



- JURÍDICO
- LABORAL
- FISCAL
- CONTABLE



TADISA

ASESORES

SOLUCIONES PARA SU EMPRESA. c/Orfila 10. 1º. 28010 MADRID.
Tels: 91 319 71 52 – 91 319 71 53 – 91 319 21 76 – 91 319 39 34. Fax: 91 308 15 49

■ Noviembre 2011. Año XXV. Nº 271

En este boletín:

- **Las obligaciones contables de autónomos y pymes**
- **Facturas o documentos sustitutos rectificativos**
- **Contingencias profesionales Régimen Empleados Hogar**
- **El Supremo avala encadenamiento contratos temporales**
- **Criterio de la DGT retribuciones en especie**
- **Personas que participan en programas de formación. Becarios**

En nuestra página web encontrará toda la actualidad publicada en nuestros boletines y mucha más información de interés para su empresa. Visite nuestra Web:

www.tadisa.es

Comuníquese rápida y eficazmente por email:



INFORMACION EN GENERAL
asesoria@tadisa.com

DEPARTAMENTO LABORAL
graduados-sociales@tadisa.com

DEPARTAMENTO FISCAL Y CONTABLE
fiscal@tadisa.com

La Agencia Tributaria anuncia las notificaciones telemáticas para todas las empresas

En el boletín de noticias de la Agencia Tributaria, podemos leer cómo se ha arrancado en serio ya con la campaña obligatoria para la emisión de notificaciones telemáticas para todas las empresas, dejando atrás las emisiones en papel de cualquier tipo de carta que nos tenga que enviar la Agencia Tributaria.

Este cambio normativo se puso en marcha hace un año tal y como ya comentamos en estas páginas y ha existido un periodo voluntario de adscripción al servicio de notificaciones telemáticas en las empresas de manera voluntaria. Las empresas que aún no hayan solicitado las notificaciones telemáticas, recibirán una carta en breve en las que se activará este servicio de recepción de notificaciones telemáticas desde la AEAT. Estas notificaciones telemáticas son obligatorias para todos los contribuyentes cuyo NIF empiece por las letras A, B, N, W, U y algunas que comienzan por V, además de todos los contribuyentes que estén adscritos al sistema de devolución mensual del IVA.

El proceso de notificación telemática obliga a la empresa a tener la firma electrónica de la empresa, dado que la recepción de la notificación se realiza mediante el servicio de 060 de notificaciones y es imprescindible el acceso mediante firma, tanto para entrar en nuestro buzón como para la firma y lectura de la comunicación que nos tiene que realizar Hacienda.

Activación de la dirección electrónica habilitada

Una vez que hemos recibido la carta que nos notifica la activación de la dirección electrónica habilitada (DEH), la empresa tiene dos opciones:

- Apoderar a un tercero para que reciba las notificaciones telemáticas en su nombre
- Activar su Dirección Electrónica Habilitada en la web de 060, en el servicio de notificaciones.

El proceso de habilitación se realiza en este enlace. Una vez que damos de alta nuestra dirección, accederemos a nuestra área personal de notificaciones y tendremos que configurar de manera obligatoria una cuenta de correo electrónico. Esta cuenta de correo, debe ser una cuenta fiable, dado que en ella vamos a recibir los correos electrónicos que nos avisarán de la existencia de nuevas notificaciones en nuestro buzón.

Problemas de las notificaciones telemáticas

El principal problema que tiene este sistema, además de la propia cobertura tecnológica que necesitamos, radica en el uso del correo electrónico y las nuevas tecnologías. Aunque parezca extraño, casi un 30% de las pymes no usan con facilidad el correo electrónico y casi la mitad de ellas no tiene aún su propia firma electrónica.

La sociedad no puede deducir como gasto la cuota de autónomos del administrador

La normativa exige que bajo determinadas circunstancias los administradores de las sociedades mercantiles cotizen en el Régimen de Autónomos. La cuestión fundamental en estos casos es si la sociedad puede deducir como gasto la cuota de autónomos del administrador.

La cotización de los autónomos es a nivel personal, aunque la obligación de encuadrarse en este régimen proceda de ejercer la administración de una sociedad, por tanto es el propio autónomo quien tiene la responsabilidad del pago y no la empresa. Por ese mismo motivo ese gasto no es deducible para la sociedad.

Si el cargo de administrador es remunerado o el administrador tiene una nómina por realizar otro tipo de tareas además de las de ese cargo, se podría incluir la cuota del RETA como retribución en especie. Pero siempre teniendo en cuenta que quien debe de hacerse cargo del pago de la cuota es la persona y no la sociedad y ésta lo que hace es compensarle ese gasto.

