

¡Nuevos!

**sage** Despachos Connected

 La mejor forma  
de adaptarse al  
**RGPD**

Descúbrelo

Boletín N°32 14/08/2018

## NOTICIAS

### Cumpla su sueño de trabajar menos horas después del verano

Trabajar menos horas es una tendencia, y cada vez más empresas se apuntan a ella con proyectos reales que buscan la efectividad y la conciliación.

### El BOE publica condiciones y fecha límite de las nuevas ayudas a pymes

Las pequeñas y medianas empresas podrán recibir asesoramiento especializado sobre la situación de su empresa

Esta web oficial otorga al autónomo su plan de riesgos laborales en unos clics

cincodias.com 10/08/2018

La DGT sopesa que los conductores paguen los daños en un accidente por el uso del móvil

expansion.com 10/08/2018

Comer en el trabajo puede ser un despido procedente

expansion.com 07/08/2018

El Supremo rechaza la deducción de todo el IVA del coche de trabajo si tiene más usos

eleconomista.es 10/08/2018

El TJUE respalda al Supremo en el rechazo a los intereses de demora abusivos

expansion.com 08/08/2018

Trabajo modificará el contrato de relevo y recuperará el subsidio para mayores de 52 años en septiembre

publico.es 02/08/2018

La Inspección de Trabajo envía 50.000 cartas a empresas con indicios de fraude laboral

elpais.com 10/08/2018

Los autónomos reclaman la exención de cuota a partir de los 30 días de baja

abc.es 07/08/2018

El Gobierno aprueba un decreto contra el uso de falsos autónomos por empresas como Deliveroo o Glovo

publico.es 03/08/2018

## COMENTARIOS

### La carta de despido por causas económicas y su notificación al trabajador

Analizamos cómo debe ser el contenido de una carta de despido por causas económicas y como debe realizarse su notificación al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores.

Si ha aplazado o fraccionado el pago de los últimos impuestos, le interesa conocer la última doctrina del TEAC al respecto.

Recién finalizado el mes de julio, que desde un punto de vista fiscal probablemente sea aquel que suponga mayor carga de trabajo, algunos de nosotros nos hemos visto obligados a tener que aplazar o fraccionar el pago de la deuda tributaria derivada de ..

## CONSULTAS FRECUENTES

### ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los autónomos?

Al contrario de lo que puede parecer, nadie nace preparado espontáneamente para trabajar como autónomo.

Los autónomos exigen a las empresas que registren los contratos

eleconomista.es 06/08/2018

El Tribunal Supremo avala la colegiación 'de oficio' para los profesionales obligados

eleconomista.es 06/08/2018

La JUR no compensará a los accionistas del Popular por las pérdidas

eleconomista.es 06/08/2018

¿Qué ocurre si los herederos de una persona fallecida ignoran que tenía un seguro de vida?

Lo que debes saber si crees ser beneficiario de un seguro de vida de una persona fallecida.

¿Qué impuestos paga un autónomo?

En ese momento en que decides emprender un negocio como autónomo, te das cuenta de que debes saber de todo. Como pasa con los hijos, cuando un negocio nace, exige a sus progenitores una atención continua y un control total sobre él.

## JURISPRUDENCIA

Despido objetivo por causas productivas y económicas. Improcedencia del despido por no haber entregado copia a los representantes de los trabajadores.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de Junio de 2018.

El Tribunal Supremo flexibiliza el criterio en materia de subrogación de alquileres de renta antigua por fallecimiento

Invocar la falta de notificación para extinguir el contrato cuando el arrendador conoce la voluntad del ejercicio del derecho de subrogarse resulta, por tanto, contrario a la buena fe.

## ARTÍCULOS

Tratamiento fiscal y contable de una importación de bienes

Se considera importación a la entrada en la Península e Islas Baleares de bienes corporales procedentes de terceros países no comunitarios. El mismo tratamiento tendrá la entrada de...

En qué casos se considera nulo el despido de un trabajador

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea determinó, en diciembre de 2016, que un despido de un trabajador de baja por incapacidad temporal es "discriminatorio por discapacidad", por lo que debe considerarse nulo, y no improcedente.

## NOVEDADES LEGISLATIVAS

JEFATURA DEL ESTADO - Empleo (BOE nº 188 de 04/08/2018)

Real Decreto-ley 8/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO - Anuncios (BOE nº 190 de 07/08/2018)

Extracto de la Resolución de 2 de agosto de 2018 de la Fundación EOI, por la que se convoca la concesión de ayudas dirigidas a impulsar el crecimiento de la industria española en el marco del Proyecto "Programa de Crecimiento Empresarial"

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL - Seguridad Social (BOE nº 188 de 04/08/2018)

Real Decreto 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996...

JEFATURA DEL ESTADO - Violencia de género (BOE nº 188 de 04/08/2018)

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD - Vehículos (BOE nº 186 de 02/08/2018)

Orden PCI/824/2018, de 31 de julio, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 20/2017, de 20 de enero, sobre los vehículos al final de su vida útil.

## FORMULARIOS

Comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despedir a un trabajador por causas económicas.

Comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despedir a un trabajador por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción conforme al art. 52 c) del E.T.



## CONSULTAS TRIBUTARIAS

### Deducibilidad en el IVA de adquisición del vehículo por Asesoría (sociedad mercantil que presta servicios financieros y contables).

La entidad consultante mercantil que desarrolla la actividad de prestación de servicios financieros y contables ha adquirido un vehículo turismo para realizar gestiones relacionadas con su actividad...

**Posibilidad de que una comunidad de bienes emita documentos para cobro a clientes con fecha posterior a su disolución.**

De acuerdo con el artículo 4.uno de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de diciembre), "estarán sujetas al Impuesto las entregas de bienes y prestaciones...

Carta o comunicación en subrogación por fallecimiento en arrendamiento de vivienda

Modelo de Carta o comunicación en subrogación por fallecimiento en arrendamiento de vivienda



## AGENDA

### Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.



## CONSULTAS TRIBUTARIAS

### Deducibilidad en el IVA de adquisición del vehículo por Asesoría (sociedad mercantil que presta servicios financieros y contables).

**CONSULTA VINCULANTE V1710-18. FECHA-SALIDA 15/06/2018.**

#### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La entidad consultante mercantil que desarrolla la actividad de prestación de servicios financieros y contables ha adquirido un vehículo turismo para realizar gestiones relacionadas con su actividad.

#### CUESTIÓN PLANTEADA:

Deducibilidad en el Impuesto sobre el Valor Añadido de la adquisición del vehículo.

#### CONTESTACION-COMPLETA:

1.- El ejercicio del derecho a la deducción del Impuesto sobre el Valor Añadido por el sujeto pasivo se recoge en el Título VIII de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de diciembre).

A estos efectos el artículo 93.Cuatro de la Ley del Impuesto dispone que:

"Cuatro. No podrán ser objeto de deducción, en ninguna medida ni cuantía, las cuotas soportadas o satisfechas por las adquisiciones o importaciones de bienes o servicios efectuadas sin la intención de utilizarlos en la realización de actividades empresariales o profesionales, aunque ulteriormente dichos bienes o servicios se afecten total o parcialmente a las citadas actividades."

