



DÁVILA & DEL RÍO
ABOGADOS

Emin
Abogados

H&H
Herrero & Hidalgo
ASESORES



PALOMO
assessors laborals



ACTUALIDAD FISCAL

Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España



Durante el pasado mes de marzo son muchas las noticias que han circulado sobre el informe de la Comisión de Expertos designada por el Gobierno para el estudio de la futura reforma del sistema tributario español. Teniendo en

cuenta que la reforma propuesta es muy extensa (el informe tiene 460 páginas) y afecta a la mayor parte del sistema impositivo vigente, hemos considerado interesante dar a conocer a nuestros lectores de forma esquemática a

CONTENIDOS

- » Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España » [Página 1](#)
- » Anulación de Sanción por omisión en la confección del Resumen Anual del IVA » [Página 9](#)
- » Cuadro comparativo de los contratos indefinidos más frecuentes » [Página 12](#)
- » Auditoría Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho? » [Página 15](#)
- » Las dificultades de la PYME para superar la crisis » [Página 19](#)
- » La resolución a la problemática sobre la extinción de los arrendamientos de vivienda suscritos al amparo RDL 2/1985 dada por la Sentencia 246/2013 de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2013 » [Página 21](#)
- » Noticias Internas » [Página 23](#)



Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España

qué tributos concretos afecta la propuesta de reforma y en qué sentido se pretende que camine esa modificación de nuestro sistema impositivo, según las resoluciones de la Comisión.

No obstante, queremos destacar que la propuesta no es más que eso: unas indicaciones de por dónde debería ir la reforma de los impuestos y tributos vigentes, si bien ya el propio Gobierno ha manifestado públicamente que las más resaltadas proposiciones, como la tributación en el IRPF de la vivienda habitual o la subida del IVA de los productos de primera necesidad, no se van a aplicar.

Es de resaltar igualmente la proposición de unificar al máximo la imposición autonómica, tanto en materia de sucesiones y donaciones, como en impuestos medioambientales, así como la supresión del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales (hoy transferido a la CCAA), lo que choca frontalmente con la política seguida por determinadas CCAA, pertenecientes al mismo partido que gobierna el Estado, cuyas propuestas están en contra de incrementar la tributación.

Seguidamente transcribimos el resumen realizado en nuestro despacho sobre el Informe de la Comisión de Expertos, publicado con fecha de febrero de 2014.



“Qué tributos concretos afecta la propuesta de reforma y en qué sentido se pretende que camine esa modificación de nuestro sistema impositivo, según las resoluciones de la Comisión”

Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España

REFORMAS FISCALES PROPUESTAS. IRPF. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

SUPRESION DE EXENCIONES DEL IRPF: (Actual Art. 7. Ley/IRPF)

e) Las **indemnizaciones por despido o cese del trabajador**, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

t) Las derivadas de la aplicación de los instrumentos de cobertura cuando cubran exclusivamente el riesgo de incremento del tipo de interés variable de los préstamos hipotecarios destinados a la adquisición de la vivienda habitual, regulados en el artículo decimonoveno de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica.

y) Los **dividendos y participaciones en beneficios** a que se refieren los párrafos a) y b) del apartado 1 del artículo 25 de esta Ley, con el límite de **1.500 euros anuales**.

ESTABLECIMIENTO DE NO SUJECIONES:

Pagos de **cursos de formación** y reciclaje al personal.

Seguros de responsabilidad civil y accidentes del personal.

Material informático a disposición del personal para trabajar fuera de la oficina

TRABAJO PERSONAL:

Aplicación igual de las minoraciones fiscales con independencia del rendimiento de cada contribuyente y reducción de su cuantía.

RENDIMIENTOS INMOBILIARIOS:

Cambio del "valor catastral" por un "valor de referencia", más acorde con los valores de mercado.

Tributación de la vivienda habitual como rendimiento del capital, fijando mínimos exentos.

Supresión de las deducciones por intereses de préstamos y otras deducciones posibles (¿amortización?), salvo el IBI, en los rendimientos de inmuebles alquilados.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

Minoración de las reducciones por rendimientos irregulares.

GANANCIAS PATRIMONIALES:

Supresión de los derechos de reducción para ventas de bienes que fueron adquiridos con anterioridad a 1994 y de los índices correctores vigentes.

Posibilidad de compensación de pérdidas con rendimientos del capital mobiliario o inmobiliario incluidos en la base del ahorro.

ESTIMULOS AL AHORRO:

Nueva regulación de las aportaciones a planes de pensiones con extensión a nuevas formulas de deducción y tributación en el momento de jubilación, con recuperación obligada.

Periodo transitorio para la eliminación de la desgravación por inversión en vivienda

CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES DEL CONTRIBUYENTE:

- Atención especial a familias con menores de tres años.
- Revisión cada cuatro años de los mínimos de subsistencia.

DEDUCCIONES DE LA CUOTA:

Tratamientos especiales para:

- **Mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años.**
- Prolongación de vida laboral por mayores de 65 años.
- Supresión de deducciones a quienes realicen actividades económicas.

TARIFAS:

Reducción del tipo nominal mínimo en la tarifa general

Supresión de tramos, dejándolos en menos de cuatro

Fijación del tipo nominal máximo en el 50 %.

Tipo para la base del ahorro equiparable al mínimo de la tarifa general.

TRATAMIENTO DE LA VIVIENDA:

OBJETIVOS DE NEUTRALIDAD EN TRES ASPECTOS:

Vivienda propia vs. Vivienda alquilada

Inversión en vivienda vs. Inversión en activos alternativos
Consumo de vivienda vs. Consumo de otros bienes.



Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España

SE PROPONE:

Tributación de los rendimientos de alquileres igual que el resto de los rendimientos del ahorro.

Supresión de la reducción actual del 60 % de los rendimientos. No deducción de los intereses de préstamos.

No actualización de valores en caso de enajenación para el cálculo de las ganancias patrimoniales.

Equiparación del IVA al 21 % con otros consumos.

Supresión del ITP en las segundas y ulteriores transmisiones.

Eliminación progresiva de la desgravación por vivienda habitual.

Tributación de la vivienda habitual como los inmuebles desocupados, fijando un porcentaje sobre el nuevo "valor de referencia" en torno al uno por ciento.

IRNR. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES

SE PROPONE:

Establecimiento de un **régimen fiscal especial para "extranjeros residentes no habituales"**.

- Régimen especial para trabajadores desplazados, consejeros y accionistas mayoritarios de compañías radicadas en España, pensionistas y rentistas de bienes muebles o inmuebles.

Agilización del trámite de obtención del NIE (número de identificación de extranjeros).

- Reemplazar a las comisarías de extranjeros de esa función.

- Aplicación de la bonificación por transmisión mortis causa de la vivienda habitual en España.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

SE PROPONE:

Limitación de deducibilidad de gastos financieros por encima de un millón de euros, para evitar el sobreendeudamiento de las sociedades.

