

Boletín semanal

Boletín nº40 22/10/2019

NOTICIAS

Las sociedades profesionales en el punto de mira de la AEAT.

Durante estos últimos años, las sociedades profesionales se han encontrado en el punto de mira de la Agencia tributaria a la hora de elaborar los...

Aedaf denuncia la "injusta presión criminalizadora" que sufren los asesores fiscales.

La Asociación Española de Asesores Fiscales (Aedaf) denuncia la "injusta presión criminalizadora" que sufren los asesores fiscales ante el...

Hacienda aclara la ley para que los fondos extranjeros no sufran retenciones.

cincodias.elpais.com 22/10/2019

El Supremo impide que Hacienda denuncie a un contribuyente al juez tras liquidarle o sancionarle.

cincodias.elpais.com 18/10/2019

Préstamos entre familiares, claves para evitar que Hacienda lo considere una donación encubierta.

abc.es 17/10/2019

Euskadi y Madrid, las comunidades más competitivas fiscalmente, según Unión de Contribuyentes.

europapress.es 15/10/2019

Los interinos no tienen derecho a indemnización por despido, según la Justicia europea

eleconomista.es 21/10/2019

El Gobierno estudia evitar endurecer la tributación por módulos en 2020.

cincodias.elpais.com 18/10/2019

El Jefe de la Seguridad Social que se moja: así se acabaría con el falso autónomo.

cincodias.elpais.com 17/10/2019

Aviso de Hacienda a las pymes, por si el Brexit fuera duro.

cincodias.elpais.com 16/10/2019

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

El Tribunal Supremo anula el apartado del Reglamento de Inspección tributaria sobre el momento para comunicar los indicios de delito fiscal

Nulidad del artículo 197.bis.2 de dicho Reglamento al permitir a la Administración, en contra de las previsiones legales, elevar el tanto de culpa por la posible existencia de delito contra la Hacienda Pública una vez dictada liquidación administrativa o, incluso, impuesta sanción tributaria.



NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE HACIENDA - Impuesto sobre la Renta de no Residentes (BOE nº 252 de 19/10/2019)

Real Decreto 595/2019, de 18 de octubre, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el...



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Deducibilidad cuotas de leasing obtenidas por subarriendo de inmueble que a su vez es adquirido mediante arrendamiento financiero.

Consulta V2190-19. Calificación de la renta obtenida y deducibilidad de las cuotas de leasing, tanto durante los periodos en que la nave esté...

Presentación de declaraciones o autoliquidaciones fuera de plazo sin requerimiento de la Administración.

Una vez finalizado el plazo voluntario de presentación (e ingreso) a la AEAT de las declaraciones/autoliquidaciones correspondientes los trimestres...

ARTÍCULOS

Cómo proceder ante retenciones satisfechas en el extranjero

Descubrimos la forma en que debemos proceder para recuperar el impuesto satisfecho en el extranjero para evitar la doble imposición internacional.



CONSULTAS FRECUENTES

¿Son válidos los acuses o avisos de recibo electrónicos de Correos para acreditar notificaciones o intentos de notificación de actos administrativos?

Pues según el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), en su Resolución 05252/2018 de 24 de Septiembre de 2019, donde unifica doctrina...



FORMULARIOS

Solicitud aplazamiento procedimiento de inspección por imposibilidad de comparecer.

Modelo de Solicitud aplazamiento procedimiento de inspección tributaria por imposibilidad de comparecer el día señalado

 **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 nº40 22/10/2019

Deducibilidad cuotas de leasing obtenidas por subarriendo de inmueble que a su vez es adquirido mediante arrendamiento financiero.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V2190-19. Fecha de Salida: - 16/08/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante adquirió en régimen de arrendamiento financiero una nave industrial para su posterior subarrendamiento.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Calificación de la renta obtenida y deducibilidad de las cuotas de leasing, tanto durante los periodos en que la nave esté arrendada como en los periodos en que esté desocupada y en expectativas de alquiler.

CONTESTACION-COMPLETA:

De acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del artículo 21 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), en adelante LIRPF, “tendrán la consideración de rendimientos íntegros del capital la totalidad de las utilidades o contraprestaciones, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, dinerarias o en especie, que provengan, directa o indirectamente, de elementos patrimoniales, bienes o derechos, cuya titularidad corresponda al contribuyente y no se hallen afectos a actividades económicas realizadas por éste”.

