



Boletín semanal

Boletín nº11 19/03/2019

NOTICIAS

Las empresas tendrán que registrar diariamente la jornada de sus trabajadores.

Las empresas tendrán que registrar diariamente la jornada de sus trabajadores a partir del 12 de mayo, fecha en la que entrará en vigor...

122.000 empresas pantalla bajo la lupa de los investigadores.

El nuevo registro de titularidades reales permite conocer quién controla las sociedades para luchar contra el blanqueo...

Los contratos fijos se hundieron y el empleo sufre más en regiones con peores sueldos.

abc.es 19/03/2019

Hacienda empieza a señalar a titulares de cuentas en el extranjero cuando piden sus datos fiscales de 2018.

cincodias.elpais.com 17/03/2019

Hacienda lanza una macrooperación contra las ventas ocultas en el sector del mueble y registra 112 locales.

europapress.es 14/03/2019

Las empresas piden tipos reducidos de Sociedades y cotizaciones para los primeros años de actividad.

cincodias.elpais.com 13/03/2019

La UE simplificará las normas del IVA para la venta -online- de bienes.

europapress.es 12/03/2019

Gestha aconseja revisar que las prestaciones por paternidad figuran como renta exenta en las declaraciones.

europapress.es 17/03/2019

El apoderado de una empresa fallida no es responsable de su deuda con Hacienda.

BOE 18/03/2019

Calendario y fechas claves para la Renta 2018: desde el viernes se pueden consultar los datos fiscales.

eleconomista.es 13/03/2019

Hacienda elimina la predeclaración en papel en la Renta de 2018.

elpais.com 13/03/2019

La Agencia Tributaria busca poder pactar en los casos judicializados.

cincodias.elpais.com 13/03/2019



FORMACIÓN

Cómo retribuir a los socios.

Seminario práctico, que trata las cuestiones más problemáticas para retribuir a los socios, ya sean administradores, trabajadores o sólo capitalistas.



JURISPRUDENCIA

Opción empresarial por la indemnización en el acto del juicio para el caso de declaración de improcedencia del despido impugnado ex art. 110.1.a) LRJS

Problemática de si la manifestación empresarial debe figurar como hecho declarado probado en sentencia: no debe figurar al no tratarse de un hecho sino de un acto jurídico de parte con incidencia en el proceso. STS, Sala Social, de 14/2/2019



NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL - Política de empleo (BOE nº 64 de 15/03/2019)

Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo...



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Compatibilidad entre exención por vales de guardería entregados por la empresa y deducción por gastos de guardería en IRPF

Consulta DGT V0156-19. Compatibilidad entre la exención prevista en el artículo 42.3.b) y la deducción por guarderías del artículo 18 de la LIRPF...



COMENTARIOS

¿Cómo se aplica la subida del Salario Mínimo de 2019?

Ahora, tras dos meses de vigencia del Salario Mínimo Interprofesional y de su inclusión en las nóminas de los meses de Enero y Febrero de 2019, vamos a referirnos a cómo se ha aplicado el mismo en la práctica.



ARTÍCULOS

Problemas que nos podemos encontrar al formular las cuentas anuales

Cierta información nos puede hacer replantear si estamos reflejando correctamente la imagen fiel del patrimonio de la empresa en las cuentas anuales.



CONSULTAS FRECUENTES

¿Tengo que presentar la declaración de la renta 2018?

Con los datos fiscales ya podemos ver si estamos obligados a presentar la declaración del IRPF 2018. Los límites han cambiado respecto del año pasado.



FORMULARIOS

Escrito ejercitando la opción de readmisión en despido improcedente

Modelo de escrito ejercitando la opción de readmisión tras Sentencia que declara el despido como improcedente

 **AGENDA**
Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

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

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

Manuales - Contratos - Jurisprudencia - Legislación - Formación - Herramientas de Cálculo - Formularios - Casos Prácticos - Libros Gratis - Y mucho más...



Bienvenido al Cielo del Contable

CONSÍGUELO TODO

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

**PRUÉBALO
1 MES GRATIS**

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 21€ + IVA [MÁS INFORMACIÓN](#)

SuperContable.com

Boletín nº11 19/03/2019

Compatibilidad entre exención por vales de guardería entregados por la empresa y deducción por gastos de guardería en IRPF

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0156-19. Fecha de Salida: - 24/01/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La asociación consultante agrupa empresas emisoras de vales de servicios, como vales de guardería, que se entregan por determinadas empresas como retribución a sus empleados, para costear los gastos en guarderías en que incurren dichos empleados.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Compatibilidad entre la exención prevista en el artículo 42.3.b) y la deducción por guarderías del artículo 18 de la Ley del Impuesto sobre la Renta

de las Personas Físicas.

CONTESTACION-COMPLETA:

Con carácter general, el artículo 42.1 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 de 29 de noviembre), recoge la siguiente definición de rentas en especie:

“Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

Cuando el pagador de las rentas entregue al contribuyente importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria”.

Los rendimientos del trabajo en especie deben distinguirse de aquellos otros supuestos, en los que se produce una simple mediación de pago por parte de la empresa respecto de gastos efectuados por el empleado; es decir, supuestos en que la empresa se limita a abonar una cantidad por cuenta y orden del empleado. En estos casos, la contraprestación exigible por el trabajador a la empresa no consiste en la utilización, consumo u obtención de bienes, derechos o servicios, sino que se trata de una contraprestación que la empresa tiene la obligación de satisfacer de forma dineraria, si bien en virtud del mandato realizado por el empleado, el pago se realiza a un tercero señalado por éste. Es decir, que el trabajador destina parte de sus retribuciones dinerarias a la adquisición de determinados bienes, derechos o servicios, pero el pago de los mismos se realiza directamente por el empleador.

