



Boletín N°22 30/05/2017

NOTICIAS

Inminente batería de novedades para los autónomos.

La Ley de reformas urgentes del trabajo autónomo entra esta semana en su recta final. Al menos así lo espera el grupo de Ciudadanos –autor de la proposición de ley– y la mayoría de grupos que ya han acordado un buen número de enmiendas. Las novedades ..

La Audiencia Nacional obliga a pormenorizar todos los conceptos en la nómina.

La Audiencia Nacional ha decidido que una empresa debe entregar a sus trabajadores las nóminas "con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones", detallando todos los conceptos, especificando...

El Congreso acuerda ayudas fiscales de hasta tres millones para productores de cine y series españolas.

expansion.com 24/05/2017

¿"Desahogarse" en Facebook es causa de despido?

cincodias.com 25/05/2017

Ayudas a fondo perdido para pymes de la Cámara de Comercio.

europapress.es 29/05/2017

El pago de impuestos con inmuebles está exento de abono de IVA.

eleconomista.es 29/05/2017

El alquiler de vivienda levanta el vuelo

elpais.com 26/05/2017

El Gobierno crea la comisión de seguimiento para el mecanismo extrajudicial de cláusulas suelo

abc.es 26/05/2017

COMENTARIOS

Caso Práctico de Contabilidad. Ejecución de garantía hipotecaria por deudas de la propia empresa.

La sociedad "Supercontable, SA", constituyó en escritura pública un préstamo hipotecario a favor de la entidad bancaria que le concede el propio préstamo...

La nómina: concepto y partes que componen el recibo de salario

La Audiencia Nacional acaba de dictar una Sentencia en la que falla que la empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores un modelo de nómina que detalle con claridad y precisión todos los conceptos que conforman la retribución que perciben.

CONSULTAS FRECUENTES

Estoy en el REDEME y obligado al nuevo Sistema de Información Inmediata del IVA, ¿Puedo renunciar a el? ¿Qué plazo tengo?

SI. Como ya desarrollamos en otros comentarios de www.supercontable.com objeto de esta problemática del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), estarán obligados a remitir la información relacionada con el IVA, a través de la Sede Electrónica ...

El Tribunal Supremo establece que conducir sin haber obtenido nunca el carné es delito

poderjudicial.es 29/05/2017

Nuevo portal de Aduanas e Trabajo rectifica y no Impuestos Especiales de la multará por omitir el AEAT. registro horario.

aeat.es 24/05/2017

economista.es 24/05/2017

FORMACIÓN

Seminario sobre impagados: Tratamiento en IVA e IS

¿Podemos recuperar el IVA que hemos ingresado a Hacienda por una factura que no hemos cobrado? ¿Qué deberemos hacer si en el futuro su cliente nos paga?

JURISPRUDENCIA

La Audiencia Nacional dicta que las nóminas de los trabajadores deben ser claras y se deben separar todos los conceptos

La consideración de la Audiencia Nacional es que dicha empresa incumplía las exigencias de claridad y transparencia que se deducen del artículo 29.1, 3º del Estatuto de los Trabajadores y de la introducción de la Orden de 27/12/1994.

Privan del uso de su vivienda durante tres meses por los ruidos de los inquilinos a la propiedad vecina

Esta vivienda venía siendo utilizada como establecimiento hotelero sin autorización; ya ha sido sancionada en dos ocasiones por la Consejería de Turismo y el Juzgado de lo Contencioso Administrativo ha ordenado la clausura inmediata de actividad.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA - Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (BOE nº 128 de 30/05/2017)

Ley Foral 6/2017, de 9 de mayo, de modificación parcial del texto refundido de la Ley Foral del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio.OE

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA - Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE nº 126 de 27/05/2017)

Real Decreto 529/2017, de 26 de mayo, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre.

JEFATURA DEL ESTADO - Medidas urgentes (BOE nº 126 de 27/05/2017)

Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.

He oído que si vendo un inmueble puedo imputar la ganancia en IRPF a medida que lo voy cobrando, ..., ¿Eso es así?

Pues sí, aunque no estrictamente en los términos en que está planteada la pregunta, podemos conseguir un ahorro fiscal muy importante si ...

ARTÍCULOS

Nuevos modelos para las cuentas anuales de 2016

Ya conocemos los modelos normalizados que hemos de presentar al Registro Mercantil, para legalizar y registrar las cuentas de nuestra empresa correspondientes al ejercicio 2016, consecuencia de la publicación de la Orden JUS/471/2017, de 19 de mayo.

¿Qué obligaciones y derechos tiene un trabajador que pide una excedencia?

Los requisitos básicos para su obtención residen en que el empleado debe haber trabajado en la empresa durante al menos un año

FORMULARIOS

Modelo Oficial de Nómina conforme a la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre

Modelo Oficial de Nómina ha sido modificado por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Solicitud de excedencia voluntaria del trabajador a la empresa

Modelo de Solicitud de excedencia voluntaria del trabajador a la empresa

MINISTERIO DE JUSTICIA - Registro Mercantil. Modelos de cuentas anuales (BOE nº 124 de 25/05/2017)

Orden JUS/471/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueban los nuevos modelos para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales de los sujetos obligados a su publicación.

MINISTERIO DE JUSTICIA - Registro Mercantil. Modelos de cuentas anuales (BOE nº 124 de 25/05/2017)

Orden JUS/470/2017, de 19 de mayo, por la que se aprueba el nuevo modelo para la presentación en el Registro Mercantil de las cuentas anuales consolidadas de los sujetos obligados a su publicación.