Añade dicho precepto, en su apartado 2, que, en todo caso, se incluirán como rendimientos del capital los provenientes de los bienes inmuebles, tanto rústicos como urbanos, que no se hallen afectos a actividades económicas realizadas por el contribuyente.

El artículo 25.4 c) de la LIRPF califica como rendimientos del capital mobiliario “los procedentes del arrendamiento de bienes muebles, negocios o minas, así como los procedentes del subarrendamiento percibidos por el subarrendador, que no constituyan actividades económicas”.

Por su parte, el artículo 27 de la LIRPF establece, en su apartado 1, “1. Se considerarán rendimientos íntegros de actividades económicas aquellos que, procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, supongan por parte del contribuyente la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios”.

En el presente caso, la cuestión se concreta en determinar si el posterior arrendamiento del inmueble por el consultante se considera actividad económica a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o por el contrario debe calificarse como rendimiento de capital mobiliario de conformidad con el artículo 25.4.c) de la LIRPF.

En este sentido, de acuerdo con el artículo 27.1 de la LIRPF, la cesión del uso del referido local constituirá una actividad económica siempre que suponga

por parte del consultante la ordenación por su cuenta de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios, elementos definitorios de una actividad económica, en cuyo caso, los rendimientos obtenidos por el subarrendamiento se calificarán como rendimientos de actividades económicas.

En este punto, cabe indicar a este respecto que la existencia de tal ordenación de medios, se configura como una cuestión de hecho sobre la que este Centro Directivo no puede pronunciarse, debiendo acreditarse por los medios de prueba admitidos en Derecho, cuya comprobación corresponde a los órganos de gestión e inspección de la Administración Tributaria.

Al no indicarse expresamente en el escrito de consulta la existencia de actividad económica, para su contestación se parte de la premisa de que no existe tal actividad, por lo que los rendimientos derivados del subarrendamiento se calificarían como rendimientos del capital mobiliario.

El artículo 26.1 de la LIRPF recoge los gastos que, para la determinación del rendimiento neto del capital mobiliario, podrán deducirse de los rendimientos íntegros.

En desarrollo de dicho precepto, el artículo 20 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE del día 31), en adelante RIRPF, dispone que “Para la determinación del rendimiento neto del capital mobiliario derivado de la prestación de asistencia técnica, arrendamientos de bienes muebles, negocios o minas y subarrendamientos a los que se refiere el artículo 26.1.b) de la Ley del Impuesto, tendrán la consideración de gastos deducibles los previstos en los artículos 13 y 14 de este Reglamento. No será de aplicación el límite previsto para intereses y demás gastos de financiación y gastos de reparación y conservación.”

En cuanto a la deducibilidad de los intereses financieros satisfechos, así como de la amortización del derecho de arrendamiento, cabe mencionar la consulta vinculante 0991-02, de este Centro Directivo, de 1 de julio de 2002, por

la que se da contestación a una cuestión planteada en los mismos términos, según la cual:



*Ahora bien, en el caso planteado, en la determinación de los gastos deducibles, si bien tienen tal carácter los intereses financieros satisfechos, **no tiene cabida la amortización del derecho de arrendamiento ni es posible deducir cantidad alguna por las cantidades satisfechas en concepto de recuperación del coste del bien, ya que la norma exige de forma expresa que la amortización recaiga sobre los inmuebles propiedad del contribuyente, lo cual no acontecerá hasta que se ejercite la opción de compra.** Por tanto, de las cantidades satisfechas en concepto de arrendamiento financiero, únicamente serán deducibles para la determinación del rendimiento neto las correspondientes a los intereses.*



Por último, **los intereses financieros solo serán deducibles en los períodos en que el inmueble se encuentre arrendado.**

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.

Embargo por AEAT del porcentaje de titularidad de un comunero sobre inmueble pro-indiviso. Responsabilidad y enajenación de inmueble.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V2270-19. Fecha de Salida: - 21/08/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En un inmueble que pertenece pro indiviso a varios comuneros. La Administración tributaria ha embargado el porcentaje de titularidad de uno de los comuneros.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Existencia de responsabilidad de los otros comuneros y porcentaje que se puede enajenar en el caso de que se proceda a la enajenación del bien.