Revisión en profundidad de los coeficientes fiscales de amortización, por adaptación real a la vida útil de los activos.

Simplificación de las tablas de amortización.

Reducción provisional de los actuales coeficientes de amortización al 70 %.

Supresión total de la libertad de amortización.

Revisión de la tributación de los arrendamientos financieros (leasing).

Nueva normativa de las deducciones por doble imposición interna e internacional.

• **Supresión de todas las deducciones del CAPÍTULO IV, DEL TÍTULO VI, de la actual LEY DEL IMPUESTO** (arts. 35 a 43 del REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES).

Artículo 35 *Deducción por actividades de investigación y desarrollo e innovación tecnológica.*

Artículo 36 *Deducción para el fomento de las tecnologías de la información y de la comunicación.*

Artículo 37 *Deducción por inversión de beneficios.*

Artículo 38 *Deducción por inversiones en bienes de interés cultural, producciones cinematográficas, edición de libros, sistemas de navegación y localización de vehículos, adaptación de vehículos para discapacitados y guarderías para hijos de trabajadores.*

Artículo 39 *Deducciones por inversiones medioambientales.*

Artículo 40 *Deducción por gastos de formación profesional.*

Artículo 41 *Deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad.*

Artículo 42 *Deducción por reinversión de beneficios extraordinarios.*

Artículo 43 *Deducciones por creación de empleo.*

Supresión del régimen especial para empresas de reducida dimensión.

Reducción del actual tipo de gravamen general (30 %) al 25 % y posteriormente al 20 %.

Elevación progresiva del tipo de gravamen de las entidades sin fin lucrativo del 10 % actual al 20 %.

IMPUESTO SOBRE EL PATRIMONIO

Supresión formal y definitiva del impuesto sobre el patrimonio para todos los territorios del estado español.

Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España



IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

SE PROPONE:

Sustitución de las deducciones por parentesco a cambio de unas tarifas especiales según la proximidad al causante.

Supresión de la reducción por vivienda habitual, excepto para el cónyuge.

Supresión de reducciones en donaciones, excepto para minusválidos.

Mantenimiento de la reducción por transmisión de empresa familiar, pero solamente entre un 50 % y un 70 %, frente al 95% generalizado actualmente en gran parte de las CC AA.

Fijación de un mínimo exento para todo el territorio español, entre los 20.000 € y los 25.000 €.

Establecimiento de **solo tres grupos de parentesco**:

- A. Cónyuge, ascendientes y descendientes, con tipo reducido (4% al 5%).
- B. Colaterales y afines hasta el tercer grado, con tipo medio (7% al 8%).
- C. Cualquier otra persona, con tipo elevado, con tipo entre el 10% y el 11%).

Hacer obligatorio el pago del impuesto de forma similar en todas las comunidades autónomas, tanto por donaciones como por sucesiones.

IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y AJD

SE PROPONE LA **SUPRESIÓN DE IMPUESTOS SOBRE:**

Operaciones societarias.

Actos jurídicos documentados (progresivamente).

Constitución de préstamos y garantías reales.

Arrendamientos, fianzas...

A LARGO PLAZO, SE PROPONE LA **ELIMINACION TOTAL DE ESTE IMPUESTO**. INCLUSO EN LAS SEGUNDAS Y ULTERIORES TRANSMISIONES DE VIVIENDAS, QUE SE CONSIDERA GRAVADAS EN CASCADA, DESPUÉS DE HABER TRIBUTADO POR EL IVA EN LA PRIMERA ADQUISICIÓN.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO (IVA)

SE PROPONE:

Supresión de la exención de los servicios públicos postales y compra de sellos (art. 20.1.1° y 17° ley del IVA).

Eliminación de la exención de colegios profesionales, cámaras de comercio, etc. (art. 20.1.12° ley del IVA).



Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España

Restricciones en la aplicación de exenciones por loterías y apuestas (art. 20.1.19º ley del IVA).

Modificaciones en las normas sobre transmisión inmuebles incluidos en la enajenación global de empresas.

Supresión futura del introducido criterio de caja para el IVA de las pequeñas empresas.

Admitir el **IVA reducido (10%) solo en tres supuestos:**

- Adquisición de **vivienda** (art. 91.1.7º ley del IVA).
- **Transporte de viajeros** y sus equipajes (art. 91.2.1º ley del IVA).
- **Hostelería y restaurantes**, (art. 91.2.2º ley del IVA).

Simplificación de la estructura del IVA (a tal efecto, se propone una nueva estructura del impuesto).

Compensación de la reducción de cotizaciones sociales con el incremento de la tributación por IVA.

Adaptación a la regla general en Europa de la proporción impuestos indirectos / cotizaciones sociales.

IMPOSICION ESPECIAL Y MEDIOAMBIENTAL

IMPUESTO SOBRE EL TABACO:

Revisión periódica y proporcional sobre el peso del consumo en el precio.

IMPUESTO SOBRE ALCOHOLES:

Subida progresiva hasta alcanzar los niveles media de los países europeos.

Revisión periódica y proporcional sobre el peso del consumo en el precio.

Creación de un impuesto sobre el vino (como en Francia).

IMPUESTOS SOBRE HIDROCARBUROS Y EL CARBON (MEDIO-AMBIENTALES)

Equiparación del gravamen del gasóleo con el de la gasolina Adaptación a la normativa europea, distinguiendo impuesto sobre la energía y un nuevo impuesto sobre el dióxido de carbono Suprimir las exenciones al carbón.



Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España

IMPUESTO SOBRE LA ELECTRICIDAD:

Suprimir exenciones.

Primar la eficiencia energética a través de los impuestos.

IMPUESTO SOBRE RESIDUOS NUCLEARES:

Se propone transformación en tasa sobre el coste de la gestión y almacenamiento de residuos nucleares.

IMPUESTOS SOBRE MEDIOS DE TRANSPORTE Y VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA:

Se propone su refundición y regulación única estatal para todos los municipios y cc aa.

Gestión por los municipios con participación de cc aa.

TASAS, CÁNONES E IMPUESTOS A ESTABLECER:

Nuevas tasas sobre el uso de las infraestructuras de transporte Nuevas tasas **de congestión para entrada de vehículos en** Madrid y Barcelona.

Nuevo **canon del uso del agua y sobre vertidos.**

Nuevo impuesto sobre gases de efecto invernadero.

Impuesto estatal sobre residuos de construcción, de incineración y otros peligrosos.

Impuesto sobre emisiones atmosféricas.

Impuesto sobre bolsas de plástico desechables (en duda).

TASAS, CÁNONES E IMPUESTOS A SUPRIMIR:

Supresión del canon eólico.

Supresión del impuesto sobre el agua embalsada.

Impuestos autonómicos sobre grandes superficies comerciales y de servicios, por sus efectos negativos en la unidad de mercado y la eficiencia económica.

Impuestos autonómicos sobre emisiones de dióxido de carbono.