Por su parte, el artículo 94.Uno.1º del mismo texto legal establece que:

"Uno. Los sujetos pasivos a que se refiere el apartado uno del artículo anterior podrán deducir las cuotas del Impuesto sobre el Valor Añadido comprendidas en el artículo

92 en la medida en que los bienes o servicios, cuya adquisición o importación determinen el derecho a la deducción, se utilicen por el sujeto pasivo en la realización de las siguientes operaciones:

1º. Las efectuadas en el ámbito espacial de aplicación del impuesto que se indican a continuación:

- a) Las entregas de bienes y prestaciones de servicios sujetas y no exentas del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- b) Las prestaciones de servicios cuyo valor esté incluido en la base imponible de las importaciones de bienes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de esta Ley.
- c) Las operaciones exentas en virtud de lo dispuesto en los artículos 21, 22, 23, 24 y 25 de esta ley, así como las demás exportaciones definitivas de bienes fuera de la Comunidad que no se destinen a la realización de las operaciones a que se refiere el número 2º de este apartado.

Los servicios prestados por agencias de viaje que estén exentos del impuesto en virtud de lo establecido en el artículo 143 de esta Ley.".

En el presente supuesto la consultante afirma su intención de afectar el vehículo a que se refiere la consulta a su actividad empresarial o profesional. Ésta es una cuestión de hecho que deberá acreditar por cualquiera de los medios admitidos en Derecho, cuya carga incumbe a la misma de acuerdo con lo señalado en esto en materia de prueba en la Sección 2º del capítulo II del título III de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, (BOE del 18), en particular lo señalado en su artículo 105.1 según el cual quien haga valer su derecho deberá probar los hechos constitutivos del mismo.

2.- Por otra parte, debe tenerse en cuenta, además de lo anterior, lo dispuesto en el artículo 95 de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido que a continuación transcribimos:

“Uno. Los empresarios o profesionales no podrán deducir las cuotas soportadas o satisfechas por las adquisiciones o importaciones de bienes o servicios que no se afecten, directa y exclusivamente, a su actividad empresarial o profesional.

Dos. No se entenderán afectos directa y exclusivamente a la actividad empresarial o profesional, entre otros:

- 1º. Los bienes que se destinen habitualmente a dicha actividad y a otras de naturaleza no empresarial ni profesional por períodos de tiempo alternativos.
- 2º. Los bienes o servicios que se utilicen simultáneamente para actividades empresariales o profesionales y para necesidades privadas.
- 3º. Los bienes o derechos que no figuren en la contabilidad o registros oficiales de la actividad empresarial o profesional del sujeto pasivo.
- 4º. Los bienes y derechos adquiridos por el sujeto pasivo que no se integren en su patrimonio empresarial o profesional.
- 5º. Los bienes destinados a ser utilizados en la satisfacción de necesidades personales o particulares de los empresarios o profesionales, de sus familiares o del personal dependiente de los mismos, con excepción de los destinados al alojamiento gratuito en los locales o instalaciones de la empresa del personal encargado de la vigilancia y seguridad de los mismos, y a los servicios económicos y socio-culturales del personal al servicio de la actividad.

Tres. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las cuotas soportadas por la adquisición, importación, arrendamiento o cesión de uso por otro título de los bienes de inversión que se empleen en todo o en parte en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional podrán deducirse de acuerdo con las siguientes reglas:

1ª. Cuando se trate de bienes de inversión distintos de los comprendidos en la regla siguiente, en la medida en que dichos bienes vayan a utilizarse previsiblemente, de acuerdo con criterios fundados, en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional.

2ª. Cuando se trate de vehículos automóviles de turismo y sus remolques, ciclomotores y motocicletas, se presumirán afectados al desarrollo de la actividad empresarial o profesional en la proporción del 50 por ciento.



A estos efectos, se considerarán automóviles de turismo, remolques, ciclomotores y motocicletas los definidos como tales en el Anexo del Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, así como los definidos como vehículos mixtos en dicho Anexo y, en todo caso, los denominados vehículos todo terreno o tipo "jeep".

No obstante lo dispuesto en esta regla 2ª, los vehículos que se relacionan a continuación se presumirán afectados al desarrollo de la actividad empresarial o profesional en la proporción del 100 por cien:

- a) Los vehículos mixtos utilizados en el transporte de mercancías.
- b) Los utilizados en la prestación de servicios de transporte de viajeros mediante contraprestación.
- c) Los utilizados en la prestación de servicios de enseñanza de conductores o pilotos mediante contraprestación.
- d) Los utilizados por sus fabricantes en la realización de pruebas, ensayos, demostraciones o en la promoción de ventas.
- e) Los utilizados en los desplazamientos profesionales de los representantes o agentes comerciales.
- f) Los utilizados en servicios de vigilancia.

3ª. Las deducciones a que se refieren las reglas anteriores deberán regularizarse cuando se acredite que el grado efectivo de utilización de los bienes en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional es diferente del que se haya aplicado inicialmente.

La mencionada regularización se ajustará al procedimiento establecido en el Capítulo I del Título VIII de esta Ley para la deducción y regularización de las cuotas soportadas por la adquisición de los bienes de inversión, sustituyendo el porcentaje de operaciones que originan derecho a la deducción respecto del total por el porcentaje que represente el grado de utilización en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional.

4ª. El grado de utilización en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional deberá acreditarse por el sujeto pasivo por cualquier medio de prueba admitido en derecho. No será medio de prueba suficiente la declaración-liquidación presentada por el sujeto pasivo ni la contabilización o inclusión de los correspondientes bienes de inversión en los registros oficiales de la actividad empresarial o profesional.

5ª. A efectos de lo dispuesto en este apartado, no se entenderán afectos en ninguna proporción a una actividad empresarial o profesional los bienes que se encuentren en los supuestos previstos en los números 3º y 4º del apartado dos de este artículo.

Cuatro. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación a las cuotas soportadas o satisfechas por la adquisición o importación de los siguientes bienes y servicios directamente relacionados con los bienes a que se refiere dicho apartado:

- 1º. Accesorios y piezas de recambio para los mencionados bienes.
- 2º. Combustibles, carburantes, lubricantes y productos energéticos necesarios para su funcionamiento.
- 3º. Servicios de aparcamiento y utilización de vías de peaje.
- 4º. Rehabilitación, renovación y reparación de los mismos.”.

En virtud de lo dispuesto en este artículo para que se genere el derecho a la deducción de cuotas soportadas por la adquisición de bienes o recepción de servicios se precisa, en principio, que la afectación a la actividad empresarial sea directa y exclusiva. No obstante, se admite la afectación parcial cuando sea un bien de inversión el objeto de la adquisición, importación, arrendamiento o cesión de uso por otro título.

Tratándose de vehículos automóviles de turismo, una vez acreditado que se encuentran, al menos, parcialmente afectos a la actividad empresarial o profesional de sujeto pasivo, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo y en el 93.Cuatro anteriormente citado, se presumirá que el grado de afectación es del 50 por ciento, salvo que se trate de alguno de los vehículos incluidos en la lista tasada que se relaciona al final del número 2º del apartado Tres del presente artículo.

En cuanto al modo de acreditarlo, este grado de afectación por el consultante, además de lo previsto en la ya citada Ley General Tributaria, deberá tenerse en cuenta que a estos efectos será válido cualquier medio admitido en Derecho, pero no será prueba suficiente la declaración-liquidación presentada por el propio sujeto pasivo ni la contabilización o inclusión de los correspondientes bienes de inversión en los registros oficiales de la actividad empresarial, sin perjuicio de que esta anotación sea otra condición necesaria para poder ejercitar el derecho a la deducción.

En todo caso, el ejercicio del derecho a la deducción de las cuotas soportadas por la adquisición del vehículo objeto de la consulta, deberá ajustarse, sea cual sea el grado de afectación de los bienes señalados a la actividad empresarial del consultante, a las restantes condiciones y requisitos previstos en el referido Capítulo I del Título VIII de la mencionada Ley del Impuesto, y especialmente a la señalada en su artículo 97, apartado uno, número 1º, por la que el consultante deberá estar en posesión de la factura original emitida a su favor por quien realice la entrega o le preste el servicio.