CONTESTACION-COMPLETA:

La contestación se va a realizar en la presunción de que el resto de los cotitulares no han tenido ninguna participación ni en los hechos que ha motivado la exigencia de la deuda tributaria ni con cualquier actuación o situación de la que se pudiera derivar la exigencia de responsabilidad. Es decir, sólo son cotitulares de un bien inmueble sobre el que se ha embargado el porcentaje de titularidad de uno de los copropietarios. Por otra parte, también se presupone que el obligado tributario de la deuda tributaria no es la comunidad de bienes, sino que la deuda tributaria tiene su origen en un obligado tributario, cotitular (consultante), al margen de la citada comunidad de bienes que forma con el resto de los cotitulares.

En tal suposición, los supuestos de responsabilidad tributaria, sea solidaria o subsidiaria, son tasados y se encuentran regulados en los artículos 42 y 43 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE de 18 de diciembre), sin perjuicio de que otras leyes puedan establecer otros supuestos específicos.

En este sentido, y bajo los presupuestos iniciales que formulábamos anteriormente, en **los artículos 42 y 43 de la Ley General tributaria no se contemplan como supuesto de responsabilidad la mera cotitularidad de bienes.**

Por otra parte, el artículo 160 de la Ley General Tributaria dispone:

“1. La recaudación tributaria consiste en el ejercicio de las funciones administrativas conducentes al cobro de las deudas tributarias.

2. La recaudación de las deudas tributarias podrá realizarse:

a) En período voluntario, mediante el pago o cumplimiento del obligado tributario en los plazos previstos en el artículo 62 de esta ley.

b) En período ejecutivo, mediante el pago o cumplimiento espontáneo del obligado tributario o, en su defecto, a través del procedimiento administrativo de apremio.”

En tal sentido, el artículo 170. 1 y 2 de la Ley General Tributaria, preceptúa:

“1. Cada actuación de embargo se documentará en diligencia, que se notificará a la persona con la que se entienda dicha actuación.

Efectuado el embargo de los bienes o derechos, la diligencia se notificará al obligado tributario y, en su caso, al tercero titular, poseedor o depositario de los bienes si no se hubiesen llevado a cabo con ellos las actuaciones, así como al cónyuge del obligado tributario cuando los bienes embargados sean gananciales y a los condueños o cotitulares de los mismos.

2. Si los bienes embargados fueran inscribibles en un registro público, la Administración tributaria tendrá derecho a que se practique anotación preventiva de embargo en el registro correspondiente. A tal efecto, el órgano competente expedirá mandamiento, con el mismo valor que si se tratara de mandamiento judicial de embargo, solicitándose, asimismo, que se emita certificación de las cargas que figuren en el registro. El registrador hará constar por nota al margen de la anotación de embargo la expedición de esta certificación, expresando su fecha y el procedimiento al que se refiera.

En ese caso, el embargo se notificará a los titulares de cargas posteriores a la anotación de embargo y anteriores a la nota marginal de expedición de la certificación.

La anotación preventiva así practicada no alterará la prelación que para el cobro de los créditos tributarios establece el artículo 77 de esta ley, siempre que se ejercite la tercería de mejor derecho. En caso contrario, prevalecerá el orden registral de las anotaciones de embargo.”.

El artículo 70.2 del Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio (BOE de 2 de septiembre), establece:

“La providencia de apremio deberá contener:

a) Nombre y apellidos o razón social o denominación completa, número de identificación fiscal y domicilio del obligado al pago.

b) Concepto, importe de la deuda y periodo al que corresponde.

c) Indicación expresa de que la deuda no ha sido satisfecha, de haber finalizado el correspondiente plazo de ingreso en periodo voluntario y del comienzo del devengo de los intereses de demora.

d) Liquidación del recargo del periodo ejecutivo.

e) Requerimiento expreso para que efectúe el pago de la deuda, incluido el recargo de apremio reducido, en el plazo al que se refiere el artículo 62.5 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

f) Advertencia de que, en caso de no efectuar el ingreso del importe total de la deuda pendiente en dicho plazo, incluido el recargo de apremio reducido del 10 por ciento, se procederá al embargo de sus bienes o a la ejecución de las garantías existentes para el cobro de la deuda con inclusión del recargo de apremio del 20 por ciento y de los intereses de demora que se devenguen hasta la fecha de cancelación de la deuda.

g) Fecha de emisión de la providencia de apremio.”.

Ello implica que en la providencia de apremio se delimita subjetivamente al obligado al pago.