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Tratamiento fiscal en IRPF de reducción de capital con devolución de aportaciones a socio de mercantil. La devolución se materializa con un inmueble.

Sociedad mercantil que va a efectuar una reducción de capital con devolución de aportaciones. Dicha devolución se va a materializar con la entrega al socio afectado de un inmueble...

Tratamiento fiscal de prestación recibida a vencimiento de seguro contratado por la empresa con trabajadores y posible reducción del 30%.

La consultante es trabajadora y socia de una sociedad limitada (10 por ciento de participaciones). En agosto de 2013 suscribió con la sociedad un anexo a su contrato de trabajo donde se establecía una gratificación económica...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Tratamiento fiscal en IRPF de reducción de capital con devolución de aportaciones a socio de mercantil. La devolución se materializa con un inmueble.

CONSULTA VINCULANTE V0995-17. FECHA-SALIDA 25/04/2017.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Sociedad mercantil que va a efectuar una reducción de capital con devolución de aportaciones. Dicha devolución se va a materializar con la entrega al socio afectado de un inmueble.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tratamiento fiscal de dicha operación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas del socio.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 33.3.a) 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 la redacción vigente a partir de 1 de enero de 2015, establece lo siguiente:

“3. Se estimará que no existe ganancia o pérdida patrimonial en los siguientes supuestos:

a) En reducciones del capital. Cuando la reducción de capital, cualquiera que sea su finalidad, dé lugar a la amortización de valores o participaciones, se considerarán amortizadas las adquiridas en primer lugar, y su valor de adquisición se distribuirá proporcionalmente entre los restantes valores homogéneos que permanezcan en el patrimonio del contribuyente.

Cuando la reducción de capital no afecte por igual a todos los valores o participaciones propiedad del contribuyente, se entenderá referida a las adquiridas en primer lugar. Cuando la reducción de capital tenga por finalidad la devolución de aportaciones, el importe de ésta o el valor normal de mercado de los bienes o derechos percibidos minorará el valor de adquisición de los valores o participaciones afectadas, de acuerdo con las reglas del párrafo anterior, hasta su anulación. El exceso que pudiera resultar se integrará como rendimiento del capital mobiliario procedente de la participación en los fondos propios de cualquier tipo de entidad, en la forma prevista para la distribución de la prima de emisión, salvo que dicha reducción de capital proceda de beneficios no distribuidos, en cuyo caso la totalidad de las cantidades percibidas por este concepto tributarán de acuerdo con lo previsto en la letra a) del artículo 25.1 de esta Ley. A estos efectos, se considerará que las reducciones de capital, cualquiera que sea su finalidad, afectan en primer lugar a la parte del capital social que no provenga de beneficios no distribuidos, hasta su anulación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso de reducción de capital que tenga por finalidad la devolución de aportaciones y no proceda de beneficios no distribuidos, correspondiente a valores no admitidos a negociación en alguno de los mercados regulados de valores definidos en la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros, y representativos de la participación en fondos propios de sociedades o entidades, cuando la diferencia entre el valor de los fondos propios de las acciones o participaciones correspondiente al último ejercicio cerrado con anterioridad a la fecha de la reducción de capital y su valor de adquisición sea positiva, el importe obtenido o el valor normal de mercado de los bienes o derechos recibidos se considerará rendimiento del capital mobiliario con el límite de la citada diferencia positiva.

A estos efectos, el valor de los fondos propios a que se refiere el párrafo anterior se minorará en el importe de los beneficios repartidos con anterioridad a la fecha de la reducción de capital, procedentes de reservas incluidas en los citados fondos propios, así como en el importe de las reservas legalmente indisponibles incluidas en dichos fondos propios que se hubieran generado con posterioridad a la adquisición de las acciones o participaciones.

El exceso sobre el citado límite minorará el valor de adquisición de las acciones o participaciones conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo de esta letra a).

Cuando por aplicación de lo dispuesto en el párrafo tercero de esta letra a) la reducción de capital hubiera determinado el cómputo como rendimiento del capital mobiliario de la totalidad o parte del importe obtenido o del valor normal de mercado de los bienes o derechos recibidos, y con posterioridad el contribuyente obtuviera dividendos o participaciones en beneficios conforme al artículo 25.1 a) de esta Ley procedentes de la misma entidad en relación con acciones o participaciones que hubieran permanecido en su patrimonio desde la reducción de capital, el importe obtenido de los dividendos o participaciones en beneficios minorará, con el límite de los rendimientos del capital mobiliario previamente computados que correspondan a las citadas acciones o participaciones, el valor de adquisición de las mismas conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo de esta letra a).”

De acuerdo con la normativa anterior, debe distinguirse:

- El importe de la devolución de aportaciones (el valor normal de mercado del inmueble entregado) que no proceda de beneficios no distribuidos minorará el valor de adquisición de los valores afectados hasta su anulación. En caso de que dicho importe coincida con el valor de adquisición de las acciones del socio no cabe hablar de exceso alguno. Si el importe devuelto supera tal valor de adquisición, el exceso tributa como un rendimiento del capital mobiliario, en la forma prevista para la distribución de la prima de emisión. No obstante, cuando se trate de valores no admitidos a negociación en mercados regulados y la diferencia entre el valor de los fondos propios de las participaciones correspondiente al último ejercicio cerrado con anterioridad a la fecha de la reducción de capital y su valor de adquisición sea positiva, el importe obtenido se considerará rendimiento del capital mobiliario con el límite de la citada diferencia positiva. El exceso sobre dicho límite minorará el valor de adquisición de las participaciones conforme a lo dispuesto anteriormente.

- El importe de la devolución de aportaciones que corresponda a beneficios no distribuidos tributará en su integridad como rendimiento del capital mobiliario.

