analizó el tratamiento contable que habría de darse a la cesión gratuita de instrumentos de análisis clínico a cambio de la compra de reactivos.

De esta forma, el registro contable respondería a una **"reclasificación"** de los bienes:

Registro Contable - Libro Diario	Debe	Haber
Mercaderías (300)	XXX,XX	
a Inmovilizado Material (21-)		XXX,XX

Como observamos del asiento contable presentado, el inmovilizado (bienes adquiridos) debe ser dado de baja en nuestra contabilidad y habrá de hacerse *por el valor por el que estaba registrado* (la cuenta debe quedar con saldo cero); si existiesen amortizaciones, deterioros, u otras cuentas asociadas al mismo también habrían de ser eliminadas o trasladadas a otras cuentas para determinar perfectamente el valor que deben tener en los libros contables esas mercancías destinadas a la venta y que muestren la imagen fiel del patrimonio empresarial.

Recuerde que:

Debe facilitar esta información en la memoria para que las cuentas anuales reflejen la *imagen fiel* del patrimonio de la empresa.



¡Atención! si sus trabajadores cobran un plus de disponibilidad no tendrán derecho a la desconexión digital.



Desde que se regulara por primera vez en España el **derecho a la desconexión digital** en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, cristalizado también en el **artículo 20 bis** del Estatuto de los Trabajadores, desde **SuperContable** hemos tratado aspectos como **su aplicación si el trabajador está de vacaciones, si incluir a empleados en un grupo de WhatsApp vulnera este derecho** o la aplicación de la **desconexión digital en el teletrabajo**.

Pero, aunque la norma aplicable a la generalidad de trabajadores sea la de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto al descanso, los permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar fuera del centro, **existen excepciones** relativas a los tiempos fuera del centro como la que vamos a ver a continuación

Plus de disponibilidad y desconexión digital:

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha resuelto esta problemática, en una importante **sentencia 453/2023, de 17 de julio**, que confirma el fallo del Juzgado de lo Social nº 5 de Madrid, que ya **desestimó** en primera instancia la pretensión de los representantes de los trabajadores de que estos pudieran **desconectar plenamente en sus tiempos de descanso cuando percibieran un plus de disponibilidad**.

En concreto, la parte demandante reclamaba que a estos empleados les fuera de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo de la Industria de Producción Audiovisual que rige en la empresa, en relación con:

- **La jornada fijada con una antelación mínima de 12 horas**, salvo en caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, con respecto al momento en el que los trabajadores sean citados, estando obligada la empresa a cesar en su práctica habitual de comunicar cambios en los inicios de la jornada diaria sin respetar las doce horas
- **El derecho de estos trabajadores respeto a la desconexión digital**, declarando la obligación empresarial de respetar sus tiempos de descanso en los cuales se mantendrán inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, sin que puedan recibir mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales.



El conflicto surge a raíz de que **no se respetara el límite de 12 horas mencionado con anterioridad sin que la empresa hubiera aducido circunstancias excepcionales o fuerza mayor** que permitieran la comunicación sin guardar las doce horas requeridas; hecho que se repitió a lo largo de 6 meses en 59 llamamientos de un total 6.627.

Todos los empleados afectados por el conflicto colectivo se encontraban percibiendo este **plus de disponibilidad que les suponía una retribución adicional de un 25%**, lo que, a juicio de la Sala la empresa está facultada a:

*... poder llamar a los trabajadores para llevar a cabo cambios de jornada las doce horas previas a tener que realizar un servicio esto implica que en ocasiones tendrá que hacerlo en los tiempos de descanso y si el trabajador cobra disponibilidad deberá estar disponible. **Cuestión diferente es que el trabajador opte por la no disponibilidad.***

Aunque la empresa no justifique que las llamadas durante el tiempo respondan a excepciones habilitadas por convenio, **con el cobro del complemento se entienden retribuidos tanto el hecho en sí de la disponibilidad como la mayor dedicación y jornada de trabajo.**

Es de destacar que existía un informe de la Inspección de Trabajo respecto al cumplimiento de los dos artículos del convenio colectivo que la parte demandante considera infringidos:

- Con respecto a las llamadas sin respetar el mínimo de 12 horas de antelación, la ITSS señaló que no podía producirse de forma habitual y en esta ocasión **la empresa no incumple esta premisa**, puesto que, conforme a la sentencia, en periodo de 6 meses se produjeron 59 llamamientos excepcionales de un total de 6.627.