En esta línea, el artículo 76.3 del Reglamento General de Recaudación señala:

“3. Una vez realizado el embargo de los bienes y derechos, la diligencia se notificará al obligado al pago y, en su caso, al tercero titular, poseedor o depositario de los bienes si no se hubiesen realizado con ellos las actuaciones,

así como al cónyuge del obligado al pago cuando los bienes embargados sean gananciales o se trate de la vivienda habitual, y a los condueños o cotitulares.

En el supuesto de bienes y derechos inscritos en un registro público el embargo también deberá notificarse a los titulares de cargas posteriores a la anotación de embargo y anteriores a la nota marginal de expedición de la certificación de cargas a que se refiere el artículo 74.

El embargo, en caso de cuotas de participación de bienes que se posean pro indiviso, se limitará a la cuota de participación del obligado al pago y se notificará a los condóminos.”.

En consecuencia, conforme a los presupuestos que se señalaban al inicio de la consulta, **sólo se podrá embargar la cuota de participación del obligado al pago en el bien concreto.**

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.

A vueltas con la indemnización de los contratos de interinidad

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 21/10/2019

No es la primera vez que en este boletín abordamos el asunto de la **indemnización que hay que pagar cuándo finaliza un contrato temporal**, especialmente respecto al contrato de interinidad.

Y ahora nuevamente vuelve a resurgir la cuestión, porque el Abogado General del TJUE acaba de hacer publicas sus conclusiones sobre una nueva



cuestión prejudicial planteada ante el TJUE por un Juzgado de Madrid respecto de una trabajadora interina.

Para el Abogado General del TJUE, los empleados públicos con contrato de interinidad que han sido nombrados para cubrir una vacante hasta que la misma se cubra por un funcionario de carrera **no tendrían derecho a indemnización** y ello es lo que ha propuesto a los magistrados del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para ser tomado en consideración en la sentencia que dicten.

Haciendo un resumen de la situación, diremos que la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016**, consideraba contrario al Derecho de la UE que los contratos temporales no tuviesen una indemnización, cuando se extinguían de forma procedente, equivalente a la de los indefinidos, que es de 20 días por año en caso de despido por causa justificada procedente.

Esta sentencia supuso una revolución en el marco de la contratación temporal en nuestro país y provocó, por un lado, un mar de dudas en las empresas, asesorías y departamentos de recursos humanos, e incluso en las Administraciones Públicas; y, por otro lado, una proliferación sin precedentes de reclamaciones de los trabajadores exigiendo ante los Juzgados que, en aplicación de esa Sentencia europea, se les reconociese una indemnización por fin de contrato equivalente a la de los trabajadores indefinidos, es decir, 20 días por año de servicio. Estas reclamaciones siguen, aun hoy, siendo resueltas a diario por el Tribunal Supremo.

Sin embargo, tuvo lugar una **"marcha atrás"** por parte de la Justicia europea porque el Tribunal de Justicia (Gran Sala) dictó dos **Sentencias, ambas de 5 de Junio de 2018**, en las que, analizando los casos de un contrato de interinidad y de un contrato de relevo por jubilación parcial, modificó el anterior criterio y, en lo que supone una rectificación en toda regla, resolvió que no

existe discriminación porque existen razones objetivas suficientes que justificarían el hecho de que la extinción de estos contratos tenga una indemnización distinta a las de los contratos indefinidos.

Esta postura fue confirmada después por el propio TJUE en la **Sentencia de 21-11-2018**, conocida como "Asunto De Diego Porras II (C-619/17)".

El Tribunal Supremo, en **Sentencia de la Sala de lo Social, de 13 de Marzo de 2019**, aplicando la última Sentencia del TJUE citada, señala que no es contraria a la Directiva Comunitaria sobre discriminación de contratados temporales la norma de derecho interno español que no aplica indemnización alguna en caso de vencimiento regular del contrato de interinidad por sustitución de otro trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando el contratado interino cesa por reincorporación del trabajador sustituido y por ello el así cesado no tiene derecho a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas (veinte días de indemnización por año de antigüedad).

Añade el Tribunal, que ni siquiera se aplica al contrato de interinidad por sustitución de otro trabajador la indemnización fijada en otros casos de vencimiento de contrato temporal (doce días por año).

