

 **NOTICIAS****Hacienda será más exigente con los asesores fiscales.**

La Inspección señala a los expertos y avisa que denunciarán malas prácticas. Sin embargo, rechaza hacerlo por sistema y estudiará cada caso...

¿Para qué le sirve al autónomo cotizar por contingencias profesionales?

Añadir a tu cuota de autónomo las contingencias profesionales añade coberturas específicas en determinados casos.

Llegan las normas que harán más fiables las tasaciones automáticas de inmuebles

cincodias.com 09/10/2017

La deuda de los clubes de fútbol con Hacienda baja a 257 millones de euros.

elpais.com 09/10/2017

Las pymes podrán cambiar de país su sede con un procedimiento abreviado

eleconomista.es 09/10/2017

La nueva Ley genera dudas sobre la deducción de gastos y suministros

cincodias.com 05/10/2017

Bruselas lanza un plan para reducir el multimillonario fraude del IVA transfronterizo.

elpais.com 04/10/2017

Los registradores mercantiles defienden su papel en la lucha contra el blanqueo de capitales

expansion.com 04/10/2017

 **FORMACIÓN****Reglamento de facturación: Obligaciones y registro a efectos de IVA.**

¿Cuáles son los requisitos de emisión y los contenidos que deben tener las facturas y las facturas simplificadas?
¿Y en qué plazos?

 **JURISPRUDENCIA****Fumar en el lavabo de la empresa justifica el despido disciplinario**

El TSJ de Burgos confirma que es una falta 'muy grave' y valida la medida

No es necesario explicar los criterios del ERE en el despido

El Supremo dice que se deben conocer los motivos a través de la negociación

 **NOVEDADES LEGISLATIVAS** **COMENTARIOS****¿Sabe cómo se realiza un despido disciplinario?**

El despido es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el empresario por los efectos que tiene respecto a la relación contractual de trabajo, que es la extinción del contrato. Le explicamos cuáles son sus trámites.

Esquema Básico para seguir el Procedimiento Sancionador Tributario - Tramitación Separada.

El procedimiento sancionador en todo caso se iniciará de oficio por el órgano competente. La regla general de este procedimiento, es la de iniciarlo una vez concluido el procedimiento de aplicación de tributos, mediante un procedimiento...

 **CONSULTAS FRECUENTES****¿Es legal ser "freelance" y no pagar cuota de autónomos?**

El ministerio que dirige Fátima Báñez investiga la legalidad de las cooperativas que ofrecen servicios para que un 'freelance' pueda facturar a una empresa sin darse de alta en el régimen de autónomos.

¿Quién tiene que soportar el IVA repercutido en las reparaciones de vehículos accidentados, la compañía de seguros o el propietario del vehículo?

El taller que realiza la reparación tiene la obligación de...

JEFATURA DEL ESTADO - Protección por desempleo (BOE nº 242 de 07/10/2017)

Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

JEFATURA DEL ESTADO - Medidas Urgentes (BOE nº 242 de 07/10/2017)

Real Decreto-ley 15/2017, de 6 de octubre, de medidas urgentes en materia de movilidad de operadores económicos dentro del territorio nacional.

¿La economía colaborativa es una bolsa de fraude?

La economía colaborativa se sirve de una herramienta muy transparente para operar: Internet.

ARTÍCULOS

Seis errores de presentación en el modelo 303 de IVA para los autónomos.

Abierto el plazo para el tercer trimestre; los más de tres millones de autónomos registrados en el Régimen General de Trabajadores Autónomos (RETA) ponen al día sus cuentas para presentar el modelo 303 de la autoliquidación del IVA...

Permisos en el trabajo

Todos los trabajadores sin excepción tienen derecho a una serie de permisos laborales retribuidos, previo aviso y justificación, de forma que puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración.

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Exención de IVA en alquiler de apartamentos sin prestar servicios complementarios propios de la industria hotelera.

La consultante es propietaria de dos apartamentos que destina al arrendamiento sin prestar servicios complementarios propios de la industria hotelera. Exención del Impuesto sobre el Valor Añadido...

Aplicación a un incentivo por jubilación anticipada de la reducción del 30 por 100 establecida en el artículo 18.2 de la LIRPF.

El consultante ha percibido del ayuntamiento en el que venía trabajando desde octubre de 1980 un incentivo por jubilación anticipada. Aplicación de la reducción del 30 por 100 establecida en el artículo 18.2 de la Ley 35/2006.

FORMULARIOS

Carta de despido disciplinario

Modelo de Carta de despido disciplinario

Recibo de finiquito

Modelo de Recibo de finiquito por fin de la relación laboral

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Exención de IVA en alquiler de apartamentos sin prestar servicios complementarios propios de la industria hotelera.

CONSULTA VINCULANTE V1781-17. FECHA-SALIDA 10/07/2017.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La consultante es propietaria de dos apartamentos que destina al arrendamiento sin prestar servicios complementarios propios de la industria hotelera.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Exención del Impuesto sobre el Valor Añadido.

CONTESTACION-COMPLETA:

1.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4, apartado uno, de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de diciembre), están sujetas al citado tributo “las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el ámbito espacial del impuesto por empresarios o profesionales a título oneroso, con carácter habitual u ocasional, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional.”.

El apartado dos, letra b) del citado artículo 4 declara que “se entenderán realizadas en el desarrollo de una actividad empresarial o profesional, las transmisiones o cesiones de uso a terceros de la totalidad o parte de cualesquiera de los bienes o derechos que integren el patrimonio empresarial o profesional de los sujetos pasivos, incluso las efectuadas con ocasión del cese en el ejercicio de las actividades económicas que determinan la sujeción al Impuesto.”.

Por su parte, el artículo 5, apartado uno, letra c), de la misma Ley expresamente otorga la condición de empresario o profesional a “quienes realicen una o varias entregas de bienes o prestaciones de servicios que supongan la explotación de un bien corporal o incorporal con el fin de obtener ingresos continuados en el tiempo”, añadiendo que, “en particular, tendrán dicha consideración los arrendadores de bienes.”.

El artículo 11 de la Ley 37/1992 establece que, a efectos del Impuesto, se entenderá por prestación de servicios toda operación sujeta a éste que no tenga la consideración de entrega, adquisición intracomunitaria o importación de bienes. En particular, el apartado dos del artículo 11 de la Ley señala que se consideran prestaciones de servicios:

“(…)

2º. Los arrendamientos de bienes, industria o negocio , empresas o establecimientos mercantiles, con o sin opción de compra.

3º. Las cesiones del uso o disfrute de bienes.

(…).”.

En consecuencia, la consultante tiene la consideración de empresario o profesional a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido, y estará sujeto al Impuesto sobre el Valor Añadido el arrendamiento de una vivienda, ya sea como vivienda habitual o como vivienda de temporada, cuando este se realice en el territorio de aplicación del Impuesto.