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



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Tratamiento fiscal de prestación recibida a vencimiento de seguro contratado por la empresa con trabajadores y posible reducción del 30%.

CONSULTA VINCULANTE V0830-17. FECHA-SALIDA 04/04/2017.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La consultante es trabajadora y socia de una sociedad limitada (10 por ciento de participaciones).

En agosto de 2013 suscribió con la sociedad un anexo a su contrato de trabajo donde se establecía una gratificación económica por permanencia de 3 años, transcurridos los cuales generaría el derecho a percibir el importe correspondiente si no se ha extinguido la relación laboral.

Este acuerdo se materializa en un seguro contratado por la empresa, que paga una prima anual fija siempre y cuando se mantenga la relación laboral. El derecho de rescate corresponde a la empresa.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Tratamiento fiscal de la prestación a percibir por la consultante al vencimiento del seguro. Aplicación de la reducción del 30 por ciento.

CONTESTACION-COMPLETA:

En primer lugar debe señalarse que de la información facilitada no se desprende que el contrato de seguro instrumento compromisos por pensiones de la empresa con la consultante conforme a la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. Por tanto, se procede a contestar sobre la base de que el seguro no instrumenta compromisos por pensiones.

Por lo que se refiere a la prestación a percibir por la consultante por su condición de trabajadora, cabe señalar que tendrá la consideración de rendimientos del trabajo, de acuerdo con el artículo 17.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (BOE de 29 de noviembre). Este precepto establece:

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

En cuanto a la posibilidad de aplicar la reducción del 30 por ciento prevista en el artículo 18 de la Ley 35/2006, dicho artículo dispone:

“1. Como regla general, los rendimientos íntegros se computarán en su totalidad, salvo que les resulte de aplicación alguno de los porcentajes de reducción a los que se refieren los apartados siguientes. Dichos porcentajes no resultarán de aplicación cuando la prestación se perciba en forma de renta.

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

De acuerdo con la información aportada, la cantidad a percibir por la consultante al vencimiento del seguro no se podrá incardinar entre los rendimientos calificados reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, recogidos en el artículo 12.1 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas

Por tanto, habrá que analizar si se puede considerar como un rendimiento con un período de generación superior a dos años.

Al respecto, debe señalarse el criterio de este Centro Directivo (consultas V1757-10, V2523-11, V1866-12, V2119-13, entre otras), según el cual en casos como el planteado, en el que la empresa, en su calidad de tomador del seguro, mantiene durante la vigencia del contrato de seguro el derecho de rescate, no puede entenderse que el rendimiento del trabajo procedente del seguro se haya ido generando durante el citado período de vigencia.

Por tanto, no se podrá considerar que la cantidad a percibir al vencimiento del seguro tenga un período de generación superior a dos años y, en consecuencia, no será de aplicación la reducción del 30 por ciento prevista en el artículo 18.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, aunque la prestación se cobre en forma de capital único.

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.



COMENTARIOS

Caso Práctico de Contabilidad. Ejecución de garantía hipotecaria por deudas de la propia empresa.

CASO PRÁCTICO DE CONTABILIDAD. EJECUCIÓN DE GARANTÍA HIPOTECARIA POR DEUDAS DE LA PROPIA EMPRESA.

La sociedad "Supercontable, SA", constituyó en escritura pública un préstamo hipotecario a favor de la entidad bancaria que le concede el propio préstamo, con objeto de responder de la deuda para la compra de un inmueble cuya finalidad es la de una inversión inmobiliaria.

Con fecha 01.07.2017, ante la imposibilidad de seguir pagando las cuotas periódicas del préstamo hipotecario, se acuerda con la entidad financiera acreedora la dación en pago de la deuda, sin contraprestación ni obligación adicional alguna.

Los datos relacionados con las cuentas que intervienen en la operación son:

- Precio de Adquisición del Inmueble: 300.000 Euros (30% corresponde al terreno).
- Amortización Acumulada actualizada a 01.07.2017: 44.100 Euros.
- Deuda pendiente con entidad financiera a 01.07.2017: 180.000 Euros.
- Valor razonable del inmueble a 01.07.2017: 220.000 Euros.

No consideramos los impuestos que pueden incidir en la operación a efectos de simplificar la problemática planteada

SOLUCIÓN.

De la [consulta número 12 del BOICAC nº 96 de diciembre de 2013](#), que es "el pilar" en el que se fundamenta este ejemplo práctico, se deduce que la baja de un activo (bajo la casuística aquí tratada), en todo caso "origina el reconocimiento de un resultado por diferencia entre el valor razonable del mismo y su valor en libros.

A tal efecto, la diferencia entre el valor razonable del inmovilizado y su valor en libros se calificará como un **resultado de la explotación**, y la diferencia entre el valor del pasivo que se cancela y el valor razonable del bien como un **resultado financiero**."

Al mismo tiempo y aplicando lo establecido en la [Resolución de 1 de marzo de 2013, del ICAC](#) por la que se dictan normas de registro y valoración del inmovilizado material y de las inversiones inmobiliarias, en la Norma Cuarta. Baja en cuentas, apartado 2.5. Baja en ejecución de una garantía, y por la dación en pago o para pago de una deuda, a la problemática planteada en la consulta y ejercicio aclaratorio, cabría concluir que cuando se produzca la ejecución hipotecaria, "Supercontable, SA" contabilizará la baja del inmueble y reconocerá un resultado por diferencia entre el valor razonable de la contraprestación recibida y el valor en libros que se da de baja.