Recuerde que:

La sentencia cuenta con voto particular de dos magistrados de la Sala, que entienden que sí debía haberse fijado una indemnización de cuantía equivalente a la de doce días de salario por cada año de servicio, en igualdad a la que se establece para los restantes contratos temporales en el art. 49.1.c) ET.

Según el TJUE la principal razón que esta diferencia es que, tanto en el contrato de interinidad como en el de relevo, ambas partes contratantes saben, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Señala el Tribunal que este término limita la duración de

la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

Sin embargo, añade el TJUE, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral.

Por centrar un poco la cuestión, debemos decir que en en nuestro ordenamiento laboral vienen coexistiendo distintas modalidades de contratos de duración determinada, cuya regulación es distinta en cada uno de los tipos de contrato. Así, existen contratos temporales que tienen prevista una indemnización de 12 días por año a su finalización (contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato de relevo o contrato de obra o servicio); pero también existen contratos temporales, como el de interinidad o los contratos formativos, que no tienen prevista indemnización alguna a su finalización, salvo que se trate de un despido.

Centrándonos en el contrato de interinidad debemos empezar señalando que tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Suele emplearse para sustituir a trabajadores en baja por incapacidad temporal, descanso por maternidad, riesgo durante del embarazo o excedencia forzosa, entre otros supuestos.

Las causas específicas de extinción del contrato de interinidad, vienen establecidas en el Art. 8, apartado 1º, letra c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del E.T., en materia de contratos de duración determinada, y son las siguientes:

1- En los supuestos de contratos de interinidad en sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo el contrato se extinguirá:

- a. Por la reincorporación del trabajador sustituido dentro del plazo legal o convencionalmente establecido.
- b. Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación del trabajador sustituido sin que ésta se haya producido.
- c. Cuando desaparezca la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

En estos supuestos, para que se produzca la extinción del contrato será necesario que exista denuncia por una de las partes comunicada a la otra en un plazo de preaviso mínimo de 15 días.

2.- En los supuestos de contratos de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante, se extinguirán:

- a. Por la incorporación del nuevo trabajador seleccionado o promocionado.
- b. Por el transcurso del plazo máximo de tres meses o del que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.

En estos supuestos también será necesaria denuncia por una de las partes para la extinción del contrato, si bien en estos casos habrá que estar al plazo de preaviso mínimo que se hubiera pactado.

Debemos tener en cuenta, para los casos en que no haya sido pactado plazo de preaviso, que el Art. 49, 1º, c) del E.T. dispone que cuando los contratos de duración determinada tengan una duración superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

Sin embargo, y conforme señala este mismo Art. 49, apartado 1º, letra c) del E.T., a la finalización del contrato de interinidad, no tendrá el trabajador derecho a recibir indemnización alguna; y aquí es donde toma importancia la sentencia citada.

Esta diferencia indemnizatoria entre los distintos tipos de contrato, que se ha mantenido en nuestro ordenamiento laboral desde tiempos inmemoriales, fue

puesta en jaque por el Tribunal de Justicia de la UE en la ya citada **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016** (asunto C-596/14, de Diego Porras).

En aquella resolución, el TJUE cuestionaba que existiese una razón objetiva que permitiera justificar la ausencia de indemnización a la finalización de la relación laboral en los contratos de interinidad y de formación.

El Tribunal también indicaba que la normativa comunitaria (Directiva 1999/70/CE) garantiza la aplicación del principio de no discriminación entre los trabajadores y que, por tanto, la legislación laboral española, en cuanto que discrimina a los trabajadores interinos y en formación con respecto a los indefinidos, no era acorde al Derecho Comunitario.

Como la aplicación de esa Sentencia era vinculante para los Juzgados y Tribunales españoles, y con primacía sobre el Derecho Estatal, se multiplicaron las demandas de trabajadores temporales pidiendo la equiparación de las indemnizaciones y se generó un importante debate en la comunidad jurídica porque había juristas que consideraban que los jueces y magistrados españoles debían reconocer una indemnización de 20 días por año a los contratos eventuales, tanto a los que no tienen ninguna (interinidad y formación), como aquellos que tienen fijados 12 días por año, cuando la finalización del contrato tenga lugar por una causa objetiva; pues no existía razón alguna para sostener la distinción, basada únicamente en el hecho de la temporalidad.