2.- Por otra parte, el artículo 20, apartado uno, número 23º, de la Ley 37/1992 establece que están exentas, entre otras, las siguientes operaciones:

“23º. Los arrendamientos que tengan la consideración de servicios con arreglo a lo dispuesto en el artículo 11 de esta Ley y la constitución y transmisión de derechos reales de goce y disfrute, que tengan por objeto los siguientes bienes:

(…)

b) Los edificios o partes de los mismos destinados exclusivamente a viviendas o a su posterior arrendamiento por entidades gestoras de programas públicos de apoyo a la vivienda o por sociedades acogidas al régimen especial de Entidades dedicadas al arrendamiento de viviendas establecido en el Impuesto sobre Sociedades. La exención se

extenderá a los garajes y anexos accesorios a las viviendas y los muebles, arrendados conjuntamente con aquéllos.

La exención no comprenderá:

(...)

e) Los arrendamientos de apartamentos o viviendas amueblados cuando el arrendador se obligue a la prestación de alguno de los servicios complementarios propios de la industria hotelera, tales como los de restaurante, limpieza, lavado de ropa u otros análogos.

(...):”.

De acuerdo con el precepto anterior, el arrendamiento de un inmueble, cuando se destine para su uso exclusivo como vivienda, estará sujeto y exento del Impuesto sobre el Valor Añadido, siempre y cuando no se trate de alguno de los supuestos excluidos de la exención establecida en este mismo artículo.

En otro caso, el mencionado arrendamiento estará sujeto y no exento del Impuesto sobre el Valor Añadido. En particular, será así cuando se alquile a personas jurídicas (dado que no los pueden destinar directamente a viviendas) o se presten por el arrendador los servicios propios de la industria hotelera, o en los arrendamientos de viviendas que sean utilizadas por el arrendatario para otros usos, tales como oficinas o despachos profesionales, etc.

Según se desprende del artículo reproducido, la regulación que se contiene en este supuesto de exención no es una regulación de carácter objetivo, que atienda al bien que se arrienda para determinar la procedencia o no de la misma, sino que se trata de una exención de carácter finalista que hace depender del uso de la edificación su posible aplicación, siendo ésta preceptiva cuando el destino efectivo del objeto del contrato es el de vivienda, pero no en otro caso.

3.- De la información aportada en el escrito de consulta parece deducirse que el arrendamiento de las viviendas no va a ir acompañado de la prestación de servicios complementarios propios de la industria hotelera.

La actividad consistente en el arrendamiento por períodos de tiempo de viviendas o parte de las mismas, sin prestar ningún servicio propio de la industria hotelera y limitándose a poner a disposición del arrendatario la vivienda, se considera exenta del Impuesto sobre el Valor Añadido.

4.- 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.



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Aplicación a un incentivo por jubilación anticipada de la reducción del 30 por 100 establecida en el artículo 18.2 de la LIRPF.

CONSULTA VINCULANTE V1745-17. FECHA-SALIDA 06/07/2017.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

El consultante ha percibido del ayuntamiento en el que venía trabajando desde octubre de 1980 un incentivo por jubilación anticipada.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Aplicación de la reducción del 30 por 100 establecida en el artículo 18.2 de la Ley 35/2006.

CONTESTACION-COMPLETA:

Según se indica en el escrito de consulta, el incentivo a la jubilación se encuentra recogido en el artículo 34 del Convenio Marco del Ayuntamiento con la siguiente redacción:

“Al objeto de incentivar las jubilaciones y la consiguiente renovación de los puestos de trabajo, el Ayuntamiento primará a los funcionarios que opten por la jubilación anticipada y que reúnan los requisitos que se establecen, con las siguientes cantidades:

Edad

- 64 años..... 10 mensualidades.
- 63 años..... 12 mensualidades.
- 62 años..... 16 mensualidades.
- 61 años..... 20 mensualidades.
- 60 años..... 24 mensualidades.

Estas cantidades serán las que cobren íntegras el trabajador/a en activo en el momento de la jubilación informativa. No podrán acogerse a este tipo de jubilaciones los trabajadores/as que tengan derecho a pensión igual o superior al 100% de los haberes en activo caso de jubilarse.

Tienen derecho a percibir estas cantidades, siempre que la fecha de petición de la jubilación surta efecto dentro del mes siguiente al de haber cumplido la edad de cualquiera de las modalidades indicadas. En caso contrario se computará un año más. En todo caso el trabajador/a deberá tener una antigüedad en el Ilmo. Ayuntamiento superior a 5 años de servicios, previos a la petición de jubilación. A efectos de desajuste presupuestario que se pueda producir, las cantidades devengadas por este sistema de jubilaciones serán abonadas dentro del primer trimestre del ejercicio económico posterior”.

Desde la calificación como rendimientos del trabajo que procede otorgar al incentivo por jubilación objeto de consulta, el asunto que se plantea es si a su importe se le puede aplicar la reducción del 30 por 100 que el artículo 18.2 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), establece para determinados rendimientos íntegros del trabajo, pues la aplicación de esta reducción tiene su incidencia en el cálculo de la retención —a través de su minoración de la cuantía total de las retribuciones del trabajo— a efectos de determinar una de las operaciones del procedimiento general para determinar el importe de la retención: la base para calcular el tipo de retención.

El referido artículo 18.2 establece la aplicación de la reducción para los rendimientos íntegros del trabajo (distintos de los previstos en su artículo 17.2.a) “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.

(...)

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.

(...)".

Descartada la calificación del incentivo como rendimiento obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo (pues no corresponde con ninguno de los supuestos a los que el artículo 12 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, otorga tal calificación), la única posibilidad —a efectos de la aplicación de la reducción— será desde la consideración de la existencia de un período de un período de generación superior a dos años.

Respecto a la existencia de dicho período, procede señalar que para su apreciación el criterio que viene manteniendo este Centro exige la vinculación del propio rendimiento con una antigüedad en la empresa (como mínimo) por ese período y que el convenio colectivo, acuerdo, pacto o contrato en el que se haya establecido supere también el período de dos años exigido por la normativa del impuesto. Cumpliéndose esa doble condición se entiende que el período de generación del rendimiento es superior a dos años.

En el presente caso, la primera de las condiciones —vinculación del propio rendimiento con una antigüedad en la empresa (como mínimo) por ese período— sí que concurre: se exige una antigüedad en el ayuntamiento superior a cinco años de servicios, previos a la petición de jubilación. Por tanto, si se cumpliera también la segunda de las condiciones (antigüedad superior a dos años del Convenio Marco que establece el incentivo) la reducción del 30 por ciento del artículo 18.2 de la Ley del Impuesto resultaría aplicable, siempre que en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulte exigible el incentivo por jubilación anticipada, el consultante no hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años a los que hubiera aplicado la reducción.