Si el administrador no cobra de la sociedad, porque el cargo es gratuito y no realiza ningún otro trabajo para ella, no es posible que se produzca esa compensación por lo que la persona ha de asumir el gasto y nunca podrá repercutirlo a la empresa.

No procede domiciliar el pago de la cuota en la cuenta de la sociedad, de todas formas si así se hiciera hay que tener en cuenta que ese gasto no es fiscalmente deducible.

Las obligaciones contables de autónomos y pymes

Todos aquellos que realizan una actividad económica está obligados a tener un registro contable de esa actividad: esas obligaciones contables para los autónomos y las pymes son diferentes en función al tipo de entidad que realice la actividad.

La finalidad de ese registro contable es doble, por un lado sirven para un control interno de la actividad, de manera que quien la realiza puede tener una imagen fiel y actualizada de la situación económica. Por otro es un mecanismo de control externo de manera que, por ejemplo, los órganos de la Administración Tributaria puedan comprobar la correcta declaración de impuestos o, en otros casos, terceras personas conozcan esa situación a la hora de realizar contratos o inversiones en esos negocios.

Las sociedades mercantiles

Las sociedades mercantiles están obligadas al registro mediante las directrices del Plan General de Contabilidad. El que está ahora mismo en vigor fue aprobado por el Real Decreto 1514/2007.

A través de este Plan, las empresas registran todos los movimientos económicos que realizan, anotándolos en unas cuentas codificadas según los distintos conceptos de dichos movimientos. Este registro permite tener una imagen fiel de la actividad y de la situación de la empresa.

El nuevo Plan establece varias versiones reducidas a las que las empresas podrán acogerse en función de una serie de criterios. El PGC para pymes podrá ser utilizado por aquellas empresas que cumplan con al menos dos de los tres siguientes límites cuantitativos durante dos ejercicios consecutivos:

- Que el total de las partidas de su activo no supere los 2.850.000 euros.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios no se superior a los 5.700.000 euros.
- Que el número medio de trabajadores de la empresa durante el ejercicio sea igual o inferior a 50.

La aplicación de este Plan se mantendrá como mínimo durante un período de tres años a no ser que durante dicho período se superen dos de los límites anteriores a la fecha de cierre durante dos ejercicios consecutivos o se dieran las circunstancias previstas para la utilización obligatoria del Plan General.

Por otro lado las empresas podrán optar por la utilización de la versión del Plan General de Contabilidad para micropymes cuando en el momento de



cierre durante dos ejercicios consecutivos la empresa cumpla con al menos dos de los siguientes límites cuantitativos:

- Que el total de las partidas del activo no sea superior al millón de euros.
- Que el importe neto de su cifra anual de negocios no sea superior a los dos millones de euros.
- Que el número medio de trabajadores de la empresa durante el ejercicio sea igual o inferior a 10 trabajadores.

Al igual que en el caso anterior la elección se mantendrá durante un mínimo de tres años de forma consecutiva salvo que durante dicho período se superen dos de los límites anteriormente señalados.

Los autónomos u otras entidades

Por lo general, aquellas empresas que no funcionen a través de sociedades mercantiles no están obligadas a llevar una contabilidad oficial regulada por el PGC.

Los autónomos, Sociedades Civiles o Comunidades de Bienes, por ejemplo, sólo tienen la obligación de llevar un libro registro de ingresos, otro de gastos y otro más de bienes de inversión. De tal manera que su registro contable no es si tan exhaustivo ni tan formal como el que obliga el PGC. A través de estos registros se anotan las facturas emitidas, las recibidas y las amortizaciones pero no se exige un control de tesorería, ni del endeudamiento, etc.

Debemos destacar que estas obligaciones corresponden con el control externo de la empresa, el control interno sí puede hacer recomendable que en lugar de llevar este tipo de registros se use la contabilidad oficial.

CUANDO RECTIFICAR UNA FACTURA, CUANDO ANULARLA

Facturas o documentos sustitutivos rectificativos

El Reglamento regulador de esta materia determina que deberá expedirse una factura o documento rectificativo en los casos en que la factura o documento original no contenga todos los datos obligatorios que han de figurar en estos documentos, o bien en los casos en que las cuotas de IVA se hubiesen determinado incorrectamente o se hubieran producido las cir-

cunstancias que den lugar a la modificación de la base imponible.

La rectificación se realizará mediante la emisión de una nueva factura o documento sustitutivo, en el que se hagan constar los datos identificativos de la factura sustituida. Se podrá efectuar la rectificación de varias facturas o documentos en un único documento de rectificación, siempre que se identifiquen todas las facturas o documentos sustitutivos rectificandos.

