

 **NOTICIAS****Los que vendan su piso con pérdidas no tendrán que pagar plusvalía municipal**

El Ministerio de Hacienda ya tiene un proyecto de Ley en el que contempla que se tendrán en cuenta los valores que figuran en la escritura

El BOE publica las ayudas a pymes del plan de crecimiento empresarial

Las actividades objeto de ayuda podrán realizarse en la totalidad del territorio nacional.

Europa frena las quiebras a El Supremo avala los cambios en la «pausa para baja es improcedente, no el bocado» por no ser un nulo

elpais.com 07/08/2017

abc.es 07/08/2017

eleconomista.es 03/08/2017

Las empresas en concurso de acreedores aumentan un 5,5%

expansion.com 03/08/2015

Casi 80.000 becarios cotizan a la Seguridad Social

elpais.com 30/07/2017

Por qué necesita al menos dos semanas de vacaciones

expansion.com 31/07/2017

Blindaje a las pymes: podrán cobrar antes los contratos

expansion.com 01/08/2017

España recauda 7.271 millones de euros menos de lo previsto durante 2016

abc.es 31/07/2017

Hacienda empieza a notificar a las empresas la devolución de las ayudas fiscales por el fondo de comercio.

europapress.es 26/07/2017

 **JURISPRUDENCIA****El Juzgado de Cláusulas Suelo de Cantabria declara nula la atribución al cliente de todos los gastos hipotecarios**

Condena a Liberbank al pago de las costas procesales Considera el juez que es al banco al que interesa una escritura pública porque al cliente le bastaría con un documento privado del contrato de hipoteca

 **COMENTARIOS****Casi todo lo que necesita saber sobre las Vacaciones**

En boletines anteriores hemos hablado de la fecha de disfrute de vacaciones y qué problemas puede acarrear la falta de acuerdo en el disfrute de las vacaciones; pero las vacaciones suscitan más dudas que vamos a tratar de despejar en este Comentario.

Caso Práctico de Contabilidad. Ampliación de Capital con cargo a Reservas.

La sociedad RCRCR, SA aprueba en Junta General de Accionistas una ampliación de capital con cargo a reservas por la máxima cantidad posible, de acuerdo con el TRLSC...

 **CONSULTAS FRECUENTES****¿Preparado para una Inspección de Prevención de Riesgos Laborales?**

Cualquier día de estos pueden llamar a tu puerta y encontrarte, así sin esperarlo, con una inspección de trabajo por sorpresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Debes estar preparado cuando se produzca.

Cómo declarar en el IRPF el valor "cero" de las acciones del Popular

Los accionistas de Banco Popular que hayan visto cómo, de la noche a la mañana, el valor de sus acciones pasaba a ser cero, tendrán que reflejarlo en la renta de 2017, que se confeccionará en 2018, como una pérdida por la transmisión.

El Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid reconoce el fraude en la contratación de una investigadora del Hospital La Paz

La sentencia declara el carácter fijo de la relación laboral y el reconocimiento de su antigüedad desde el primer contrato temporal celebrado con el Servicio Madrileño de Salud, antes incluso de la creación de la Fundación de Investigación Biomédica.

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Sociedad Civil. Posibilidad de aplicar el régimen del recargo de equivalencia en nuevos puntos de venta. Determinación de porcentaje del 80%.

La consultante es una sociedad civil dedicada a la venta al menor de alimentos y bebidas y que viene aplicando el régimen general del impuesto, sin que sea de aplicación el recargo de equivalencia ...

¿Es un albarán digitalizado considerado como prueba válida a efectos fiscales de las operaciones sujetas al IVA pudiendo destruir el papel?

La consultante es una sociedad dedicada a la digitalización de documentos en papel utilizando un software homologado por el Departamento de Informática de la Agencia Estatal de Administración ...

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE JUSTICIA - Registro Mercantil. Modelos de cuentas anuales (BOE nº 185 de 04/08/2017)

Corrección de errores de la 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 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - Subvenciones (BOE nº 183 de 02/08/2017)

Orden ESS/739/2017, de 26 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar l

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - Medidas urgentes (BOE nº 183 de 02/08/2017)

Orden ESS/729/2017, de 31 de julio, por la que se dictan normas para la aplicación de las medidas en materia de Seguridad Social contempladas en los Acuerdos del Consejo de Ministros, de 9 y 23 de diciembre de 2016, por los que se declaran determinadas c

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO - Organización

Real Decreto 766/2017, de 28 de julio, por el que se reestructura la Presidencia del Gobierno.

Soy heredero "mortis-causa", ¿Estoy obligado al pago de una deuda tributaria en procedimiento ejecutivo contra el fallecido?

Es el artículo 39 Ley 58 / 2003 , de 17 de Diciembre de 2003 General Tributaria (LGT), el que se posiciona a este respecto cuando establece que...

ARTÍCULOS

Cómo se aplica el nuevo canon digital

El 1 de Agosto entró en vigor el Real Decreto-ley 12/2017, de 3 de julio, que modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, en cuanto al sistema de compensación equitativa por copia privada, comúnmente conocido como canon digital.

¿Te han puesto una multa? Esto es todo lo que debes saber

Conocer algunos detalles sobre las sanciones nos puede ayudar a hacer frente a la sanción.

FORMULARIOS

Solicitud de disfrute de vacaciones anuales suspendidas por situación de IT

Modelo de solicitud de disfrute de vacaciones anuales suspendidas por situación de IT

Comunicación al trabajador de la fecha de disfrute de sus vacaciones conforme al calendario acordado.

Modelo de comunicación al trabajador de la fecha de disfrute de sus vacaciones conforme al calendario acordado.



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Sociedad Civil. Posibilidad de aplicar el régimen del recargo de equivalencia en nuevos puntos de venta. Determinación de porcentaje del 80%.

CONSULTA VINCULANTE V1698-17. FECHA-SALIDA 30/06/2017.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La consultante es una sociedad civil dedicada a la venta al menor de alimentos y bebidas y que viene aplicando el régimen general del impuesto, sin que sea de aplicación el recargo de equivalencia por que el volumen de ventas a otros empresarios o profesionales supera el 20 por ciento de las totales, y que pretende abrir otros puntos de venta.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de aplicar el régimen especial del recargo de equivalencia en los nuevos puntos de venta, si no se supera el límite previsto para la aplicación de dicho régimen.

CONTESTACION-COMPLETA:

1. El artículo 148, apartado uno, de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE del 29), establece que el régimen especial del recargo de equivalencia se aplicará a los comerciantes minoristas que sean personas físicas o entidades en régimen de atribución de rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que desarrollen su actividad en los sectores económicos y cumplan los requisitos que se determinen reglamentariamente.

De acuerdo con lo anterior, la aplicación del régimen especial del recargo de equivalencia se limita a aquellos comerciantes minoristas que sean personas físicas o bien que sean entidades en régimen de atribución de rentas. Para este segundo supuesto, la Ley 37/1992 restringe la aplicación del indicado régimen especial a aquellas entidades que tributen por el régimen de atribución de rentas del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. En consecuencia, si desde 1 de enero de 2016 la entidad consultante (sociedad civil) no va a poder aplicar el régimen de atribución de rentas de este último Impuesto, dicha entidad cesará en la aplicación del régimen especial del recargo de equivalencia del Impuesto sobre el Valor Añadido, tributando por el régimen general del Impuesto, tal y como ha señalado ya este Centro directivo como con ocasión de la contestación a la consulta vinculante de 14 de junio del 2016 y número de referencia V2663-16.