3.- En cuanto a la compatibilidad del sistema de deducción previsto para los vehículos de uso mixto en el artículo 95 de la Ley del Impuesto anteriormente referido con el régimen de deducción dispuesto en la Directiva 2006/112/CE del Consejo de 28 de noviembre de 2006 relativa al sistema común del impuesto sobre el valor añadido, es preciso tener en cuenta lo establecido por el Tribunal Supremo en su sentencia de 25 de abril de 2014 y recientemente ratificada en su sentencia de 5 de febrero de 2018. En la primera de las mismas señaló lo siguiente:

" (...) No estaba en la idea del TJCE admitir incondicionalmente la deducción total e inmediata del IVA cuando se trata de bienes de utilización mixta. Y aunque proclama una presunción de utilización íntegra del bien para las necesidades de las operaciones gravadas, no se entiende que la legislación española se aparte de las previsiones que se recogen en la Sexta Directiva y en la Directiva 2006/112/CE. Ambas prevén el derecho a deducir "en la medida en que los bienes y los servicios se utilicen para las necesidades de sus operaciones gravadas" cuando en el artículo 95 de la Ley 37/1992 proclama la regla de deducibilidad de las cuotas soportadas por la adquisición, importación, arrendamiento o cesión de uso por otro título de los bienes de inversión que se empleen en todo o en parte en el desarrollo de la actividad empresarial o profesional, si bien para el caso de vehículos automóviles de turismo y sus remolques, ciclomotores y motocicletas recoge una presunción de afectación del bien al desarrollo de la actividad empresarial o profesional en la proporción del 50 % salvo en el caso de determinados vehículos que concreta la norma, que se presumirán afectados al desarrollo de la actividad empresarial o profesional en la proporción del 100%.

Aunque la presunción de afectación del bien al desarrollo de la actividad empresarial o profesional se limita al 50 %, ello no impide que la deducción tenga lugar por la totalidad, si el interesado acredita una afectación superior.

A lo hasta ahora expuesto se puede añadir que la deducción proporcional a la utilización de los bienes mixtos afectos a las actividades de la empresa, descartando una deducción total e incondicional, es la práctica que ya se recoge en la Directiva 2009/162/UE del Consejo, de 22 de diciembre de 2009, por la que se modifican diversas disposiciones de la Directiva 2006/112/CE, relativa al sistema común del impuesto sobre el Valor Añadido".

En consecuencia con lo anterior se puede concluir que de acuerdo con dicha jurisprudencia el sistema de deducción español es conforme con lo previsto en la Directiva 2006/112/CE en relación con la deducción del Impuesto sobre el Valor Añadido soportado en la adquisición de vehículos de uso mixto.

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



## CONSULTAS TRIBUTARIAS

# Posibilidad de que una comunidad de bienes emita documentos para cobro a clientes con fecha posterior a su disolución.

CONSULTA VINCULANTE V1710-18. FECHA-SALIDA 15/06/2018.

## DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Si es posible que una comunidad de bienes emita documentos para cobro a clientes con fecha posterior a su disolución.

## CUESTIÓN PLANTEADA:

La planteada en la descripción de los hechos.

## CONTESTACION-COMPLETA:

1.- De acuerdo con el artículo 4.uno de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de diciembre), “estarán sujetas al Impuesto las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el ámbito espacial del Impuesto por empresarios o profesionales a título oneroso, con carácter habitual u ocasional, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional, incluso si se efectúan en favor de los propios socios, asociados, miembros o partícipes de las entidades que las realicen.”.

El artículo 5.uno.a) de la misma Ley señala que se reputarán empresarios o profesionales las personas o entidades que realicen las actividades empresariales o profesionales definidas en el apartado siguiente de dicho precepto como “las que impliquen la ordenación por cuenta propia de factores de producción materiales y humanos o de uno de ellos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios”. En particular, continúa dicho precepto, “tienen esta consideración las actividades extractivas, de fabricación, comercio y prestación de servicios, incluidas las de artesanía, agrícolas, forestales, ganaderas, pesqueras, de construcción, mineras y el ejercicio de profesiones liberales y artísticas.”.

A las comunidades de bienes hace expresa referencia el artículo 84 de la Ley del Impuesto en cuyo apartado tres se señala lo siguiente:

“Tres. Tienen la consideración de sujetos pasivos las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, careciendo de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptible de imposición, cuando realicen operaciones sujetas al Impuesto.”.

Para que una comunidad de bienes sea sujeto pasivo del Impuesto sobre el Valor Añadido es necesario que tenga la condición de empresario o profesional y actúe en el desarrollo de una actividad empresarial o profesional a efectos del Impuesto.

La consideración como sujeto pasivo del Impuesto de la comunidad de bienes compuesta por los letrados a que se refiere la consulta requiere que las operaciones que efectúen se puedan entender referidas a una actividad empresarial o profesional ejercida por ella y no por sus miembros o comuneros. Para ello, sería necesario que las operaciones, y el riesgo o ventura que de ellas derive, se refiriese a la citada comunidad de forma indiferenciada y no a sus miembros o componentes, así como que la normativa sustantiva de la actividad por desarrollar sea tal que permita su ejercicio a través de una entidad con esta configuración. En el caso de que la asunción del riesgo y ventura sea conjunta, la condición de empresario recaerá en la comunidad de bienes.

En caso de que las operaciones se refieran a los miembros o componentes de la entidad, de manera que sean éstos, y no la entidad, los que asuman las consecuencias empresariales de las mismas, no se podrá considerar a efectos del Impuesto la existencia de una entidad que, por sí misma y con independencia de sus miembros, tenga la condición de sujeto pasivo del Impuesto.

Según doctrina de este Centro Directivo, en el supuesto de que varios profesionales operen a través de una comunidad de bienes, ya se trate de una comunidad constituida al efecto o previamente existente, con el fin de compartir a través de la misma todos los gastos derivados del ejercicio de su respectiva actividad profesional, será la citada comunidad de bienes la encargada de contratar y adquirir en nombre propio todos los bienes y servicios, tales como el arrendamiento del local, la contratación del personal, los diversos suministros (luz, teléfono, etc.), limpieza, material de oficina, etc. La comunidad de bienes realizará, asimismo, todas las operaciones propias de su objeto en favor de

los citados profesionales.

En dichas circunstancias, una comunidad de bienes realiza operaciones sujetas al Impuesto sobre el Valor Añadido, consistentes en la prestación de sus servicios en nombre propio a sus socios.

En este mismo sentido ya se ha pronunciado este Centro Directivo en su contestación no vinculante de 3 de diciembre de 2003 (Nº 2036-03), y en la contestación vinculante de 5 de julio de 2006,(V1347-06) en el caso de una comunidad de bienes formada por varios profesionales, que contrataba en nombre propio la adquisición de bienes y servicios con el objeto de repartir los gastos correspondientes entre dichos profesionales, al entender que la citada comunidad al actuar en nombre propio ejercía una actividad empresarial o profesional sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido.

De acuerdo con lo expuesto, la comunidad de bienes a que se refiere el escrito de consulta en caso de tener la consideración de sujeto pasivo del Impuesto sobre el Valor Añadido deberá repercutir bien a sus socios, o en su caso a los destinatarios de las operaciones que realice sujetas al Impuesto sobre el Valor Añadido dicho tributo y cumplir con todas las obligaciones derivadas de su condición de sujeto pasivo contenidas en el artículo 164 de la Ley 37/1992.