Así, siguiendo lo marcado en la [consulta número 12 del BOICAC nº 96 de diciembre de 2013](#), habremos de registrar un "doble" resultado en función de su naturaleza:

- . **Resultado de Explotación = Valor razonable del Inmueble - Valor Contable del Inmueble**
- . **Resultado de Explotación = 220.000 Euros - 255.900 Euros (300.000 - 44.100) = - 35.900 Euros.**
- . **Resultado Financiero = Valor del Pasivo Cancelado - Valor Razonable del Inmueble**
- . **Resultado Financiero = 180.000 Euros - 220.000 Euros = - 40.000 Euros.**

Como podemos observar, el resultado negativo (255.900 (VNC) - 180.000 (Préstamo) = 75.900 Euros) aún cuando entra a formar parte de la cuenta de Pérdidas y Ganancias, lo hace en distintas partidas.

Luego:

180.000 (170/520-) Deudas a L/P o C/P con entidades de crédito
44.100 (2821) A.A. Inversiones en construcciones
35.900 (672) Pérdidas procedentes de Inversiones Inmobiliarias
40.000 (669) Otros gastos financieros
 a (220) Inversiones en Terrenos y bienes naturales 90.000
 a (221) Inversiones en Construcciones 210.000
 --- x ---

Departamento de Contabilidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com



COMENTARIOS

La nómina: concepto y partes que componen el recibo de salario

Entendemos por salario, conforme al Art. 26 del E.T. todo aquello que percibe un trabajador, tanto en dinero como en especie, por la prestación de sus servicios profesionales y por cuenta ajena (él no ordena los medios de producción y distribución), retribuyendo su trabajo efectivo, los períodos de descanso computables como de trabajo, así como determinados períodos de inactividad convenientemente establecidos.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el Art. 2 del E.T., el salario en especie podrá superar el 30 % de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

Por **períodos de descanso**, computables como trabajo, entendemos:

- Descanso semanal.
- Días festivos.
- Vacaciones Anuales.
- Descanso de jornada continuada establecido entre empresarios y trabajadores (Art. 34 punto 2 del ET).

La forma de justificar el pago del salario se realiza a través del denominado "**recibo del salario**", que debe estar ajustado a un modelo oficial, salvo que se establezca otro modelo por convenio o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, pero donde se encuentren debidamente desglosados los diversos conceptos de abono y deducción: Salario base, complementos salariales, percepciones no salariales, cotizaciones a seguridad social, retenciones del IRPF, etc.

El Modelo Oficial se encuentra regulado por la **Orden ESS/2098/2014**, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.

Hemos señalado que en modelo de nómina o recibo de salario deben reflejarse, debidamente desglosados, los diversos conceptos de abono y deducción: Salario base, complementos salariales, percepciones no salariales, cotizaciones a seguridad social, retenciones del IRPF, etc. Esto es importante que la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional acaba de dictar una Sentencia, de fecha 16 de Mayo de 2017**, en la que falla que la empresa demandada está obligada a proporcionar a los trabajadores un modelo de nómina que detalle con claridad y precisión todos los conceptos que conforman la retribución que perciben.

Señala la Sala que el Art. 29 del estatuto de los Trabajadores y la Orden, antes citada, que regula el Modelo de Nómina, exigen que el trabajador conozca los conceptos que conforman su retribución, de forma clara y sencilla; pues ello es la garantía para conocer si realmente percibe la retribución que le corresponde o, en caso de no ser así, poder formular las reclamaciones oportunas.

A raíz de esta Sentencia, vamos a analizar en este Comentario cuáles son las diversas partes del recibo de nómina y los conceptos que deben detallarse en la misma.

El recibo del salario se refiere a meses naturales. No obstante, puede recoger pagos de periodos inferiores.

Como hemos comentado el recibo del salario debe ajustarse al modelo oficial o, en su defecto, que en él se encuentren recogidos todos los conceptos obligados por Ley. Ahora bien, el hecho de incumplir esta obligación (aparte de acarrear la correspondiente sanción) no invalida el pago del salario entregado, lo cual podrá probarse o acreditarse por cualquiera de los medios admitidos a derecho.

Finalmente, debemos señalar que la Audiencia Nacional, en la Sentencia de 28 de Abril de 2015, ha señalado que la obligación de la empresa de entregar a los trabajadores su recibo de salarios (nómina) en papel no puede ser suprimida o sustituida de forma unilateral por la empresa que, en el caso analizado, decidió remitirla vía e-mail.

LA NÓMINA: ENCABEZADO

En el recibo de Salario, el primer apartado que nos encontramos a cumplimentar es un encabezado donde han de aparecer los datos de la empresa pagadora del salario.

Así:

- **EMPRESA:** Debe figurar el nombre de la empresa, que puede ser de persona física, jurídica o de una comunidad de bienes. También pueden aparecer en este apartado las empresas de trabajo temporal que contratan a trabajadores para ser cedidos a otras empresas.

Con carácter general, se entiende por empresa la unidad económica organizativa, compuesta por personas y bienes materiales que, bajo el poder de dirección del empresario pretende la producción de unos determinados bienes y servicios.

- **DOMICILIO:** Aquí debe aparecer el domicilio del centro de trabajo donde el trabajador realiza la prestación sus servicios.

A veces puede que no coincida el domicilio de la empresa (domicilio social o fiscal) y el del centro de trabajo.

Por ejemplo: una empresa de Muebles tiene fijado su domicilio social en Madrid (C/ Gran Vía) y tiene tres centros más de trabajo; uno en Barcelona (Avda, Diagonal), otro en Valencia (Avda. del Cid), y otro en Albacete (C/ Padre Romano). El domicilio social sería para todos C/ Gran Vía de Madrid, pero del domicilio del centro de trabajo de Barcelona sería Avda. Diagonal, el de Valencia sería Avda. del Cid y el de Albacete sería C/ Padre Romano.