- Con respecto a la desconexión digital: **si los trabajadores firmarán la supresión del consentimiento (la aceptación del plus de disponibilidad)**, solo se permitiría utilizar los teléfonos móviles puestos a disposición por la empresa y los correos corporativos nunca los dispositivos particulares o privados



Todo ello nos permite **concluir** que **si los trabajadores firman un consentimiento para que se les aplique y se les retribuya por ello un plus de disponibilidad, NO tendrán derecho a la desconexión digital**, puesto que la aceptación de esta disponibilidad implica una mayor dedicación que puede, al menos ocasionalmente, extenderse más allá del centro y de horario estrictamente laboral.

¿En qué consiste el nuevo régimen de franquicia del IVA para autónomos y pequeñas empresas?

Seguramente haya leído o escuchado que Hacienda está preparando un **régimen especial que evite declarar el IVA a autónomos y microempresas** que ganen **menos de 85.000 euros anuales**. Y claro, las consultas no se han hecho esperar: ¿es verdad?, ¿así de simple?, ¿cuál es la trampa? No es de extrañar tanta duda, dadas las pocas facilidades que pone la Administración cuando se trata de reducir la carga fiscal. En las siguientes líneas intentaremos esclarecer las notas características de este régimen del IVA y las posibilidades que se pueden dar en su aprobación definitiva.



Lo primero es aclarar que no se trata de una concesión de la Administración tributaria española, sino una premisa de instancias europeas. El régimen de franquicia del IVA está en las normativa armonizada de este impuesto desde sus inicios, allá por 1977, y muchos países lo adoptaron entonces o conforme se fueron adheriendo a la Unión Europea, pero **España lo ha evitado hasta que no le ha quedado más remedio.**

Su adopción se debe en concreto a la *Directiva (UE) 2020/285 del Consejo de 18 de febrero de 2020 por la que se modifica la Directiva 2006/112/CE, relativa al sistema común del impuesto sobre el valor añadido, en lo que respecta al régimen especial de las pequeñas empresas, y el Reglamento (UE) nº 904/2010, en lo que respecta a la cooperación administrativa y al intercambio de información a efectos de vigilancia de la correcta aplicación del régimen especial de las pequeñas empresas, que **viene a ampliar el régimen de franquicia del IVA a las operaciones intracomunitarias**, de tal forma que las empresas no establecidas en un Estado se puedan beneficiar de la franquicia por las ventas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el mismo. Esta Directiva debe ser objeto de transposición a la normativa nacional antes del **1 de enero de 2025**, fecha de entrada en vigor de las modificaciones.*



En resumidas cuentas, con el objetivo de reducir la carga que supone para las pequeñas empresas el cumplimiento de la normativa del IVA, **el régimen de franquicia permite desarrollar la actividad económica sin que se aplique IVA**, es decir, no se tiene que realizar la repercusión del IVA, ni ingresarlo, ni presentar declaraciones, siempre que no se alcance el umbral de negocios que determine la normativa nacional. Incluso si se supera el límite de

ingresos podría seguir aplicándose la exoneración de las obligaciones del IVA durante uno o dos años más si el exceso no es superior al 25% del umbral establecido o hasta 100.000 euros.

No obstante, la franquicia no sería aplicable a las primeras entregas de edificaciones, a las entregas de terrenos edificables y a las entregas de medios de transporte nuevos que sean objeto de transporte intracomunitario (de acuerdo con la propia Directiva del IVA pero que puede ampliarse a más operaciones según decida añadir cada Hacienda), por lo que aun estando dentro del umbral establecido sí habría que ingresar el IVA derivado de estas operaciones.