En consecuencia, tratándose de simples mediaciones de pago realizadas en los términos descritos, no cabe entender que las cantidades abonadas por la empresa a un tercero se califiquen como rendimientos del trabajo en especie

para el trabajador, sino que se tratará de una aplicación de los rendimientos del trabajo dinerarios a un determinado concepto de gasto.

No obstante, debe señalarse que no siempre que el empleador satisfaga o abone cantidades a terceros para que estos proporcionen a su trabajador el bien, derecho o servicio de que se trate estamos en presencia de retribuciones dinerarias, por considerar que existe mediación de pago, ya que en ocasiones la retribución en especie se instrumenta mediante un pago directo del empleador al tercero en cumplimiento de los compromisos asumidos con sus trabajadores, es decir, para hacer efectiva la retribución en especie acordada. Para que opere tal supuesto resulta necesario que la retribución en especie esté así pactada con los trabajadores, ya sea en el convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo, es decir, que la empresa venga obligada (en función del convenio o contrato) a suministrarles el bien, derecho o servicio. En tal supuesto, las cantidades pagadas por la empresa a los suministradores no se considerarían como un supuesto de mediación de pago, en los términos anteriormente señalados, sino como retribuciones en especie acordadas en el contrato de trabajo, por lo que resultarían de aplicación todas las previsiones que respecto a las retribuciones en especie se recogen en el artículo 42 de la Ley del Impuesto.

Entre dichas previsiones, el artículo 42.3.b) de la Ley del impuesto establece que estarán exentos los rendimientos del trabajo en especie correspondientes a:

“b) La utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado. Tendrán esta consideración, entre otros, los espacios y locales, debidamente homologados por la Administración pública competente, destinados por las empresas o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación, directa o indirectamente, de este servicio con terceros debidamente autorizados, en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

Por lo tanto, estarán exentas las retribuciones del trabajo no dinerarias que, cumpliendo los requisitos antes expuestos, consistan en el pago por las empresas de los gastos de guardería de sus trabajadores, mediante la entrega a los empleados de vales que se aplican a costear los gastos de dicha naturaleza.

Por lo que respecta a la deducción, el artículo 61 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE de 4 de julio), con efectos desde el 1 de enero de 2018, ha modificado el artículo 81 de la Ley del impuesto, estableciendo un incremento de la deducción por maternidad prevista en dicho artículo de hasta 1.000 euros anuales adicionales cuando el contribuyente que tenga derecho a la deducción por maternidad hubiera satisfecho en el período impositivo gastos de custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros de educación infantil autorizados, con los límites y requisitos establecidos en el referido artículo, entre los que se establece en el último párrafo del apartado 2 de dicho artículo que “A estos efectos se entenderán por gastos de custodia las cantidades satisfechas a guarderías y centros de educación infantil por la preinscripción y matrícula de dichos menores, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos y no tuvieran la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos por aplicación de lo dispuesto en las letras b) o d) del apartado 3 del artículo 42 de esta Ley.”

De acuerdo con la redacción anterior, **los gastos de guardería que no tuvieran la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos podrán formar parte de la base de la deducción.**

Por ello, en la medida en que los gastos de guardería satisfechos por medio de **vales guardería no cumplan los requisitos establecidos para la aplicación de la exención** del artículo 42.3.b) de la Ley del impuesto antes reproducido, lo que ocurriría, por ejemplo, cuando no se tratara de retribuciones en especie por corresponder a mediaciones en el pago, **a dichos gastos podría resultarles de aplicación la deducción** prevista en el citado artículo 81 de la Ley del impuesto, en la medida en que se cumplan los requisitos previstos en dicho artículo.

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.

Deducción en el Impuesto sobre Sociedades de cuota de autónomo del administrador (RETA) pagada por la empresa.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V0067-19. Fecha de Salida: - 14/01/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Si una sociedad paga las cuotas del seguro de autónomos (RETA) del administrador de la misma, declarando la sociedad en el modelo 190 el importe del pago de las cuotas del RETA como retribución en especie del administrador, se pregunta si puede dicho administrador deducir en su declaración de IRPF el importe de las cuotas del RETA.

CUESTIÓN PLANTEADA:

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), en el que se integran quienes realicen las funciones de dirección y gerencia que conllevan el desempeño del cargo de administrador o consejero, al corresponder la obligación de cotizar a estos últimos, el pago de las correspondientes cuotas por parte de la sociedad dará lugar a una mayor retribución del trabajo.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 42.1 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) establece que “constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no suponga un gasto real para quien las conceda”. Añadiendo en un segundo párrafo que “cuando el pagador de las rentas entregue al contribuyente

importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria”.

De acuerdo con este precepto, las cuotas del RETA satisfechas por la sociedad mercantil al administrador de la misma, **tendrán la consideración de retribución del trabajo en especie**, lo que significa la obligación de efectuar un ingreso a cuenta, ingreso que se añadirá al valor de la renta en especie, salvo que su importe hubiera sido repercutido al perceptor de la renta (artículo 43.2 de la Ley del Impuesto). En cambio, si el pago se realizase mediante entrega de su importe dinerario al consultante, su calificación sería la de retribución dineraria, por lo que el pago a cuenta (la retención) se detraería de aquel importe.