- **C.I.F:** Puede ser C.I.F. "Código de Identificación Fiscal" si la empresa reviste la forma de persona jurídica o comunidad de bienes, o N.I.F. "Número de Identificación fiscal" si se trata de una persona física. Estos datos los proporciona Hacienda.

El N.I.F. es el número del D.N.I. seguido de una letra.

El C.I.F. empieza por una letra (A- significa que es una sociedad Anónima, B- Sociedad limitada...) que va seguida de ocho dígitos (el último en algunas ocasiones en lugar de ser un número puede cambiar por una letra cuando se trata de organismos públicos).

- **CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL(C.C.C.):** Es un código numérico que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna a los empresarios como responsables del pago de cuotas al sistema de la Seguridad Social con el fin de que en este código queden debidamente identificadas las cotizaciones que

debe realizar.

El Código de cuenta de cotización consta de once cifras: Las dos primeras corresponden al código de la provincia, seguidas de nueve cifras (de estas nueve cifras, las dos últimas corresponden al dígito de control).

Consecuentemente con la inscripción de la empresa en la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social asigna el "Código de cuenta de cotización" a la empresa, este código es considerado el primero y principal, y es único para cada actividad que realice el empresario en la misma provincia, a éste se vinculan todas aquellas otras cuentas de cotización específicas que puedan asignársele.

Es decir, el empresario deberá de solicitar códigos de cuenta de cotización específicos cuando se dé alguno de los siguientes casos:

- Realización de actividades distintas en la misma o diferente provincia.
- Tener varios centros de trabajo en distintas provincias.
- Emplear a trabajadores con contratos para la formación.
- Tratarse de consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas y de sociedades laborales, asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

Ejemplo: Una empresa dedicada a la fabricación de muebles comienza la realización de sus actividades en Madrid (con dos trabajadores), al poco tiempo se crean dos centros de trabajo: uno en Alcalá de Henares (con un trabajador) y otro en Barcelona (con dos trabajadores, uno de ellos contratado bajo la modalidad de formación).

El centro de trabajo de Madrid y de Alcalá de Henares tendría un código de cuenta de cotización principal, que sería el mismo para los dos centros ya que están dentro de la misma provincia, donde se incluirían las cotizaciones de los trabajadores con contratos distintos al de formación. El centro Barcelona tendría dos códigos de cuenta de cotización uno principal y otro para los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación.

Al empresario que se le asignen varias cuentas de cotización podrá designar cualquiera de ellas como principal ante la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando se trate de un trabajador por cuenta propia o autónomo, el código de cuenta de cotización será su número de la Seguridad social, o en su defecto su número de afiliación a ésta.

En el recibo de Salario, el segundo apartado que nos encontramos a cumplimentar es un encabezado donde han de aparecer los datos del trabajador que presta sus servicios en la empresa pagadora del salario.

Así:

- **TRABAJADOR:** Aquí debe figurar el nombre y apellidos del trabajador. Para que se dé la relación laboral se tienen que cumplir 4 requisitos:

- Que el trabajador preste sus servicios de forma voluntaria.
- Que se le retribuya al trabajador por los servicios prestados a la empresa.
- Que la relación laboral sea bajo dependencia ajena.
- Que la relación se dé dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

- **N.I.F.:** Es el número de identificación fiscal que proporciona Hacienda a las personas físicas. Es decir, el número del D.N.I seguido de una letra.

Si el trabajador fuera una persona extranjera se pondrá el número identificativo del mismo.

- **Fecha de inicio de la relación laboral;** o al menos la fecha que la empresa reconoce al trabajador como antigüedad.

- **Nº AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (N.A.F.):** Este número coincide con el número de Seguridad Social que hay que pedir con carácter previo a la solicitud de alguna pensión o prestación de la Seguridad Social o la afiliación y el alta en cualquier Régimen de la Seguridad Social.

La afiliación es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

- **CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL:** La clasificación profesional de los trabajadores se establece por medio de categorías o grupos profesionales.

Existen 11 grupos de cotización, dentro de cada uno de ellos se incluyen las categorías profesionales:

Grupo de Cotización	Categorías profesionales
1.	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el Art. 1.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores.
2.	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.
3.	Jefes Administrativos y de taller.
4.	Ayudantes no titulados.
5.	Oficiales Administrativos.
6.	Subalternos.
7.	Auxiliares Administrativos.
8.	Oficiales de 1ª y 2ª.
9.	Oficiales de 3ª y Especialistas.
10.	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados.
11.	Trabajadores menores de 18 años.

Ejemplo: Un economista (licenciado en economía), que realice las funciones propias de esta profesión, estará incluido en la categoría de Licenciados, grupo 1 de cotización a la Seguridad Social. En la Categoría debemos poner "Economista".

- Grupo de cotización: Aquí debe figurar el número en el que se encuadra la categoría del trabajador.

LA NÓMINA: PERÍODO DE LIQUIDACIÓN

Si la **retribución es diaria** deberá figurar el total de días naturales del mes que se está liquidando (28, 29, 30 ó 31), se deben incluir los **días trabajados más los festivos comprendidos en ese mes**.

Por ejemplo, en la nómina del mes de mayo de un trabajador que percibe una retribución diaria y que ha estado de alta todo el mes, en total días se pondría 31, y en período de liquidación del 1 de mayo al 31 de mayo.