Por otra parte, el artículo 149, apartado uno, de la Ley 37/1992 dispone que "a los efectos de dicha Ley, se considerarán comerciantes minoristas los sujetos pasivos en quienes concurren los siguientes requisitos:

1º. Realizar con habitualidad entregas de bienes muebles o semovientes sin haberlos sometido a proceso alguno de fabricación, elaboración o manufactura, por sí mismos o por medio de terceros.

No se considerarán comerciantes minoristas, en relación con los productos por ellos transformados, quienes hubiesen sometido los productos objeto de su actividad por sí mismos o por medio de terceros, a algunos de los procesos indicados en el párrafo anterior, sin perjuicio de su consideración como tales respecto de otros productos de análoga o distinta naturaleza que comercialicen en el mismo estado en que los adquirieron.

2º. Que la suma de las contraprestaciones correspondientes a las entregas de dichos bienes a la Seguridad Social, a sus entidades gestoras o colaboradoras o a quienes no tengan la condición de empresarios o profesionales, efectuadas durante el año precedente, hubiese excedido del 80 por ciento del total de las entregas realizadas de los citados bienes.

El requisito establecido en el párrafo anterior no será de aplicación en relación con los sujetos pasivos que tengan la condición de comerciantes minoristas según las normas reguladoras del Impuesto sobre Actividades Económicas, siempre que en ellos concorra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que no puedan calcular el porcentaje que se indica en dicho párrafo por no haber realizado durante el año precedente actividades comerciales.

b) Que les sea de aplicación y no hayan renunciado a la modalidad de signos, índices y módulos del método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

Es criterio de este Centro directivo (por todas, la contestación de 19 de septiembre del 2016 dada a la consulta vinculante número V3937-16) que para la aplicación del límite excluyente del concepto de comerciante minorista al que hace referencia el artículo 149.2º de la Ley 37/1992 debe considerarse el importe de las ventas del conjunto de la actividad comercial del sujeto pasivo de forma que si más del 19 por ciento de las ventas totales efectuadas por el sujeto pasivo durante un período tienen por adquirentes a empresarios o profesionales, como parece ocurrir en el supuesto objeto de consulta, el sujeto pasivo no tendrá la consideración de comerciante minorista en el siguiente ejercicio y, por tanto, no podrá aplicar el régimen especial del recargo de equivalencia.

Por último, debe recordarse que, de conformidad con el artículo 155 de la Ley 37/1992 dispone que:

“En los supuestos de iniciación o cese en el régimen especial del recargo de equivalencia serán de aplicación las siguientes reglas:

(...)

2.º En los casos de cese debido a la falta de concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 149 de esta Ley, los sujetos pasivos podrán efectuar la deducción de la cuota resultante de aplicar al valor de adquisición de sus existencias inventariadas en la fecha del cese, Impuesto sobre el Valor Añadido y recargo de equivalencia excluidos, los tipos de dicho Impuesto y recargo que estuviesen vigentes en la misma fecha.

(...)

3.º A los efectos de lo dispuesto en las dos reglas anteriores, los sujetos pasivos deberán confeccionar, en la forma que reglamentariamente se determine, inventarios de sus existencias con referencia a los días de iniciación y cese en la aplicación de este régimen.”.

2.- 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

¿Es un albarán digitalizado considerado como prueba válida a efectos fiscales de las operaciones sujetas al IVA pudiendo destruir el papel?

CONSULTA VINCULANTE V1611-17. FECHA-SALIDA 22/07/2017.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La consultante es una sociedad dedicada a la digitalización de documentos en papel utilizando un software homologado por el Departamento de Informática de la Agencia Estatal de Administración Tributaria procediendo a la destrucción física del original en papel.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si un albarán digitalizado puede ser considerado como prueba válida a efectos fiscales de las operaciones sujetas al Impuesto sobre el Valor Añadido.

CONTESTACION-COMPLETA:

1. De acuerdo con el artículo 164 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE del 29 de diciembre):

“Uno. Sin perjuicio de lo establecido en el Título anterior, los sujetos pasivos del impuesto estarán obligados, con los requisitos, límites y condiciones que se determinen

reglamentariamente, a:

(...)

3.º Expedir y entregar factura de todas sus operaciones, ajustada a lo que se determine reglamentariamente.

(...).”

El desarrollo reglamentario de las obligaciones de facturación se efectúa por el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre (BOE del 1 de diciembre) cuyo artículo 1 establece que:

“Los empresarios o profesionales están obligados a expedir y entregar, en su caso, factura u otros justificantes por las operaciones que realicen en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional, así como a conservar copia o matriz de aquellos. Igualmente, están obligados a conservar las facturas u otros justificantes recibidos de otros empresarios o profesionales por las operaciones de las que sean destinatarios y que se efectúen en desarrollo de la citada actividad.”

En concreto, respecto de las facturas, el artículo 2.1 del Reglamento de facturación añade que:

“1. De acuerdo con el artículo 164.Uno.3.º de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, los empresarios o profesionales están obligados a expedir factura y copia de esta por las entregas de bienes y prestaciones de servicios que realicen en el desarrollo de su actividad, incluidas las no sujetas y las sujetas pero exentas del Impuesto, en los términos establecidos en este Reglamento y sin más excepciones que las previstas en él. Esta obligación incumbe asimismo a los empresarios o profesionales acogidos a los regímenes especiales del Impuesto sobre el Valor Añadido.

(...).”

2.- A la expedición en formato electrónico de la factura así como a la garantía de su autenticidad e integridad hacen referencia los artículos 8, 9 y 10 del Reglamento de facturación:

“Artículo 8. Medios de expedición de las facturas.

1. Las facturas podrán expedirse por cualquier medio, en papel o en formato electrónico, que permita garantizar al obligado a su expedición la autenticidad de su origen, la integridad de su contenido y su legibilidad, desde su fecha de expedición y durante todo el periodo de conservación.

2. La autenticidad del origen de la factura, en papel o electrónica, garantizará la identidad del obligado a su expedición y del emisor de la factura.

La integridad del contenido de la factura, en papel o electrónica, garantizará que el mismo no ha sido modificado.

3. La autenticidad del origen y la integridad del contenido de la factura, en papel o electrónica, podrán garantizarse por cualquier medio de prueba admitido en Derecho.

En particular, la autenticidad del origen y la integridad del contenido de la factura podrán garantizarse mediante los controles de gestión usuales de la actividad empresarial o profesional del sujeto pasivo.

Los referidos controles de gestión deberán permitir crear una pista de auditoría fiable que establezca la necesaria conexión entre la factura y la entrega de bienes o prestación de servicios que la misma documenta.

Artículo 9. Factura electrónica.

1. Se entenderá por factura electrónica aquella factura que se ajuste a lo establecido en este Reglamento y que haya sido expedida y recibida en formato electrónico.

2. La expedición de la factura electrónica estará condicionada a que su destinatario haya dado su consentimiento.

Artículo 10. Autenticidad e integridad de la factura electrónica.

1. La autenticidad del origen y la integridad del contenido de la factura electrónica podrán garantizarse por cualquiera de los medios señalados en el artículo 8.

En particular, la autenticidad del origen y la integridad del contenido de la factura electrónica quedarán garantizadas por alguna de las siguientes formas:

a) Mediante una firma electrónica avanzada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Directiva 1999/93/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999, por la que se establece un marco comunitario para la firma electrónica, basada, bien en un certificado reconocido y creada mediante un dispositivo seguro de creación de firmas, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 6 y 10 del artículo 2 de la mencionada Directiva, o bien, en un certificado reconocido, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 10 del artículo 2 de la mencionada Directiva.

b) Mediante un intercambio electrónico de datos (EDI), tal como se define en el artículo 2 del anexo I de la Recomendación 94/820/CE de la Comisión, de 19 de octubre de 1994, relativa a los aspectos jurídicos del intercambio electrónico de datos, cuando el acuerdo relativo a este intercambio prevea la utilización de procedimientos que garanticen la autenticidad del origen y la integridad de los datos.

c) Mediante otros medios que los interesados hayan comunicado a la Agencia Estatal de Administración Tributaria con carácter previo a su utilización y hayan sido validados por la misma.