Cuando la modificación de la base imponible tenga su origen en la concesión de descuentos o bonificaciones por volumen de operaciones, así como en los demás casos en que así se autorice por el Departamento de Gestión Tributaria de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, no será necesaria la identificación de las facturas o documentos sustitutivos rectificandos, bastando la determinación del periodo al que se refieran.

En caso de que el documento rectificativo se expida como consecuencia de la rectificación de la repercusión del IVA y esta obligue a la presentación de una declaración-liquidación extemporánea, o se pueda sustanciar a través de la presentación de una solicitud de devolución de ingresos indebidos, en él deberá indicarse el período o periodos de declaración-liquidación en el curso del cual se realizaron las operaciones.

Anulación de facturas

La existencia de otras causas que motiven la obligación de expedir una factura rectificativa, incluido el caso en el que se expidió una factura erróneamente por una operación que nunca llegó a realizarse y procede su anulación, no impide que voluntariamente se puedan rectificar las facturas previamente expedidas.

Cuando exista una causa justificada diferente a las expuestas en el Reglamento y siempre que dicha práctica permita garantizar la correspondiente comprobación por parte de la Administración tributaria, no se procederá a la expedición de una factura rectificativa en los términos antes comentados, sino a la anulación de la factura emitida y la expedición de un nuevo documento. En estos últimos casos no se hablará en ningún caso de factura rectificativa.

La anulación y posterior emisión de la nueva factura deberá consignarse en los respectivos libros-registro obligatorios a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Se pone en marcha la protección por contingencias profesionales en el Régimen de Empleados de Hogar

Se equipara la acción protectora por accidente de trabajo y enfermedad profesional a la de los trabajadores del Régimen General

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto por el que se establece la protección por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el R.E. de los Empleados de Hogar.

La protección por accidente o enfermedad laboral se aplica desde el 1 de enero de 2011 por la previsión establecida en la Ley General de Presupuestos de 2011 que extendía la protección a este colectivo de empleados de hogar por esta contingencia, este RD ordena la protección que venía aplicándose en virtud de dicha previsión.

El objetivo de la norma es equiparar la cobertura por accidente o enfermedad laboral de los trabajadores domésticos a la contemplada para los trabajadores del Régimen General, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo. Se establece la obligación de cotizar por este concepto, de acuerdo con lo previsto en la tarifa de primas por contingencias profesionales que se aplique a estos trabajadores. Hasta ahora, sólo estaban reguladas protección por contingencias comunes sin tener en cuenta si se trataba de enfermedad o accidente laboral o no.

Las empleadas de hogar, al igual que el resto de los trabajadores, tienen desde este año derecho al subsidio por Incapacidad Temporal en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del día siguiente al de la baja, la cuantía diaria del mismo es del 75 por cien de la base reguladora. (Ver al final)

El texto del RD determina el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional y el alcance de la acción protectora tal y como se define para el Régimen General de la Seguridad Social; se fijan las condiciones de acceso a las prestaciones - con las especialidades precisas- y se señala que su reconocimiento y pago se realizará por la Entidad gestora o en su caso la Mutua con la que se haya formalizado la cobertura de dichas contingencias.

El Supremo avala el encadenamiento de contratos temporales

En dos sentencias que sientan Jurisprudencia, permite que se sucedan estos contratos, incluso antes del 26 de agosto, cuando el Gobierno suspendió por dos años el artículo que lo prohíbe. De este modo, el Tribunal muestra su criterio.

A sí, el TS establece que se pueden concatenar contratos cuando un trabajador ha sido contratado durante más de 24 meses en un periodo de 30 mediante dos contratos de obra y servicio si dichos contratos fueron formalizados para distintas obras de construcción o, lo que es lo mismo, si el centro de trabajo de prestación de servicios es diferente para cada contrato, y todo ello, a pesar de que en los dos contratos afectados el trabajador tenía la misma categoría profesional.

Los magistrados alcanzan esta conclusión tomando como base el convenio colectivo del sector de la construcción tanto en su ámbito general como en el provincial de Vizcaya, ya que esta última norma es aplicable a ambos supuestos enjuiciados debido a que los dos fallos atañen a la misma empresa del sector de la construcción de Vizcaya.

Los citados convenios establecen que "el puesto de trabajo se define por las tareas y funciones que desempeñe el trabajador, por la categoría profesional y por el centro de trabajo, de manera que cualquier variación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo".