IMPOSICIÓN SOBRE ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

SE PROPONE:

Supresión de los impuestos estatal y autonómicos sobre depósitos bancarios o, en su caso, unificación de todos los tributos autonómicos al respecto, de forma que fuera indelegable por el estado su establecimiento.

Avanzar en la unificación de una imposición común en la eurozona en esta materia.

Reordenación de la tributación en materia de primas de seguros.

REFORMA DE LAS COTIZACIONES SOCIALES

SE PROPONE:

Transformación de las cotizaciones sociales con cambios en la proporción empresa/trabajador asimilables a la eurozona Reducción progresiva de las cotizaciones sociales Compensación de la reducción de cotizaciones con incremento de la tributación por IVA.

LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL

Expresión de generalidades manidas sobre el tema como:

- Principio de capacidad económica del contribuyente que equilibra la necesidad de prestación de servicios sociales a los más necesitados.
- Criterios de equidad en los impuestos que se compagine con la austeridad y ejemplaridad en el gasto público.
- Demostración de la alta capacidad de la administración para descubrir el fraude, así como su disponibilidad en ayudar al contribuyente que esté dispuesto a cumplir sus obligaciones fiscales.
- La sanción como estigmatización social del sancionado.

CONTROL DEL FRAUDE EN EL IRPF

SE PROPONE:

Generalización de la **tributación por estimación directa.**

Supresión de la estimación objetiva (módulos) en las actividades económicas (especial alusión a las agrícolas).

Reducción de casos en que sea aplicable la estimación directa simplificada, quedando admitidos los que tengan una facturación mínima (no establece cuantía).

Simplificación de los sistemas de contabilidad con acceso directo de la administración tributaria a ellos.

Fijación de un calendario para la adaptación a estas normas que no supere los cuatro años para su total entrada en vigor.

Sistema integrado de información patrimonial de la administración tributaria, con registro único de inmuebles y vehículos, depósitos bancarios y créditos.



Examen de la Reforma Tributaria propuesta por los expertos al Gobierno de España

Comunicación al contribuyente de los datos obrantes en el registro para darle la opción a las rectificaciones oportunas.

Revisión de los límites para la obligación de declarar por IRPF, que conduzca a una reducción del número de declaraciones a controlar por la administración tributaria.

CONTROL DEL FRAUDE EN EL IVA

SE PROPONE:

Supresión del régimen simplificado del IVA para todos los sujetos pasivos.

Supresión del recargo de equivalencia.

Control especial por cruce de datos por gastos de prestaciones de servicios de profesionales y reparaciones.

Control de las bolsas de fraude en operaciones intracomunitarias, dotando con mayores y mejores medios a la agencia tributaria Instar a la Unión Europea para que regule cuanto antes la definitiva aprobación y aplicación del principio de tributación en destino.

LAS "RECOMPENSAS" TRIBUTARIAS

SE PROPONE:

ESTABLECER UN SISTEMA DE RECOMPENSAS A LOS "DELADORES FISCALES" QUE SERÍAN COMPENSABLES CON LA TRIBUTACION POR IRPF, CON LOS SIGUIENTES CONDICIONAMIENTOS:

Que queden reducidas al ámbito doméstico, por ejecución de obras y prestaciones de servicios.

Estudio del coste de las recompensas frente a lo que se pueda recaudar.

- Establecer un sistema de sorteo para premiar solo un porcentaje de las delaciones fiscales, para así reducir su posible coste.

Debe tenerse especial cuidado con la realidad de las delaciones y su posible afectación a quienes cumplen sus obligaciones fiscales fielmente.

UNIDAD DE MERCADO Y NEUTRALIDAD FISCAL DE LA IMPOSICIÓN AUTONÓMICA

SE PROPONE:

Ampliación de la capacidad normativa de las CCAA para establecer copago de los servicios públicos

Generalización de una tarifa única estatal/autonómica, que afecte por igual a todo el territorio de régimen común (exclusión de País Vasco y Navarra), así como **uniformidad en el cálculo de las bases imponibles del IRPF**.

Posible **regionalización de impuestos especiales**, pero con un posible arbitraje fiscal entre los distintos territorios.

Supresión general del impuesto sobre el patrimonio.

Uniformidad en el impuesto sobre sucesiones y donaciones, con un mínimo exento común para todas las CCAA.

Alto grado de **centralización de la gestión tributaria.**

Coordinación previa por el Estado del establecimiento de nuevos tributos por las CCAA.



Ignacio Herrero Alonso
Presidente de Lexunion España
Abogado

H&H
Herrero & Hidalgo
ASESORES



ACTUALIDAD FISCAL

Anulación de Sanción por omisión en la confección del Resumen Anual del IVA

El Tribunal Económico Administrativo Regional de Murcia, ha Fallado en fecha 18/7/2013, anulando el acto impugnado de Gestión Tributaria de Cartagena, y por ende la sanción impuesta.

El supuesto es el siguiente, la empresa, en concreto una sociedad civil, cesa en su actividad, y comunica a la Agencia Tributaria su Baja censal en 5/1/2010 y efectos de 31/12/2009; si bien, y durante ese año 2009, al estar en Alta, estuvo presentado los impuestos trimestrales con el resultado cero. La controversia surge cuando la Agencia Tributaria, requiere el resumen anual del modelo 390, requerimiento que es contestado y que tras los trámites procedimentales, de propuesta y alegaciones concluye con sanción por la no presentación del resumen anual del año 2009, al entender que es necesaria su confección por la existencia de impresos trimestrales. El contribuyente, durante todo el trámite ante la Administración, tanto en la contestación al Requerimiento, como en fase de Alega-

“Es necesario implantar en el seno de la actividad empresarial el derecho preventivo como instrumento para evitar conflictos e infracciones futuras.”





Anulación de Sanción por omisión en la confección del Resumen Anual del IVA

ciones y posterior Recurso de Reposición, hace saber el mismo argumento, esto es, que no existe incumplimiento alguno, pues el resumen anual, como su nombre indica, resume datos, cifras, pero si todo es 0, no hay nada que resumir, por cuanto no existe omisión de trascendencia tributaria, y por tanto no

por éste, se entra a la resolución del recurso, reproduciendo los argumentos del recurrente, y procediéndose al análisis jurídico de la cuestión. El Tribunal inicia su resolución centrando la controversia en si los hechos son sancionables, conforme al art.198 de la LGT, precepto que establece que constituye



“Que no existe incumplimiento alguno, pues el resumen anual, como su nombre indica, resume datos, cifras, pero si todo es 0, no hay nada que resumir, por cuanto no existe omisión de trascendencia tributaria”

debe imponerse sanción alguna. En este punto es obligado noticiar que el contribuyente nunca llegó a presentar el Resumen Anual requerido, manteniendo la no necesaria presentación, en todo el iter administrativo.