2. En el caso de lotes que incluyan varias facturas electrónicas remitidas simultáneamente al mismo destinatario, los detalles comunes a las distintas facturas podrán mencionarse una sola vez, siempre que se tenga acceso para cada factura a la totalidad de la información.”.

El concepto de factura electrónica y sus requisitos ha sido objeto de análisis por parte de este Centro directivo reiteradamente como con ocasión de la contestación de 12 de julio del 2016 y número de referencia V3253-16 en la que, en relación con la digitalización de facturas que han sido emitidas en papel que “una factura expedida y recibida en formato electrónico tendrá la consideración de factura electrónica aunque hubiera sido emitida originalmente en papel y posteriormente digitalizada por el proveedor de la consultante no así, sin embargo, las facturas que, habiendo sido emitidas y expedidas en papel por el proveedor, sean recibidas en este mismo formato por la consultante aunque sean posteriormente digitalizadas por la misma para su conservación.”.

3.- Respecto de la conservación de las facturas y otros documentos, el artículo 19 del Reglamento de facturación señala que:

“1. Los empresarios o profesionales deberán conservar, durante el plazo previsto en la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, los siguientes documentos:

a) Las facturas recibidas.

b) Las copias o matrices de las facturas expedidas conforme al artículo 2.1 y 2.

c) Los justificantes contables a que se refiere el número 4.º del apartado uno del artículo 97 de la Ley del Impuesto.

d) Los recibos a que se refiere el artículo 16.1, tanto el original de aquél, por parte de su expedidor, como la copia, por parte del titular de la explotación.

e) Los documentos a que se refiere el número 3.º del apartado uno del artículo 97 de la Ley del Impuesto, en el caso de las importaciones.

(...)

2. Los documentos deben conservarse con su contenido original, ordenadamente y en los plazos y con las condiciones fijados por este Reglamento.

(...).”.

Adicionalmente, el artículo 20.1 del Reglamento de facturación dispone que:

“1. Los diferentes documentos, en papel o formato electrónico, a que se hace referencia en el artículo 19, se deberán conservar por cualquier medio que permita garantizar al obligado a su conservación la autenticidad de su origen, la integridad de su contenido y su legibilidad en los términos establecidos en el artículo 8, así como el acceso a ellos por parte de la Administración tributaria sin demora, salvo causa debidamente justificada.”.

Respecto de los medios electrónicos de conservación de las facturas, el artículo 21.1 del mismo texto normativo dispone que:

“1. La conservación por medios electrónicos de los documentos a que se hace referencia en el artículo 20 se deberá efectuar de manera que se asegure su legibilidad en el formato original en el que se hayan recibido o remitido, así como, en su caso, la de los datos asociados y mecanismos de verificación de firma u otros elementos autorizados que garanticen la autenticidad de su origen y la integridad de su contenido.

La Administración tributaria podrá exigir en cualquier momento al remitidor o receptor de los documentos su transformación en lenguaje legible.”.

En la consulta V3253-16, antes citada, en relación con los mecanismos permitidos para la conservación de las facturas se concluye que “la conservación de las facturas por parte de la consultante debe efectuarse, sea cual sea el medio escogido para ello, de forma que se garantice la autenticidad de su origen, la integridad de su contenido y su legibilidad en los términos establecidos en el artículo 8 del Reglamento, así como el acceso a ellos por parte de la Administración tributaria sin demora.

Cuando el medio elegido para la conservación de las facturas sea el electrónico, como parece deducirse del escrito de consulta, deberán tenerse en cuenta los requisitos adicionales contenidos en los artículos 21 y 23 del Reglamento entre los que no se incluye la necesidad de conservar una copia en formato papel de las facturas recibidas electrónicamente, o de las recibidas en papel que hayan sido objeto de digitación para su conservación por medios electrónicos.

Los software de digitalización homologados serán aquellos referidos en la Resolución de 24 de octubre de 2007, de la Agencia Estatal de Administración tributaria, sobre procedimiento para la homologación de software de digitalización contemplado en la Orden EHA/962/2007, de 10 de abril de 2007, que se encuentra en vigor en todo lo que no contradiga al Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

No obstante lo anterior, nada impide que la digitalización se efectúe a través de otros medios siempre y cuando se sigan reuniendo los requisitos de garantía señalados. Cabe señalar en este sentido que la Orden EHA/962/2007, de 10 de abril, previamente citada, únicamente se encuentra en vigor en todo lo que no contradiga al nuevo Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.”.

4.- En conclusión con todo lo anterior, no será necesaria la conservación del original de la factura expedida en formato papel y posteriormente digitalizada a efectos de su conservación por medios electrónicos.

No obstante lo anterior, en relación con efectos probatorios de albaranes expedidos en papel y posteriormente digitalizados debe tenerse en cuenta que, los preceptos del Reglamento de facturación son trasposición de lo dispuesto en la Directiva 2006/112/CE, de 28 de noviembre, del Consejo relativa al sistema común del Impuesto sobre el Valor Añadido, modificada en lo que a facturación se refiere por la Directiva 2010/45/UE, de 13 de julio, la cual prevé, en su considerando 10, que “las facturas deben reflejar entregas o prestaciones reales y debe garantizarse por tanto su autenticidad, integridad y legibilidad. Los controles de gestión pueden utilizarse para establecer pistas de auditoría fiables entre las facturas y las entregas o prestaciones, garantizando de esta forma que cada factura (ya sea en papel o en formato electrónico) cumple estos requisitos.”.

A las facturas hace también referencia la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE del 18 de diciembre) que establece, en su artículo 105.1, respecto de los medios de prueba, que “en los procedimientos de aplicación de los tributos quien haga valer su derecho deberá probar los hechos constitutivos del mismo.”.

En concreto, sobre los medios de prueba, señala el artículo 106 de la Ley 58/2003 que:

“1. En los procedimientos tributarios serán de aplicación las normas que sobre medios y valoración de prueba se contienen en el Código Civil y en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, salvo que la ley establezca otra cosa.

(...)

3. La ley propia de cada tributo podrá exigir requisitos formales de deducibilidad para determinadas operaciones que tengan relevancia para la cuantificación de la obligación tributaria.

4. Los gastos deducibles y las deducciones que se practiquen, cuando estén originados por operaciones realizadas por empresarios o profesionales, deberán justificarse, de forma prioritaria, mediante la factura entregada por el empresario o profesional que haya realizado la correspondiente operación que cumpla los requisitos señalados en la normativa tributaria.

Sin perjuicio de lo anterior, la factura no constituye un medio de prueba privilegiado respecto de la existencia de las operaciones, por lo que una vez que la Administración cuestiona fundadamente su efectividad, corresponde al obligado tributario aportar pruebas sobre la realidad de las operaciones.”.

Por tanto, la factura constituye un medio de prueba preferente de la realidad de las operaciones en ellas documentadas.

Por su parte, un albarán de entrega documenta, en su caso, circunstancias de naturaleza comercial, como puede ser la entrega física de una mercancía, pero sin que, en sí mismo, pueda ser considerado, a los efectos del impuesto, como una factura y, tampoco producir sus efectos probatorios.

No obstante, respecto del efecto probatorio de un albarán debe recordarse, en cuanto a la valoración de las pruebas, que en el ordenamiento jurídico español rige el principio general de valoración libre y conjunta de todas las pruebas aportadas, quedando descartado como principio general el sistema de prueba legal o tasada.