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).



COMENTARIOS

¿Sabe cómo se realiza un despido disciplinario?

El despido es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el empresario por los efectos que tiene respecto a la relación contractual de trabajo, que es la extinción del contrato.

Tratándose de una expresión del poder sancionador del empresario, es claro que participa de todas las características de éste, si bien por las trascendentes consecuencias derivadas de la decisión empresarial, en la falta imputable al trabajador han de concurrir, necesariamente, las características de gravedad y culpabilidad, tal como expresa el artículo 54.1 del ET.

Este artículo 54 ET recoge un listado tasado de causas, aunque es de remarcar que la amplitud de la redacción dada al apartado b) -indisciplina o desobediencia- y d) -trasgresión de la buena fe-, hace prácticamente impensable que algún incumplimiento grave y culpable por parte de un trabajador pueda quedar excluido de alguno de los supuestos contemplados, que son, en esencia, los siguientes:

- a) faltas repetidas e injustificadas asistencia o puntualidad al trabajo
- b) indisciplina o desobediencia en el trabajo
- c) ofensas verbales o físicas al empresario o a los/as compañeros/as
- d) transgresión de la buena fe contractual o abuso confianza en el trabajo
- e) disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo
- f) embriaguez habitual o toxicomanía si afectan negativamente al trabajo
- g) acoso por motivo racial, religión, discapacidad, edad y acoso sexual

Es preciso saber, asimismo, que los trabajadores pueden ser también sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los convenios colectivos que les sean aplicables, conforme al artículo 58.1 ET, si bien dicha regulación no puede contradecir o desvirtuar los tipos legales que se acaban de citar. Ejemplo de lo que decimos es la Sentencia citada en el apartado de jurisprudencia, que se refiere a la prohibición establecida en el Convenio de "no fumar en las instalaciones de la empresa", calificada como falta muy grave.

Así, basta la existencia de alguna de las causas legales o convencionales para que el empleador pueda proceder al despido del trabajador. Y en el supuesto de concurrencia de causas, cabe optar por sancionar ambas o una de ellas cualificada por la otra.

COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN DE DESPIDO DISCIPLINARIO AL TRABAJADOR

Una vez determinada la causa del despido y comprobado que se cumplen los requisitos exigidos legalmente para dicha causa de despido, el segundo paso es comunicar la decisión del despido al trabajador/a afectado/a.

En cuanto a los requisitos exigidos para el despido disciplinario, vienen recogidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, que señala que *"El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos"*.

Por tanto, la primera exigencia formal que se desprende de la norma es que el despido debe comunicarse al trabajador por escrito, es decir, enviándole una [carta de despido](#).

Y si no se cumple con este requisito formal, es decir, si el despido no se notifica por escrito al trabajador, dicho despido será declarado improcedente por motivos de forma, sin que haya posibilidad alguna de subsanar dicho incumplimiento. En todo caso, la empresa debería proceder a realizar un nuevo despido, con efectos desde el momento en que se produzca.

Pero no basta con enviar al trabajador una carta notificándole que está despedido, sino que, conforme a la norma, la carta o comunicación de despido debe cumplir una serie de características para que el despido sea considerado conforme a derecho, al menos desde el punto de vista formal.

El segundo de esos requisitos es el que se refiere a la obligación de que la carta contenga los hechos concretos que se imputan al trabajador y que justifican el despido.

Esta exigencia deriva, en primer lugar, y tal y como hemos expuesto, de la consideración del despido disciplinario como sanción, la más grave de las sanciones que pueden aplicarse a un trabajador en el ámbito de las relaciones laborales; y, en segundo lugar, de un básico respeto al derecho de defensa del trabajador.

Así, si el despido disciplinario es una sanción, antes de aplicarla al trabajador, y como ocurre en todo procedimiento sancionador, debe notificarse al trabajador la conducta o infracción que se le imputa; y esa es precisamente la función que cumple la carta de despido, la de informar al trabajador de los hechos que ha cometido y de que, por tales hechos, la empresa ha tomado la decisión de despedirlo.

Además, y como no podía ser de otra manera, la descripción de la conducta que se achaca al trabajador es lo que permitirá a éste defenderse de dicha imputación de la manera que crea más conveniente.

Al igual que hemos señalado con respecto a la forma escrita, si la carta no contiene una descripción de los hechos que justificarían el despido, el despido será calificado como improcedente por defectos formales.

Evidentemente, y al igual que ocurre al hablar de las causas, para saber si la descripción de los hechos en la carta de despido es suficiente y se acomoda a la Ley, habrá que estar a cada caso concreto y, en caso de impugnación por parte del trabajador, será el Juzgado el que, atendiendo a la situación concreta, valore si la carta cumple o no con la Ley.

No obstante, la jurisprudencia, con carácter general, exige que el relato de hechos sea claro y preciso, sin necesidad de que sea exhaustivo. Por contra, será insuficiente el relato de hechos basado en imputaciones genéricas e indeterminadas.

Y es que, en definitiva, la comunicación escrita del despido, conteniendo el relato de los hechos que se imputan, cumple la función de garantizar la defensa del trabajador, ofreciéndole la posibilidad de presentar las pruebas que considere oportunas; pero también determina el objeto del debate judicial, en caso de que el trabajador impugne el despido; porque la empresa no podrá alegar en juicio, para justificar el despido, hechos o motivos distintos a los que consten en la carta de despido.

Según reiterada jurisprudencia laboral no será necesaria una pormenorizada descripción de hechos, aunque sí se impone que la carta de despido proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan, con el objeto de permitir su defensa, y esta exigencia no se cumple cuando la "carta" solo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas.

El tercero de los requisitos a cumplir es la obligación de concretar al trabajador la fecha en la que tendrá efectos el despido; que debe indicarse en la carta de despido; y que también constituye una garantía para el trabajador porque, por un lado, sabe cuándo finaliza su relación laboral y porque, por otro lado, a efectos de la impugnación judicial del despido, el plazo legal para ello, que es de caducidad, empieza a computarse desde la fecha de efectos del despido.

En principio, si no consta en la comunicación de despido la fecha de efectos, siguiendo el tenor de la Ley, el despido debería ser calificado como improcedente porque la forma

file:///C:/Trabajos/Boletín/Envíos/BOLETIN_TU-ASESOR_38_2017_PDF.htm (7 of 18) [10/10/2017 10:31:16]

no se ajusta a lo establecido en el apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, y como ocurre siempre en derecho, los tribunales han ido interpretando los supuestos concretos que se les plantean y han establecido que la falta de fecha de efectos en la carta de despido no conlleva necesariamente la improcedencia del despido por razones formales.