A su vez, dichas cuotas del RETA **tendrán la consideración de gasto deducible** para la determinación de los rendimientos netos del trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.2.a) de la LIRPF, que considera como tales: *“Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios”*.

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.

¿Cómo se aplica la subida del Salario Mínimo de 2019?

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 18/03/2019

En el primer boletín del 2019 analizábamos el **Real Decreto 1462/2018**, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, cuyos efectos se extienden desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019; y que establece, como medida principal y más conocida, al menos públicamente, que **el Salario Mínimo Interprofesional queda fijado en la cuantía de 900,00**



euros mensuales, en catorce pagas, para todo el año 2019.

En aquel **Comentario** planteábamos cuál era el contenido de la norma y qué disposiciones establecía para llevar a cabo el incremento de la

cuantía, que ha sido calificado de histórico.

Ahora, tras dos meses de vigencia de este Salario Mínimo y de su inclusión en las nóminas de los meses de Enero y Febrero de 2019, vamos a referirnos a cómo se ha aplicado el mismo en la práctica.

La primera cuestión es que, conforme al Artículo 1 del Real Decreto, el salario mínimo para cualesquier actividad, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **30 euros/día o 900 euros/mes**, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En consecuencia, lo que se ha hecho **en aquellas actividades en las que no existe convenio** es elevar el salario que se viniera cobrando a la cantidad mínima de 900 euros mensuales, o de 1.050 euros mensuales, en caso de tener las pagas extras prorrateadas, porque **en ningún caso puede abonarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros**, o la parte proporcional, si se realizase una jornada inferior.

Y en las **actividades en las que sí existe convenio de aplicación**, se dan dos situaciones. Una se refiere a la de **los convenios que no se han adecuado al Real Decreto del SMI**, algo habitual porque la actualización, revisión y actualización de los convenios suele ser lenta en muchos sectores de actividad. La otra se refiere a **los convenios que sí se han adecuados ya a lo dispuesto en el Real Decreto del SMI**, algo a lo que, además, obliga dicho Real Decreto.

En el caso de los convenios no actualizados aun al SMI, la situación es la misma que hemos indicado antes, **hay que elevar el salario que se viniera cobrando a la cantidad mínima de 900 euros mensuales**, o de 1.050 euros

mensuales, en caso de tener las pagas extras prorrateadas, con independencia de los que establezca el Convenio Colectivo, porque **en ningún caso puede abonarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros**, o la parte proporcional, si se realizase una jornada inferior.

Y en el caso de los convenios que sí se han actualizado al SMI, tenemos que distinguir, a su vez, dos situaciones:

a) Los convenios que han incrementado el salario base a todas aquellas categorías profesionales que tenían establecido un salario inferior al fijado ahora como SMI.

En este caso debe tenerse en cuenta que, como consecuencia de esta subida, se ha quebrado la diferencia salarial existente entre distintas categorías, especialmente las más bajas, porque existen convenios en los que ahora varias categorías profesionales, en algunos casos hasta 5 ó 6, tienen todas el mismo salario de 900 euros mensuales, mientras que antes, aunque mínima, existía una diferencia salarial entre una categoría y la inmediatamente superior, siquiera fuese por diferenciar las distintas funciones o la distinta responsabilidad de cada puesto de trabajo.

Ocioso es señalar que esta forma de adecuarse al incremento del SMI puede dar lugar a conflictividad porque ahora existen puestos con diferente categoría, función y responsabilidad que cobran igual, mientras que antes, cobraban diferente.

Por ser gráficos...

...en convenios que han aplicado esta modalidad de actualización se dan casos en los que, por ejemplo, el personal de limpieza o de almacén cobra lo mismo que un administrativo, cuando antes no era así.

b) Los convenios que, para alcanzar el mínimo de 900 euros mensuales (o 12.600 euros anuales), han modificado, en lo justo y necesario, la cantidad

correspondiente a salario base y complementos para que, juntas, la retribución que perciba el trabajador alcance el SMI.

En estos caso, por tanto, ***sí pueden existir categorías que tengan un salario base fijado en convenio inferior a los 900 euros mensuales***, pero, al añadir al mismo los complementos establecidos en el convenio, la retribución que al final percibe el trabajador alcanza los 900 euros mensuales (o 12.600 euros anuales)

Esta última opción nos da pie a plantear otra cuestión polémica en relación con el incremento del SMI y la redacción del **Real Decreto 1462/2018**, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Nos referimos a que el citado Real Decreto señala que al salario mínimo de 30 euros/día o 900 euros/mes se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el **artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores**, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Y el citado **Art. 26.3 del Estatuto** señala que en los convenios colectivos o, en su defecto, en el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha planteado la duda de si la fórmula de acumular salario base y complementos para alcanzar los 900 euros mensuales cumple o no con lo establecido en el Real Decreto del SMI, pues el Art. 3 del **Real Decreto 1462/2018** prevé que el incremento del salario mínimo

interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo, pero añade que, para llevar a cabo esta compensación y absorción debe tenerse en cuenta que el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1, es decir, a los 900 euros mensuales, en 14 pagas, los devengos a que se refiere el artículo 2, es decir, los complementos salariales a que se refiere el **artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores**, *sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros*. Pero, y he aquí la duda, si una cuantía superior, pues la suma de conceptos citados si pudiera ser superior a esos 12.600 euros.