Se planteó incluso si, dado el sentido del fallo, la legislación estatal debía ser modificada, para ajustarla a lo que dispone el derecho de la UE y evitar la discriminación en la que, según la Sentencia, incurría nuestro Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, desde otro punto de vista, había juristas que sostuvieron que la equiparación debía hacerse entre el contrato de interinidad (y el de formación) y el resto de contratos temporales, es decir, igualando todos los contratos temporales en la indemnización de 12 días



por año; que es lo que señala ahora el voto particular de la **Sentencia de la Sala de lo Social, de 13 de Marzo de 2019**.

Los principales sindicatos exigieron su aplicación en los juzgados y tribunales españoles, incluso con efectos retroactivos de un año hacia atrás, y en muchos casos se reconoció a los trabajadores esta equiparación.

Pero el TJUE, cuestionado por el Tribunal Supremo español, puso puesto el freno y decidió dar marcha atrás enmendando su propia jurisprudencia y, en un supuesto idéntico al de la Sentencia de 2016, sí vió, en 2018, una razón que justificase la diferencia de trato y terminó diciendo que la existencia de diferencias entre las indemnizaciones por fin de contrato en el ordenamiento español no es contraria al Derecho Comunitario.

El Tribunal Supremo español confirmó esta postura y ha establecido que no procede indemnización por cese a interinos por sustitución, ni de 20 días, ni de 12 días por año.

Y ahora...

Pues la línea avanzada por el TJUE y reiterada por el TS español parece confirmarse definitivamente porque el abogado general del TJUE considera justificada la diferencia de trato, en cuanto a indemnización, entre los funcionarios interinos y el personal laboral fijo.

En definitiva, el cambio de criterio del TJUE, que ha sido fijado en dos Sentencias dictadas en Gran Sala, confirmado por la Sala Social del Tribunal Supremo, y reiterado por las conclusiones del Abogado General, parece tiene carácter definitivo y con ello se pone fin a las reclamaciones de equiparación de indemnizaciones que se estaban planteando en los tribunales; de la que habrán tenido la suerte de beneficiarse aquellos trabajadores cuya reclamación se plantease y haya sido resuelta de manera favorable y firme en este interin que va desde Septiembre de 2016 a Noviembre de 2018.

El despido de un trabajador que está de baja.

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 21/10/2019



Ante la pregunta de si ¿puede despedirse a un trabajador que esté de baja?, deberíamos contestar automáticamente que hasta Diciembre del año 2016 la respuesta parecía clara. Se podía despedir a cualquier trabajador

que se encontrase en situación de incapacidad laboral, siempre y cuando la causa del despido no obedeciese a ninguna de las situaciones por las que el Estatuto de los Trabajadores considera el despido, sea objetivo, o sea disciplinario, como despido nulo.

Es más, en el Art. 52 del Estatuto de los Trabajadores se contempla la posibilidad de llevar a cabo un despido motivado en las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, del trabajador; lo que permite, en determinadas circunstancias y condiciones, despedir a un trabajador en situación de IT; con la excepción - **a efectos de lo que aquí nos interesa** -, de las bajas por accidente de trabajo, de las bajas por enfermedad o accidente no laboral cuando la baja hubiera sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tuviese una duración de más de veinte días consecutivos, y de las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Conforme al Estatuto de los Trabajadores, el despido será nulo cuando tenga como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Por tanto, y hasta ahora, era posible llevar a cabo un despido siempre y cuando fuese por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la UE dictó una Sentencia en la que vuelve a poner en tela de juicio el ordenamiento laboral español.

La **Sentencia del TJUE, dictada el 1 de Diciembre de 2016**, a diferencia de lo que viene entendiéndose por el ordenamiento y la doctrina jurídica españoles, considera que el despido de un trabajador que se encuentra de baja por incapacidad temporal sí puede considerarse como discriminatorio y, por tanto, debe ser declarado nulo.

La base de la decisión del TJUE, como ha ocurrido en otras muchas cuestiones, deriva de una Directiva de la UE que considera discriminatorio el despido que se produce en una situación de incapacidad temporal duradera, entendiendo por tal aquella que, en el momento de producirse el despido, no vaya a extinguirse a corto plazo.

Esta decisión europea viene a devolver a nuestro ordenamiento laboral al principio de la década del 2000 pues, en ese momento no se podía despedir a un trabajador que estaba de baja, so pena de nulidad.