Así, en casos en los que la carta de despido señala expresiones tales como "se le despide con efectos inmediatos" o "está despedido a la fecha de esta comunicación", se puede entender que se ha convalidado la falta de una fecha de efectos concreta.

Además de los tres requisitos formales citados, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que los convenios colectivos pueden establecer otros requisitos de forma a la hora de efectuar el despido, siendo muy habitual, por ejemplo, la obligación de tramitar, con carácter previo al despido, un expediente sancionador contradictorio, dando al trabajador la posibilidad de realizar alegaciones y presentar pruebas en su defensa, o la notificación de la decisión del despido a los representantes de los trabajadores. Lógicamente, si se establecen requisitos adicionales en el convenio colectivo, el incumplimiento de estas formalidades puede dar lugar a la declaración de improcedencia del despido por razones formales.

También, y aunque no lo establece la Ley, parece lógico exigir, por razones de acreditación de la autenticidad de la comunicación y de la expresión de la voluntad del empresario, que la carta de despido vaya firmada por el empresario o por persona en quien éste delegue.

Finalmente, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece dos requisitos formales más, que solo serán aplicables en situaciones concretas; pero que su incumplimiento puede dar lugar a la improcedencia del despido.

Así, cuando el trabajador a despedir fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical se exige la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

El ámbito temporal de la protección se prolongará durante el tiempo de duración del mandato que ostentan y se extenderá durante todo el año siguiente, salvo que la extinción de su mandato se hubiere producido por revocación o dimisión.

De igual modo, si a la empresa le consta que el trabajador está afiliado a un sindicato, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, si existe en la empresa.

Por último, y para cerrar el comentario referido a los defectos formales, señala el apartado 2 del artículo 55 que si el despido se realiza incumpliendo los requisitos formales, no existe posibilidad de subsanar los mismos. El empresario solo podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el anterior, pero el nuevo despido surtirá efectos desde su fecha, y solo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

Asimismo, y conforme al artículo 110.4 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, cuando el despido fuese declarado improcedente en sentencia, por incumplimiento de los requisitos de forma establecidos, y se hubiese optado por la readmisión, el empresario podrá efectuar un nuevo despido dentro del plazo de siete días desde la notificación de la sentencia. Dicho despido no constituirá una subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha.

Otra cuestión importante en relación con la forma del despido es la referida al plazo.

Como hemos señalado anteriormente, el despido disciplinario es una sanción prevista para las conductas más graves del trabajador y, como todas las sanciones, su imposición está sujeta a un plazo de prescripción.

Conforme al artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Es un plazo de prescripción y su cómputo se inicia a partir de la comisión del último de los hechos, si la falta está constituida por varios; cuando el trabajador cese en la conducta infractora, si la falta es continuada; y cuando la empresa tiene un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos, si la transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza se ha producido de manera fraudulenta o con ocultación y eludiendo los posibles controles del empresario.

En definitiva, el despido solo podrá ser eficaz si la falta objeto de tal sanción no ha prescrito.

La tramitación de un expediente disciplinario por parte de la empresa, no interrumpe la prescripción si no es obligatoria su instrucción, bien por señalarlo la ley, bien por venir así dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

Sin embargo, el plazo de prescripción si se interrumpirá, aunque no sea obligatoria la instrucción del correspondiente expediente sancionador, si éste resulta necesario para

constatar la realidad y alcance de los hechos acaecidos.

Las faltas imputadas en el segundo despido, realizado dentro de los siete días siguientes a la declaración de nulidad o improcedencia del primero, fundado en las mismas causas que éste, no deben considerarse prescritas cuando no lo estaban a la fecha del primer despido.

La última parte del trámite es la entrega de la carta de despido.

Según la jurisprudencia, corresponde al empresario acreditar la entrega de la carta de despido, o por lo menos haber intentado su entrega.

No se exige ningún medio concreto para hacer la entrega; pero es recomendable utilizar aquellos que permitan dejar constancia de su recepción, como el correo certificado con acuse de recibo, la vía notarial (aunque es más costosa), el telegrama, el burofax o, por supuesto, la entrega en mano al propio trabajador, para que firme el acuse de su recibo.

Si el trabajador se negara a recibir la comunicación de despido, dicha negativa excusaría al empresario de intentar otro tipo de notificación; a estos efectos, se considera válida la notificación intentada en el domicilio que el propio trabajador dio a la empresa a la firma del contrato, y si cambiara dicho domicilio, el trabajador estaría obligado a notificar dicho cambio. La exigencia de notificación se agota si el empresario trata de agotar los medios racionales a su disposición para realizarla.

También es válida la notificación, aún cuando sea rechazada por el destinatario o no fuese recogida en los servicios postales, teniendo constancia de su envío.



ELABORAR UN EXPEDIENTE SANCIONADOR CONTRADICTORIO

Los requisitos exigidos para el despido disciplinario vienen recogidos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece, además, que los convenios colectivos pueden establecer otros requisitos de forma adicionales a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la hora de efectuar el despido.

Entre estos requisitos adicionales es muy habitual, por ejemplo, establecer la obligación de tramitar, con carácter previo al despido, un expediente sancionador contradictorio, dando al trabajador la posibilidad de realizar alegaciones y presentar pruebas en su defensa.

Si se establece en el convenio colectivo dicha obligación, o cualquiera otra, habrá que dar cumplimiento a las mismas a la hora de llevar a cabo el despido; porque su incumplimiento puede dar lugar a la improcedencia del despido.

Y por lo que se refiere al expediente sancionador, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que cuando el trabajador a despedir fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, sí se exige la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Lógicamente, la no tramitación de este expediente por parte de la empresa, si el mismo resulta obligatorio, puede dar lugar a la improcedencia del despido.

El ámbito temporal de la protección del trabajador que tenga la condición de representante legal de los trabajadores o delegado sindical se prolongará durante el tiempo de duración del mandato que ostenta y se extenderá durante todo el año siguiente, salvo que la extinción de su mandato se hubiere producido por revocación o dimisión.

De igual modo, el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que si a la empresa le consta que el trabajador está afiliado a un sindicato, el empresario deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato, si existe en la empresa, antes de efectuar el despido; porque su incumplimiento también puede dar lugar a la improcedencia del despido.

EL FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Por finiquito se entiende el documento que se ha de entregar al trabajador al finalizar la relación laboral y en el que se detallan y liquidan todas las cantidades pendientes entre empresa y trabajador hasta la fecha en que finaliza la relación laboral.

Con carácter general en ese documento de finiquito debe contemplarse:

1.- Las cantidades correspondientes al salario del trabajador por los días del mes en curso en el momento de cesar en el trabajo. Es decir, si el despido del trabajador se realiza a día 15 del mes, en el finiquito debe incluirse la cantidad correspondiente a la nómina de esos 15 días.

Lógicamente, si se debiesen nóminas atrasadas de meses anteriores al de la fecha del cese, también deben incluirse en el finiquito.