En consecuencia con lo anterior, las disposiciones del Reglamento que regula las obligaciones de facturación así como la doctrina de este Centro directivo en relación con las disposiciones de dicho Reglamento no son aplicables a otros documentos distintos de la factura o justificantes contables, como podrían ser los albaranes por lo que su expedición, recepción o conservación no quedan condicionados por lo dispuesto en dicho Reglamento de facturación.

5.- 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

Casi todo lo que necesita saber sobre las Vacaciones

En boletines anteriores hemos hablado de cómo se fija la fecha de disfrute de vacaciones y qué problemas puede acarrear la falta de acuerdo en el disfrute de las vacaciones; pero lo cierto es que las vacaciones, a causa de su escasa regulación legal, suscitan muchas más dudas en otros aspectos; y vamos a tratar de despejar algunas de ellas en este Comentario.

LA REGULACIÓN LEGAL DE LAS VACACIONES ANUALES

Las vacaciones anuales se regulan en nuestro ordenamiento jurídico en el Art. 38 RDLeg 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que a continuación reproducimos:

"Art. 38. Vacaciones anuales.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

3. *El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".

RECUERDE QUE...

Las vacaciones laborales se regirán, preferentemente, por lo pactado o regulado en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo; y solo cuándo en éstos exista regulación sobre vacaciones, se aplicará el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

La regulación legal, como puede comprobarse, es más bien escueta, a pesar de haberse modificado el citado artículo por la Reforma Laboral; por lo que no es infrecuente que la cuestión de las vacaciones haya sido, y continúe siendo, una fuente de conflictos entre empresas y trabajadores, que ha obligado a los tribunales a concretar e interpretar esta regulación legal.

Debe tenerse en cuenta que, como ocurre en otros muchos aspectos de la relación laboral, la regulación del Estatuto de los Trabajadores es una regulación de mínimos, es decir, y como señala el propio precepto, las vacaciones se regirán, preferentemente, por lo pactado o regulado al respecto en el convenio colectivo o en el propio contrato individual de trabajo, que siempre debe ser, como mínimo, igual o superior a lo previsto en la Ley.

En el caso de que no exista regulación sobre vacaciones ni en el convenio colectivo ni en contrato individual de trabajo, habrá de estarse entonces a lo previsto en el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

En este apartado vamos a analizar los aspectos fundamentales del régimen legal de las vacaciones y a tratar de dar respuesta a las dudas que más frecuentemente se plantean en relación con esta cuestión.

LA DURACIÓN DE LAS VACACIONES ANUALES

Como ya hemos señalado, **la duración de las vacaciones será la pactada en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo correspondiente**, pero se establece la garantía legal de que ésta nunca será inferior a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores. Es decir, los pactos respecto de las vacaciones, sean individuales entre trabajador y empresa o sean por vía de negociación colectiva, podrán ampliar su duración, pero no reducirla con respecto al mínimo legal establecido de 30 días naturales.

Asimismo, en el caso de que **NO** exista regulación sobre vacaciones ni en el convenio colectivo ni en contrato individual de trabajo, habrá de estarse entonces a lo previsto en el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de las vacaciones se fija legalmente con referencia al año natural o civil, **correspondiendo, como mínimo, 30 días naturales por cada año de trabajo**. Luego, si un trabajador no ha trabajado durante todo el año, sólo tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al periodo del año efectivamente trabajado.

NO OLVIDE QUE...

*La duración de las vacaciones **NUNCA** podrá ser inferior a los 30 días naturales que marca el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores.*

Hay que señalar que esto resulta plenamente aplicable a los contratos de duración determinada en los que, y salvo que el convenio colectivo de aplicación establezca una regulación distinta, el periodo de vacaciones será proporcional al periodo de tiempo trabajado.

Asimismo, **la posibilidad de disfrute de la parte proporcional de las vacaciones en función del periodo de tiempo trabajado durante el año no debe confundirse con la aplicación del régimen de vacaciones a contratos a tiempo parcial o en casos de reducción de jornada.**

Decimos esto porque es bastante habitual que las empresas interpreten que si un trabajador esta contratado a tiempo parcial, o ha reducido su jornada y trabaja menos horas, en lugar de las propias de la jornada completa, deben corresponderle menos días de vacaciones. Esto, obviamente, no es así, porque **el Art. 38 RDLeg 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores es claro al señalar que la duración mínima de las vacaciones es de 30 días naturales al año, con independencia de cuál sea la jornada con la que se trabaja durante ese año.**

Cuestión distinta será que la retribución de esos días de vacaciones que corresponden por un contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada sí se paguen en proporción a la jornada parcial que se trabaja o a la reducción de jornada de la que se disfrute, pero **lo que no puede reducirse nunca es el número de días de disfrute de las vacaciones.**

Para una mejor comprensión de lo que exponemos, proponemos los siguientes ejemplos.

EJEMPLOS

1.- En un contrato de duración determinada de seis meses corresponderían, como mínimo, 15 días naturales de vacaciones, siempre que el convenio no establezca una duración mayor.

2.- En el caso de un trabajador que está contratado con una jornada laboral de 4 horas, o ha reducido su jornada y trabaja menos horas, en lugar de las propias de la jornada completa, le corresponderán igualmente, y como mínimo, 30 días naturales de vacaciones al año; pero su retribución durante las mismas será en proporción a la jornada que realmente trabaja.

¿ES POSIBLE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA LAS VACACIONES?

La norma general es que el período anual de vacaciones no es sustituible por compensación económica. Es decir, con carácter general, el Estatuto de los Trabajadores impide que las vacaciones no se disfruten, sino que se trabajen y se paguen. Luego, a la tradicional pregunta de "*¿Se pueden trabajar y pagar las vacaciones?*" la respuesta es **NO**.

Se trata además de una prohibición que no puede ser eludida por acuerdo de las partes, ya sea de forma individual en el contrato de trabajo, o ya sea mediante convenio o negociación colectiva, y, por supuesto, tampoco puede ser impuesta unilateralmente a los trabajadores por la empresa. Por tanto, **será nulo todo pacto por el que el trabajador renuncie al disfrute de sus vacaciones a cambio de una compensación económica.**

Sin embargo, sí es posible pactar que las vacaciones no disfrutadas durante el año al que correspondan se puedan disfrutar en unas fechas específicas del año siguiente.

Ahora bien, como en casi toda regulación, existen excepciones. **La excepción es la extinción del contrato de trabajo o la relación laboral antes del disfrute de las vacaciones.** En este caso **SÍ** debe incluirse en el finiquito correspondiente una compensación económica equivalente al periodo de vacaciones no disfrutado por el trabajador. Es decir, deben abonarse al trabajador tantos días de salario como días de vacaciones no disfrutadas le correspondan. Esta cantidad está sujeta a cotización a la Seguridad Social y se incluye en la base de cotización para desempleo.

NO OLVIDE QUE...

Con carácter general, NO se pueden trabajar y pagar las vacaciones.

Son, por tanto, varias las situaciones que pueden darse y en las que, por imposibilidad de haberlas disfrutado, la empresa **SÍ** tendrá que abonar una compensación económica equivalente al periodo de vacaciones no disfrutado por el trabajador.

El primero de los supuestos es el despido. Sí se produce un despido, las vacaciones que se han generado y que no han sido disfrutadas por el trabajador despedido se

deben abonar en el finiquito.

Además, y en caso de despido, debe tenerse presente que, si el trabajador impugna el despido, se seguran generando vacaciones en los siguientes supuestos:

- Cuando el despido sea declarado nulo; por cuanto que no se considera extinguida la relación laboral.