Si la **retribución es mensual**, en el recuadro de total días se debe poner **siempre 30** (aunque ese mes tenga 28, 29, 30 ó 31 días). Y en período de liquidación del 1 de mayo al 31 de mayo.

Por ejemplo, en la nómina del mes de mayo de un trabajador que percibe una retribución mensual y que ha estado de alta durante todo el mes, en total días se pondría 30.

Pero, si el trabajador comienza la prestación de sus servicios en la empresa y este día no coincide con el primero del mes, por ejemplo empieza el día 3 de mayo, se pondrá en total días: 29 (31 días que tiene el mes, menos dos días que no ha trabajado). Y en período de liquidación del 3 de mayo al 31 de mayo.

LA NÓMINA: PERCEPCIONES SALARIALES

SALARIO BASE

Señalar, para empezar con el presente apartado, que por percepciones salariales habremos de entender las cantidades que retribuyen el trabajo efectivo del trabajador, es decir, las que guardan una relación directa con el trabajo.

- También se considera salario el que retribuye los períodos de descanso que computan como períodos de trabajo y que son los siguientes:

- El descanso semanal y el de los días festivos.
- Las vacaciones anuales.
- El descanso, de 15 minutos como mínimo, en jornada continuada diaria que exceda de seis horas, cuando esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo.
- Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a remuneración y previo aviso al empresario (por matrimonio, nacimiento o fallecimiento de hijo, traslado de domicilio, enfermedad grave de familiar, para realización de funciones sindicales...)
- El permiso o licencia para buscar empleo en caso de despido por causas objetivas.
- El tiempo durante el que el trabajador no pueda prestar sus servicios por causas imputables al empresario. (falta de trabajo, tiempo de tramitación en despidos declarados)

nulos o improcedentes).

- Las percepciones salariales **COTIZAN** a la seguridad social.

- La retribución pactada bajo la denominación de retribución voluntaria entra a formar parte del salario, hay que tenerlo en cuenta con todas sus consecuencias.

- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que comprenderá el salario base y, en su caso, los complementos salariales (Por ejemplo, por la antigüedad del trabajador en la empresa, por la asistencia puntual al trabajo, por los conocimientos especiales del trabajador, etc.).

El salario base es la parte de la retribución del trabajador que está fijada por unidad de tiempo o de obra sin atender a otras circunstancias. La cuantía del salario base viene regulada en los convenios colectivos para cada categoría o grupo profesional.

Se considera **salario base**:

- Los salarios establecidos para cada categoría profesional por unidad de tiempo, cuando la remuneración del trabajador se efectúa por unidad de obra o en función de los ingresos o recaudaciones que se obtienen por la empresa. De no estar establecidos, se considera salario base el salario mínimo interprofesional (S.M.I.).

- Los salarios fijos y garantizados en cualquier actividad en que se establezca este sistema.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Son aquellas cantidades que, en su caso, deben añadirse al salario base, que pueden estar fijadas en función de determinadas características (condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado, o la situación y resultados de la empresa). Vendrán determinados en el convenio colectivo, o en su defecto en el contrato individual.

Estos complementos **COTIZAN** a la seguridad social.

Los complementos salariales pueden tener o no el carácter de consolidables, esto lo acuerdan las partes, empresarios y trabajadores, por medio de la negociación colectiva o el contrato individual.

- **Complementos salariales consolidables:** Los que estén vinculados a las condiciones personales del trabajador, es decir, los complementos personales. (Salvo que por acuerdo se pacte otra cosa).

Por ejemplo: Plus por idiomas.

- **Complementos salariales no consolidables:** Los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa. (Salvo que por acuerdo se pacte otra cosa).

Por ejemplo: Plus de nocturnidad.

LA NÓMINA: PERCEPCIONES NO SALARIALES

Son devengos, prestaciones extrasalariales o percepciones no salariales aquellas percepciones que se destinan a compensar o indemnizar al trabajador por gastos o necesidades que tiene del trabajo.

Este tipo de percepciones no retribuyen ni el trabajo efectivo realizado por el trabajador ni tampoco los períodos de descanso que se computan como si efectivamente se trabajase.

En este sentido, las percepciones no salariales no son consideradas salario de una forma intrínseca **NO COTIZANDO** (en general) por ello a la seguridad social, siempre y cuando no superen unos importes determinados, y con la salvedad de la prestación por desempleo y algunas otras percepciones, pero se deben de reflejar en la nómina de los trabajadores.

Entre estas percepciones podemos encontrar:

- Indemnizaciones o suplidos por gastos relacionados con el trabajo.

- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

LA NÓMINA: TOTAL DEVENGADO

Dentro del recibo del salario el "**Total Devengado**" reflejará la suma de la totalidad de devengos que se han producido a favor del trabajador a lo largo del mes al que hace referencia el recibo del salario.

Así, estará constituido, por la suma (en caso de existir) de:

- Salario Base.
- Complementos Salariales.
- Complementos Extrasalariales.

LA NÓMINA: DEDUCCIONES EN EL RECIBO DE SALARIO

En el recibo del salario los devengos obtenidos por el trabajador, consecuencia de su prestación profesional o no, se verán minorados por una serie de deducciones (algunas de ellas de carácter obligatorio) motivando que el importe líquido que el trabajador obtendrá por su trabajo efectivo no sea igual al total devengado.