Interpuesto Recurso, con la argumentación expuesta, ante el Tribunal Económico Administrativo Regional, en adelante TEAR,

infracción tributaria la no presentación en plazo de autoliquidaciones o declaraciones, siempre que no se haya producido o no se pueda producir perjuicio económico a la Hacienda Pública; y entrando en el análisis de la motivación de los actos administrativos para la imposición de sanciones, recuerda la doctrina constitucional que establece que la brevedad y concisión de los actos administrativos no traen consigo la falta de

Anulación de Sanción por omisión en la confección del Resumen Anual del IVA

motivación, pues, queda cumplido el requisito si el administrado conoce los motivos que fundan la actuación administrativa, que permite su impugnación.

Seguidamente se procede por la resolución del TEAR a la invocación del art.211 de la LGT, entendiéndose que sí se ha cumplido por la Administración con el elemento objetivo de la infracción descrita, al haber dejado constancia de los hechos determinantes de la comisión de la misma, siendo esta la falta de presentación de la declaración informativa modelo 390 resumen anual correspondiente a 2009, hechos probados y no cuestionados por el interesado, y cuya obligatoriedad se contiene en la Orden EHA/3111/2009 que aprueba el modelo del resumen anual del IVA, y que en su art.1.1 dispone la obligatoriedad de su presentación. Asimismo, razona el Tribunal que el interesado conocedor de sus obligaciones, conforme al art.167.1 de la Ley 37/1992 del IVA, trimestralmente presentaba sus declaraciones periódicas trimestrales, estando también obligado, por el art.71 del Reglamento de desarrollo de la Ley del IVA, a presentar su declaración resumen anual.

El elemento determinante que lleva al TEAR a la estimación del recurso viene por la baja censal realizada en fecha 5/1/2010, con efectos 31/12/2009, esto es, antes de la finalización del período voluntario de la presentación de la declaración resumen anual correspondiente a 2009, hecho que sumado a la situación de inexistencia de actividad reflejado en cada uno de los trimestrales, constataban la inexistencia de actividad, entendiéndose el Tribunal que la comunicación de cese realizada a la Administración tributaria expresa la suficiente diligencia, sin que pueda ser exigible un resumen con partidas a cero.

Para el TEAR el supuesto no establece una responsabilidad objetiva que viene dada por el elemento intencional o de culpabilidad, por vía de dolo, consciencia, voluntariedad, culpa o negligencia; así y con invocación a la doctrina del Tribunal Supre-

mo- sentencia de 11/6/2011, recurso 588/2009-, y de acuerdo con la doctrina constitucional sentencia TC n.164/2005 de 20/6, concluye que se vulnera el derecho a la presunción de inocencia cuando se impone la sanción y no se acredita un mínimo de culpabilidad y de ánimo defraudatorio, sin que por la Administración Tributaria se pueda sancionar por el mero resultado, siendo necesaria la motivación, y las pruebas, en torno a la culpabilidad o negligencia.

Se concluye por el Tribunal que el no queda justificada la existencia del elemento subjetivo necesario para cualquier infracción tributaria, estableciendo que el acuerdo impugnado no es conforme a derecho, y previa estimación del recurso, procede a la anulación del mismo.

Fulgencio Pagán Martín-Portugués
Abogado

desol
DESCUENTO FISCAL EN LA SUJECIÓN DEL IVA



cobranza

SERVICIO DE RECOBRO Y GESTIÓN
DE CARTERAS DE IMPAGADOS DE EMPRESAS EN TODA ESPAÑA

Sólo cobramos si recuperamos la deuda o parte de ella.
Más información: www.cobranza.eu



ACTUALIDAD LABORAL

Cuadro comparativo de los contratos indefinidos más frecuentes

Tras la publicación del Real Decreto Ley 3/2014 el pasado 1 de marzo de 2014, no son pocas las cuestiones que nos plantean nuestros clientes sobre la posibilidad de aplicación del que se ha venido a llamar **"contrato tarifa plana"** o **"contrato de los 100 euros"** y sus ventajas e inconvenientes respecto a otro tipo de contratos actuales que puedan ser interesantes para la pyme.

En muchos de los casos consultados efectivamente se ha determinado que resulta muy ventajoso este tipo de contrato, sobre todo para la contratación de mandos medios y directivos que suelen tener bases de cotización altas y son puestos de trabajo más estables que otros. Sin embargo, en alguna de las consultas se ha observado que **ni es todo lo ventajoso que parece al principio** (veremos que la

tarifa plana en realidad es más de 100 euros porque **los 100 euros son sólo para la cuota de contingencias comunes) ni se puede aplicar para cualquier contratación** (hay que recordar que se trata de un contrato indefinido y, si no tenemos muy claro cuánto tiempo durará ni si se podrá cumplir con todos los requisitos exigidos durante 3 años, probablemente interese más otro tipo de contrato).

Nuestra recomendación es que se valore siempre el objeto de cada contratación que se realiza así como las consecuencias de acogerse a unas bonificaciones u otras. Para ello hemos elaborado un cuadro comparativo de los tres tipos de contratos más ventajosos en la actualidad (todos ellos indefinidos) con sus pros y sus contras.

“Se ha determinado que resulta muy ventajoso este tipo de contrato, sobre todo para la contratación de mandos medios y directivos”

Cuadro comparativo de los contratos indefinidos más frecuentes

	INDEFINIDO ORDINARIO	INDEFINIDO EMPRENDEDORES (Art. 4 Ley 3/2012)	INDEFINIDO JOVEN MICROEMPRESAS (Ley 11/2013)	INDEFINIDO – "TARIFA PLANA 100€/MES" (Real Decreto-Ley 3/2014)
Características	<ul style="list-style-type: none"> • Para todo tipo de empresas. • Por tiempo indefinido. Jornada completa o parcial. • Período de prueba: según convenio. 	<p>Para empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador inscrito en la Oficina de Empleo. • Por tiempo indefinido. Jornada completa o parcial. • Período de prueba un año. (No cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa). • Se podrá realizar hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para empresas de hasta 9 trabajadores, que no hayan tenido ningún trabajador con este tipo de contrato. • Trabajador joven inscrito en la Oficina de Empleo menor de 30 años o menor de 35 si es discapacitado. • Por tiempo indefinido. Jornada completa o parcial. • Período de prueba: según convenio. • Se podrá realizar hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para todo tipo de empresas o autónomos. • Por tiempo indefinido Jornada completa o parcial. • Período de prueba: según convenio. • Se podrá realizar desde 25-02-14 a 31-12-2014.
INCENTIVOS	<p>1. Fiscales: NO</p>	<p>1. Fiscales:</p> <p>Impuesto de sociedades de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años = Deducción de 3.000 euros de la cuota íntegra del período impositivo correspondiente a la finalización del período de prueba de un año. • Trabajador desempleado perceptor de prestación contributiva durante al menos 3 meses = Deducción en la cuota íntegra del 50% del importe pendiente de prestación de desempleo hasta un máximo de 12 meses. <p>2.- Seguridad Social:</p> <p>Bonificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Joven menor de 30 años inscrito en la oficina de empleo = reducción a aplicar: <ul style="list-style-type: none"> • 83,33 €/mes (1.000 €/año) – Año 1. • 91,67 €/mes (1.100 €/año) – Año 2. • 100 €/mes (1.200 €/año) – Año 3. *Mujeres menor representación: +8,33 €/mes (100€/año). • Mayores de 45 años = reducción a aplicar: <ul style="list-style-type: none"> • 108,00€/mes(1.300€/año) –3 años. *Mujeres menor representación: +125€/mes (1.500€/año). <p>Si el contrato se celebra a tiempo parcial las bonificaciones y mejoras fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo.</p> <p>3.- Otros incentivos:</p> <p>Posibilidad para el trabajador de compatibilizar el 25% de su prestación de desempleo (previa percepción del desempleo durante al menos 3 meses).</p>	<p>1. Fiscales: NO</p> <p>2.- Seguridad Social:</p> <p>Bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses.</p>	<p>1. Fiscales: NO</p> <p>2.- Seguridad Social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarifa plana en la cuota de contingencias comunes durante 24 meses. Cuota a pagar: 100€/mes - 100% jornada 75€/mes - 75% jornada 50€/mes - 50% jornada • Para empresas de < 10 trabajadores: 12 meses adicionales de reducción del 50% en la cotización por contingencias comunes.