- Cuando, en virtud de un acuerdo de conciliación, se proceda a la readmisión del trabajador.

- Cuando, declarado el despido como improcedente, por la empresa, o por el trabajador (en los casos que corresponda a éste) se ejercite la opción por la readmisión del trabajador.

El segundo caso es la finalización del contrato de trabajo por cualquiera de las causas legal, convencional o contractualmente previstas (plazo del contrato, dimisión del trabajador...). En este caso, también debe incluirse en el finiquito correspondiente una compensación económica equivalente al periodo de vacaciones no disfrutadas por el trabajador.

El tercer supuesto es el caso del trabajador que no ha disfrutado sus vacaciones por haber permanecido en situación de incapacidad temporal, y finalmente se extingue la relación laboral por ser declarado en situación de incapacidad permanente.

Así lo ha declarado el TJCE, que sentencia que el trabajador no pierde el derecho a las vacaciones anuales retribuidas que no haya podido disfrutar por causa de una enfermedad grave, aunque su situación de incapacidad laboral perdure hasta la extinción de su relación laboral y, precisamente por ello, no haya podido disfrutar dichas vacaciones.

En este caso, señala el Tribunal de Luxemburgo, en **Sentencia de 20 de Enero de 2009**, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación económica equivalente a la que hubiera tenido si hubiera disfrutado sus vacaciones, es decir, percibirá como compensación la misma cantidad que hubiera percibido en caso de disfrutar de forma ordinaria de sus vacaciones retribuidas.

Además, en este último caso, nuestro Tribunal Supremo se ha encargado de fijar la doctrina sobre, en caso que no se paguen, cómo se deben reclamar las vacaciones no disfrutadas.

Según la **Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Mayo de 2013**, la acción tendente a reclamar una compensación económica por las vacaciones anuales no disfrutadas durante los años en que el trabajador ha permanecido en situación de incapacidad temporal, *"únicamente puede instarse al extinguirse la relación laboral"*.

La Sentencia citada resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina rechazando la obligación de tener que interponer la acción al acabar cada año natural.

En el caso analizado, la trabajadora demandante no pudo trabajar durante más de tres años, y no pudo tampoco disfrutar de su derecho a vacaciones anuales. Finalmente se extingue su contrato por serle reconocida una situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Dada la situación, el Tribunal analiza si la trabajadora debía interponer la acción de sustitución del disfrute vacacional anual efectivo por una compensación económica al final de cada año natural o, únicamente, al extinguirse la relación laboral.

El Tribunal Supremo fija cuándo comienza el cómputo de la prescripción para que el trabajador solicite la compensación por el descanso no disfrutado, prevista para cuando su disfrute en un momento posterior no sea posible por causas ajenas al trabajador y señala que *"el derecho a solicitar la compensación económica por vacaciones no disfrutadas no surge hasta que se extingue la relación laboral y, en consecuencia, hasta ese momento no cabe entender que se inicia el plazo para el ejercicio de la acción tendente a exigirla"*.

Y en la misma línea insiste la más reciente jurisprudencia europea, pues el TJUE ha dictado una Sentencia, en el asunto C-118/13, referido a una cuestión prejudicial planteada por un Tribunal alemán, en la que se afirma que **el derecho a las vacaciones anuales retribuidas es un principio del derecho social de especial relevancia y que, cuando la relación laboral finaliza, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación económica por las vacaciones no disfrutadas**. Pero la Sentencia va más allá porque señala que resulta contrario al Derecho Comunitario el establecimiento de normativas estatales que establezcan que, en caso de fallecimiento del trabajador, se extingue el derecho a la compensación económica por vacaciones no disfrutadas; o que supediten dicha compensación económica a que sea el propio trabajador el que la solicite. En definitiva, la sentencia citada reconoce a la viuda del trabajador el derecho a percibir la compensación económica por las vacaciones no disfrutadas a causa del fallecimiento.

OTRAS CUESTIONES POLÉMICAS SOBRE LAS VACACIONES ANUALES.

En este apartado vamos a hacer referencia a diversas cuestiones que se han venido planteando respecto al disfrute de las vacaciones; y que han sido resueltas por la jurisprudencia de los Juzgados y Tribunales.

¿Los días de vacaciones son hábiles o naturales?

Como ya hemos señalado, en materia de vacaciones tiene preferencia lo dispuesto en el Convenio Colectivo, y/o lo pactado en el contrato individual de trabajo, en su caso; que suelen regular el número de días de vacaciones anuales y, si éstos son hábiles o naturales.

Si no existe convenio, o ni éste ni el contrato de trabajo indican nada, el Art. 38 RDLeg 2/2015, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, señala que, en ningún caso **la duración será inferior a treinta días naturales**.

Cada vez es más habitual que los convenios colectivos fijen la duración de las vacaciones en días laborables, lo que significa que en el cómputo de los días de disfrute no se tendrán en cuenta, los sábados, los domingos y los festivos. Eso sí, el número de días laborables que se fije siempre debe equivaler, como mínimo, a 30 días naturales.

Asimismo, y en cuanto al cómputo del periodo de vacaciones, los tribunales han señalado que el cómputo de los días inhábiles dentro del periodo de vacaciones dependerá de si la duración de las mismas está fijada en días naturales o días hábiles. Por tanto, en el primer caso **SÍ** computarán los días festivos a efectos de la duración de las vacaciones y en el segundo caso **NO**.

Por último, y por lo que se refiere al disfrute, es conveniente indicar también que los Tribunales han reiterado de manera constante que el periodo de disfrute no puede iniciarse nunca en día festivo o inhábil.

¿Puedo trabajar en otra empresa durante mis vacaciones?

Aunque se ha venido señalando por la doctrina y la jurisprudencia que la razón de ser de las vacaciones es el descanso del trabajador, no existe ningún impedimento o prohibición legal que impida al trabajador trabajar para otra empresa durante su periodo vacacional; siempre y cuando no se haya pactado en su contrato la exclusividad, o la no concurrencia o competencia; y ese nuevo trabajo pueda incurrir en concurrencia desleal. Así lo ha señalado la **Sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de Octubre de 2003**, que reconoce el derecho del trabajador de prestar servicios para otra empresa durante su periodo de vacaciones.

¿Se puede compatibilizar el periodo de vacaciones con el cobro de la prestación por desempleo?

Este supuesto hace referencia al caso del trabajador que, no habiendo disfrutado sus vacaciones antes de la extinción de la relación laboral, éstas le son abonadas y cotizadas. Durante esos días de cotización de las vacaciones no disfrutadas, el trabajador se encuentra en situación "asimilada al alta" durante el número de días de vacaciones que le quedaban pendientes; y solo podrá solicitar su prestación por desempleo una vez haya finalizado este periodo de vacaciones.

¿Qué retribución se percibe durante las vacaciones?

Con carácter general, la retribución que debe de percibir el trabajador durante el periodo de vacaciones es la que viniera percibiendo durante el tiempo de trabajo.

No obstante, y a salvo de lo que se haya pactado en el contrato de trabajo, o de lo que disponga al respecto el convenio aplicable, la jurisprudencia ha señalado que no se incluirán todos aquellos conceptos que tienen su origen en la prestación laboral efectiva, tales como plus de asistencia, plus transporte, exceso de jornada o comisiones por ventas.

¿Si el trabajador no asiste al trabajo, tiene los mismos días de vacaciones?

El derecho a las vacaciones lo genera la existencia de la relación laboral; y mientras ésta exista, se genera el derecho a las vacaciones, aunque, por el motivo que sea, el trabajador no preste trabajo efectivo. Así, por ejemplo, durante los periodos de enfermedad, accidente, maternidad o paternidad se siguen generando días de vacaciones.