Entre las deducciones que "pueden existir" en el recibo del salario podemos encontrar:

1. CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL
2. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS
3. ANTICIPOS
4. POR CANTIDADES PERCIBIDAS EN ESPECIE
5. CANTIDADES RECIBIDAS DE TERCEROS (CREDITOS)
6. CANTIDADES PARA SINDICATOS
7. INDEMNIZACION DE DAÑOS
8. MANDAMIENTOS JUDICIALES DE EMBARGO
9. POR PAGOS INDEBIDOS
10. AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS
11. SANCIONES
12. HUELGA O CIERRE PATRONAL

Además de las deducciones indicadas en apartados anteriores (cotización a la Seguridad Social, retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, anticipos, etc.) el empresario puede deducir del salario otras cantidades por distintos conceptos. A modo de ejemplo:

- Cuotas sindicales.
- Requerimientos judiciales.

- Abonos de terceros.

- etc.

Departamento Laboral de Supercontable.com



CONSULTAS FRECUENTES

Estoy en el REDEME y obligado al nuevo Sistema de Información Inmediata del IVA, ¿Puedo renunciar a el? ¿Qué plazo tengo?

SI. Como ya desarrollamos en otros comentarios de www.supercontable.com objeto de esta problemática del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), estarán obligados a remitir la información relacionada con el IVA, a través de la Sede Electrónica de la AEAT y de acuerdo al [nuevo Sistema de Información Inmediata \(SII\)](#), los sujetos pasivos:

- Cuyo **periodo de liquidación que coincida con el mes natural** (Art. 71.3 RIVA).
 - Porque su volumen de operaciones hubiese excedido durante el año natural inmediato anterior de 6.010.121,04 euros.
 - Porque apliquen el régimen especial del grupo de entidades.
 - Autorizados a solicitar la devolución de cuotas deducibles por ejercer la actividad de transporte de viajeros o de mercancías por carretera.
 - Que lo soliciten voluntariamente.
- Que **opten voluntariamente** por la misma.

Pues bien, con fecha 27 de mayo de 2017, se ha publicado el [Real Decreto 529/2017, de 26 de mayo, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido aprobado por el Real Decreto 1624/1992, de 29 de diciembre](#), para habilitar un plazo especial que permita la renuncia a la aplicación de este Régimen para aquellos sujetos pasivos que no estando obligados de forma específica, sino por estar inscritos en REDEME voluntariamente, puedan hacerlo antes de la entrada en vigor de su aplicación.

Hemos de tener en cuenta que el Real Decreto 596/2016, de 2 de diciembre, que modificó el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido, para establecer el nuevo sistema de llevanza de los libros registro del Impuesto a través de la Sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria se produjo el día 6 de diciembre de 2016 y que los sujetos pasivos inscritos en el registro de devolución mensual regulado en el artículo 30 de este Reglamento solo pueden solicitar la baja del mismo en el mes de noviembre y que la renuncia al régimen especial del grupo de entidades del Impuesto sobre el Valor Añadido se debe realizar durante el mes de diciembre, por lo que se ha hecho necesario habilitar un **plazo extraordinario de renuncia, con efectos desde el 1 de julio de 2017**, para que estos sujetos pasivos puedan solicitar la baja voluntaria y la renuncia respectivamente.

Así, la solicitud de baja y la renuncia referida podrá efectuarse **hasta el día 15 de junio de 2017** y con efectos de 1 de julio de 2017.

Finalizar comentando que este mismo [Real Decreto 529/2017, de 26 de mayo](#), establece que los **sujetos pasivos acogidos al régimen simplificado no puedan optar por la aplicación del nuevo sistema de llevanza de libros registros** derivado de la propia especialidad de este régimen especial del Impuesto (al menos durante 2017).

www.supecontable.com



CONSULTAS FRECUENTES

He oído que si vendo un inmueble puedo imputar la ganancia en IRPF a medida que lo voy cobrando, ..., ¿Eso es así?

Pues **sí, aunque no estrictamente en los términos en que está planteada la pregunta**, podemos conseguir un *ahorro fiscal* muy importante si somos capaces de aprovechar las posibilidades que nos ofrece la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Física (IRPF) en este sentido.

De acuerdo con el artículo 14.2.d) de la LIRPF, en el caso de operaciones a plazos o con precio aplazado, el contribuyente **podrá optar por imputar proporcionalmente las rentas** obtenidas en tales operaciones, **a medida que se hagan exigibles los cobros correspondientes**.

Como podemos suponer por la redacción de la norma, ésta se está refiriendo a aquellas operaciones en las que hay **un precio cierto** en el momento de realizarse la transmisión, así como una **determinación exacta de los plazos en los que se van a efectuar los pago**.

Reseñar algunos aspectos muy significativos a este respecto:

1. La norma habla de que las rentas o ganancias podrán ser imputadas de forma proporcional **a medida que los cobros sean exigibles, no que se cobren efectivamente**. Este aspecto es importante, pues esta redacción fue modificada a partir de 1 de Enero de 2015 ya que hasta la fecha se hablaba de cobro efectivo y no cobro exigible. Consecuentemente, si llega el momento de recibir el cobro y éste no se produce por insolvencia del deudor o cualquier otro motivo, ésto no será óbice para imputar la renta.
2. Ahora bien, tal y como podemos comprobar en propias consultas de la Dirección General de Tributos, ([V2457-10 de 15/11/2010](#) por ejemplo) si el deudor realiza el pago de la totalidad del importe aplazado en una fecha inferior a un año desde la fecha de la entrega o puesta a disposición del inmueble, aún cuando la exigencia del pago fuese posterior, **NO será de aplicación esta regla especial de imputación temporal**, debiendo imputar la totalidad de la renta o ganancia patrimonial obtenida en el período impositivo en que se produjo la alteración patrimonial.
3. Cuando el pago de una operación a plazos o con precio aplazado se hubiese instrumentado, en todo o en parte, mediante la emisión de efectos cambiarios y éstos fuesen transmitidos en firme antes de su vencimiento, **la renta se imputará al período impositivo de su transmisión**.