Quien se acoja a este régimen de franquicia, mientras no se alcance el límite establecido no tiene que incluir IVA en las facturas a los clientes y tampoco tendría que presentar los modelos 303 ni 390. A cambio no podría deducir el IVA soportado en las compras.



Fíjese que hablamos de ingresos, no de beneficios, lo que limita su uso. Además, la no aplicación del IVA conlleva que **no puedan ser deducidas las cuotas de IVA soportadas** en las compras realizadas, lo que sigue limitando las empresas a las que les puede beneficiar este régimen. Aunque una empresa tenga un volumen de negocio reducido, si soporta mucho IVA, ya sea por el tipo de actividad o porque está realizando inversiones, este régimen puede suponerle un agravio.

Llegados a este punto no cabe duda de que **el aspecto que más preocupa es el importe del umbral que se termine aprobando** para poder acogerse a la franquicia. A continuación puede ver los límites establecidos por los distintos Estados miembros de acuerdo con los últimos datos facilitados en la web oficial de la Unión Europea:

Estado miembro	Franquicia de IVA para pequeñas empresas
Austria	30.000 EUR
Bélgica	25.000 EUR
Bulgaria	50.000 BGN (25.565 EUR)
Chipre	15.600 EUR
Chequia	1.000.000 CZK (39.362 EUR)
Alemania	17.500 EUR
Dinamarca	50.000 DKK (6.713 EUR)
Estonia	40.000 EUR
Grecia	10.000 EUR
España	Sin franquicia
Finlandia	10.000 EUR
Francia	82.800 EUR ¹
Croacia	300.000 HRK (40.324 EUR)
Hungría	8.000.000 HUF (25.567 EUR)
Irlanda	75.000 EUR ²
Italia	65.000 EUR
Lituania	45.000 EUR
Luxemburgo	30.000 EUR
Letonia	40.000 EUR
Malta	35.000 EUR ³
Países Bajos	Sin franquicia
Polonia	200.000 PLN (47.324 EUR)
Portugal	12.500 EUR ⁴

Rumanía	220.000 RON (47.180 EUR)
Suecia	30.000 SEK (2.943 EUR)
Eslovaquia	49.790 EUR
Eslovenia	50.000 EUR

¹ Franquicia máxima establecida en Francia pero no es única. Según el caso la franquicia puede ser de 82.800 EUR o 42.900 EUR o 33.200 EUR.

² Franquicia máxima establecida en Irlanda pero no es única. Según el caso la franquicia puede ser de 75.000 EUR o 37.500 EUR.

³ Franquicia máxima establecida en Malta pero no es única. Según el caso la franquicia puede ser de 35.000 EUR o 24.000 EUR o 14.000 EUR.

⁴ Franquicia máxima establecida en Portugal pero no es única. Según el caso la franquicia puede ser de 12.500 EUR o 10.000 EUR.

* La equivalencia en euros de los Estados miembros con otra moneda oficial puede variar según la fecha del tipo de cambio de referencia.

Como podemos observar, España y Países Bajos son los únicos Estados miembros de la Unión Europea que no han establecido una franquicia del IVA que evite su declaración a autónomos y pequeñas empresas. Aunque con la transposición de la [Directiva \(UE\) 2020/285 del Consejo](#) finalmente sí incluyan este régimen especial en la normativa nacional, no quiere decir que vayan a replicar sin más la normativa europea.

Es cierto que el umbral fijado en la Directiva es de 85.000 euros anuales de volumen de negocios nacional pero, como denota el cuadro anterior, la mayoría de Estados miembros han aprobado una franquicia muy inferior. Sirva esta comparativa como aviso a navegantes: **muchos se han quedado con la copla de los 85.000 euros y seguramente el límite que termine aprobando la Administración tributaria será bastante menor.**



En este sentido recordemos que la franquicia del Impuesto General Indirecto Canario (IGIC), el "IVA de Canarias", es de 30.000 euros de volumen total de operaciones anuales. No quiere decir tampoco que este sea el límite que finalmente se apruebe: no se trata del mismo impuesto ni de la misma Hacienda pero está más en consonancia con los importes vistos en las franquicias europeas. Además, la franquicia del IGIC sólo está disponible para personas físicas, lo que sí es una posibilidad a tener muy en cuenta para la franquicia del IVA que finalmente se apruebe.