Cuadro comparativo de los contratos indefinidos más frecuentes

	INDEFINIDO ORDINARIO	INDEFINIDO EMPRENDEDORES (Art. 4 Ley 3/2012)	INDEFINIDO JOVEN MICROEMPRESAS (Ley 11/2013)	INDEFINIDO – "TARIFA PLANA 100€/MES" (Real Decreto-Ley 3/2014)
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	NO	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el empleo del trabajador contratado al menos 3 años. Mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, un año. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el empleo del trabajador contratado al menos 18 meses. Mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, un año. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el empleo del trabajador contratado al menos 3 años. Mantener el nivel de empleo total y el nivel de empleo indefinido 3 años, alcanzado con el contrato. Con el contrato, se deberá incrementar la plantilla en 1 trabajador. Para calcular dicho incremento se tomara como referencia el promedio de trabajadores en los 30 días anteriores a la contratación. Ingresar en plazo las cuotas de la Seguridad Social. (La falta de ingreso en plazo supone la pérdida automática de las bonificaciones desde el mes de incumplimiento). En caso de incumplimiento de estas obligaciones se procederá al reintegro de los incentivos.
EXCLUSIONES	NO	<ul style="list-style-type: none"> Empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado despidos improcedentes. No estar al corriente pago Seg. Social y Tributos. Haber sido sancionada por incumplimientos de la legislación social en los últimos 2 años. Vínculo laboral anterior con el trabajador. Trabajador con relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado empresarios o cargos directivos. Excepto autónomos contratación con hijos. Trabajador que haya finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato salvo por despido declarado improcedente, o por despido colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado despidos improcedentes. No estar al corriente pago Seg. Social y Tributos. Haber sido sancionada por incumplimientos de la legislación social en los últimos 2 años. Vínculo laboral anterior con el trabajador. Trabajador con relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado empresarios o cargos directivos. Excepto autónomos contratación con hijos. Trabajador que haya finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato salvo por despido declarado improcedente, o por despido colectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Empresas que en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato hubieran realizado despidos improcedentes o colectivos. (No computan los anteriores a 25-02-2014). No estar al corriente pago Seg. Social y Tributos. Haber sido sancionada por incumplimientos de la legislación social en los últimos 2 años. Vínculo laboral anterior con el trabajador: Trabajador que haya prestado servicios en los 6 meses anteriores en la empresa con contrato indefinido. (No cuentan contratos extinguidos antes de 25-02-2014). Trabajador con relación de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado empresarios o cargos directivos. Excepto autónomos contratación con hijos.

Laura Herrero Hidalgo
Abogada

H&H
Herrero & Hidalgo
ASESORES



ACTUALIDAD LABORAL

Auditoría Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho?

“Consiste la misma en el estudio pormenorizado y análisis de todas las relaciones laborales que se desarrollan en la empresa, para minimizar los riesgos de incumplimientos”



La auditoría laboral es el medio que la empresa puede implementar para lograr blindarse frente a las responsabilidades derivadas de las normas del ámbito socio-laboral.

Consiste la misma en el estudio pormenorizado y análisis de todas las relaciones laborales que se desarrollan en la empresa, para minimizar los riesgos de incumplimientos que podrían acarrear graves consecuencia, por sanciones por parte de la autoridad laboral o por conflictividad social, perjudicando económicamente a la empresa, además del coste reputacional para la misma.

Si bien cualquier empresa y en cualquier momento debería chequear y analizar cómo y por qué elementos puede estar desprotegida incumpliendo la legislación social; hay momentos en los que es

ineludible realizarla: porque aparece la conflictividad, por cambio de socios, por compraventa de empresa y/o por valoración de la misma.

La auditoría laboral puede cumplir una función preventiva, ésta es la más deseable, una función reparadora, habiéndose detectado un problema buscamos las causas del mismo y tratamos de evitarlo en el futuro.

Una tercera función de la auditoría laboral sería la que se hace como consecuencia de cambios mercantiles en la vida de la sociedad.

Para realizar la auditoría se llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema socio-laboral de la empresa que incluirá los siguientes elementos:



Auditoría Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho? Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho?

- 1º/ ESTRUCTURA DE LA EMPRESA Y NORMATIVA APLICABLE.
- 2º/ LA CONTRATACION Y SUS VICISITUDES.
- 3º/ ESTRUCTURA DEL PERSONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO.
- 4º/ TIEMPO DE TRABAJO.
- 5º/ ASPECTOS COLECTIVOS.
- 6º/ ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.
- 7º/ RELACIONES CON TERCERAS EMPRESAS.
- 8º/ MODIFICACIÓN, SUSPENSION Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL TEMAS CONTENCIOSOS.
- 9º/ SEGURIDAD SOCIAL
- 10º/ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ESTRUCTURA DE LA EMPRESA Y NORMATIVA APLICABLE

Partiremos de un análisis global de la empresa y de la estructura societaria y jurídica de la misma. Determinaremos cuál es el convenio colectivo aplicable y observaremos cuidadosamente qué acuerdos

y pactos extraestatutarios están vigentes en la empresa, así como la existencia de pactos no escritos y condiciones más beneficiosas que se encuentren aplicándose.

LA CONTRATACION Y SUS VICISITUDES

Por contrato de trabajo se entiende el acuerdo bilateral, verbal o escrito, mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a realizar personal y voluntariamente un trabajo por cuenta y bajo la organización y dirección de otra, empresario, a cambio de una remuneración. (Art. 1 ET.)