2.- La cantidad correspondiente a las vacaciones legales no disfrutadas. En este caso se trata de calcular las vacaciones anuales que corresponderían al trabajador hasta la fecha del despido; para abonarle el importe de los días que no haya disfrutado y, en su caso, descontar los días que hubiese disfrutado.

3.- El importe de la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias hasta la fecha del despido; siempre que no las haya cobrado ya o, en su caso, las tenga ya prorrateadas en las nóminas mensuales.

4.- También se suele hacer constar en el recibo de finiquito el importe de la indemnización por despido; pero a la indemnización haremos referencia en el apartado correspondiente de este Manual, por presentar su cálculo una mayor complejidad.

Dicho documento, como hemos dicho, debe entregarse al trabajador, o bien junto con la carta de despido, o bien en el momento en que el trabajador cesa en la prestación de servicios (el último día de trabajo), pidiendo al trabajador que lo firme, para dejar constancia de que se le ha entregado. Además, en ese momento deben abonarse al trabajador las cantidades reflejadas en el finiquito.

Si el trabajador está conforme con las cantidades reflejadas en el finiquito y se le pagan las mismas, lo normal es que las firme, reflejándose en el documento de finiquito que dicho trabajador queda saldado por todas las cantidades que le corresponden por la prestación de sus servicios, que yo no tiene que reclamar ninguna cantidad más y que queda totalmente extinguida la relación laboral. En estos casos, el documento de finiquito así firmado por el trabajador libera a la empresa de cualquier responsabilidad económica derivada de la relación laboral.

Sin embargo, puede ocurrir que el trabajador no se muestre conforme con los conceptos y/o cantidades del finiquito, o con la propia extinción de la relación laboral; o incluso que, aunque se le entregue el finiquito, no se le abonen las cantidades establecidas en el mismo. En estos casos lo normal es que el trabajador firme el finiquito haciendo constar que no está conforme con el mismo, lo cual dejaría constancia de que se le ha presentado, aunque no lo haya aceptado; o que, directamente, se niegue a firmarlo.

Si se negase a firmar el finiquito, lo aconsejable, para tener constancia de que se le ha presentado, es que firme como testigo de dicha entrega algún otro trabajador de la empresa o, si existe, el representante legal de los trabajadores; o incluso que se le remita a su domicilio por una vía que deje constancia de su recepción y de su contenido, siendo lo recomendable el burofax.

LA INDEMNIZACIÓN EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Como venimos diciendo a lo largo de este apartado, el despido disciplinario tiene la consideración de sanción; la sanción más grave que puede aplicarse a un trabajador en el ámbito de las relaciones laborales.

Y como tal sanción, se reserva para las infracciones o faltas más graves cometidas por el trabajador, que son las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, si el despido disciplinario se adopta como consecuencia de la infracción cometida por el trabajador, y se cumplen todos los requisitos formales previstos tanto en la Ley como en el convenio colectivo aplicables, éste será declarado procedente.

La declaración de procedencia del despido supone la resolución del contrato de trabajo, porque han quedado acreditadas las causas alegadas por el empresario y se ha seguido el procedimiento legalmente establecido, sin que exista derecho a indemnización alguna ni a salarios de tramitación por dicha resolución. La resolución del contrato tiene efectos desde la fecha consignada en la comunicación escrita del despido.

Por último, tampoco hay consecuencias en el ámbito de la Seguridad Social, produciéndose la baja del trabajador en la empresa.

Y en cuanto a la prestación por desempleo, al contrario de los que se cree habitualmente, el despido disciplinario sí genera al trabajador despedido el derecho a percibir

prestaciones por desempleo, dentro de los límites que su caso particular establezca, pues la prestación por desempleo se limita en el tiempo y la cuantía en función de lo que se haya cotizado por el trabajador.

www.supercontable.com

COMENTARIOS

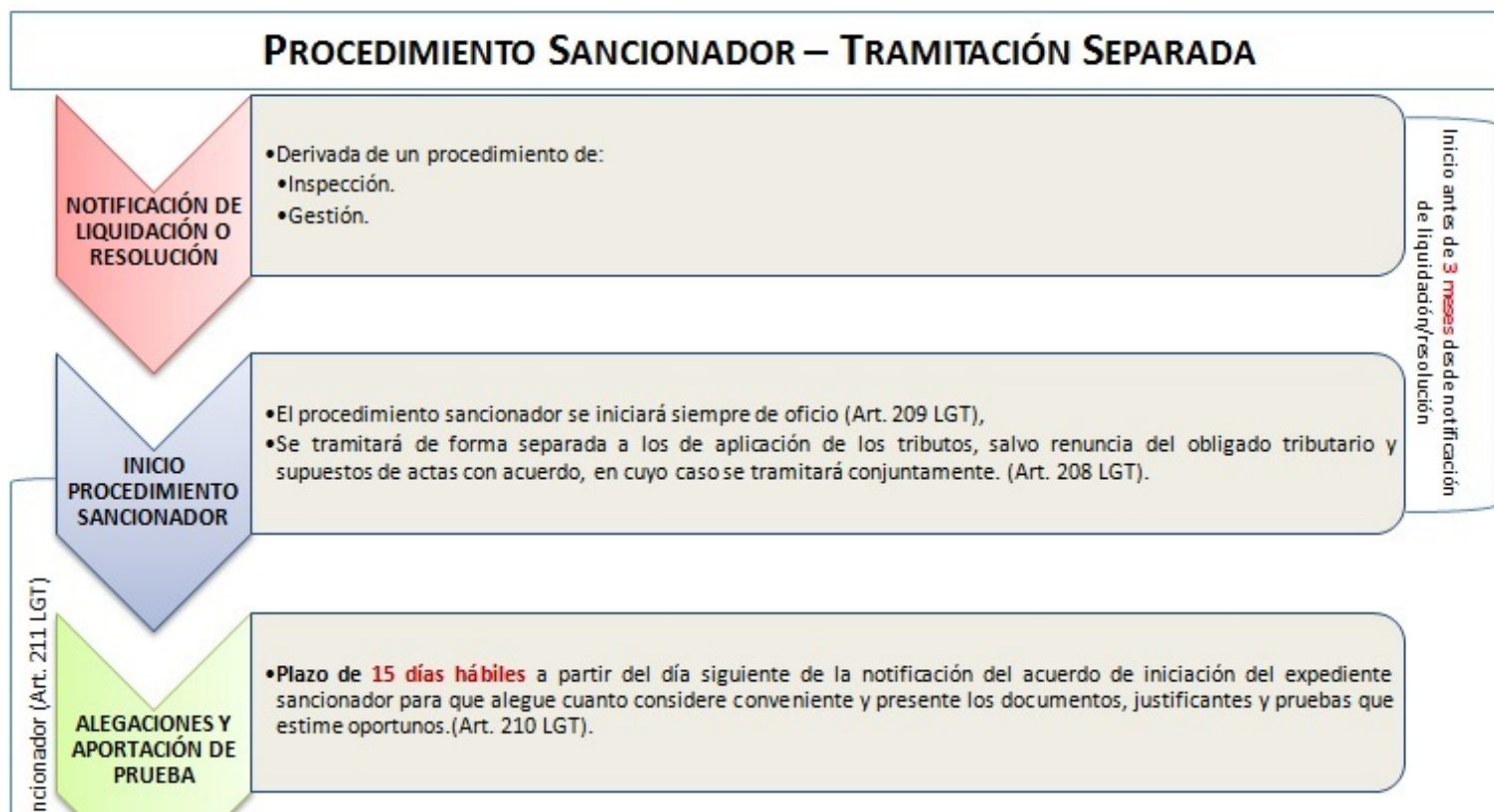
Esquema Básico para seguir el Procedimiento Sancionador Tributario - Tramitación Separada.