La Directiva no distingue entre sociedades y autónomos, de hecho siempre hace referencia a pequeñas empresas, si bien da la **posibilidad de que la franquicia se establezca de forma diferenciada para diferentes sectores** siempre que se base en criterios objetivos. Así, puede ser que el régimen de franquicia del IVA **sólo sea aplicable para autónomos** en España, dejando de lado a las microempresas, como ya ocurre con varios regímenes especiales del IVA nacional que también están dirigidos a reducir la carga administrativa de los sujetos sometidos (régimen especial del recargo de equivalencia y régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca).

¿Adiós al régimen simplificado y al recargo de equivalencia del IVA?:

*Varios medios han comentado la posibilidad de que la introducción del régimen de franquicia del IVA suponga la desaparición del régimen especial del recargo de equivalencia o del régimen simplificado del IVA e incluso del método de estimación objetiva del IRPF, también conocido como módulos. A fecha de la presente, sin ninguna normativa en tramitación al respecto, **no podemos decir que tal información sea certera o falsa.** Desde luego la Directiva europea no se pronuncia sobre esta cuestión por lo que una iniciativa de tal calado sería decisión única de la Hacienda española.*

En cualquier caso, desde [SuperContable.com](https://www.supercontable.com) les mantendremos informados sobre las novedades que se produzcan en la aprobación definitiva de la franquicia del IVA para autónomos y pequeñas empresas.

¿Cómo debo actuar si un empleado no acude a trabajar?

Publicado: 16/05/2022 **ACTUALIZADO 22/09/2023**



Esta es, sin duda, una cuestión tan "*vieja*" como polémica, que se plantea de forma recurrente a muchos asesores laborales o abogados cuando en la empresa un empleado o empleada decide, **no acudir más a su puesto de trabajo**; y lo hace, además, **sin comunicar a la empresa**, de ninguna forma, **las razones de dicha ausencia**.

Cuando esta situación se da, es inmediata la duda que surge en la empresa sobre cómo proceder al respecto: **¿es una baja voluntaria del empleado o es un despido por ausencias injustificadas?**

Ya hemos hablado en [SuperContable](https://www.supercontable.com) en varias ocasiones que esta cuestión genera debate; y sigue siendo así. Hace aproximadamente un año comentábamos una decisión, adoptada por un Juzgado Social de Valencia, que consideraba que **ausentarse durante varios días del trabajo puede considerarse como baja voluntaria**, y no como despido; al haberse acreditado que la empleada había decidido poner fin a su relación laboral con la empresa de forma tácita.

Ahora, sin embargo, hemos conocido la [Sentencia 527/2023, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 21 de Junio](#), en la que la Sala decide justo en sentido contrario, al considerar que ***la empresa no debe interpretar la voluntad del empleado ausente considerándola como una dimisión.***

Como se puede ver ***la controversia no está resuelta.*** Y es que en derecho las cosas no son siempre tan claras ni tan fáciles.

El [Artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores](#) regula las causas de extinción del contrato de trabajo y, en lo que aquí no interesa, señala que:

1. El contrato de trabajo se extinguirá:



d) *Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.*

k) *Por despido del trabajador.*

Y el [Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores](#) establece como causa de despido "***a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo***".

En una causa, la dimisión, ***la iniciativa parte del trabajador*** y en la otra, el despido, ***la iniciativa es de la empresa.***

Además, y cómo hemos visto, la dimisión exige que el empleado comunique a la empresa su decisión cumpliendo con una determinada antelación, en aras a evitar los perjuicios que puede causar a la empresa el cese repentino.

Pero cuando el trabajador, como hemos dicho al principio, decide no acudir más a su puesto de trabajo y, además, no comunica a la empresa de ninguna forma, las razones de dicha ausencia, la cuestión no es tan clara porque es el empresario el que se ve en la tesitura de interpretar cuál es la "**voluntad**" del trabajador, es decir, **si el empleado quiere o no abandonar su trabajo**.