En este apartado no sólo vamos a estudiar las relaciones laborales por cuenta ajena sino que estudiaremos también todos los contratos celebrados con personal autónomo y las contrataciones y subcontratas celebradas en la empresa.

En este punto del informe de auditoría es importante recabar toda la información y documentación sobre los contratos. Se analizará la contratación del personal de alta dirección y los contratos ordinarios. Especial relevancia tienen la contratación temporal, de extranjeros, personas con discapacidad y autónomos.

Las principales contingencias que se detectan en la contratación de trabajadores extranjeros serían las referidas a los trabajos de personas sin el debido permiso de residencia y trabajo que puede acarrear



Auditoría Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho? Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho?

importantes sanciones de naturaleza administrativo e incluso penal.

La contingencia más frecuente en la contratación de autónomos es el denominado "falso autónomo" pudiendo ser obligada la empresa a abonar a la Seguridad Social todas las cotizaciones durante la relación hasta un máximo de cuatro años más el recargo del 20% adicional por mora y más las sanciones administrativas correspondientes, que pueden ser de importante cuantía.

ESTRUCTURA DEL PERSONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO

En este apartado se pretende conseguir que la retribución del personal de la empresa se encuentra conforme a la legislación vigente y el convenio colectivo aplicable, así como con los compromisos y pactos establecidos en la empresa.

Especial cuidado tendremos respecto a la retribución variable denominada "bonus". ¿Qué plan de "bonus" existe en la empresa?, ¿cómo se aplica? y los términos y condiciones en las que los trabajadores tendrán derecho a ellos.

El salario en especie, las percepciones extrasalariales, las dietas, préstamos y anticipos, compromisos por pensiones y planes de "stock options" serán otros de los factores retributivos a tener en cuenta.

TIEMPO DE TRABAJO

En este apartado del informe tendremos que estar en condiciones de conocer el grado de cumplimiento de la jornada laboral en la empresa.

El horario, permisos, descansos, horas extraordinarias, vacaciones, período de prueba y los pactos de no competencia y permanencia son cuestiones que se analizarán en detalle para conocer el estado de integración y cumplimiento.

ASPECTOS COLECTIVOS

Aquí verificaremos la existencia o no de conflictividad en la empresa. Tendremos que llegar a conocer si existen representantes legales, si es correcto el nombramiento de los mismos y el grado de influencia y poder dentro de la estructura de la empresa.

Son muy numerosas las menciones que nuestra legislación laboral-social hace a los derechos participativos. La contratación, el derecho a la intimidad, la dignidad de los trabajadores, la clasificación profesional, el salario, tiempo de trabajo, modificaciones de las condiciones de trabajo, subcontratación, sucesión de empresa, suspensión del contrato, régimen disciplinario, asambleas y descuelgue salarial son, por enumerar algunas, las materias en las que en todo caso se

proyectan los derechos de los representantes de los trabajadores.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Si bien la Inspección de Trabajo, por su regulación y naturaleza, será el principal órgano de la administración con el que va a tener relación la empresa; van a ser otros muchos con los que de una manera u otra, se va a encontrar la empresa dependiendo de la actividad a que se dedique, el grado de cumplimiento de la normativa jurídico-laboral y el índice de conflictividad.

Seguridad Social, Servicios de Mediación y Conciliación, Fondo de Garantía Salarial, Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, Ayuntamiento, Diputación, Juzgados, etc. van a ser organismos y administraciones con las que nos relacionamos a diario. La documentación de la empresa, su existencia, legalización y disponibilidad serán objetos de control en este punto del informe.

RELACIONES CON TERCERAS EMPRESAS

Dos son los puntos fundamentales a tener en cuenta en este apartado: las contrata y subcontratas y la contratación de trabajadores a través de ETT.

Especial importancia adquiere en este punto detectar posibles cesiones ilícitas de trabajadores.

Hay que distinguir entre:

1. Las Agencias de Colocación, que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el SEPE correspondiente, realizan actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

Reguladas por el art. 16.2 ET y por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, en vigor desde el 1 de enero de 2011.

Las agencias de colocación están obligadas a garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo.

2. Las Empresas de Recolocación, son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación, y

“La contingencia más frecuente en la contratación de autónomos es el denominado “falso autónomo””



Auditoría Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho? Laboral en la empresa ¿Necesidad o capricho?

estarán sometidas al régimen legal y reglamentario establecido con carácter general para las agencias de colocación, y

3. Las Empresas de Trabajo Temporal.

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. TEMAS CONTENCIOSOS.

Verificaremos el grado de cumplimiento de la legalidad de todas las modificaciones, suspensiones y extinciones de contratos que hayan existido en la empresa en el último año.

Se pondrán de manifiesto todas las cuestiones contenciosas, administrativas y judiciales que se encuentren latentes en la empresa en el momento de realizar la auditoría.

SEGURIDAD SOCIAL

Las altas y las bajas de los trabajadores en la empresa y las cotizaciones sociales serán los puntos de análisis, para comprobar su adecuación a la legalidad.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ésta responsabilidad se da en el ámbito civil, administrativo y penal.

El objetivo en este punto es verificar y comprobar que las acciones de prevención que realiza la empresa se ajustan a la legalidad vigente.

Analizados y verificados todos los puntos mencionados, con nuestro Informe de Auditoría, tendremos un diagnóstico real de la situación de la empresa en materia Laboral y de Seguridad Social, habremos optimizado el riesgo de incumplimientos y sanciones y tendremos la seguridad de que nuestra empresa se encuentra bien gestionada en este área tan sensible y complejo.

Eloy Yáñez Baraja
Abogado



ACTUALIDAD LABORAL

Las dificultades de la PYME para superar la crisis



“La reforma laboral se ha convertido en un instrumento muy eficaz para que las grandes empresas hayan podido reorganizar sus plantillas y sus costes de personal a niveles más acordes con los escenarios de un nuevo mercado.”

La mayoría de las decisiones que el Gobierno ha venido tomando en relación con el desarrollo normativo de la reforma laboral, no han beneficiado a las pymes.

La última de ellas, ha sido la supresión de la aportación que el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) venía haciendo en las extinciones de contratos por despido objetivo en las empresas de menos de 25 trabajadores, (que son el 96% del total). Dicha aportación consistía en el abono de 8 de los 20 días por año que se pagaban como indemnización en los despidos objetivos, (causas económicas, productivas, organizativas o técnicas). Lo que ha significado un incremento directo en los costes de indemnización para las pequeñas empresas, de más del 40%.

Sin duda, la reforma laboral se ha convertido en un instrumento muy eficaz para que las grandes empresas hayan podido reorganizar sus plantillas y sus costes de personal a niveles más acordes con los escenarios de un nuevo mercado. Pero no ha ocurrido lo mismo con las pequeñas empresas, las cuales siguen teniendo barreras importantes, tanto en la contratación de trabajadores como en los despidos que se ven obligados a realizar.