O dicho más claramente...

...a la hora de saber si debe incrementarse a un trabajador su salario debo comparar lo que realmente cobra por todos los conceptos en cómputo anual y jornada completa con la cantidad de 12.600 euros o con la de 12.600 euros más los complementos que establece el convenio de aplicación.

La cuestión es polémica porque, como es lógico, en muchos casos, la diferencia económica puede ser importante, si el convenio en cuestión tiene varios complementos o éstos son de cuantía elevada.

Y, ya, **por rizar el rizo**, si se nos permite la expresión, desde diversos sectores de actividad, y tanto desde la parte sindical como desde la parte empresarial, se plantea la cuestión de a qué complementos salariales se refiere el Real Decreto del SMI y



el **artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores**; y cuáles deben sumarse al

SMI y no serían compensables ni absorbibles y cuáles, por contra, sí que serían objeto de compensación y absorción. Pero esta es una cuestión que, por su complejidad, mucho tememos que acabará siendo resuelta por los tribunales en la mayoría de los casos.

En conclusión, dado el incremento del SMI, decíamos en el anterior **Comentario** que la repercusión que puede tener sobre los sueldos y salarios de los distintos trabajadores, en función de las múltiples variantes que pueden darse, era difícil de preveer; y la realidad lo ha confirmado, pues, como hemos expuesto, no existe una forma generalizada de actuación y, tanto en la práctica como en la actualización de los convenios, se han optado por distintas posibilidades.

Habremos de esperar, por tanto, a los pronunciamientos de los juzgados y tribunales, si se producen, para saber si la opción que se ha adoptado en cada caso es la correcta.

Rectificación de oficio de la AEAT del domicilio fiscal del contribuyente. Fecha de efectos según el TEAC.

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 18/03/2019



Para poner al lector en antecedentes del tratamiento que va a realizarse en el presente comentario, consecuencia de la publicación, con fecha 11 de Marzo de 2019, de la **Resolución 02406/2017** del Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), hemos de llevarle al texto del **artículo 48.4** de la **Ley 58/2003**, de 17 de diciembre, Ley General Tributaria (LGT), donde se establece, al respecto del **domicilio fiscal del obligado tributario**:

*"(..) 4. Cada **Administración** podrá comprobar y rectificar el domicilio fiscal declarado por los obligados tributarios en relación con los tributos cuya gestión le compete con arreglo al procedimiento que se fije reglamentariamente (...).*

Al mismo tiempo los artículos 148 a 152 del **Real Decreto 1065/2007**, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, desarrollan las actuaciones de comprobación del domicilio fiscal que puede desarrollar la Administración tributaria.

En síntesis esta Resolución del **TEAC** resuelve sobre los **efectos** que ha de tener el **cambio de domicilio fiscal que realiza de oficio** la Administración tributaria sobre un determinado obligado tributario, una vez comprueba que la realidad del mismo (domicilio) no corresponde con el que se tenía declarado.

El **TEAC** se *"hace eco"* que la AEAT necesita informes y actuaciones previas, que además pueden estar debidamente documentados en el expediente administrativo, para poder comprobar la realidad del domicilio fiscal declarado por un determinado obligado tributario; ahora bien, en la medida que estos informes o actuaciones no hubieran excedido del ámbito interno de las administraciones, sin que por tanto los mismos hubieran sido notificados y puestos en conocimiento de los sujetos pasivos y consecuentemente no haber tenido conocimiento formal de los mismos, concluye que **carecen de fuerza interruptiva del plazo de prescripción** del Derecho de la Administración a determinar la **deuda tributaria correspondiente**, y, por ende, **de las obligaciones fiscales referidas al domicilio fiscal** de los sujetos pasivos.

Los efectos del cambio de domicilio de oficio en obligaciones materiales concretas, **debe atenderse a la fecha de notificación de la resolución por la que se rectifica el domicilio fiscal** del sujeto pasivo, y no del acuerdo de inicio.



De esta forma para el **TEAC no cabe comprobar y regularizar**, el cumplimiento de la obligación tributaria del contribuyente de declarar el **domicilio fiscal** (o su cambio) **cuando las obligaciones tributarias sustantivas** de las que pende aquella obligación formal **ya hubieran prescrito**. La solución según el Tribunal es lógica, ya que carecería de eficacia jurídica alguna una rectificación del domicilio fiscal que se hubiera notificado al contribuyente en una fecha en la que ya hubiera prescrito el derecho de la Administración a determinar todas las deudas tributarias para las que la fijación del domicilio fiscal resulta relevante.

Así, para *"acotar"* el tiempo durante el cual los efectos jurídicos de los acuerdos de rectificación de oficio del domicilio fiscal pudieran tener incidencia, habremos de tener en cuenta una doble vertiente:

EFFECTOS JURÍDICOS RECTIFICACIÓN DE OFICIO DEL DOMICILIO FISCAL:	Produce efectos desde la fecha en que resulta acreditado que el domicilio fiscal real es el que proclama el acuerdo de la Administración, pudiendo oponerse al contribuyente desde la fecha en que se notifica.
---	--

Proyectará sus efectos jurídicos en las obligaciones tributarias materiales que en esta fecha **no hubiera prescrito** el derecho de la Administración a determinar la deuda tributaria correspondiente.