*La jurisprudencia ha venido señalando que el solo hecho de que el empleado haya abandonado su puesto de trabajo no significa, sin más, que su voluntad sea la de dimitir o la de causar baja voluntaria en la empresa; y que la voluntad de causar baja **debe ser clara e indubitada**.*

De hecho, la **Sentencia 527/2023, del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 21 de Junio**, antes mencionada, establece que la empresa no debe considerar las faltas de asistencia como dimisión o "**baja voluntaria**"; lo que tiene que hacer, ante esa circunstancia, es sancionar disciplinariamente las ausencias injustificadas.

Es cierto que la doctrina y la jurisprudencia hablan de la expresión tácita de la voluntad de dimitir, pero **debe acreditarse por la empresa que los actos del empleado evidencian esa voluntad**, lo que exige desplegar actuaciones que permitan contrastar que esa, y no otra, es la voluntad del empleado. En la sentencia mencionada se indica, en este sentido, que la dimisión no puede basarse en indicios o presunciones.

Es por ello que se recomienda, ante esta situación, que la empresa trate de contactar, de forma fehaciente, con el trabajador o trabajadora, para intentar conocer las razones de su proceder y descartar cualquier causa o razón que pudiera justificar su ausencia.

Y, si no es posible concluir de forma indubitada e incontestable que la voluntad del trabajador es la de dimitir, sin margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance, **la empresa debe combatir la inasistencia como una ausencia injustificada**, que puede incluso dar lugar al despido, pero NO como una dimisión.

En resumen, lo recomendable es...



*Que la empresa remita al empleado un burofax, requiriéndole para que explique las razones de su ausencia y advirtiéndole **que las faltas injustificadas de asistencia pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.***

Con esta comunicación por burofax la empresa ya tiene la prueba de que ha pedido al trabajador que justifique su comportamiento, y con ello traslada al empleado las consecuencias que se deriven de su falta de respuesta, especialmente de cara a un **despido disciplinario por ausencia injustificada.**

La doctrina del Tribunal Supremo respecto de la dimisión del trabajador como forma de extinguir la relación contractual señala que para que pueda apreciarse una baja voluntaria, abandono o dimisión es preciso que se produzca una actuación del trabajador que, de manera tácita o expresa, pero siempre clara y terminante, demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato, lo que requiere una manifestación de voluntad en ese sentido o una conducta que de modo relevante muestre el elemento intencional de romper la relación laboral. Así se ha dicho que la

dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador "**clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito**" que puede ser expresa o tácita.

Una inasistencia más o menos prolongada del trabajador al centro o lugar de trabajo, no es algo que mecánicamente equivalga a una extinción por dimisión; sino que se necesita que esas ausencias puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato.

En el caso concreto,...

El empleado, que se encontraba teletrabajando, es requerido para incorporarse a realizar trabajo presencial en la empresa y NO se presenta a trabajar en los tres días siguientes, sin comunicar ni a sus superiores ni a ningún compañero el motivo de su falta de asistencia.

El empleado no responde a los emails ni a las llamadas que le remiten, y que era el medio normal de comunicación, para justificar, porque no había acudido a su puesto de trabajo, a pesar de que la empresa lo intenta desde el primer momento y en varias ocasiones, sin conseguirlo.

Ante la ausencia y falta de noticias del empleado, se le da de baja en la Seguridad Social el cuarto día.

Para la **Sala**, lo que se constata en autos es un abandono de puesto de trabajo durante tres días que pudiera ser objeto del correspondiente despido disciplinario, pero no consta ningún acto del trabajador, más allá de su voluntad de no prestar trabajo durante tres días, relativo a su dimisión o voluntad de no continuar con la relación laboral.

La sola inasistencia al trabajo durante tres días no es suficiente para presumir o entender la voluntad de dimitir de la relación laboral, y la ley y el convenio arbitran el despido disciplinario ante tal incumplimiento. De tal manera que **el empresario en lugar de presuponer una voluntad de dimisión, debió acudir a su despido disciplinario** ante tal incumplimiento en la obligación de trabajar.