Es más, conforme a señalado la jurisprudencia, incluso durante los periodos de huelga se genera el derecho a vacaciones, y no puede descontarse de las vacaciones la parte proporcional del tiempo que el trabajador haya permanecido en huelga.

¿El trabajador con contrato a tiempo parcial tiene menos días de vacaciones?

Como ya se ha señalado, el trabajador con contrato a tiempo parcial tiene el mismo número de días de vacaciones que el trabajador a jornada completa. La diferencia estriba, por tanto, en que el trabajador a tiempo parcial recibirá durante las vacaciones el salario correspondiente a esta jornada parcial; que es el que percibe cuando se encuentra

trabajando.

¿Qué vacaciones corresponden a los trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal?

Por obvias razones de igualdad, a los trabajadores contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal les corresponderán las vacaciones en los mismos términos que le correspondan a los trabajadores de la empresa usuaria.

¿Gozán de algún tipo de preferencia para fijar el disfrute de las vacaciones los trabajadores que tengan hijos en edad escolar?

Como ya hemos visto, el Estatuto de los Trabajadores no establece nada a este respecto, por lo que, en todo caso, habrá de estarse a lo que pueda disponer en este sentido el convenio colectivo aplicable o a lo que se haya pactado en el contrato individual de trabajo.

¿El incumplimiento por la empresa del pacto o del calendario de vacaciones es sancionable?

El Art. 7 RDLeg 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social señala, en su apartado 5, que es infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo

La sanción que corresponde a esta infracción es, conforme al Art. 40 RDLeg 5/2000.1 b), una multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

¿Se puede sancionar a un trabajador descontándole días de vacaciones?

La respuesta es **NO**. Es ilegal sancionar a un trabajador con la pérdida o la reducción de los días de vacaciones que le corresponden.

El Art. 58 RDLeg 2/2015.3 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe imponer sanciones que supongan reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

¿Se puede obligar a un trabajador a disfrutar los días de vacaciones durante el periodo de preaviso del despido o extinción de la relación laboral?

También en este caso la respuesta es **NO**. Ciertamente es que se trata de una práctica muy extendida, pero la norma es muy clara al señalar que el disfrute de las vacaciones debe fijarse por acuerdo entre empresa y trabajador y, si el trabajador no acepta en disfrutar los días de vacaciones que le queden durante el periodo de preaviso, la empresa no puede imponerlo unilateralmente.

LAS VACACIONES ANUALES DE OTROS COLECTIVOS DE TRABAJADORES

EMPLEADOS/AS DE HOGAR

El régimen jurídico de las vacaciones también se modifica respecto a la regulación anterior de este colectivo, señalándose expresamente que el período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos.

En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Se establece también que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES (TRADE)

Conforme al apartado 1 del Art. 14 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo, el trabajador autónomo económicamente dependiente tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual de 18 días hábiles, sin perjuicio de que dicho régimen pueda ser mejorado mediante contrato entre las partes o mediante acuerdos de interés profesional.

Así lo recoge el Modelo de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente que se incluye como Anexo en el Real Decreto 197/2009, de 23 de Febrero, por el

que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.

www.supercontable.com

COMENTARIOS

Caso Práctico de Contabilidad. Ampliación de Capital con cargo a Reservas.

CASO PRÁCTICO DE CONTABILIDAD. AMPLIACIÓN DE CAPITAL CON CARGO A RESERVAS.

La sociedad RCRCR, SA aprueba en Junta General de accionistas una ampliación de capital con cargo a reservas por la máxima cantidad posible, de acuerdo con el TRLSC.

En el momento de la ampliación de capital RCRCR, SA contaba con un Capital Social de 200.000 euros, formado por 10.000 acciones con un valor nominal de 20 euros por acción. Además, dentro de los fondos propios de la sociedad se encuentran contabilizadas una Reserva Legal por importe de 42.000 euros y una Reserva Voluntaria por un importe de 22.000 euros.

Los gastos de la emisión son del 3% del valor de emisión. Son abonados a través de la cuenta corriente de la sociedad.

Realizar los registros contables relacionados con la referida problemática.

SOLUCIÓN.

El TRLSC recoge, en su **artículo 303**, los requisitos que se deben cumplir a la hora de realizar una ampliación con cargo a reservas de este tipo.

Concretamente el **artículo 303** establece::

" (...) Uno. Cuando el aumento de capital se haga con cargo a reservas, podrán utilizarse para tal fin las reservas disponibles, las reservas por prima de asunción de participaciones sociales o de emisión de acciones y la reserva legal en su totalidad, si la sociedad fuera de responsabilidad limitada, o en la parte que exceda del diez por ciento del capital ya aumentado, si la sociedad fuera anónima.

Dos. A la operación deberá servir de base un balance aprobado por la junta general referido a una fecha comprendida dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al acuerdo de aumento del capital, verificado por el auditor de cuentas de la sociedad, o por un auditor nombrado por el Registro Mercantil a solicitud de los administradores, si la sociedad no estuviera obligada a verificación contable. (...)"

La operación realizada por RCRCR, SA se trata de una ampliación totalmente liberada, puesto que se hace en su totalidad con cargo a reservas, por lo que se producirá una mera distribución del neto.

1. Cálculo de la reducción máxima posible de la Reserva Legal

Lo primero que la sociedad debe calcular es la cifra del nuevo Capital Social tras la ampliación y éste lo obtendremos a partir de la resolución de la siguiente igualdad:

Capital Social inicial + Reservas = Capital Social final + 10% de Capital Social final

$$200.000 + 42.000 + 22.000 = \text{CSfinal} + 10\% \text{s/CSfinal}; 264.000 = 1,1 \text{ CSfinal}; \text{CSfinal} = \mathbf{240.000 \text{ Euros.}}$$

Lo que supone una **ampliación de capital de 40.000 euros**

Al tratarse de una sociedad anónima, la disposición máxima que puede hacerse de la Reserva Legal para la ampliación será, de acuerdo al artículo 303 del TRLSC, de la parte que exceda del 10% del Capital Social ya aumentado.

- Capital Social aumentado = 240.000 euros
- 10% Capital Social aumentado = 24.000 euros

Dado que RCRCR, SA tiene dotada una Reserva Legal por importe de 42.000 euros, el importe máximo que se puede destinar a la ampliación será:

- Reserva Legal = 42.000 euros
- 10% Capital Social aumentado = 24.000 euros
- **Reducción máxima de la Reserva Legal** para la ampliación = 42.000 - 24.000 = **18.000 euros.**

2. Contabilización de la operación.

- Por la emisión de los títulos

40.000,00 Acciones Emitidas (190)
a Capital emitido pendiente de inscripción (194) 40.000,00
 ---- x ----

- Por la compensación de la suscripción de acciones con cargo a reservas:

22.000 Reserva Voluntaria (113)
18.000 Reserva Legal (112)
a Acciones emitidas (190) 40.000
 ---- x ----

- Por la inscripción en el Registro Mercantil:

40.000 Capital emitido pendiente de inscripción (194)
a Capital Social (100) 40.000
 ---- x ----

- Por los gastos de emisión, suponiendo un tipo de gravamen a efectos del Impuesto sobre Sociedades del 25%:
(3% sobre 40.000 euros)

900 Reservas voluntarias (113)
300 Hacienda Pública (47--)
a Tesorería (57-) 1.200
 ---- x ----

Hemos de recordar que los gastos de ampliación de capital son gastos deducibles en el Impuesto sobre Sociedades, pero la reforma contable de 2007 articula que habrán de registrarse como minoración del patrimonio neto de la empresa con cargo a reservas voluntarias de la sociedad.