En particular, si existe una comunidad de bienes, estará obligada a expedir factura por los bienes que entregue o los servicios que preste y que implican la repercusión del Impuesto, ya sean sus destinatarios los propios socios o comuneros, o los terceros cuando la actividad a desarrollar así lo permita y el riesgo o ventura sea asumido por la propia comunidad de bienes.

Por su parte, los comuneros, en su caso, deberán cumplir igualmente las obligaciones derivadas de su condición de sujeto pasivo independiente de la comunidad de bienes y que se contienen en el citado artículo 164 de la Ley 37/1992.

2.- En relación con la cuestión de si la comunidad de bienes mantiene la condición de empresario o profesional con posterioridad a la fecha de su disolución es una materia sobre la que se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 3 de marzo de 2005, Asunto C-32/03, Fini H.

Los hechos en que se basa dicha sentencia se refieren expresamente a la continuación del derecho a deducir de los empresarios o profesionales cuando ya ha tenido lugar el cese de las entregas de bienes o prestaciones de servicios que constituían su actividad empresarial o profesional.

De la misma, sin embargo, puede extraerse el principio general de que el empresario o profesional no pierde automáticamente la condición de sujeto pasivo por el mero cese en la actividad, si como consecuencia del ejercicio de la misma se incurre posteriormente en gastos directamente relacionados con aquélla, permitiendo la deducción de las correspondientes cuotas soportadas de concurrir los restantes requisitos exigidos legalmente.

Finalmente, el artículo 164, apartado uno, número 1º, de la Ley 37/1992 dispone que, sin perjuicio de lo establecido en el título anterior de dicha Ley, los sujetos pasivos del Impuesto estarán obligados, con los requisitos, límites y condiciones que se determinen reglamentariamente, a:

“1º. Presentar declaraciones relativas al comienzo, modificación y ceses de las actividades que determinen su sujeción al Impuesto.

(...):”.

Por otra parte, el artículo 11 del Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos, aprobado por el Real Decreto 1065/2007, de 27 de julio (BOE del 5 de septiembre), regula la declaración de baja en el Censo de Empresarios, Profesionales y Retenedores, estableciendo:

“1. Quienes cesen en el desarrollo de todo tipo de actividades empresariales o profesionales o, no teniendo la condición de empresarios o profesionales, dejen de satisfacer rendimientos sujetos a retención o ingreso a cuenta deberán presentar la correspondiente declaración mediante la que comuniquen a la Administración tributaria tal circunstancia a efectos de su baja en el censo de obligados tributarios.

(...).

2. La declaración de baja deberá presentarse en el plazo de un mes desde que se cumplan las condiciones previstas en el apartado 1 de este artículo, sin perjuicio de que



la persona o entidad concernida deba presentar las declaraciones y cumplir las obligaciones tributarias que le incumban.”.

La pérdida de la condición de empresario o profesional a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido no tendrá lugar en tanto no se cese efectivamente en la actividad correspondiente y se formule la baja en el correspondiente censo de empresarios o profesionales, estando sujeto, hasta que no se produzca dicha baja, al cumplimiento de las obligaciones formales que correspondan. No obstante, aunque se presentara el correspondiente modelo censal (036) de baja, si no se ha producido el cese efectivo no decae la obligación del cumplimiento de las correspondientes obligaciones tributarias.

En tanto que no se produzca el cese total de la actividad, la comunidad de bienes mantendrá la condición de empresario o profesional a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido y deberá cumplir con las obligaciones tributarias derivadas del desarrollo de su actividad.

3.- 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

### La carta de despido por causas económicas y su notificación al trabajador

#### REQUISITOS DEL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Dentro de las distintas causas objetivas de despido, el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de llevar a cabo un despido motivado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, es decir, por causas directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa,

Así, el citado Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores señala, en su letra C), que el contrato de trabajo podrá extinguirse:

**" c) Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.**

**Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado."**

Ello nos obliga a acudir al Artículo 51, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, para conocer en detalle las causas que pueden motivar este tipo de despido.

Y según dicho precepto, se entiende que *concurrir causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

Asimismo, se entiende que *concurrir causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

La redacción de las causas de esta modalidad de despido, que es el despido objetivo por excelencia, especialmente el motivado en razones económicas, ha sido reformada por profundamente por el RD-Ley de 3/2012, de 10 de Febrero, de reforma del mercado laboral, y como preveíamos ha sido objeto de cambios en la Ley 3/2012, de 6 de Julio; que ha matizado que la disminución de ingresos se refiere a ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

Sentando lo anterior, lo cierto es que la interpretación de las causas de despido objetivo del apartado c) del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores siempre ha sido una cuestión polémica y, aunque la reforma tiende a suavizar las causas que dan lugar a este tipo de despido; mucho tememos que su interpretación va a seguir siendo un caballo de batalla judicial si el trabajador decide impugnar el despido.

Así, y comenzando por el despido motivado en **causas económicas**, la norma dice que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



Como puede verse, la descripción no es todo lo precisa que sería deseable y el primer elemento que puede dar lugar a controversia en la referencia a las "pérdidas previstas", al tratarse de una cuestión de futuro con respecto al momento en que tiene lugar el despido y porque, en todo caso, la previsión de dichas pérdidas la realiza el empresario que es quien, a la sazón, luego toma la decisión de despedir.

También había suscitado polémica la mención al descenso del nivel de "ingresos o ventas", por cuanto que la mención a las "ventas" si parecía clara, pero el concepto de los "ingresos" es una magnitud más amplia que puede referirse no sólo a los derivados de la prestaciones de bienes y/o servicios por la empresa, sino a otros muchos aspectos, tales como subvenciones, ventas de bienes de su patrimonio... Sin embargo, y como ya hemos adelantado, la Ley 3/2012, de 6 de Julio, matiza esta cuestión señalando que la disminución de ingresos se refiere a ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre.

Tampoco era clara la definición de lo que debía entenderse por "*descenso persistente*", porque aunque el RD-Ley 3/2012 hablaba de que es persistente el descenso de ingresos sí se produce durante tres trimestres consecutivos, esta regulación dejaba en el aire, y por tanto, sujetas a interpretación judicial, muchas cuestiones.

Afortunadamente, una de las cuestiones más polémicas, la referida a si el descenso durante tres trimestres consecutivos, para poder verificarse, debía ponerse en comparación con una magnitud equivalente, ha sido resuelta porque la norma señala que cada trimestre se compara con el mismo trimestre del año anterior.

Y esta cuestión no es baladí porque se nos ocurren supuestos de empresas cuya facturación o venta tenga picos de actividad, es decir, que por su objeto, venda mucho más en unos meses que en otros; y también casos de empresas que tienen concentrada su actividad en una determinada época del año, como por ejemplo, las empresas turísticas.

En estos casos puede darse la circunstancia de que una empresa acumule tres trimestres de descensos de ingresos, con lo que podría, a priori, plantear esta modalidad de despido; pero, al llegar el cuarto, que coincide con su periodo de mayor actividad, dicha empresa realice toda la facturación del año, es decir, realmente sus ventas no habrían descendido. ¿Qué ocurriría en este caso?, ¿procedería o no este tipo de despido?. La cuestión ya ha sido resuelta de la forma más lógica, la de comparar esos tres trimestres con los tres trimestres equivalentes del ejercicio económico anterior, pues solo así se puede comprobar si, aun en el periodo de mayor actividad de la empresa, hay descenso de ventas.

No obstante, conviene señalar que la aplicación práctica de esta regulación al final es supervisada por los Juzgados y Tribunales y, en este sentido, podemos citar la STSJ de Madrid, de 12 de Febrero de 2015, en la que, interpretando la mención al descenso de ingresos, declaró improcedente el despido porque, aunque dicho descenso se había producido, el mismo no era elevado.