Estas dos sentencias (recursos nº 1907/29010 y nº 1961/2010), por lo tanto, analizan el encadenamiento de contratos temporales, figura regulada en el recientemente modificado y posteriormente suspendido artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET). La secuencia de cambios legislativos que atañen al caso comenzó el 19 de septiembre de 2010, cuando entró en vigor la Ley 35/2010 que modificó el artículo 15.5 del ET con la finalidad de hacer "más eficiente" la regla del encadenamiento y, en consecuencia, introdujo nuevos supuestos para la aplicación de esta figura "para el mismo o diferente puesto de trabajo

con la misma empresa o grupo de empresas".

Sin embargo, el pasado 26 de agosto el Gobierno estableció mediante el Real Decreto-ley 10/2011 la suspensión durante dos años de la figura del encadenamiento de contratos temporales con la finalidad, esta vez, de "evitar efectos indeseados de no renovación de contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo".

La primera sentencia tiene un voto particular de la magistrada María Lourdes Arastey, que considera que la definición de puesto de trabajo no puede servir para delimitar el campo de la contratación temporal más allá de lo que han fijado las disposiciones de rango legal.

De esta forma, la magistrada entiende que la conclusión a la que llega la mayoría de la Sala es la de que cada cambio de centro de trabajo supone el inicio del cómputo del tiempo, obviando los servicios anteriores prestados en otra obra, como si de una relación nacida ex novo se tratara. Con ello, lamenta, "se elude aplicar cualquier tipo de límite, pues cada vez que el trabajador es cambiado de obra se considera una relación jurídica desvinculada de la anterior".

En cambio, Arastey entiende que "la solución alcanzada conduce al absurdo: acaba por afirmarse que cada obra es autónoma e independiente del historial inmediato anterior en un convenio que, precisamente, permite que la contratación para una obra admita el cambio de obra".

Criterio de la DGT en relación con las retribuciones en especie

Consulta

A raíz de la consulta de la DGT V1379-11 que modifica el criterio de consultas anteriores (DGT CV 23-03-11) ¿qué entienden que tenemos que hacer a partir de ahora con las retribuciones en especie en cuando a aplicar IVA o no? ¿Tenemos que aplicar IVA a todas las retribuciones en especie o sólo a un determinado tipo?

Por ejemplo: los coches de gerencia, la mutua médica personal de los trabajadores que paga la empresa, la cuota de los autónomos que paga la empresa, la vivienda de un trabajador.

Si tienen que devengar IVA ¿cómo se arregla contablemente?

¿Qué requisitos formales se tiene que cumplir?

Respuesta

Efectivamente, la consulta 1379-11 siguiendo la reciente jurisprudencia del TSJCE ha cambiado la interpretación de la imposición indirecta en las retribuciones en especie.

Del texto de la consulta, se despren-

Prestación de Incapacidad temporal

Hasta 2010:

Cobertura por contingencias comunes a partir del 29º día.

Requisitos: afiliado, en alta, al corriente y, para enfermedad común, carencia de 180 días en últimos 5 años.

Subsidio: 75% de la base reguladora desde el 29º día.

Regulación 2011:

Se amplía la cobertura, reconociendo la prestación de IT por contingencias profesionales.

Requisitos: afiliado y en alta. No se exigirá carencia para AT/EP, además de aplicarse la presunción de alta de pleno derecho.

Subsidio: 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja.

de que lo que determina el devengo del IVA en una retribución en especie es el intercambio entre empresa y trabajador, es decir, desde el momento en que el trabajador renuncia a una parte de su sueldo en metálico a cambio de la retribución en especie, se entiende que se devenga IVA y la empresa o pagador del salario está obligada a repercutirlo y a ingresarlo en el Tesoro Público. Cuando no exista intercambio, es decir, la empresa proporcione la retribución en especie además del posible salario a que tenga derecho el trabajador, sin renuncia por parte de este a una parte de su salario en metálico por la retribución en especie, no se devenga el Impuesto.

Además, si la retribución en especie es una vivienda, tampoco se devenga al estar exenta por aplicación de las exenciones reguladas en el artículo 20 LIVA.

En cuanto a los requisitos formales, entendemos que debe documentarse en factura. El importe del IVA se puede repercutir o no al trabajador. Si se repercute, determinará menos líquido a final de mes, si no se repercute, será considerado más retribución en especie.

En cuanto a la contabilización dependerá de si el IVA mencionado se repercute o no al trabajador. Si se repercute, existirá un menor líquido para el trabajador en el debe del asiento donde se refleje el pago de la nómina contra IVA repercutido en el haber. Si se hace cargo la empresa será más importe del debe en otros gastos sociales y abono en la cuenta de IVA repercutido.