La cuenta de Hacienda Pública dependerá de la liquidación futura del Impuesto sobre Sociedades, pudiendo obtenerse una menor cantidad a ingresar o una mayor cantidad a devolver al "fisco".

Al derecho preferente de suscripción de esta ampliación se le denomina «Derecho de asignación gratuita»

Esta modalidad de ampliación de capital es generalmente perjudicial para la sociedad, puesto que ésta no recibe contraprestación alguna al tiempo que tendrá que repartir mas dividendos. Además, el valor teórico de las acciones disminuirá al mismo tiempo que lo hará su cotización.

Sin embargo, de cara a los accionistas la operación supone un aumento de su participación en los beneficios sociales como consecuencia del incremento de sus acciones, por lo que siempre será una operación beneficiosa para el accionariado

Departamento de Contabilidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com



CONSULTAS FRECUENTES

¿Preparado para una Inspección de Prevención de Riesgos Laborales?

CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Preparado para una Inspección de Prevención de Riesgos Laborales?

CONTESTACIÓN:

Cualquier día de estos pueden llamar a tu puerta y encontrarte, así sin esperarlo, con una **inspección de trabajo** por sorpresa en materia de [Prevención de Riesgos Laborales](#) (PRL). Sí, tú, aunque te parezca una posibilidad remota debes estar preparado cuando se produzca. No tienes por qué haber hecho nada malo, tampoco significa que alguien te haya denunciado.

Debes tener muy en cuenta que tanto autónomos como empresas están obligados aplicar medidas de seguridad para en prevención de riesgos y accidentes laborales. Con el objetivo garantizar el cumplimiento de la ley 31/1995 y evitar infracciones, Trabajo realiza inspecciones rutinarias o bien con motivo aparente para las que debes estar preparado.

Motivos para recibir una inspección de PRL

Como ya hemos comentado en el punto anterior en algunas ocasiones no existe ningún detonante para recibir una [inspección de trabajo](#) que evalúe la seguridad y salud laboral en tu negocio sino que puede tratarse de un procedimiento rutinario. Si la tuya es una empresa cuya actividad conlleve un mayor riesgo de accidente estate atento porque puedes recibir una visita sorpresa en cualquier momento.

- **Por apertura de un centro de trabajo o la solicitud de cualquier licencia** para el desarrollo de una actividad empresarial.
- Por la **denuncia de un trabajador**, extrabajador o cualquier persona vinculada antes o después al negocio.
- En caso de **accidente laboral** múltiple o grave acontecido en el seno de la empresa o durante la actividad de la misma. El accidente in itinere, es decir, el que ocurre en el trayecto de ida o vuelta al puesto de trabajo no está sujeto a inspección.
- Por **solicitud o petición de informe de otras administraciones de autoridad laboral** en tu propia comunidad autónoma.

Documentos necesarios ante una inspección de PRL

Cuando el inspector de trabajo se presenta en tu empresa es probable que reclame el acompañamiento durante la visita de quien asume la gestión de la PRL y la presentación de determinada documentación. Es importante que aportes únicamente la información requerida durante la inspección. Algunos de los documentos que quizá te soliciten relacionados con esta materia son:

- El [plan de prevención de riesgos laborales](#).
- Las medidas de protección implantadas y los certificados obligatorios (varían en cada sector).
- El material preventivo de accidentes de trabajo.
- Los resultados de los controles de salud a empleados.
- La evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva.
- Una relación sobre los [accidentes de trabajo](#) y enfermedades profesionales que hayan durado más de un día.
- El documento de asociación (a efectos de accidentes de trabajo).

Infracciones y sanciones derivadas de la inspección de PRL

El 19,24% de las actuaciones totales realizadas por la Inspección de Trabajo en 2015 fueron en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Más de 69.928 visitas realizadas que recaudaron **40.215.142,77€ por sanciones** de PRL.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, según establecen los artículos 11,12 y 13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, pueden ser leves, con multas de 40 a 2.045€ graves, con sanciones de 2.046€ a 40.985€ y muy graves, de 40.986 hasta 819.780€

Como puedes comprobar las cuantías de las multas por una infracción en PRL pueden llegar a ser muy elevadas. Por ello es fundamental que te empapes de los protocolos de actuación de tu negocio. Como ya sabes, es **mejor prevenir que curar**.

[31/07/2017 - NURIA MOLINA](#)



CONSULTAS FRECUENTES

Cómo declarar en el IRPF el valor "cero" de las acciones del Popular

CUESTIÓN PLANTEADA:

Cómo declarar en el IRPF el valor "cero" de las acciones del Popular

CONTESTACIÓN:

Los accionistas de Banco Popular que hayan visto cómo, de la noche a la mañana, el valor de sus acciones pasaba a ser cero, tendrán que reflejarlo en la renta de 2017, que se confeccionará en 2018, como una pérdida por la transmisión. Y se hará por el valor de adquisición de las acciones que cada uno tenía en cartera.

Eva Ruiz-Hidalgo / Invertia

viernes 4 de agosto de 2017

Según se comenta en el [FORO FISCAL de INVERTIA](#), en la declaración de este año que hacemos en primavera de 2018, hay que declarar una pérdida por transmisión, por el

valor de adquisición de las acciones. Es decir, fiscalmente todos los accionistas deberán considerar una pérdida, a integrar en su base del ahorro, en dicha declaración, pérdida que coincide con el valor de adquisición de las acciones que mantuviesen en cartera.

Esta forma de reflejarlo en la declaración viene como consecuencia del hecho relevante presentado en la CNMV, cuando se liquidó el Banco Popular. En él se advertía que los accionistas y los propietarios de instrumentos de capital (CoCos) eran los que asumían las pérdidas. Esos instrumentos de capital se canjean por acciones emitidas nuevas y, acto seguido, se reduce el capital de Popular a 0 euros, quedando amortizadas todas las acciones del banco, incluidas las nuevas. En principio con eso debería de servir para aplicar la pérdida en la base del ahorro del IRPF.

Sin embargo, la existencia de demandas en los tribunales puede dar lugar a diferentes interpretaciones de los jueces. Por ejemplo, si se demuestra que la liquidación de la entidad hubiese sido más ventajosa para los accionistas, se les abonaría la diferencia, y en ese caso habría un valor de transmisión. Por tanto el "apunte" en la renta sería otro.

Ahora bien, el reglamento del impuesto permite compensar pérdidas realizadas en transmisiones con ganancias. Y si el saldo final es negativo, serviría para compensar el positivo de rendimientos de capital mobiliario, con el límite del 25% (aunque en 2017 es del 29%) del saldo positivo de rendimientos.

Los que quedan pendientes podría compensarse, además, en los cuatro ejercicios siguientes. Primero con el saldo positivo de ganancias y pérdidas, y luego con el saldo positivo de rendimientos de capital mobiliario, con el límite citado. Ello supone que dicha pérdida en acciones pueda rebajar los rendimientos de, por ejemplo, depósitos, dividendos, seguros de vida...

Y si después de unos años, estos accionistas obtuvieran la devolución de alguna cantidad, se entendería que dichas cantidades se tendría que declarar como ganancia derivada de transmisión en el ejercicio en el que la sentencia adquiriera firmeza (en similitud con el caso de Bankia). Los gastos del pleito no son gastos deducibles, son aplicación de renta. Lo que se tiene que declarar como ganancia no derivada de transmisión es el importe de las costas, si la parte contraria es condenada a su pago.

Más información en [FORO FISCAL](#)



CONSULTAS FRECUENTES

Soy heredero "mortis-causa", ¿Estoy obligado al pago de una deuda tributaria en procedimiento ejecutivo contra el fallecido?