Y en cuanto a las **causas técnicas, organizativas y de producción**, la redacción ya fue modificada por el RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, que añadió, dentro de la denominada causa organizativa, la referencia a "los cambios en el modo de organizar la producción"; y que se mantiene en la Ley 3/2012, de 6 de Julio.

Amén de dicha modificación, y como cuestión fundamental, hay que señalar que la redacción de estas causas sigue siendo muy genérica y ambigua; por lo que va a seguir siendo objeto de interpretación judicial qué debe entenderse por causas organizativas, qué debe entenderse por causas técnicas y qué debe entenderse por causas de producción.

Acudiendo a la jurisprudencia existente hasta ahora que, en cuanto a la interpretación de estas causas, entendemos que sigue siendo válida, podemos concluir que las causas técnicas serían las que se refieren al ámbito de los medios o instrumentos de producción, como, por ejemplo, por posible vejez o inutilidad total o parcial de los mismos. Por tanto, las causas técnicas se refieren a una innovación en los medios de producción y presuponen una inversión en la renovación de los bienes de capital que utiliza la empresa, y que repercuten en los puestos de trabajo directamente vinculados a tales medios. Ejemplo de lo que decimos sería la sustitución de un proceso productivo manual por uno mecanizado y que requiere menos mano de obra.

Las causas organizativas, por su parte, se refieren al ámbito de los sistemas y métodos de trabajo que configuran la estructura de la empresa como una organización racional. Estaríamos hablando, por tanto, de la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva, no requiriendo inversión alguna en medios productivos. Ejemplos de ello serían el supuesto de descentralización productiva mediante contratos o externalización, o la fusión de departamentos de la empresa; que implicarían un exceso de mano de obra.

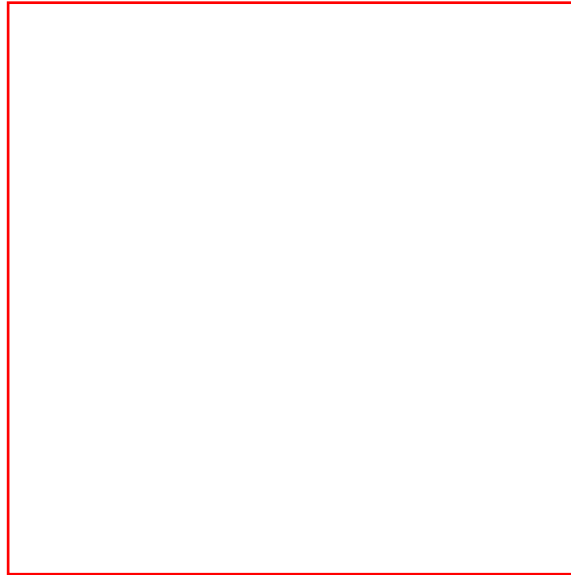
Finalmente, las causas productivas se refieren al ámbito de los productos o servicios que la empresa pretender colocar en el mercado, a la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado, que puede imponer la transformación o reducción de la empresa.

Evidentemente, la situación que afecte a la demanda de productos de la empresa, para poder considerarse causa objetiva de despido, debe ser continuada y persistente en el tiempo, porque si se trata de una situación coyuntural no daría lugar a un despido objetivo.

En resumen, y con la regulación efectuada por la reforma laboral, se podría acudir al despido objetivo por causas técnicas, organizativas y de producción en casos en que se lleven a cabo mejoras en la organización productiva de la empresa, sin que sea necesario acreditar que la empresa tenga problemas de funcionamiento, sino sólo que se generen mejoras en su organización productiva.

## ¿ Quieres estar siempre asesorado en materia Laboral?

Ya está disponible el **Asesor Laboral** [entérate de todas sus ventajas aquí.](#)



### COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN DE DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN AL TRABAJADOR

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

Así, si acudimos al Art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, el primero de los trámites que exige es la *"a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa"*.

Además, si la decisión de despido no cumple los requisitos establecidos en el apartado 1 de este mismo artículo, el despido se considerará improcedente; y el primero de esos requisitos es la comunicación escrita al trabajador, es decir, el envío al trabajador de la llamada **"carta de despido"** explicándole las razones por las que se le despide.

Por tanto, y como puede verse, la remisión al trabajador de la **"carta de despido"** es un requisito de forma esencial para que el despido pueda llevarse a cabo y sea declarado procedente.

Pero, como ocurre siempre en derecho, la jurisprudencia ha analizado el requisito de la comunicación del despido al trabajador y, dado que la redacción de la norma es muy escueta, ha venido concretando cuáles son los requisitos que debe cumplir la famosa **"carta de despido"**. O dicho de otro modo, que no basta con enviar al trabajador una carta diciéndole que se le despide, esa carta debe, además, cumplir unos determinados requisitos.

El primer requisito de la carta o comunicación de despido es que ésta exprese la causa del despido, entendida como las razones que han llevado a la empresa a despedir al trabajador, para que el trabajador pueda conocer por qué se ha decidido su despido y pueda, si así lo decide, actuar judicialmente contra él (SSTS 3-11-1982, 7-7-1986, 10-3-1987).

Además, el Tribunal Supremo ha señalado que la expresión de la causa en los despidos objetivos motivados en razones económicas tiene una especial importancia porque los motivos que se alegan en este tipo de despidos están relacionados con la marcha de la empresa y, por tanto, es más difícil su conocimiento por parte del trabajador. Es decir, el trabajador, generalmente, no conoce los pormenores de la situación económica, contable y financiera de la empresa.

Los tribunales también han venido señalando, por una cuestión lógica de respeto al derecho de defensa, que la empresa queda vinculada por el contenido de su carta de despido y que única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio. La empresa no podrá alegar en juicio motivos de despido distintos a los alegados en la carta de despido; por ello es importante la redacción adecuada de la carta de despido.

Y directamente relacionado con lo anterior, la declaración de procedencia o improcedencia del despido en sede judicial dependerá, tratándose de una extinción objetiva, de que se acredite o no la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la carta de despido; y también de que la falta de claridad o concreción de los motivos alegados en la carta de despido.

Ahora bien, con ello no queremos decir que la carta de despido tenga que reflejar con todo detalle las causas o motivos del despido, porque, según la jurisprudencia, no se exige una pormenorizada descripción de los hechos que provocan el despido objetivo, sino que la finalidad de la comunicación escrita al trabajador es proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se invocan como constitutivos del despido objetivo (sepa por qué se le despide) para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa.

En definitiva, que la carta de despido debe dejar claras al trabajador las causas o razones por las que la empresa decide despedirlo; pero ello no implica que la empresa, en la carta, tenga que acreditar que dichas razones son ciertas, sino tan sólo describirlas y exponerlas. La prueba de su certeza o no queda, como no puede ser de otra forma, para el proceso judicial, si el trabajador decide impugnar el despido.