Sin embargo, en el caso una decisión, adoptada por un Juzgado Social de Valencia, sí se considera que el comportamiento de la trabajadora es equiparable al desistimiento como causa extintiva prevista en el **art. 49.1.d) del ET**, expresado de manera tácita porque, ante unas ausencias de la trabajadora de hasta un total de 21 días, la Magistrada entiende que **ha quedado clara su voluntad de extinguir la relación laboral**, y más cuando durante todo ese tiempo recibe diversas llamadas de la encargada y burofaxes de la empresa, sin contestar a ninguna de estas comunicaciones, siquiera fuese para decir que no tenía voluntad de dimitir o de abandonar su puesto de trabajo.

Dicho todo lo anterior, entendemos, sin embargo, que el ordenamiento jurídico **tiene herramientas** como para que la empresa no tenga que ponerse en la tesitura de **interpretar cuál es la voluntad tácita del empleado**, y de recopilar los elementos de prueba con los que justificar la intención del empleado de dimitir.

Ante esta situación, entendemos que la empresa debe remitir un burofax al empleado solicitando que justifique las ausencias de su puesto de trabajo, con la advertencia de que las faltas injustificadas de asistencia pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

Y si el empleado o empleada no responde de forma alguna, la empresa puede **proceder al despido disciplinario** basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador, consistente en **faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo**.

Y no olvide que...

*En nuestra opinión, y como hemos señalado al inicio, en el despido la iniciativa es de la empresa, amparada por la ley y basada en hechos objetivamente contrastables (las ausencias y la falta de justificación); **y sin necesidad de tener que interpretar cuál es la voluntad tácita del empleado.***



¿Ha recibido una notificación de la AEAT para embargar el salario de un trabajador? Sepa cómo actuar en este caso.

La Administración Tributaria **-AEAT-**, con el objetivo de obtener el cobro de los importes que le son adeudados por los obligados tributarios, dispone de múltiples medios para conseguirlo, incluso de **forma forzosa** en caso de no recibir la cantidad adeudada en los plazos estipulados. Cuando un contribuyente no ingresa la deuda tributaria en periodo voluntario ni tampoco una vez notificada la providencia de apremio (en los plazos previstos en el **artículo 62.5** de la **Ley General Tributaria -LGT-**), se inicia el **procedimiento de embargo**.



Según lo dispuesto en el [artículo 169 LGT](#), en virtud del principio de proporcionalidad y a falta de acuerdo que altere el orden que a continuación enunciamos, la Administración Tributaria embargará los bienes y derechos del obligado tributario ([Leer más](#)) teniendo en cuenta la mayor **facilidad de enajenación** (liquidez) y menor onerosidad para su titular. En caso de ser esto último complejo de determinar, **el orden de embargo** que se seguirá será el siguiente:

- Dinero **efectivo** o en **cuentas abiertas** en entidades de crédito.
- **Créditos**, efectos, valores y derechos realizables en el acto o a **corto plazo**.
- **Sueldos**, salarios y **pensiones**.
- Bienes **inmuebles**.
- **Intereses, rentas y frutos** de toda especie.
- **Establecimientos** mercantiles o industriales.
- Metales preciosos, piedras finas, **joyería**, orfebrería y antigüedades.
- Bienes **muebles** y semovientes.
- **Créditos**, efectos, valores y derechos realizables a **largo plazo**.

¿Qué es una diligencia de embargo de salarios?



La diligencia de embargo es el medio formal por el cual la Administración Tributaria notifica al obligado tributario que se ha embargado uno de sus bienes y derechos y el importe por el que se hace.

Entonces, ¿por qué yo, empresario, he recibido dicha diligencia si no tengo ninguna deuda con Hacienda?

Esto ocurre porque algunas personas tienen la condición de "**pagadores**", a pesar de no ser los deudores tributarios "reales". En este caso, la diligencia actúa como una **orden para que su empresa retenga e ingrese en favor de la Agencia Tributaria** el porcentaje de remuneración que corresponda en concepto de pago de la deuda que su trabajador tiene con Hacienda.