No obstante el contenido expresado anteriormente, habrá que ver como se decanta la interpretación de la propia DGT y posteriormente de los Tribunales de Justicia.

Conclusión

Se devengará IVA por la retribución en especie, desde el momento en que exista un intercambio entre empresa y trabajador, este renuncia a una parte del salario en metálico a cambio de salario en especie.

Normativa aplicada

- Ley 37/1992, del IVA: art. 80
- Álava: Decreto Foral Normativo 12/1993, de 19 de enero, por el que se aprueba la normativa reguladora del Impuesto sobre el Valor Añadido: art. 80
- Bizkaia: Norma Foral 7/1994, de 9 de noviembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido: art. 80
- Gipuzkoa: Decreto Foral 102/1992, de 29 de diciembre, de adaptación de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido: art. 80
- Navarra: Ley Foral 19/1992, de 30 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido: art. 28

INCLUSION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Personas que participan en programas de formación.

Becarios

A partir del 01-11-2011, quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, los becarios, que son definidos como "quienes participen en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, no tengan carácter exclusivamente lectivo sino que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y conlleven una contraprestación económica para los afectados, cualquiera que sea el concepto o la forma en que se perciba, siempre que la realización de dichos programas no dé lugar a una relación laboral que determine su alta en el respectivo régimen de la Seguridad Social".

Los becarios deberán acreditar su condición mediante certificación expedida por las entidades u organismos que los financien, o por la que tenga que hacer efectiva la respectiva contraprestación económica en el supuesto de cofinanciación.

La afiliación se producirá desde la fecha del inicio y hasta el cese de la actividad del participante en el programa de formación. Cuando las prácticas formativas se concentren en períodos determinados de tiempo, separados de los posibles períodos lectivos, las altas y bajas se producirán a partir de la fecha del inicio y en la del cese en tales prácticas.

La acción protectora será la correspondiente al Régimen General, con la única exclusión de la protección por desempleo.

La cotización por contingencias comunes y profesionales se llevará a cabo aplicando las reglas establecidas para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidas en la ley de PGE y la orden de cotización.

No existirá obligación de cotizar por la contingencia de desempleo, así como tampoco al FOGASA ni por formación profesional.

Incorporación al RGSS de quienes participan en programas de formación a 01-11-2011

Los becarios que se encuentren en la actualidad en dicha situación se incorporarán al Régimen General de la Seguridad Social a partir del 01-11-2011.

Las solicitudes de alta se formularán por

la entidad u organismo que financia el programa, o la entidad u organismo que haga efectiva la contraprestación económica (en caso de cofinanciación), debiendo realizar las siguientes actuaciones:

- de inscripción como empresa.
 - de apertura del código de cuenta de cotización específico.
 - de afiliación y/o alta de cada becario.
- Plazo solicitudes: 1 mes, a contar desde 01-11-2011

El pago de la cotización correspondiente al mes de noviembre de 2011 podrá ingresarse, sin recargo ni interés de demora alguno, hasta febrero de 2012.

Suscripción de convenio especial con la TGSS de quienes HUBIEREN PARTICIPADO en programas de formación antes del 01-11-2011

Podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, que les posibilite el cómputo de cotización por los períodos de formación realizados, tanto en España como en el extranjero, hasta un máximo de dos años.

También se incluyen, las personas que hubieran participado en programas de formación de naturaleza investigadora con anterioridad al 04-11-2003, fecha de entrada en vigor del RD 1326/2003 (Estatuto del becario de investigación), o, en su caso, a la fecha de inscripción de programas en el Registro de becas a que se refiere la DT única del citado RD.

No podrán suscribir el convenio especial los pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente, salvo en los supuestos relativos a la percepción de tales prestaciones en que el artículo 2.2 de la Orden TAS/2865/2003, permite su suscripción.

El solicitante deberá acreditar el haber participado en programas de formación con las características de este RD mediante certificación expedida por el organismo o entidad público o privado que los financió, o por cualquier otro medio de prueba válido en derecho de no ser posible la obtención de dicha certificación. Y también deberá acreditar el período de duración. A estos efectos, solo se tendrán en cuenta los dos últimos años.

Plazo solicitud suscripción convenio: hasta el 31-12-2012.

La base de cotización estará constituida por la base mínima de cotización vigente en el RGSS del período acreditado y computable, al que se aplicará el coeficiente reductor del 0,77 %.

El importe total de la cotización a ingresar calculado por la Tesorería por este convenio especial se podrá abonar mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquellas por las que se formalice el convenio.