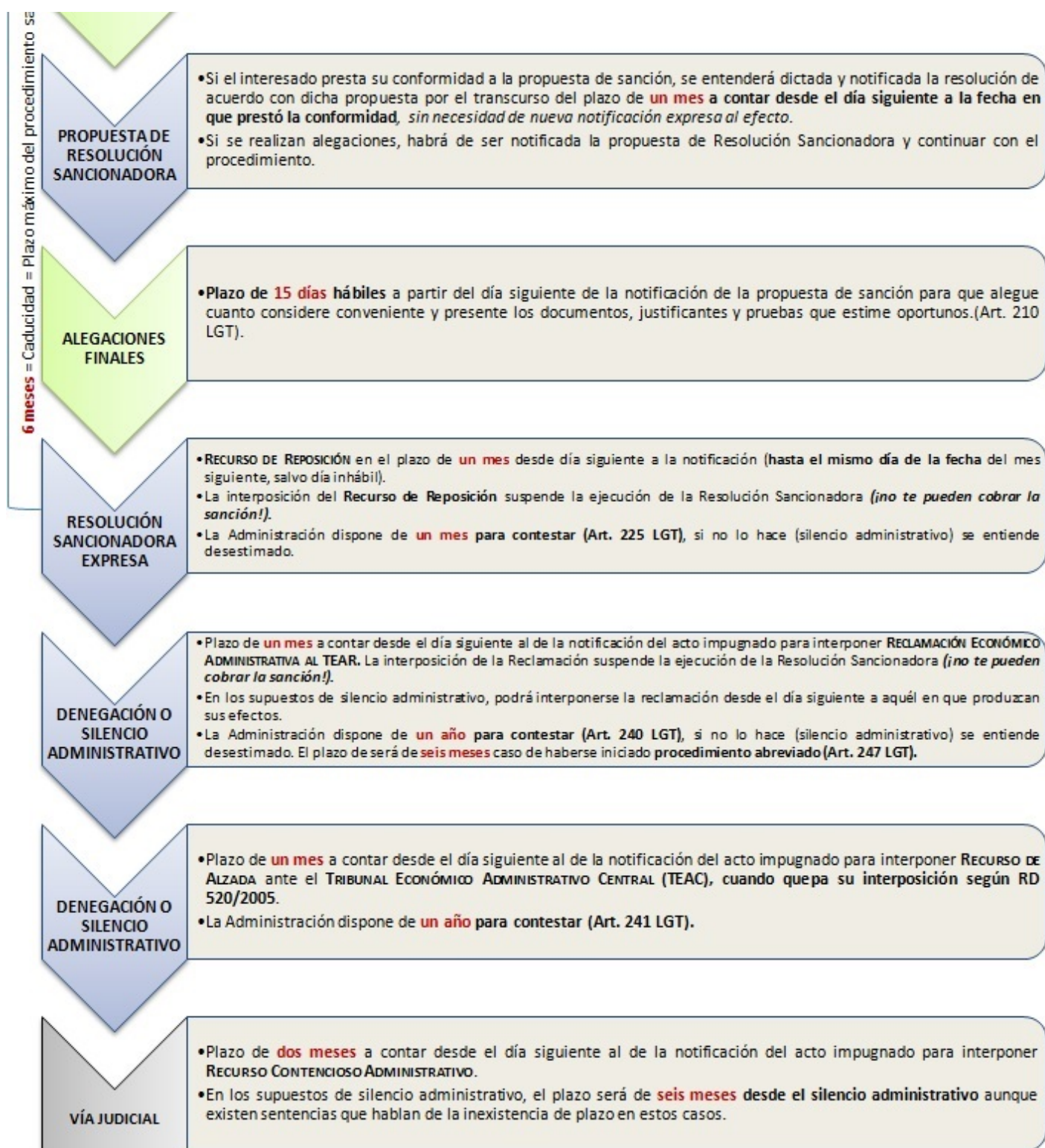
El procedimiento sancionador en todo caso se iniciará de oficio por el órgano competente.

La **regla general** de este procedimiento, es la de iniciarlo una vez concluido el procedimiento de aplicación de tributos, **mediante un procedimiento distinto y separado** y en todo caso antes de que transcurran **TRES MESES** desde que se hubiese notificado o se entendiese notificada la correspondiente liquidación o resolución del procedimiento de aplicación de tributos.

Ahora bien, existe la posibilidad de iniciar y tramitar el expediente sancionador **conjuntamente con el de aplicación de los tributos**, en los casos de **renuncia** a la tramitación separada por el propio contribuyente y de **Actas con acuerdo**.

A continuación presentamos un **Esquema Básico del Procedimiento** desde su inicio hasta su finalización, si bien advertimos al lector que éste solamente pretende ser una guía, debiendo ser ampliado y cotejado con la normativa correspondiente, para de esta forma adecuarlo a las circunstancias/actos/particularidades que se produzcan en cada caso concreto.







Como aspectos más reseñables de este procedimiento, además de los señalados al inicio del presente comentario, destacamos:

- El procedimiento sancionador en materia tributaria deberá concluir en el plazo máximo de **SEIS MESES** contados desde la notificación de la comunicación de inicio del procedimiento; vencido este plazo sin notificación expresa, se producirá la caducidad del procedimiento
- Podemos pues diferenciar:
 - Prescripción de la infracción 4 años, conforme al **Art. 189 Ley 58/2003**.
 - Caducidad del ejercicio de la potestad sancionadora 3 meses, conforme al apartado 2 del **Art. 209 Ley 58/2003**.
 - Caducidad del Procedimiento sancionador 6 meses, conforme al **Art. 211 Ley 58/2003**.
No obstante, cuando habiéndose iniciado el procedimiento sancionador concorra en el procedimiento inspector del que trae causa alguna de las circunstancias previstas en el apartado 5 del **Art. 150 Ley 58/2003**, el plazo para concluir el procedimiento sancionador se extenderá por el mismo periodo que resulte procedente de acuerdo con lo dispuesto en dicho apartado.
- Recurrible de forma independiente al acto de liquidación.
- **Suspensión automática sin necesidad de presentar garantías** de la sanción si se interpone en forma y plazo recurso de reposición o reclamación económico-administrativa.
- **Instrucción y resolución se encomiendan a órganos distintos**. La instrucción al equipo o unidad que desarrolla la comprobación o inspección y la resolución al Inspector Jefe.