Y en relación con esta cuestión, el Tribunal Supremo ha dictado la Sentencia de 12 de Mayo de 2015, en la que analiza el contenido mínimo que debe tener la carta de despido. Esta Sentencia es especialmente relevante porque resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina y señala que *"La trascendencia de la determinación del contenido mínimo de la comunicación escrita empresarial en la que se procede a un despido con invocación de causas objetivas, estriba en la finalidad de evitar la indefensión del trabajador despedido que debe conocer de forma suficiente la "causa" del acuerdo empresarial de extinción para poder actuar en condiciones de igualdad en el proceso (arts. 9.2 , 14 y 24.1 Constitución - CE)."*

Dicha sentencia resume la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la cuestión y señala que la carta de despido debe cumplir los siguientes requisitos: *"a) la referencia a la "causa" como exigencia formal de la comunicación escrita en el despido objetivo (art. 53.1.a ET) es equivalente a la de los "hechos que lo motivan" en la carta de despido disciplinario ( art. 55.1 ET ); b) tanto en uno como en otro caso, para que pudiera llegar a declararse la procedencia del despido tales datos fácticos que han de tener reflejo, como regla básica, en la comunicación escrita, integrada, en su caso, con la documentación acompañatoria y deben consistir en los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a la pretensión extintiva empresarial, y, en el supuesto de despido objetivo, los datos fácticos suficientes que configuran el concepto de causas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" establecido en el art. 51.1.II y III ET al que también se remite el art. 52. c) ET; c) única y exclusivamente los hechos contenidos en la comunicación escrita de despido podrán ser objeto de prueba en el correspondiente juicio, cuya carga de la prueba incumbe, como regla, al empresario, al que, además, no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido; d) debe existir interrelación entre los hechos/causas relatados en la carta de despido y, en su caso, con los hechos que resulten como probados en la sentencia, sin que sea dable para justificar el despido adicionar como acreditados datos fácticos trascendentes ajenos o complementarios a los hechos/causas relatados en la carta de despido y documentos acompañatorios, en su caso; e) la procedencia o improcedencia del despido solo podrá decretarse, tratándose de extinción objetiva, cuando cumplidos los requisitos formales se acredite o no, con reflejo concreto en los hechos probados, la concurrencia de la causa legal indicada específicamente en la comunicación escrita; f) la comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones o afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador; y g) tratándose de despido objetivo en el supuesto de incumplimiento de "las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa" la consecuencia, actualmente, es la declaración de improcedencia del despido."*

Además, y directamente relacionado con la carta de despido está la obligación legal, prevista en el Art. 53 del Estatuto de los Trabajadores, de conceder un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. Es decir, desde que se haga entrega de la comunicación de despido al trabajador hasta que éste deje de prestar sus servicios debe mediar un plazo de 15 días.

**Asimismo, en el supuesto contemplado en el caso de despido al amparo del Art. 52, letra c) del E.T., del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.**

A este respecto, señala el Art. 53 del Estatuto de los Trabajadores que la no concesión del preaviso no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período de preaviso incumplido. Es decir, la empresa deberá abonar al trabajador tantos días de salario como días de preaviso haya incumplido.

**También determina la improcedencia del despido la falta de comunicación del escrito de preaviso a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento; pues así lo ha determinado la jurisprudencia del Tribunal Supremo, de la que es ejemplo la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de Junio de 2018](#), a que hacemos referencia en el apartado de jurisprudencia de este boletín.**

Por último, es conveniente hacer constar en la carta de despido que durante ese período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido, tiene derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

La carta de despido, como hemos dicho, debe entregarse al trabajador, pidiendo al trabajador que la firme, para dejar constancia de que se le ha entregado y para que comience el cómputo del plazo legalmente previsto para que el trabajador pueda impugnar judicialmente el despido.

Cuando se hace entrega de la carta de despido puede suceder que el trabajador la firme, dejando constancia de que se le ha entregado, con independencia de que luego acepte el despido o lo impugne judicialmente; o puede ocurrir, lo que es más habitual, que el trabajador firme la carta haciendo constar que no está conforme con el despido, lo cuál dejaría constancia de que se le ha entregado la carta; o que, directamente, se niegue a firmarla.

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

Departamento Jurídico y Laboral de [Supercontable.com](http://Supercontable.com)



## COMENTARIOS

### Si ha aplazado o fraccionado el pago de los últimos impuestos, le interesa conocer la última doctrina del TEAC al respecto.

Si ha aplazado o fraccionado el pago de los últimos impuestos, le interesa conocer la última doctrina del TEAC al respecto.

Recién finalizado el mes de julio, que desde un punto de vista fiscal probablemente sea aquel que suponga mayor carga de trabajo, algunos de nosotros nos hemos visto obligados a tener que **aplazar o fraccionar** el pago de la deuda tributaria derivada de las declaraciones o autoliquidaciones presentadas; siempre, claro está, en aquellos casos donde se permite esta posibilidad establecida en la normativa.

A este respecto, el **Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC)**, con fecha **28 de junio de 2018**, ha publicado dos resoluciones *unificando criterio* al respecto del procedimiento de recaudación, que podrían resultar de nuestro interés si hemos realizado la solicitud del referido aplazamiento o fraccionamiento.

La primera de estas Resoluciones, concretamente la 01258/2018 de 28.06.2018, versa sobre los **efectos que produce el desistimiento expreso de una solicitud de aplazamiento/fraccionamiento presentada en período voluntario de ingreso** cuando no va acompañada del ingreso total de la deuda; o dicho de otra forma, una vez hemos solicitado un aplazamiento o fraccionamiento de deuda, nos resulta concedido y en un momento determinado del período aplazado o fraccionado, **decidimos DESISTIR o abandonar ese aplazamiento/fraccionamiento.**

Una lectura de la Resolución 01258/2018 nos permitirá conocer estos efectos señalados, si bien, pasamos a extraerlos de forma telegráfica en el siguiente cuadro informativo:

RESOLUCIÓN TEAC	HECHO ACONTECIDO		EFFECTOS
01258/2018/00/00 Doctrina Vocalía 12ª	Contribuyente <b>DESISTE</b> del aplazamiento o fraccionamiento	Expresamente (escrito)	La <b>declaración expresa</b> del interesado si <b>no va acompañada del ingreso total de la deuda</b> , hace <b>decaer los efectos suspensivos</b> con carácter retroactivo desde la solicitud, provocando el <b>inicio del período ejecutivo al día siguiente al de la finalización del plazo voluntario de ingreso.</b>



	Tácitamente (paga)	<b>Finaliza el expediente</b> obligando a la Administración a liquidar los <b>intereses de demora</b> pertinentes desde la fecha de finalización del período voluntario <b>hasta la fecha del ingreso</b> .
--	-----------------------	---

Como podemos comprobar el criterio establecido por el TEAC, que ya tenía un precedente en 8.05.2013 RG 2423/2011, establece que *"cuando se desista de una solicitud de aplazamiento formulada en período voluntario de pago y el desistimiento expreso no vaya acompañado del ingreso total de la deuda, los efectos suspensivos reconocidos en el artículo 161.2 de la LGT no se producirán, lo que determina que el período ejecutivo de ingreso de la deuda se haya iniciado a la finalización del período voluntario de pago"*.

La segunda de las Resoluciones referidas y publicadas en dicha fecha, concretamente la 00651/2018, se pregunta sobre **si la comunicación** por el obligado tributario **de su intención de solicitar un aplazamiento o fraccionamiento** de la deuda al presentar dentro de plazo su autoliquidación, **constituye una solicitud de aplazamiento o fraccionamiento capaz de producir el efecto de suspender la ejecución de la deuda** y de iniciar el correspondiente procedimiento que obligue a la Administración tributaria a resolverlo requiriendo, en su caso, la subsanación de defectos.