Pero las sucesivas reformas laborales que se han ido produciendo a lo largo de los años han llevado a considerar que sólo son nulos los despidos en las condiciones que hemos señalado antes (Art. 53 del ET); y la situación de incapacidad laboral no es una de ellas.

Por tanto, en nuestro ordenamiento laboral, un despido efectuado durante una baja laboral podía o ser declarado procedente, en caso de acreditarse las razones alegadas para justificarlo, o ser declarado improcedente, si no se acreditan las razones alegadas o no se cumplen los requisitos formales; pero no era declarado nulo.

Sin embargo, ***el criterio del TUJE señala que un despido realizado durante una situación de incapacidad temporal, si esta es duradera, o de una duración incierta, debe ser considerado discriminatorio y, por tanto, declararse como despido nulo***; cuya consecuencia es la readmisión del trabajador y el abono de los salarios dejados de percibir.

¿Son válidos los acuses o avisos de recibo electrónicos de Correos para acreditar notificaciones o intentos de notificación de actos administrativos?

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 17/10/2019



Pues según el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC), en su **Resolución 05252/2018 de 24 de Septiembre de 2019**, donde unifica doctrina, siempre que estos **acuses o avisos de recibo electrónicos** contengan los

datos necesarios requeridos por la normativa reguladora, **son válidos para para acreditar, respectivamente, la notificación o los intentos de notificación de los actos administrativos.**

Resuelve en este sentido el **TEAC** ante el intento de notificación de una resolución sancionadora, que iba a ser entregada al interesado en soporte papel a través de un empleado de Correos, **en vez de** cumplimentar *el tradicional aviso de recibo o tarjeta rosa en soporte papel consignando las incidencias de la entrega*, el cartero, debidamente autorizado para ello, **reflejó dichas incidencias en un terminal PDA** (computadora de bolsillo con un sistema de reconocimiento de escritura).



*En estos dispositivos se recoge la imagen de la firma del destinatario una vez comprobada su identidad. Los datos consignados en dicho terminal pasan al sistema informático de gestión de entregas de Correos y éste emite un documento electrónico, a disposición de sus clientes, denominado **Prueba de Entrega Electrónica** por el que se certifica la entrega o la imposibilidad de entrega del envío y en el que se hacen constar las incidencias de la notificación. Dicha Prueba de Entrega Electrónica sustituye la impresión de los avisos de recibo por una transacción íntegramente electrónica.*

El **TEAC** corrige al Tribunal Económico Administrativo Regional de Andalucía (**TEAR**) cuando este entiende que *"en el expediente remitido por la Dirección General de Tráfico, consta únicamente un certificado en el que se indica que la resolución sancionadora no pudo ser notificada personalmente, pero no se acompaña el acuse de recibo acreditativo de dichos intentos de notificación personal..."*.

A lo que el recurrente (Director del Departamento de Recaudación de la AEAT) mediante recurso extraordinario de alzada para la unificación de criterio que es el que en esta Resolución es solventado, alega que:



*(...) no se trata de que no se haya incluido en el expediente la tarjeta rosa de aviso de recibo y sí un certificado de su contenido, sino que **la tarjeta rosa no ha existido en ningún momento porque ha sido sustituida por un documento electrónico (certificación de entrega o de imposibilidad de entrega) cumplimentado a partir del vuelco de los datos incorporados a los terminales de los empleados de la sociedad estatal Correos y Telégrafos, S.A. en el momento de la notificación (...)***



Recordando además que el apartado cuarto del artículo 22 de la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del Servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal, concerniente a los principios y requisitos de la prestación del servicio postal universal por el operador designado por el Estado, establece que *"(...) La actuación del operador designado gozará de la presunción de veracidad y fehaciencia en la distribución, entrega y recepción o rehúse o imposibilidad de entrega de notificaciones de órganos administrativos y judiciales, tanto las realizadas por medios físicos, como telemáticos, (...); pues además, a partir del Código Seguro de Verificación (CSV) que figura en el pie del documento podrá cotejar el documento generado por Correos y comprobar la integridad del mismo.*



Por lo que finalmente concluye, tal y como hemos comenzado la resolución de la consulta planteada:

Los acuses o avisos de recibo electrónicos, denominados también certificados de entrega o de imposibilidad de entrega, emitidos por la sociedad estatal Correos y Telégrafos, SA, **son válidos para acreditar**, respectivamente, **la notificación o los intentos de notificación de los actos administrativos** siempre que contengan los datos necesarios requeridos por la normativa reguladora.