Además finaliza observando el Tribunal que con esta Resolución **rectifica o precisa el criterio sentado en resoluciones precedentes** (como las de 2 de diciembre de 2015, RG. 92/2014 y 10 de mayo de 2018, RG. 2407/2017), en las que partiendo igualmente del plazo de prescripción de la comprobación de las

obligaciones formales del artículo 70 de la Ley 58/2003, se **consideró que los efectos jurídicos del cambio de domicilio no podían ir más allá del plazo de 4 años, contado hacía atrás**, desde la fecha en que se notificó al contribuyente la existencia del procedimiento de cambio de domicilio, **con independencia de si resultaba vivo el derecho de la Administración a regularizar cualquier obligación tributaria sustantiva.**

Como vemos, con esta Resolución se resalta la **ineficacia jurídica de una rectificación del domicilio fiscal notificada** al contribuyente en una fecha en la que ya **hubiera prescrito el derecho de la Administración a determinar todas las deudas tributarias** para las que la fijación del domicilio fiscal resulta relevante.

Problemas que nos podemos encontrar al formular las cuentas anuales

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 11/03/2019



Es posible que durante el proceso de cierre de la contabilidad o mientras estemos formulando las cuentas anuales nos encontremos con información que haga replantearnos si estamos reflejando correctamente **la imagen fiel del**

patrimonio de la empresa, principio por excelencia de la información contable.

Cambios en criterios contables, errores y estimaciones contables.

Esta información puede ser tratada como un cambio de criterio contable, un error en la contabilidad o una modificación de estimaciones contables. Según se trate de una o otra procederemos de forma muy distinta, tal y como indica la norma de valoración 22ª del Plan General Contable (21ª del PGC Pyme).

Así, cuando se produzca un cambio en un criterio contable o si se halla un error, éste **debe aplicarse de forma retroactiva**, desde aquel ejercicio más antiguo al que afecte, de forma que el ingreso o gasto que ocasione en los ejercicios anteriores debe ajustarse imputándolo directamente al patrimonio neto, normalmente con cargo o abono a reservas. Por supuesto, deben modificarse las cifras afectadas a la hora de incorporar la información comparativa de aquellos ejercicios a los que afecte, así como informarse de ello en la memoria.

Por el contrario, cuando se produzca un cambio de estimación contable, por ejemplo, por la obtención de información adicional o el conocimiento de nuevos hechos, **debe actuarse de forma prospectiva**: se imputará como gasto o ingreso del ejercicio actual o si procede por su naturaleza, directamente al patrimonio neto en la partida correspondiente.

A modo de ejemplo, imaginemos una empresa que a principios de 2017 adquiere un edificio para oficinas y cuando se cierra el ejercicio contable de 2018 nos damos cuenta de que se ha amortizado como un edificio industrial (3%) cuando el máximo para los edificios administrativos es un 2%. Por tanto, la diferencia entre la amortización acumulada realizada y la que se debería haber hecho deberá subsanarse con cargo a reservas. Sin embargo, en el caso de que la amortización del edificio si estuviese bien hecha pero por un cambio normativo hubiese que cambiar el plazo o el importe de la amortización, simplemente recalcularíamos la amortización para el año actual y los siguientes.

Hechos posteriores al cierre del ejercicio.

Otro problema que nos podemos encontrar al formular las cuentas anuales es **qué hacer con los hechos que se produzcan tras el cierre** pero que tengan especial relevancia a la hora de representar la imagen fiel del ejercicio cerrado. En tal caso, la norma de valoración 23ª del Plan General de Contabilidad (22ª en el PGC Pyme) diferencia entre si los hechos ponen de manifiesto circunstancias que ya existían en el ejercicio o si por el contrario sí son acontecimientos nuevos imposibles de prever.

En el primer caso, **cuando los hechos ya existían al cierre del ejercicio sí debemos realizar el ajuste correspondiente en las cuentas anuales**, como

cuando se dictan sentencias sobre causas abiertas o se produce la insolvencia de un cliente, modificando el valor de las cuentas afectadas o reconociendo los pasivos pertinentes, amén de incluir las nuevas condiciones en la memoria.

Sin embargo en el segundo caso, **cuando los nuevos hechos pongan de manifiesto condiciones que no existían al cierre del ejercicio**, como cuando ocurre un siniestro o disminuye el valor de mercado, **no debemos tenerlo en cuenta** para la formulación de las cuentas anuales ya que no podían conocerse con antelación. No obstante, si su cuantía es importante, se informará de tal hecho en la memoria.

Recuerde que desde Supercontable.com ponemos a su disposición el **Asesor de Análisis de Balances** con el que podrá preparar y presentar las cuentas anuales de una forma rápida y sencilla, incluida la memoria, entre otras muchas funcionalidades útiles para la empresa.

¿Sabe qué es y cómo funciona el derecho de opción de la empresa?

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 18/03/2019



Cuando hablamos del **despido improcedente** en lo primero en que se tiende a pensar es en **la indemnización que hay que abonar al trabajador** y existe una tendencia generalizada a analizar aspectos tales como su importe

de la indemnización, la forma de calcularla, o cómo y cuándo debe abonarse, entre otras muchas cuestiones.