Es el **artículo 39** Ley 58 / 2003 , de 17 de Diciembre de 2003 General Tributaria (LGT), el que se posiciona a este respecto cuando establece que:

*"(...) A la muerte de los obligados tributarios, **las obligaciones tributarias pendientes se transmitirán a los herederos, sin perjuicio de lo que establece la legislación civil en cuanto a la adquisición de la herencia (...)**".*

Además, las deudas del fallecido se transmiten **en la misma situación en que se encontraban en el momento del fallecimiento** del obligado a su pago, si bien, no se *transmitirá la obligación del responsable salvo que se hubiera notificado el acuerdo de derivación de responsabilidad antes del fallecimiento.*

Al mismo tiempo el **artículo 177** de la referida LGT nos dice que *"(...) **fallecido cualquier obligado al pago de la deuda tributaria, el procedimiento de recaudación continuará con sus herederos y, en su caso, legatarios, sin más requisitos que la constancia del fallecimiento de aquél y la notificación a los sucesores, con requerimiento del pago de la deuda tributaria y costas pendientes del causante (...)**".*

SEPA QUE ...

En ningún caso se transmitirán las **sanciones**.

También hemos de señalar que **no impedirá la transmisión a los sucesores** de las obligaciones tributarias devengadas el hecho de que a la fecha de la muerte del causante la deuda tributaria no estuviera liquidada, en cuyo caso **las actuaciones se entenderán con cualquiera de ellos**, debiéndose notificar la liquidación que resulte de

dichas actuaciones a todos los interesados que consten en el expediente.

Caso de que la herencia se encontrase yacente, el cumplimiento de las obligaciones tributarias del causante corresponderá al representante de la misma y las obligaciones tributarias podrán satisfacerse con cargo a los bienes de la herencia yacente.

ARTÍCULOS

¿Te han puesto una multa? Esto es todo lo que debes saber

Conocer algunos detalles sobre las sanciones nos puede ayudar a hacer frente a la sanción.

[EL MOTOR](#) · 31/07/2017

El riesgo de ser sancionado aumenta con los desplazamientos más largos.

En esta **época del año** los [desplazamientos por carretera se multiplican](#) y también aumenta la distancia y duración de los mismos hacia o desde los destinos vacacionales. Con ello, la **posibilidad** de cometer una **infracción** y ser sancionados crece de forma proporcional. Nadie está **completamente libre de recibir una multa**, ni siquiera los conductores prudentes que pueden sufrir un descuido.

Y llegados a ese punto de ser multados, existen una **serie de aspectos básicos** que conviene conocer para ejercer los **derechos** que asisten a los automovilistas, tanto en el momento de la sanción como en su posible **recurso legal**. Estas son las claves que debemos tener en cuenta si **durante las vacaciones** nos enfrentamos a la situación:

IDENTIFICAR AL INFRACTOR

No siempre es posible **identificar** al conductor sancionado. Si no nos han parado tras la presunta infracción es **obligado clarificar** si el vehículo estaba siendo conducido por su propietario en ese instante. La multa **siempre llegará a la persona que lo tenga a su nombre**, pero es probable que lo utilicen otras y hay que **concretar quién estaba al volante**. En caso de no ser el titular, se deberá **comunicar por escrito** al organismo sancionador, puesto que de otro modo se asume la responsabilidad y **si no** se realiza la identificación la multa es de **900 euros**. Cuando se trate de **vehículos de empresa o alquiler** es igualmente imprescindible esta identificación.

DESCUENTOS POR PAGAR PRONTO

Si se **admite la infracción**, se renuncia al recurso y se abona la multa, el **descuento será 50%** sobre el importe de la misma. Muchos son los sancionados que **deciden beneficiarse** de esta ventaja y evitar complicaciones posteriores, sobre todo cuando el importe no es muy elevado y con ello la cantidad se **antoja más asumible**. Una buena parte de los multados con 100 euros prefieren pagar 50 y olvidarse del asunto.

NOTIFICACIONES

Para que una **multa prescriba** deben superarse los plazos de notificación al sancionado, que **varían** dependiendo del tipo de infracción. Para las **leves** es de **tres meses** y para el resto (**graves y muy graves**) asciende a **seis**. Si decidimos poner en marcha un recurso, el periodo máximo para que la autoridad sancionadora se pronuncie llega a los **cuatro meses**.

LOS PUNTOS SE PIERDEN

Si la sanción acarrea la **pérdida de puntos del carnet**, la misma **siempre se mantiene** sin rebaja incluso cuando se opta por el pronto pago. Es decir, la ventaja de esta fórmula que proponen los organismos sancionadores es **exclusivamente económica**.

HORA DE RECURRIR

Sin embargo, **no siempre se debe asumir** que la sanción está justificada y el conductor tiene en ese supuesto el **derecho a recurrirla**. Dispone para ello de **veinte días naturales** (contando festivos y también el mes vacacional de agosto) y lo más **aconsejable** es poner el procedimiento en manos de **especialistas**. Algunas empresas se dedican a este tipo de trámites y muchas **aseguradoras** incluyen en sus pólizas el recurso de multas o el asesoramiento para realizarlo. Los **documentos estandarizados** que se pueden encontrar en Internet suelen ser genéricos y poco precisos, por lo que es posible que **sean rechazados** por defectos de forma y que el recurso no prospere.

PRUEBAS DE LA INFRACCIÓN

Las **pruebas que las autoridades deben aportar** para justificar una infracción son, básicamente, de dos tipos. Las **documentales** se refieren a las imágenes o certificados que sirven para acreditar un exceso de velocidad, el incumplimiento de las indicaciones de un semáforo o los resultados de un test de alcoholemia. Se suelen acompañar de las correspondientes **homologaciones** del funcionamiento de los aparatos de control. Por otro lado se encuentran las pruebas **testificales**, la declaración del agente sancionador avalada por su compañero. Los agentes gozan de **presunción de veracidad** (es decir, que su palabra prevalece), aunque conviene no olvidar que cualquier ciudadano se encuentra igualmente amparado por la Constitución en lo que se refiere a la **presunción de inocencia**.

PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS

En este sentido, el sancionado que inicie el procedimiento de recurso tiene el derecho (y la obligación para llevarlo a buen puerto) de **presentar las pruebas** documentales que considere oportunas para **defender su inocencia**. Por desgracia, es poco frecuente que un automovilista **disponga de este tipo de pruebas...**

CONTINUAR CON EL RECURSO

Habiendo **abonado la sanción**, en ocasiones es posible un nuevo recurso **si se demuestra que la Administración ha vulnerado la ley**. Ha ocurrido en casos en los que asociaciones de automovilistas han conseguido justificar que, por ejemplo, **no se han aplicado los márgenes de error** en los radares que contempla la legislación o que se han utilizado equipos de medición no homologados. En supuestos de este estilo se puede llegar a **reabrir el expediente**, aunque no es frecuente y menos entre particulares, que por lo general evitan estos procesos largos y farragosos.

A JUICIO

Agotado el resto de los recursos, al automovilista siempre le queda **la vía judicial para defender sus derechos** cuando considere que la sanción es injusta. Tampoco es habitual que los conductores se decanten por esta opción, pero llegados a este extremo **se pueden obtener** en muchos casos **veredictos favorables** para el sancionado por irregularidades en la tramitación de los expedientes. Además, en la actualidad las personas físicas están **exentas del pago de las tasas judiciales**, lo que abarata el coste de estos procedimientos para los particulares.

Artículo actualizado el 31/07/2017

© RCR Proyectos de Software

Tlf.: 967 60 50 50

Fax: 967 60 40 40

E-mail: asistencia@supercontable.com