Departamento de Fiscalidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com



CONSULTAS FRECUENTES

¿Es legal ser "freelance" y no pagar cuota de autónomos?

CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Es legal ser 'freelance' y no pagar cuota de autónomos?

CONTESTACIÓN:

POR [SERGIO SAIZ](#) MADRID

Actualizado: 03/10/2017

El ministerio que dirige Fátima Báñez investiga la legalidad de las cooperativas que ofrecen servicios para que un 'freelance' pueda facturar a una empresa sin darse de alta en el régimen de autónomos.

"Bienvenido al mundo de los emprendedores felices y relajados. Un mundo donde es posible trabajar legalmente, cotizando a la Seguridad Social. Un mundo donde es posible facturar sin ser una empresa y sin realizar declaraciones de IVA e IRPF cada trimestre". Así se presenta en su web Factoo, una plataforma online que, tal y como se anuncia, ofrece la posibilidad a los *freelance* de facturar sin tener que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Algunas plataformas van más lejos, e incluso llegan a afirmar que es una fórmula que permite facturar por trabajos esporádicos y cobrar el paro a la vez. El funcionamiento es

sencillo. Estas entidades están constituidas como cooperativas, de las que el *freelance* tiene que hacerse socio, generalmente, a cambio de una cuota de entrada. A partir de ahí, la cooperativa le da de alta en la Seguridad Social como si fuera un trabajador durante unos días, el tiempo que dure el proyecto que necesite facturar.

La plataforma se encarga de todas las gestiones y emite la factura. A cambio, se queda con una comisión, que puede rondar entre el 3% y el 7% del importe facturado. El *freelance* se ahorra la cuota de autónomo, que de media es algo inferior a los 300 euros mensuales, además de los gastos que supone la liquidación trimestral de impuestos. Este sistema es especialmente ventajoso para pequeños trabajos o proyectos puntuales, es decir, para los conocidos como autónomos temporales.

Pero, ¿son legales este tipo de plataformas? El Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene dudas y, por eso, ha puesto su foco en este tipo de servicios. En opinión de Raúl Rojas, socio de Ecija, "sería de difícil encaje legal una actividad consistente en un mero centro de facturación en nombre de terceros sin la consiguiente obligación de darse de alta en el régimen de seguridad social correspondiente, en este caso en el RETA. Desde el momento del ejercicio por cuenta propia de una actividad, el trabajador ya estaría obligado a darse de alta en actividades económicas ante la AEAT y emitir factura por ello, y adicionalmente cursar alta en el RETA si dicha actividad se ejerce de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona".

Este experto confirma que existen varias actuaciones por parte de Inspección de Trabajo en relación con varias cooperativas constituidas como centros de facturación de autónomos. Pero, ¿a quién se le pueden exigir responsabilidades? "La postura está siendo la regularización de todos los cooperativistas con el alta y baja de oficio en el RETA, con las consiguientes consecuencias de pagar los recargos e intereses por la falta de cotización, cuya responsabilidad recaería sobre el propio autónomo", asegura el socio de Ecija.

Además, añade que Hacienda podría ser un camino similar, "pudiendo iniciar actuaciones encaminadas a reclamar las cuotas de impuestos dejadas de pagar por parte de los autónomos, así como de las liquidaciones fiscales no presentadas".

En lo que respecta a las plataformas, "la posición de la Administración, en caso de detectar esta situación, está siendo la de descalificar a la cooperativa".

Cooperativas para facturar online

- Las plataformas que permiten a un *freelance* facturar sin ser autónomo están constituidas como cooperativas.
- El usuario debe inscribirse como socio de la cooperativa para poder utilizar sus servicios.
- La plataforma, a cambio de una comisión (alrededor de un 5% de media), factura por el trabajo realizado por el *freelance* y a éste le da de alta en la Seguridad Social para que cotice por los días que haya trabajado.
- Al no considerarse un autónomo, éste se ahorra la cuota mensual del Reta, que de media es algo inferior a los 300 euros, además de la liquidación trimestral de impuestos.
- La plataforma se encarga de todas las gestiones (repercutiendo los gastos directos): alta y baja en la Seguridad Social, certificado de riesgos laborales así como seguro de responsabilidad civil por días de trabajo y pago de IRPF, transacciones bancarias y emisión de la factura al cliente final.



CONSULTAS FRECUENTES

¿Quién tiene que soportar el IVA repercutido en las reparaciones de vehículos accidentados, la compañía de seguros o el propietario del vehículo?

El taller que realiza la reparación tiene la obligación de repercutir el IVA sobre el destinatario de la operación mediante la expedición de la correspondiente factura.

A estos efectos, se considera destinatario, la persona que así resulte de los pactos establecidos entre la compañía de seguros y el asegurado.

Fuente: Consulta nº 107185 INFORMA (AEAT)



¿La economía colaborativa es una bolsa de fraude?

CUESTIÓN PLANTEADA:

¿La economía colaborativa es una bolsa de fraude?

CONTESTACIÓN:

La economía colaborativa se sirve de una herramienta muy transparente para operar: Internet.

nuevatribuna.es 01 de Octubre de 2017

La economía colaborativa llegó con la crisis económica para quedarse. Empezó en pequeños núcleos de población –barrios, pueblos, asociaciones...- y ahora es un fenómeno con entidad mundial, pues son múltiples y diversas las formas de hacer intercambios económicos de una manera alternativa a la tradicional.

Plataformas de alquiler de vivienda vacacional en todo el mundo en las que puedes convivir con una familia –o intercambiarte la casa- mientras visitas una ciudad o un país diferente, alquiler de coches que muchos particulares ponen a disposición de los demás cuando no los utilizan o el **carsharing o coche compartido**... Hasta al sector del taxi le ha salido competencia con otras empresas de vehículos privados, algo que está levantando mucha polvareda en las grandes ciudades.

Este fenómeno ha cambiado la forma en la que vivimos y a la propia sociedad. Y, aunque tiene muchos adeptos, también tiene detractores, quienes suelen definirla como una bolsa de fraude fiscal para desmontar sus supuestas ventajas, ya que muchas de estas alternativas podrían estar funcionando al margen del fisco. Si bien esta afirmación no es tal, pues al contrario de lo que pudiera pensarse, la economía colaborativa puede resultar beneficiosa para la recaudación tributaria.