La empresa, **mientras exista relación laboral** con el deudor, **deberá ingresar** el importe que se especifique en la diligencia de embargo, en el mes en que se recibe la notificación y en los sucesivos, hasta cubrir el importe total de la deuda. Además, existen límites sobre dichos embargos previstos en el **artículo 607** de la **Ley de Enjuiciamiento Civil**, relativas al **Salario Mínimo Interprofesional** que comentamos más adelante.

¿Qué trámites con Hacienda debo realizar para atender esta diligencia de embargo?

Dos son los trámites que la empresa debe realizar:

1. Contestar la diligencia de embargo

Este trámite es **obligatorio para la empresa**, debiendo **realizarse de forma telemática** y **con carácter anterior al pago** correspondiente a Hacienda. El hecho de que ese trabajador ya no trabaje para la empresa, no exime de su realización, es decir, **debe contestarse de manera obligatoria** y seleccionando la opción adecuada.

2. Generar la carta de pago para efectuar el ingreso en Hacienda

Una vez contestemos la diligencia de embargo, debemos **obtener la carta de pago**, entendiendo por ésta aquel documento que **nos permite realizar el ingreso** a Hacienda correspondiente al embargo realizado sobre el salario del trabajador en concepto de pago de su deuda (*suelen acompañar a la notificación pero muchas veces no en número suficiente para cubrir la totalidad de la deuda por lo que habremos que ir generándolas mensualmente*).

¿Cuál es el importe a embargar?

Según el **artículo 607 LEC**, el sueldo, pensión, retribución o equivalente que no supere el Salario Mínimo Interprofesional es inembargable; por lo tanto, en el año 2023, **si el trabajador no percibe más de 1.080 € netos, no se podrá embargar ningún importe**, sino que se aplicarán los **porcentajes del citado artículo** sobre el exceso de 1.080 €. Planteamos una serie de supuestos para su mejor entendimiento:

Salario neto	Importe embargable	Desarrollo del resultado
1.300€	66€	• $(1.300 - 1.080) * 30\% = 66€$

2.500€	494€	<ul style="list-style-type: none"> • $(2.160 - 1.080) * 30\% = 324€$ • $(2.500 - 2.160) * 50\% = 170€$
3.500€	1.020€	<ul style="list-style-type: none"> • $(2.160 - 1.080) * 30\% = 324€$ • $(3.240 - 2.160) * 50\% = 540€$ • $(3.500 - 3.240) * 60\% = 156€$
5.000€	2.022€	<ul style="list-style-type: none"> • $(2.160 - 1.080) * 30\% = 324€$ • $(3.240 - 2.160) * 50\% = 540€$ • $(4.320 - 3.240) * 60\% = 648€$ • $(5.000 - 4.320) * 75\% = 510€$
7.000€	3.762€	<ul style="list-style-type: none"> • $(2.160 - 1.080) * 30\% = 324€$ • $(3.240 - 2.160) * 50\% = 540€$ • $(4.320 - 3.240) * 60\% = 648€$ • $(5.400 - 4.320) * 75\% = 810€$ • $(7.000 - 5.400) * 90\% = 1.440€$

Tenga en cuenta que:



SuperContable.com

*En caso de no contestar la diligencia de embargo recibida o no efectuar la correspondiente retención sobre la nómina del trabajador y realizar el ingreso a la AEAT (o justificar los motivos por los que no se ha hecho), podría ser considerado como una **infracción por obstrucción a la actividad de la Administración Tributaria** (artículo 203 LGT).*

*Además, se podría iniciar un procedimiento de derivación de responsabilidad que desembocase en su consideración como **responsable solidario del pago de la deuda***

tributaria pendiente de su trabajador y, en su caso, las **sanciones** tributarias, incluidos el **recargo** y el **interés de demora** del período ejecutivo en virtud de lo dispuesto en el **artículo 42.2 LGT**.

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre
Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones
intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos
Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Quiénes somos](#)

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