Sin embargo, muy pocas empresas se plantean una cuestión que resulta trascendental, desde el punto de vista económico, en relación con el despido improcedente. **Nos estamos refiriendo al "derecho de opción" de la empresa.**

El **Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores** establece:



Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la

readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.



Si leemos con atención la norma, vemos que, una vez que el Juez ha dictado sentencia y ha declarado que el despido es improcedente, **la empresa podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización legalmente prevista**. Este es el llamado **"derecho de opción"**.

Es decir, y aunque muchas empresas no lo sepan, **el despido improcedente no implica siempre, y en todo caso, tener que indemnizar al trabajador**, sino más bien al contrario, es la empresa la que está facultada legalmente para decidir si indemniza al trabajador o si, por el contrario, decide readmitirlo en su puesto de trabajo.

La excepción a este derecho de opción se refiere al caso de que el trabajador despedido sea un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, porque en este caso la opción corresponderá siempre al trabajador.

Y, llegados a este punto, debemos señalar que el ejercicio de este **"derecho de opción"** debe hacerse de una forma meditada porque tanto el ejercicio o no del derecho de opción, como la opción que se adopte, puede tener consecuencias muy importantes para la empresa, en diversos aspectos, entre ellos, y muy especialmente, el económico.

Analizando esas consecuencias, podemos plantearnos, en primer lugar, sí, en función de los motivos por lo que se haya decidido despedir al trabajador, sería positiva para la marcha de la empresa su reincorporación al trabajo.

Pongamos un ejemplo:

Un trabajador despedido por haber tenido un enfrentamiento con el jefe o con un compañero con el que debe trabajar codo con codo.

En este caso, a pesar de que la sentencia haya declarado el despido como improcedente, lo más probable es que la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo - **que debe realizarse exactamente en las mismas condiciones que tenía antes del despido** - no sea positiva para la empresa.

En cambio, si las razones que motivaron el despido del trabajador fueron de carácter económico (por ejemplo, un despido objetivo que se declara improcedente), la reincorporación del trabajador a su puesto quizá no resulte tan traumática ni para la empresa ni para el trabajador, ni tampoco para el resto de trabajadores.

En segundo lugar, y desde el punto de vista económico, a la hora de optar por la readmisión o por la indemnización no sólo debe tenerse en cuenta el importe de la indemnización, **porque la readmisión implica que deben abonarse al trabajador los salarios de tramitación**, es decir, el importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la fecha de notificación de la sentencia que declara la improcedencia, o hasta que el trabajador haya encontrado otro empleo, si ello ocurre antes de la sentencia y la empresa puede probar lo que haya cobrado el trabajador, para descontarlo de los salarios de tramitación.

Si tenemos en cuenta lo anterior, es posible que haya casos en que resulte más económico para la empresa optar por indemnizar al trabajador y otros, sin embargo, que pueda resultar mejor readmitirlo porque el importe de los salarios de tramitación sea más bajo que la cuantía de la indemnización, porque, por

ejemplo, el trabajador tenga mucha antigüedad, o porque el trabajador haya encontrado rápidamente un nuevo empleo y los salarios de tramitación no sean muy elevados.



Respecto a los salarios de tramitación, y para tomar cualquier decisión con conocimiento de causa, debe saberse que si la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicta transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de los salarios de tramitación correspondientes al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles; siendo también por cuenta del Estado las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.



Como puede verse, son múltiples los factores que deben valorarse a la hora de ejercer el derecho de opción entre la readmisión o la indemnización; y muy distintas pueden ser las repercusiones, económicas y no económicas, de una u otra opción.

Finalmente, debe tenerse muy claro que, tal y como señalan el **Art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores** y el **Art. 110.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, la opción debe ejercitarse **en el plazo de cinco días desde la notificación de la**

sentencia, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia.

Y si se opta por la readmisión, el **Art. 278 de la Ley de la Jurisdicción Social** señala que para llevar a cabo dicha readmisión el empresario deberá comunicar por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia, la fecha de su reincorporación al trabajo, para efectuarla en un plazo no inferior a los tres días siguientes al de la recepción del escrito.

Pero lo que sí puede tener unas consecuencias económicas muy importantes para la empresa es la inactividad en cuanto al derecho de

opción.

Nos referimos a aquellos casos en los que la empresa, generalmente por desconocimiento, toma la decisión de no hacer nada y, en la mayoría de los casos, no acude siquiera al juicio ni actúa de ninguna forma en el procedimiento.

Recuerde...

*En estos casos, lo primero que debe saberse es que **si la empresa no ejercita su derecho de opción, la Ley entiende que procede la readmisión.***

Y la readmisión lleva consigo, como ya hemos visto, la obligación de abonar los salarios de tramitación; pero eso no es todo.

Si la empresa no lleva a cabo la readmisión, en la forma señalada por el **Art. 278 de la Ley de la Jurisdicción Social**, el trabajador puede solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social manifestando que no se le ha readmitido.

El Juez, en ese caso, dictará una resolución en la que:

a) Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de esta última resolución; y no en la fecha en la que se produjo el despido.

b) Acordará se abonen al trabajador las percepciones económicas previstas en los apartados 1 y 2 del **Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores**, es decir, tanto los salarios de tramitación, computados hasta la fecha de esta última resolución, como la indemnización por despido improcedente, también computada hasta la fecha de esta última resolución.

Por tanto, en este caso la empresa deberá hacer frente a las dos cantidades; lo que, como es evidente, puede encarecer, y mucho, el coste del despido del trabajador.