Porque precisamente se sirven de una herramienta muy transparente para operar: Internet. Ahí podemos acceder todos y seguir los movimientos que se realizan de forma sencilla, algo que Hacienda puede hacer también para tener bien controladas estas actividades y que no dejen de tributar lo que les corresponde. Por ello, siempre que esté bien regulada y vigilada, la economía colaborativa puede servir, incluso, para aflorar dinero que hasta ahora permanecía oculto. Nos referimos, por ejemplo, a casos como los típicos arreglos o reparaciones menores que se hacen en los hogares (electricidad, fontanería, pintura, etc.). **Si estos servicios se contratan de manera online es más fácil que paguen IVA e IRPF** que si un particular acude a una casa y realiza el servicio sin factura, algo mucho más difícil de detectar por Hacienda.

Caso aparte es el de las **plataformas de alquiler vacacional**, que están en el ojo del huracán. Más allá de los efectos que pueda estar teniendo esta práctica en el mercado inmobiliario, en el terreno fiscal el mercado del alquiler hace años que es un nicho de fraude, mucho antes de la irrupción de estas herramientas.

Por eso, y tal y como veníamos proponiendo desde Gestha, se comenzó a controlar el consumo de electricidad de los inmuebles, como indicio de la utilización de los mismos y, en muchos casos, de su alquiler, a fin de aflorar las rentas que se pudieran estar ocultando. Como la llegada de estas plataformas ha cambiado las reglas de juego, se está preparando una **modificación normativa**, para obligar a aquéllas a facilitar información detallada de las operaciones en las que intermedian, más allá del aviso automático que, como consecuencia del rastreo que ha comenzado a realizar la Agencia Tributaria, reciben quienes ofrecen sus viviendas a través de las mismas, cuando hacen la declaración de la renta, y que se introdujo el pasado año.

De este modo, vemos como **la economía colaborativa no resulta en sí misma fraudulenta**, sino que son las personas las que pueden defraudar. Por ello, es fundamental que la Administración tributaria se mantenga vigilante y que la normativa cambie para adaptarse a esta nueva realidad social. Además, por desgracia, el fraude fiscal se encuentra enquistado en España en otros ámbitos, que suelen ser menos puestos en tela de juicio.

Contesta Carlos Cruzado

Presidente de los Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA)

ARTÍCULOS

Seis errores de presentación en el modelo 303 de IVA para los autónomos.

Abierto el plazo para el tercer trimestre; los más de tres millones de autónomos registrados en el Régimen General de Trabajadores Autónomos (RETA) ponen al día sus cuentas para presentar el modelo 303 de la autoliquidación del IVA.

INFOAUTÓNOMOS (eleconomista.es)

Apoyarse en un buen programa de contabilidad que genere el modelo automático y la ayuda inestimable de un servicio de asesoría es la clave para evitar errores de cumplimentación que te puedan "pasar factura" frente a Hacienda. Conoce a qué errores nos referimos y cuáles son los más frecuentes en la presentación del modelo 303.

Errores informativos y sobre el resultado de la autoliquidación

Antes de entrar en materia has de tener en cuenta que una cifra incorrecta o una casilla en blanco ponen en alerta a Hacienda pero, descuida, no todos los errores cometidos afectan al resultado de la declaración, suponiendo perjuicio para Hacienda y motivo de sanción, sino que puede tratarse de un fallo informativo subsanable como luego



apuntaremos.

Es posible que cometas alguno de los errores que te detallaremos en cualquiera de los apartados diferenciados en el modelo 303, tanto en el IVA devengado, el IVA deducible o en el propio resultado de la autoliquidación.

1. Introducir datos identificativos erróneos

No es precisamente uno de los fallos más frecuentes ya que Hacienda trabaja con programas que te alertan del error, sin embargo, en algunas ocasiones un DNI o CIF incorrecto ha ocasionado problemas de presentaciones de autoliquidación duplicadas que dan lugar a un gran embrollo.

2. Colocar la cifra de ventas en el tipo impositivo que no corresponde, esto es, aplicarle, por ejemplo el 10% a un producto que tributa al 21%

En este caso concreto, Hacienda, que tiene hasta cuatro años para revisar tus declaraciones, se puede percatar de que devengas menos de lo que corresponde y reclamarte la diferencia que no has declarado.

3. Cuidado con las operaciones intracomunitarias

En este apartado son generalmente dos los errores más frecuentes:

- No declarar las operaciones intracomunitarias en el modelo 303. Por su correspondencia directa con el modelo 349 algunos autónomos olvidan reflejar los ingresos de las facturas emitidas en el modelo 303.

- No declarar los ingresos y gastos de las operaciones intracomunitarias. Ten presente que has de cumplimentar las casillas del IVA emitido y recibido para no alterar el resultado de la autoliquidación.

4. Considerar bienes de inversión como operaciones interiores corrientes

Es importante diferenciar entre los gastos rutinarios de tu actividad y los bienes de inversión, es decir, aquellos medios de explotación de tu negocio que vas a amortizar en los próximos años. Con independencia de que realices una declaración complementaria te aconsejamos aportar la información real a Hacienda en el modelo anual.

5. No regularizar los bienes de inversión en caso de baja de la actividad

Esta es también una equivocación que no debes cometer. Recuerda que si se transmite el bien antes del periodo de cinco años establecido tienes que ajustar el IVA proporcional al tiempo que aún queda por transcurrir.

6. Arrastrar el IVA a compensar de periodos anteriores

Ya en el apartado de resultado tienes la casilla para incluir las cuotas en negativo que son fruto del arrastre de IVA de periodos anteriores. Si es el caso procura reflejarlo ya que el importe que no has incluido resta el resultado.

Declaración complementaria: un recurso rectificativo

¿Has cometido algunos de los errores anteriores? Que no cunda el pánico; Hacienda te da una segunda oportunidad para corregir los fallos cometidos. Por ello, la declaración complementaria es un recurso muy utilizado por autónomos y pymes que pretenden regularizar su situación con la Agencia Tributaria. En caso de que tu omisión dé lugar a un resultado en el que Hacienda salga perjudicada la declaración complementaria se presenta como un trámite obligatorio. Dicho trámite puede realizarse en el periodo voluntario o fuera de periodo con su correspondiente recargo.

Por el contrario si eres tú quien ha salido perjudicado con tu falta y has de pagar más de lo que te corresponde, el recurso disponible ya no es la declaración

complementaria sino un escrito de rectificación de declaraciones. Mediante su presentación informas a Hacienda de que tu error va en contra de tus intereses.

© RCR Proyectos de Software
Tlf.: 967 60 50 50
Fax: 967 60 40 40
E-mail: asistencia@supercontable.com