En este sentido, es importante determinar que operaciones serán consideradas como "a plazos o con precio aplazado"; estableciendo a este respecto el referido artículo 14.2.d) que serán consideradas como tal aquéllas cuyo precio se **perciba, total o parcialmente, mediante pagos sucesivos, siempre que el período transcurrido entre la entrega o la puesta a disposición y el vencimiento del último plazo sea superior al año**.

En ningún caso tendrán este tratamiento, para el transmitente, las operaciones derivadas de contratos de rentas vitalicias o temporales. Cuando se transmitan bienes y derechos a cambio de una renta vitalicia o temporal, la ganancia o pérdida patrimonial para el rentista se imputará al período impositivo en que se constituya la renta.

Reseñar para finalizar que, el aprovechamiento de esta posibilidad de la norma puede suponer un **importante ahorro fiscal** para aquellos contribuyentes que cumplan los requisitos necesarios para su aplicación; si tenemos en cuenta que el IRPF tiene un **tipo de gravamen progresivo** (se paga más cuanto mayores son las rentas) tenemos la posibilidad de dividir éstas y, consecuentemente, no alcanzar los tipos marginales del Impuesto; por no hablar evidentemente, del ahorro que desde un punto de vista económico/financiero puede suponer la periodificación del pago en distintos ejercicios.

Javier Gómez (25.05.2017)

www.supecontable.com

¿Qué obligaciones y derechos tiene un trabajador que pide una excedencia?

Los requisitos básicos para su obtención residen en que el empleado debe haber trabajado en la empresa durante al menos un año

Los motivos para solicitar una excedencia pueden ir **desde la necesidad personal de reciclarse profesionalmente**, tener tiempo para emprender un negocio, trabajar para otra empresa. por el desempeño laboral en un puesto público o por el cuidado de familiares. El tipo de excedencia solicitada determina **los requisitos y condiciones** para acceder a este derecho de los empleados que recoge [el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores](#). Las modalidades de excedencias se pueden agrupar en dos: forzosas y voluntarias, tal y como recuerdan desde la comunidad laboral Trabajando.com-Universia.

Por un lado, **la excedencia forzosa** tiene lugar cuando el trabajador es elegido para desempeñar un cargo público o realizar labores sindicales que le impiden la asistencia a su puesto de trabajo y el desempeño de sus funciones. Por su parte, **la excedencia voluntaria** se solicita para tomar una pausa en la trayectoria profesional por otras razones profesionales o para dedicarse al cuidado de familiares.

Los requisitos básicos para su obtención residen en que el empleado debe haber trabajado en la empresa durante al menos un año y su duración oscila entre los cuatro meses y los cinco años, siempre con posibilidad de ampliarla si así lo recoge el convenio colectivo aplicable. Si por algún motivo el trabajador disfrutó de una excedencia con anterioridad, es necesario que hayan transcurrido **un mínimo de cuatro años** para solicitar una nueva.

Dentro de las excedencias voluntarias por el cuidado de familiares, los solicitantes deben saber que se exige que **los hijos sean menores de tres años** -incluyendo casos de adopción o acogida- y se establece por un periodo máximo de tres años.

En el caso del cuidado de familiares, estos deben ser parientes hasta de segundo grado de consanguinidad -padres, hijos, abuelos, hermanos o nietos- y se concede por dos años. También cabe la posibilidad de acortar el periodo de excedencia, para lo cual se recomienda avisar por escrito a la organización con al menos un mes de antelación.

Según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo en el que el empleado disfruta de su excedencia, «será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación».

Reserva del puesto de trabajo

Asimismo, cabe señalar que durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Pasado dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, plazos que se amplían cuando se trata de familias numerosas o numerosas especiales.

Una vez que la excedencia es concedida, la empresa procederá a liquidar las cantidades que corresponden al empleado hasta la fecha como las vacaciones no disfrutadas o las pagas extras. El motivo es una posible no reincorporación pasado dicho periodo.

En ocasiones se solicitan también para desarrollar un proyecto en otra empresa. Estos tipos de excedencias voluntarias será permitido siempre y **cuando el contrato laboral no exija exclusividad** o lo considere competencia desleal.

«Es importante conocer los derechos y obligaciones que tenemos los trabajadores para poder solicitar una excedencia en caso de necesitarlo porque queremos ampliar conocimientos, probar como emprendedores, porque tengamos que cuidar a un hijo o familiar, o simplemente porque hemos conseguido un cargo público», comenta Javier Caparrós, director general internacional de Trabajando.com. «Debemos por ejemplo saber que aunque estemos de excedencia, podemos ser incluidos en un ERE», añade.

Tramitación

Los casos de las excedencias forzosas son de obligada aceptación para las empresas ya que por ley no pueden negarse y se computará dicho periodo de ausencia como tiempo

trabajado. Eso sí, una vez finalizado el periodo como cargo público, el trabajador deberá solicitar su reincorporación en un plazo inferior a un mes. De no hacerlo, podría perder sus derechos y la empresa podría decidir poner fin a la vinculación laboral.

En las excedencias voluntarias por cuidado de familiares es recomendable presentar un documento con la fecha de inicio y la fecha de finalización y es aconsejable, que no obligatorio, **establecer un mínimo de 15 días para que la empresa pueda reorganizarse**. Asimismo, si se solicita la excedencia por cuidado de hijos o familiares, es oportuno que el trabajador entregue una serie de documentos en la empresa como es el escrito y la fotocopia del libro de familia.

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