Finalmente, y por si todo ello fuese poco, en atención a las circunstancias concurrentes y a los perjuicios ocasionados por la no readmisión del trabajador, el Juez podrá fijar una indemnización adicional de hasta quince días de salario por año de servicio y un máximo de doce mensualidades. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores a un año y se computará, como tiempo de servicio el transcurrido hasta la fecha del auto judicial que se pronuncie sobre la no readmisión.



Como hemos visto, las consecuencias de no ejercitar el derecho de opción puede ser muy perjudiciales para la empresa desde el punto de vista económico y, por ello, en el apartado de formularios ponemos a disposición de nuestros usuarios dos modelos de escritos para ejercitar el derecho de opción en uno u otro sentido, esperando que le sean de utilidad.

¿Tengo que presentar la declaración de la renta 2018?

Mateo Amando López, Departamento Fiscal de SuperContable.com - 18/03/2019



El 2 de abril empieza el plazo para presentar por internet y por teléfono la **declaración de la Renta de 2018** (el 1 de enero ya se puede pedir cita para el nuevo plan "Le llamamos"). Si por el contrario queremos presentarla presencialmente tendremos que esperarnos al 14 de mayo (el 9 de mayo ya se puede pedir cita previa). En cualquier caso, **el plazo termina el 1 de julio** excepto para las declaraciones con

resultado a ingresar que se deseen domiciliar en cuenta, cuyo plazo de presentación finaliza el 26 de junio.

No obstante, desde el 15 de marzo ya se pueden **consultar los datos fiscales** y obtener el número de referencia. Precisamente, con los datos fiscales **ya podemos ver si estamos obligados a presentar la declaración del IRPF 2018**. El **artículo 96 de la Ley del IRPF** contempla una serie de importes que de no superarse exoneran de la obligación de declarar:

- **Hasta 22.000 euros anuales de rendimientos íntegros del trabajo**, cuando:
 - Procedan de un único pagador,
 - Procedan de varios pagadores pero la suma del segundo y restantes pagadores por orden de cuantía no supera los 1.500 euros anuales en conjunto.
 - Procedan de varios pagadores pero se trate de pensiones de la Seguridad Social y de clases pasivas, prestaciones de planes de pensiones, seguros colectivos, mutualidades de previsión social, planes de previsión social empresarial, planes de previsión asegurados y prestaciones de seguros de dependencia y se hubiese presentado el modelo 146 para que la determinación del tipo de retención aplicable se hubiera realizado de acuerdo con el procedimiento especial (como si procediesen de un único pagador).
- **Hasta 12.643 euros anuales de rendimientos íntegros del trabajo**, cuando:
 - Procedan de varios pagadores y la suma del segundo y restantes pagadores por orden de cuantía supere los 1.500 euros anuales.
 - Se perciban pensiones compensatorias del cónyuge o anualidades por alimentos no exentas.

 **Recuerde que...**

Si se trata de la renta de una persona fallecida antes del 5 de julio de 2018, el límite a tener en cuenta es 12.000 euros, en vez de 12.643 euros.

- El pagador de los rendimientos del trabajo no esté obligado a retener.
- Se perciban rendimientos íntegros del trabajo sujetos a tipo fijo de retención (retribuciones percibidas por la condición de administradores, derivadas de impartir cursos, conferencias y similares, o correspondientes a la elaboración de obras literarias, artísticas o científicas en las que se ceda el derecho a su explotación).
- **Hasta 1.600 euros anuales en el conjunto de rendimientos del capital mobiliario y ganancias patrimoniales sometidas a retención o ingreso a cuenta** (se excluye a las ganancias patrimoniales procedentes de transmisiones o reembolsos de acciones o participaciones de instituciones de inversión colectiva en las que la base de retención no proceda determinarlas por la cuantía a integrar en la base imponible).
- **Hasta 1.000 euros anuales en el conjunto de rentas inmobiliarias imputadas (artículo 85 LIRPF)**, rendimientos íntegros del capital mobiliario no sujetos a retención derivados de letras del Tesoro y subvenciones para la adquisición de viviendas de protección oficial o de precio tasado y demás ganancias patrimoniales derivadas de ayudas públicas.

Tampoco tendrán que declarar los contribuyentes que obtengan exclusivamente rendimientos íntegros del trabajo, de capital o de actividades económicas, así como ganancias patrimoniales, con el límite conjunto de 1.000 euros anuales y pérdidas patrimoniales de cuantía inferior a 500 euros.

Por tanto, **si has obtenido rentas por una cantidad superior a los importes señalados estás obligado a presentar la declaración de la renta.** De igual forma también tendrás que presentar la declaración si has percibido rentas de cualquier otro tipo distinto de los enumerados, como **rendimientos de capital inmobiliario** o **de actividades económicas**.