¿Puede un subcontratista en una ejecución de obra aplicar la inversión del sujeto pasivo si el contratista no la aplica?

Mateo Amando López, Departamento Fiscal de SuperContable.com - 21/10/2019



La forma de facturar en las **ejecuciones de obra** es uno de los mayores quebraderos de cabeza para los contratistas y subcontratistas, que en numerosas ocasiones dudan sobre la conveniencia de **aplicar la inversión del sujeto pasivo** o

si, por el contrario, repercutir el IVA al destinatario de la operación.

En este sentido, **respecto al sujeto pasivo de las ejecuciones de obra inmobiliaria**, se debe tener en consideración lo establecido por el **artículo 84 de la Ley 37/1992 del IVA**, el cual establece lo siguiente:



Uno. Serán sujetos pasivos del Impuesto:

1°. Las personas físicas o jurídicas que tengan la condición de empresarios o profesionales y realicen las entregas de bienes o presten los servicios sujetos al Impuesto, salvo lo dispuesto en los números siguientes.

2°. Los empresarios o profesionales para quienes se realicen las operaciones sujetas al Impuesto en los supuestos que se indican a continuación:

(...)

f) Cuando se trate de ejecuciones de obra, con o sin aportación de materiales, así como las cesiones de personal para su realización, consecuencia de contratos directamente formalizados entre el promotor y el contratista que tengan por objeto la urbanización de terrenos o la construcción o rehabilitación de edificaciones.

Lo establecido en el párrafo anterior será también de aplicación cuando los destinatarios de las operaciones sean a su vez el contratista principal u otros subcontratistas en las condiciones señaladas.

(...)



Por tanto, **resultará de aplicación la inversión del sujeto pasivo**<, esto es, el traslado del sujeto obligado a repercutir el impuesto pasa a ser el destinatario de la operación, **cuando se reúnan los siguientes requisitos:**

1. El destinatario de las operaciones sujetas al Impuesto debe actuar con la condición de empresario o profesional.
2. Las operaciones realizadas deben tener por objeto la urbanización de terrenos o la construcción o rehabilitación de edificaciones.

3. Las operaciones realizadas deben tener la naturaleza jurídica de ejecuciones de obra, con o sin aportación de materiales, incluida la cesión de personal necesario para su realización.
4. Tales operaciones deben ser consecuencia de contratos directamente formalizados entre el promotor y el o los contratistas principales, si bien, la inversión del sujeto pasivo también se producirá, en los casos de ejecuciones de obra y cesiones de personal efectuadas para el contratista principal u otros subcontratistas, cuando las mismas sean consecuencia o traigan causa en un contrato principal, que tenga por objeto la urbanización de terrenos o la construcción o rehabilitación de edificaciones.

*En consecuencia, **no es necesario que el contratista principal tenga que aplicar la inversión del sujeto pasivo al destinatario final para que los subcontratistas puedan aplicar la inversión del sujeto pasivo en su relación comercial con el contratista principal u otros subcontratistas.***

Sería el caso, por ejemplo, de las **autopromociones de vivienda**, donde el contratista principal facturará con IVA la operación al promotor particular mientras que los subcontratistas sí podrán aplicar la inversión del sujeto pasivo y por tanto facturar sin IVA.

Lo mismo ocurre en las **ejecuciones de obra para la construcción de obra civil**, de tal forma que en los contratos formalizados entre el ente público promotor de la obra, y el contratista principal no se produciría la inversión del sujeto pasivo mientras que en los subsiguientes contratos formalizados entre el contratista principal y los subcontratistas sí se producirá la inversión del sujeto pasivo.

Conclusión:

Lo realmente importante es que se trate de una ejecución de obra cuyo objeto principal sea la urbanización de terrenos o la construcción o rehabilitación de edificaciones. Este hecho es importante ya que si la ejecución de obra tiene por objeto la renovación o reparación de edificaciones, como las que son objeto de un tipo impositivo reducido del 10% por referirse a viviendas en los términos establecidos en el **artículo 91.Uno.2.10.º de la LIVA**, no sería de aplicación la inversión del sujeto pasivo a ningún componente de la cadena, ni contratista ni subcontratista

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

[Sage Despachos Connected](#)

NOVEDADES 2019

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

INFORMACIÓN

- [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](#)