Parece mentira que el legislador no haya sido capaz de leer cuales han sido y siguen siendo, (ahora más que nunca), los “instrumentos” que necesitan las pequeñas y medianas empresas para crear empleo. Los diferentes gobiernos de turno se han obstinado en proveer a las empresas de soluciones vinculadas con ayudas eco-

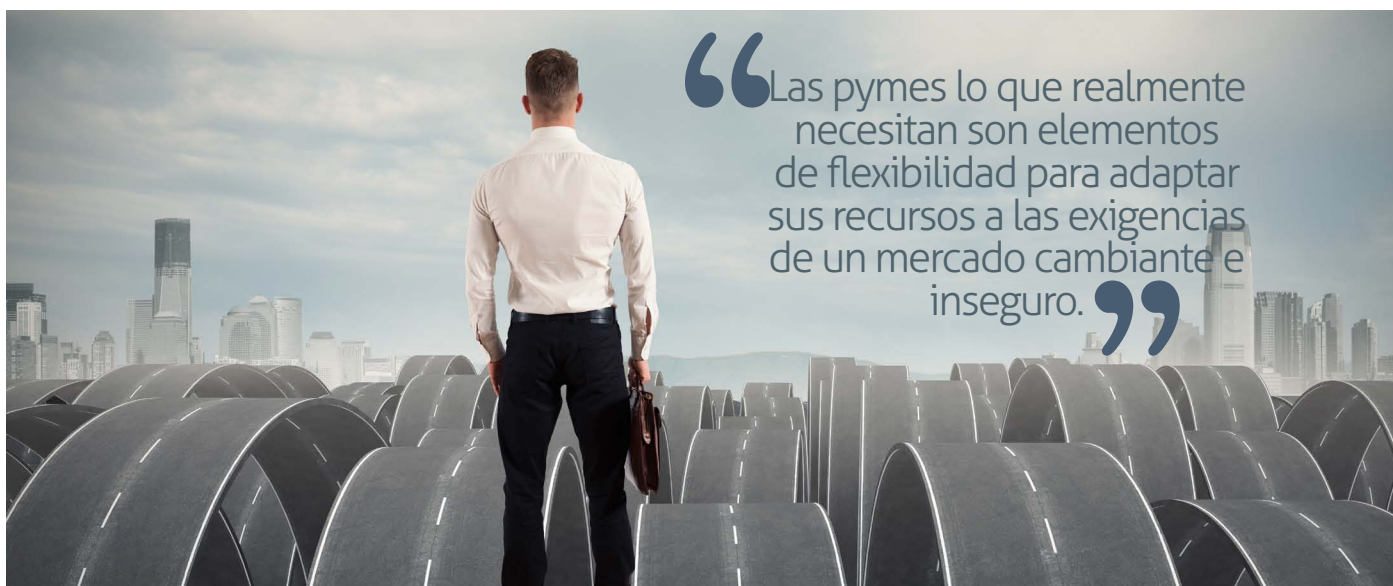


Las dificultades de la PYME para superar la crisis

nómicas a la contratación, subvenciones, reducciones de cotización a la seguridad social y en la creación de modalidades más o menos "imaginativas" de tipos de contratos, etc... para fomentar la creación de empleo, a pesar de haber constatado los nulos efectos posi-

laboral. Por ello, si se quiere que la pyme comience a crear empleo, deberán proveerla de los instrumentos legales y útiles para ello.

Por otra parte, tenemos que hacernos a la idea que el empleo de



“Las pymes lo que realmente necesitan son elementos de flexibilidad para adaptar sus recursos a las exigencias de un mercado cambiante e inseguro.”

vos que de tales medidas se han obtenido. Y quienes realmente se han beneficiado de tales políticas han seguido siendo las grandes empresas, mientras que las pymes apenas han obtenido mayores ventajas. ¿Y porque? Pues porque las pymes lo que realmente necesitan son elementos de flexibilidad para adaptar sus recursos a las exigencias de un mercado cambiante e inseguro. O sea, que puedan satisfacer sus necesidades de contratar y de ajustar sus plantillas, en función de las demandas de sus clientes o de sus productos, con el menor coste posible.

¿Como se le puede exigir a una pyme que mantenga una estabilidad de empleo en sus plantillas de personal, cuando el mercado no les garantiza una mínima estabilidad, ni en sus clientes ni en sus facturaciones?

Lo importante para una pyme es que pueda contratar personas cuando las necesita, sin la amenaza de que cuando ya no las necesita se vea obligada a desembolsar indemnizaciones que desestabilicen su economía.

No harían falta tantas modalidades de contratos para fomentar el empleo. Bastaría, en este sentido, con un tipo de contrato que pudiera ajustarse a la porción de trabajo que la empresa precisa atender y que cuando ya se haya terminado no tenga que hacer frente a indemnizaciones que lastren su economía.

Lo primero que deberían entender quienes gobiernan, es que las necesidades de las pymes no son las mismas que las de las grandes empresas. Precisamente las más beneficiadas con la reforma

calidad, entendido como aquel que permanece en el tiempo mediante contratos de carácter indefinido, será cada vez más escaso. Lo importante será estar empleado, sea con un contrato para cubrir necesidades temporales u otras de mayor estabilidad. Pero de la misma manera que las empresas, sobre todo las pymes, no tienen garantizada su estabilidad económica en un mercado tan cambiante y exigente, los puestos de trabajo tendrán que correr la misma suerte. Lo que no resulta viable es exigir una desigualdad en los papeles de cada parte. La realidad nos ha demostrado que no se puede imponer empleo estable en un mercado inestable. Mientras el legislador siga sin entenderlo, seguirá errando en la solución.

Los ejemplos del mercado laboral alemán son bien elocuentes. Su sistema de contratación prima el empleo por encima de todo, aunque sea precario, y los índices de desempleo revelan la utilidad práctica de dicho sistema.

No es pues de extrañar que Europa siga demandando más reformas, porque si no se acometen con decisión y acertadamente, sobretodo en cuanto al empleo se refiere, la recuperación económica no ayudará en la solución del grave problema del desempleo en nuestro país, con la rapidez necesaria.

Andreu Palomo
Abogado

PALOMO
ASSOCIATS LABORALS



ACTUALIDAD CIVIL:

La resolución a la problemática sobre la extinción de los arrendamientos de vivienda suscritos al amparo RDL 2/1985 dada por la Sentencia 246/2013 de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2013



La resolución a la problemática sobre la extinción de los arrendamientos de vivienda suscritos al amparo RDL 2/1985 dada por la Sentencia 246/2013 de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2013.

Durante años ha existido la problemática sobre la extinción del contrato de alquiler de vivienda celebrado bajo el periodo del Real Decreto Ley 2/1985, de 30 de abril, también conocido como Decreto Boyer, la cual ha sido resuelta por la Sentencia 246/2013 de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2013.