Para verlo más claro, en el siguiente cuadro mostramos de forma esquematizada los umbrales que obligan a presentar la declaración del IRPF:

Renta	Renta obtenida	Límites	Otras condiciones
1ª	- Rendimientos del Trabajo	22.000 €	<ul style="list-style-type: none"> - Un pagador (2º y restantes \leq 1.500 euros anuales). - Prestaciones pasivas de dos o más pagadores cuyas retenciones hayan sido determinadas por la Agencia Tributaria
	- Rendimientos del capital mobiliario. - Ganancias patrimoniales.	1.600 €	<ul style="list-style-type: none"> - Más de un pagador (2º y restantes >1.500 euros anuales). - Pensiones compensatorias del cónyuge o anualidades por alimentos no exentas. - Pagador de los rendimientos no obligado a retener. - Rendimientos sujetos a tipo fijo de retención.
	- Rentas inmobiliarias imputadas. - Rendimientos de Letras del Tesoro. - Subvenciones para la adquisición de viviendas de protección oficial o de precio tasado. - Ganancias patrimoniales derivadas de ayudas públicas	1.000 €	<ul style="list-style-type: none"> - Sujetos a retención o ingreso a cuenta, excepto ganancias patrimoniales procedentes de transmisiones o reembolsos de acciones o participaciones de IIC en las que la base de retención no proceda determinarlas por la cuantía a integrar en la base imponible.
2ª	- Rendimientos del trabajo. - Rendimientos de actividades económicas.	1.000 €	<ul style="list-style-type: none"> - Sujetas o no a retención o ingreso a cuenta.

- Rendimientos del capital inmobiliario.		
- Rendimientos del capital mobiliario		
- Ganancias patrimoniales.		
- Pérdidas patrimoniales.	500 €	- Cualquiera que sea su naturaleza.

Por último, ten en cuenta que estos límites son **iguales tanto en tributación individual como conjunta.**

Importante:

Aunque no estés obligado a declarar, puede que su presentación te sea favorable. En cualquier caso, comprueba el resultado de la declaración a presentar **aplicando todas las reducciones, deducciones y demás beneficios fiscales a los que tengas derecho** por si te sale a devolver.

Durante 2018 falleció un contribuyente de IRPF, ¿Puede hacerse declaración conjunta con el/ella hasta la fecha de fallecimiento? ¿Quién debe hacerla?

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 15/03/2019



Con carácter previo situar al lector comentando que de acuerdo con el **artículo 14.4** de la **Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (Ley 35/2006 - LIRPF)**, "en el caso de fallecimiento del contribuyente todas las rentas

pendientes de imputación deberán integrarse en la base imponible del último período impositivo que deba declararse"; de esta forma, el período impositivo resultará inferior al año natural (si se produce en fecha distinta del 31 de diciembre), devengándose el impuesto (según artículo 13 LIRPF) en la misma fecha del fallecimiento.

La declaración de la persona fallecida deberá ser presentada en la modalidad individual, no cabe la posibilidad de tributar en la modalidad conjunta caso de que el/la fallecid@ fuese parte de una unidad familiar; ahora bien, los restantes miembros de ésta sí podrán optar por la tributación conjunta sin incluir las rentas de la persona fallecida.

Por supuesto la persona fallecida estará obligada (o no) a presentar declaración con aplicación de los mismos límites que el resto de contribuyentes, pero hemos de tener en cuenta además que límites, **se aplicarán en sus cuantías íntegras, con independencia del número de días que comprenda el período impositivo del/la fallecid@**, y sin que proceda su elevación al año.

¿Quién a presentar la declaración de la persona fallecida?

Sus herederos o sucesores.

Ahora bien, los sucesores no solamente tendrán la obligación de presentar la declaración sino todas aquellas obligaciones derivadas de la misma, como el pago.

A este respecto podemos comentar que de acuerdo con el artículo 39.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria:



(...) En ningún caso se transmitirán las sanciones. Tampoco se transmitirá la obligación del responsable salvo que se hubiera notificado el acuerdo de derivación de responsabilidad antes del fallecimiento (...).



Por otro lado, si el resultado de dicha declaración resultase a **devolver**, para tramitar la devolución y obtener el pago, los sucesores del fallecido deben cumplimentar el impreso **modelo H-100** ("**Solicitud de pago de devolución a herederos**"), aportando junto con la misma la siguiente documentación:

DOCUMENTACIÓN A APORTAR EN SOLICITUD DE DEVOLUCIÓN DE IRPF POR SUCESESORES

Solicitud de importes inferiores o iguales a 2.000 euros	Solicitud de importes superiores a 2.000 euros
<ul style="list-style-type: none"> ● Certificado de defunción. ● Libro de Familia completo. ● Certificado del Registro de Últimas Voluntades. ● Testamento (sólo si figura en el certificado de últimas voluntades). ● En el supuesto de que haya varios herederos y se desee que el importe de la devolución sea abonado a uno de ellos, autorización escrita y firmada con fotocopia del DNI de todos ellos. ● Certificado bancario de titularidad de la cuenta a nombre de las personas que van a cobrar la devolución. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Certificado de defunción. ● Libro de Familia completo. ● Certificado del Registro de Últimas Voluntades. ● Testamento (sólo si figura en el certificado de últimas voluntades). ● Justificante de haber declarado en el Impuesto de Sucesiones y Donaciones el importe de la devolución. ● En el caso de existir varios herederos y que el medio de pago elegido sea la transferencia, certificado bancario de titularidad de la cuenta a nombre de todos los herederos o, en su caso, Poder Notarial a favor de alguno/s de ellos

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR



[Sage Despachos Connected](#)

NOVEDADES 2019

- [Contables](#)
- [Fiscales](#)
- [Laborales](#)
- [Cuentas anuales](#)
- [Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

- [Quiénes somos](#)
- [Política protección de datos](#)
- [Contacto](#)
- [Email](#)
- [Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS



Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies.
[Más información](#)