Así:

RESOLUCIÓN TEAC	HECHO ACONTECIDO	EFECTOS
00651/2018/00/00 Doctrina Vocalía 12 <sup>a</sup>	Contribuyente <b>comunica su intención de solicitar un aplazamiento o fraccionamiento</b> de la deuda al presentar dentro de plazo su autoliquidación	<b>No será considerada solicitud</b> de aplazamiento al no ir acompañada de datos y documentos necesarios. <b>No puede ser subsanada</b> al no ser considerada solicitud. <b>No suspende el inicio del período ejecutivo ni obliga a la administración a resolver concediendo o denegando el mismo.</b>

Como podemos comprobar el criterio establecido por el TEAC, establece que *"la mera manifestación de la intención de solicitar un aplazamiento, acreditada en el propio documento de presentación de la autoliquidación en plazo, no puede tenerse por una solicitud de aplazamiento -aunque defectuosa-, al no ir acompañada de los datos y documentos exigidos por el artículo 46 del Reglamento General de Recaudación, razón por la cual no puede producir los efectos propios de ella, a saber: ni supone el inicio del correspondiente procedimiento que habría de resolver la Administración concediendo o denegando el aplazamiento tras el requerimiento de subsanación de defectos que fuera necesario ni la suspensión del inicio del período ejecutivo"*.

Simplemente, "tome nota" por si pudiera acontecerle alguna de las circunstancias acontecidas en los casos presentados.

## CONSULTAS FRECUENTES

### ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los autónomos?

#### CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Cuáles son los derechos y obligaciones de los autónomos?

#### CONTESTACIÓN:

Al contrario de lo que puede parecer, nadie nace preparado espontáneamente para trabajar como autónomo. Igual que cualquier actividad, o incluso más que para la mayoría, esta forma de ganarse la vida requiere unos conocimientos y un nivel de autogestión que van mucho más allá de los necesarios para desarrollar la actividad principal del negocio.

Como los trabajadores asalariados, los autónomos disfrutan de una serie de derechos y están sometidos a algunas obligaciones que deben conocer y respetar. Las diferencias frente a los trabajadores por cuenta ajena y la diversidad de los negocios y circunstancias particulares hacen que, en muchas ocasiones, los autónomos opten por contratar servicios de asesoramiento, que siempre constituyen la forma idónea para afrontar el día a día de una forma sencilla y segura.

Entre las obligaciones principales, la primera es la de darse de alta en el censo al inicio de la actividad, especificando la tipología de ésta y algunos detalles que servirán, por ejemplo, para determinar si procede el gravamen con IVA o no. Además, el alta como autónomo en la Seguridad Social tiene un coste fijo anual, que desde la última reforma tiene un importe de 50 euros en el primer año: los valores varían posteriormente, y también en algunas circunstancias como la maternidad, por ejemplo.

Las obligaciones tributarias son de las más importantes. Por un lado, el IVA, que debe quedar indicado en cada factura, e informarse a Hacienda trimestralmente, abonando el importe correspondiente tras descontar el gasto.

Por otro, el IRPF. También es posible detallarlo en las facturas, pero los autónomos pueden escoger entre esta opción y la de descontarlo cada año de los beneficios del negocio, directamente.

Para estas gestiones, al autónomo se le exigen libros de registro sobre los principales aspectos de la actividad: ingresos, gastos, ventas, bienes de inversión...

Los derechos son numerosos y están detallados en el Estatuto del Trabajador Autónomo, actualizado hace menos de un año. Allí se recogen, por ejemplo, los derechos sindicales y de asociación, los de propiedad intelectual sobre sus obras y prestaciones, los que velan por su seguridad y salud en el trabajo...

Se presta especial atención a los periodos de maternidad y paternidad, en los que se puede suspender la actividad, las adopciones y situaciones de necesidad o riesgo en general.

Son importantes las coberturas de periodos de enfermedad, incapacidad y accidentes de trabajo. Se recoge el derecho a la asistencia sanitaria en los casos anteriores, y el parto y postparto, y se disfruta de las correspondientes coberturas económicas durante los periodos de baja, incapacidad, jubilación, y fallecimiento.

En el momento de inicio de una actividad como autónomo conviene estar al tanto de todos los detalles y llevar a cabo una lectura en profundidad del Estatuto. La ayuda de un especialista como asesor tampoco viene mal en ningún caso y garantiza una tranquilidad muy valiosa en los momentos de incertidumbre.

Este contenido ha sido desarrollado por [UE Studio](#), firma creativa de branded content y marketing de contenidos de Unidad Editorial.



## CONSULTAS FRECUENTES

### ¿Qué ocurre si los herederos de una persona fallecida ignoran que tenía un seguro de vida?

#### CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Qué ocurre si los herederos de una persona fallecida ignoran que tenía un seguro de vida?

#### CONTESTACIÓN:

Lo que debes saber si crees ser beneficiario de un seguro de vida de una persona fallecida

Roberta Sebastiani 08/08/2018

[@RobiSebastiani](#)

Lo primero que debemos saber es que si se ignoraba que el fallecido tenía un seguro de vida -lo cual es muy normal- del cual podría haber algún beneficiario y este se ha visto privado por desconocimiento de la posibilidad de disponer de la suma dineraria objeto de indemnización por muerte -que en algunos casos puede llegar a superar los 100.000 euros- entonces, el afectado podrá reclamar la suma de dinero y además, la aseguradora deberá hacerse cargo de los daños consecuentes de no haber recibido el cobro. Aseguran desde el despacho de abogados Sanahuja Miranda.

«Todos los daños y perjuicios derivados de no haber accedido al cobro de dicha indemnización, si se acredita que el beneficiario no tuvo conocimiento del seguro por otros medios, serán a cargo de la aseguradora y podrán reclamarse por el afectado», precisa Urtzi González, abogado especialista en derecho bancario y seguros de vida.

Para evitar que se llegue a este punto es preciso saber que para conocer si el fallecido poseía un seguro de vida existe el Registro de Contratos de Seguros de Fallecimiento.

Este registro es dependiente del Ministerio de Justicia y su finalidad es suministrar la información necesaria para que pueda conocerse por los posibles interesados si una persona fallecida tenía contratado un seguro para caso de fallecimiento, así como la entidad aseguradora con la que lo hubiese suscrito, a fin de permitir a los posibles beneficiarios dirigirse a ésta para constatar si figuran como beneficiarios y, en su caso reclamar de la entidad aseguradora la prestación derivada del contrato.

El registro es regulado mediante la Ley 20/2005 de 14 de noviembre, sobre la creación del Registro de Contratos de Seguros de cobertura de fallecimiento y el Real Decreto 398/2007 que la desarrolla. Por disposición de dicha normativa, las entidades aseguradoras se encuentran obligadas a inscribir los datos de los seguros de vida vigentes en el citado Registro, bajo pena de incurrir en responsabilidad frente a las personas interesadas, y sin perjuicio de las sanciones de índole administrativo que les pueden ser impuestas en caso de no hacerlo.

Los contratos de seguro, cuyos datos han de figurar en el Registro, son los relativos a los seguros de vida con cobertura de fallecimiento y a los seguros de accidentes en los que se cubra la contingencia de la muerte del asegurado, ya se trate de pólizas individuales o colectivas, según el Ministerio de Justicia.

### Se excluyen del ámbito del Registro

Los seguros que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios regulados en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

Los seguros en los que, en caso de fallecimiento del asegurado, coincidan el tomador y el beneficiario.

Los contratos suscritos por mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social empresarial, mutualidades de profesionales colegiados y mutualidades cuyo objeto exclusivo sea otorgar prestaciones o subsidios de docencia o educación.



## CONSULTAS FRECUENTES

### ¿Qué impuestos paga un autónomo?

#### CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Qué impuestos paga un autónomo?

#### CONTESTACIÓN:

En ese momento en que decides emprender un negocio como autónomo, te das cuenta de que debes saber de todo. Como pasa con los hijos, cuando un negocio nace, exige a sus progenitores una atención continua y un control total sobre él.

Partiendo de que no es posible convertirse en un experto en todas las materias instantáneamente, sí hay algunas sobre las que se debe estudiar en profundidad y hacer los deberes a diario.

Una de las tareas más importantes, que se debe tener clara desde el principio para evitar sorpresas, es la fiscalidad.

El primer paso siempre es la declaración censal, en la que se informa a Hacienda la definición de la nueva actividad, identificando algunas características básicas. Después, la atención debe dirigirse principalmente hacia dos impuestos.

- **El IVA.** El Impuesto sobre el Valor Añadido repercute exclusivamente en el consumidor final: el autónomo, igual que la empresa, es sólo un intermediario, que lo va cargando al eslabón siguiente de la cadena hacia el final.

Dependiendo del tipo de negocio, el porcentaje aplicado puede variar. Aunque lo normal es un 21%, en algunos casos se puede aplicar una reducción.

El IVA se incluye en las facturas, y lo que se informa y se abona a Hacienda es el recaudado menos el soportado. O sea que hay que considerar el total que se ha incluido en las facturas y por tanto, percibido de los clientes, y restarle el de los productos que se han comprado y que pueden considerarse gastos necesarios para el desarrollo de la actividad.

Generalmente el IVA se declara cada trimestre, en el modelo 303. Aunque algunos negocios, por el tipo de actividad a que se dedican, están exentos de este impuesto.

- **El IRPF.** Normalmente los autónomos retienen una cantidad en concepto de este impuesto en cada una de las facturas que emiten. Sin embargo, también es posible liquidarlo trimestralmente sobre los beneficios.

De la primera forma, al repercutirlo en la facturación, la ley actual permite a los nuevos autónomos, además de una cuota anual rebajada, beneficiarse de una reducción del IRPF hasta el 7% durante los primeros tres años. Después, se suele retener un 15%, aunque la cuota es progresiva y funciona por tramos a medida que se incrementan los ingresos.

Con la segunda opción, los autónomos profesionales o que venden a un cliente final pagan un 20% de sus beneficios, después de restar a sus ingresos los gastos en que incurren para el desarrollo de su actividad.

Aunque las reglas generales son claras, aplicarlas a un caso en concreto de acuerdo con todas sus características particulares puede tener su complicación.

Si tus nociones fiscales no son suficientes para hacer frente a la gestión de estos impuestos, quizás necesites delegarla en un profesional. Muchas empresas prestan servicios de asesoría para autónomos y sus cuotas no son excesivamente caras. En algunos casos, su colaboración será más fácil y barata que estudiar, y te quitarás de encima los dolores de cabeza de hacer números sobre impuestos.

Este contenido ha sido desarrollado por [UE Studio](#), firma creativa de branded content y marketing de contenidos de Unidad Editorial.

## ARTÍCULOS

### En qué casos se considera nulo el despido de un trabajador

[LAURA SAIZ](#)

Echar a una empleada cuando se está sometiendo a un tratamiento de fertilidad es tan discriminatorio como si el despido se produjera cuando está embarazada, según ha declarado un tribunal de Barcelona.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores no deja dudas sobre la protección de una mujer embarazada ante un despido improcedente, bien es cierto que la normativa no dice nada de cómo actuar cuando simplemente se está intentando.

Por este motivo, han sido los tribunales los que han ido interpretando cada uno de los casos. El último de ellos ha sido el juzgado de lo social número 19 de Barcelona, que, a diferencia de sentencias anteriores, ha sido mucho más duro que otras sentencias en el castigo por un despido a una mujer que estaba sometándose a un programa de fecundación in vitro, que además no había conseguido un resultado positivo en cuanto a embarazo. Considera, por tanto, el despido nulo por discriminación por sexo.

Además, ha condenado a la empresa al abono de una indemnización por daños morales de 25.000 euros, importe muy elevado en comparación con los pronunciamientos habituales. "Las condenas en concepto de indemnización por daños morales basadas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), según nuestra experiencia, no superan los 6.000 euros", explica Laura Delgado de los Reyes, abogada del área de derecho laboral y de la Seguridad Social de Bufete Barrilero y Asociados, que añade que "en la medida en que se está potenciando cada vez más la igualdad de género en el ámbito laboral, cobra especial importancia este pronunciamiento".

No es la única cuestión que sorprende de la sentencia, ya que "entra a valorar un tema tan sonado actualmente como es el de la igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en las empresas, cuestión muy presente a día de hoy en la Inspección de Trabajo que están requiriendo los conocidos planes de igualdad en los que se entran a valorar las facilidades familiares otorgadas por las empresas".

Según Delgado, la jueza entra a valorar el plan de igualdad de la empresa enjuiciada: "Los datos que contiene no son concluyentes respecto a que el clima en la empresa sea especialmente propicio para la maternidad y el ejercicio de los derechos de conciliación". Igualmente, menciona lo llamativo de que exista un reducido número de trabajadoras con responsabilidades familiares y una escasez de reducciones de jornada por guarda legal, a pesar de ser una compañía con un 90% de mujeres.

### Un despido estando de baja es discriminatorio

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea determinó, en diciembre de 2016, que un despido de un trabajador de baja por incapacidad temporal es "discriminatorio por discapacidad", por lo que debe considerarse nulo, y no improcedente. Aunque se trate de una baja de carácter "duradero", el trabajador puede alegar discriminación, aunque serán los tribunales los que deban analizar cada caso de manera individual según "documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales".

### A la calle por ser demasiado mayor para la tecnología

Cinco telefonistas fueron despedidas porque, según su exempresa, al tratarse de un grupo con mayor edad, tendrían más dificultades que sus compañeros para adaptarse a unos supuestos avances tecnológicos que iba a realizar la compañía que, sin embargo, no se concretaron. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía declaró, en febrero de 2015, que el despido era nulo, ya que "la alusión genérica a la mayor edad como criterio de selección [...] es un indicio suficiente de que se ha producido discriminación por razón de edad".

### A igualdad de trabajo, mismo sueldo para todos



El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) emitió el pasado mes de marzo la primera sentencia que obligaba a una empresa a pagar 35.000 euros a una trabajadora por discriminación salarial y por daños y perjuicios. Así, en el fallo se desestimó el recurso presentado por la empresa contra la sentencia de primera instancia, que acreditaba un trato "discriminatorio" a una trabajadora que llegó a recibir retribuciones más bajas que sus compañeros varones, a pesar de que todos ellos trabajaban en el mismo departamento y tenían el mismo cargo.

## No sale gratis echar a alguien con minusvalía

El juzgado de lo social de Alicante aceptó, a principios de 2017, la pretensión de un trabajador de declarar nulo su despido y obligó a la compañía a readmitirlo, además de condenarle al pago de salarios hasta su reincorporación y una indemnización de 19.826 euros adicionales por los daños morales y emergentes. El tribunal considera probado que la compañía no realizó ninguna actuación para comprobar que la pelea que originó el despido era achacable a la enfermedad o el tratamiento médico y farmacológico, así como no adaptó el puesto de trabajo a la minusvalía.

## Un accidente laboral no da pie a un despido

Un ayudante de cocina se dislocó el codo trabajando y, aunque estaba de baja por incapacidad temporal, recibió una carta de despido disciplinario por no cumplir con las expectativas. Todo ello a pesar de haber superado el periodo de prueba y contar con un informe favorable, que hizo que el contrato pasara a ser de jornada completa. Según el juez, que determinó el despido como nulo, la causa "real" fue la percepción que tenía la empresa de que, 53 días después del accidente, la incapacidad temporal iba a ser duradera, "sin una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo".

[Expansión](#)

---

© RCR Proyectos de Software

Tlf.: 967 60 50 50

Fax: 967 60 40 40

E-mail: [asistencia@supercontable.com](mailto:asistencia@supercontable.com)