Con la entrada en vigor de la actual Ley de Arrendamientos Urbanos de 1994 (LAU '94), que entró en vigor el 1 de enero de 1995 (la cual

ha sufrido bastantes reformas en el pasado año 2013, reformas que no son objeto de estudio en el presente artículo), se reguló precisamente, en su Disposición Transitoria Primera, lo que ocurriría con los contratos de vivienda y local de negocio firmados entre el 9 de mayo de 1985 y el 1 de enero de 1995 y vigentes en el momento de la entrada en vigor de la LAU '94, es decir, se establecía que éstos deberían estar sujetos al Decreto Boyer (que acabó con la obligatoriedad de la prórroga forzosa) y al Texto Refundido de la Ley de Arrendamientos Urbanos de 1964, con las modificaciones de la propia Disposición Transitoria.

Una de las modificaciones más importantes fue en la figura de la táctica reconducción, aplicándose a dicha figura una duración extraor-



dinaria de 3 años en lugar de la estándar establecida en el artículo 1581 del Código Civil (anual, mensual, semanal o diaria, en función del pago de la renta) en relación con el artículo 1566 del Código Civil, si el contrato o su tácita reconducción expiraba llegado el 1 de enero de 1995, siendo de aplicación a ese contrato de arrendamiento renovado la LAU´94.

Durante años han habido interpretaciones jurisprudenciales contradictorias en esta materia, motivo por el que existía una gran confusión sobre qué era lo que ocurría después de finalizada esta tácita reconducción de los 3 años. Estas contradictorias interpretaciones han estado motivadas por la referencia que se hace en dicha Disposición comentada a que dicho contrato renovado se regiría por la LAU´94 y por ende si le eran aplicables o no los artículos 9 y 10 de esta ley (lo que suponía la extensión del contrato por otros cinco años tras finalizar la tácita reconducción especial de 3 años y, luego en su caso, por 3 años más). Debemos significar que hubo sentencias que se pronunciaron en todos los sentidos.

Dicha controversia ha sido zanjada definitivamente por la Sentencia 246/2013 de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 16 de abril de 2013, la cual establece que tras los 3 años de duración de la tácita reconducción extraordinaria, el contrato pasará a situación de tácita

reconducción estándar si el inquilino sigue disfrutando de la vivienda 15 días después de la terminación del tercer año extraordinario con la aquiescencia del arrendador, esto es, no hay prórrogas a la tácita reconducción tras el tercer año, sino una nueva tácita reconducción estándar que tendrá una duración de un año, un mes, una semana o un día en función del régimen de pago de la renta establecido en el contrato (normalmente un mes).

“No hay prórrogas a la tácita reconducción tras el tercer año, sino una nueva tácita reconducción estándar que tendrá una duración de un año, un mes, una semana o un día en función del régimen de pago de la renta establecido en el contrato”

Para llegar a dicha conclusión, en dicha Sentencia se esgrime que el inquilino ya se encontró con el “regalo” inesperado de una tácita reconducción extraordinariamente larga de tres años, por lo que carece de sentido volver a premiarle aplicando las prórrogas de los artículos 9 y 10 de la LAU´94.

Mercedes González
Abogada

Emin
Abogados



NOTICIAS INTERNAS

Lexunion España participa en la Jornada "La Calidad Sí importa" en el Colegio de Abogados de Madrid.



El pasado 12 de marzo, la Gerente de Lexunion España, Carmen Herrero Hidalgo, participó como ponente en la Jornada sobre Calidad en despachos de abogados "La Calidad Sí Importa", que tuvo lugar en el salón de actos del **Ilustre Colegio de Abogados de Madrid** y fue presidido por la **decana del ICAM, Sonia Gumpert**.

En dicho acto, se dieron cita todos los expertos involucrados en el proceso de la **Certificación de Calidad**: desde la entidad certificadora (David Velasco Cotell, auditor jefe de AENOR), pasando tanto por la consultora especializada en la implantación de sistemas de Cali-

dad (Domingo Gaitero Gordillo, asociado de InnoSIB Consultores), como por los sistemas de gestión informatizada que facilitan los procesos de calidad (Marylin Delgado, socia de WikiLegals), y terminando con las propias experiencias en la implantación del Sistema de Calidad en los despachos de abogados (Paz Martín, abogada de un despacho certificado hace un año y medio) y en el mantenimiento en el Sistema de Calidad una vez obtenida la certificación (Carmen Herrero Hidalgo, abogada de H&H Asesores, despacho certificado en Calidad desde hace 11 años, y Gerente de Lexunion España, red de despachos que persigue la prestación de servicios

de Calidad conforme a la norma ISO 9001:2008).

La Jornada fue organizada por Lawyerpress y esta fue la repercusión que tuvo en la prensa: (ver documento con repercusión).

La Jornada fue organizada por Lawyerpress y esta fue la repercusión que tuvo en la prensa:

REPORTAJE EN LAWYERPRESS

http://www.lawyerpress.com/news/2014_03/1403_14_009.html



LEGALTODAY

<http://www.legaltoday.com/firmas/noticias/los-ponentes-de-la-jornada-de-calidad-organizada-por-lawyerpress-destacaron-la-importancia-de-ser-competitivo#>

NOTICIAS JURIDICAS NOTICIAS JURIDICAS

<http://noticias.juridicas.com/actual/3713-jornada-de-calidad-y-certificacion-organizada-por-lawyerpress-la-importancia-de-ser-competitivo.html>

EL DERECHO

http://www.elderecho.com/actualidad/profesionales/jornada_calidad_lawyerpress-jornada_calidad_y_certificacion-wikilegals-norma_ISO_9001-Jornada-Calidad-Lawyerpress-importancia-competitivo_0_656250018.html

Reunión del Consejo de Administración de LEXUNION INTERNACIONAL.

El pasado 21 de marzo, tuvo lugar la reunión del Consejo de LEXUNION, en Berlín, con asistencia desde España de nuestro Presidente, Ignacio HERRERO, y la gerente de LEXUNION INTERNACIONAL, Marie Larivière.

En esta reunión, además de los asuntos de trámite, se trató de manera especial, la organización del Congreso anual de LEXUNION, a celebrar entre los días **25 y 28 de septiembre de 2014**, en la bellísima localidad suiza de Montreux, al borde del Lago Lemán.

En el aspecto técnico-jurídico, el tema objeto de estudio y

debate para el Congreso, quedó establecido en con carácter genérico en **"La creación de entidades y su dotación económica, para la protección de menores e incapacitados en caso de fallecimiento de padres y tutores. Práctica comparativa en los diferentes países europeos"**.

Al finalizar la reunión quedó constituido el **Comité científico**, del que forma parte integrante el delegado de LEXUNION ESPAÑA, Ignacio HERRERO, para la definición de los asuntos concretos a tratar y la coordinación de los trabajos y ponencias a presentar en el **Congreso de Montreux**.



El despacho "HERRERO E HIDALGO ASESORES" participó en el I Foro de Negocios España Francia.

El pasado 27 de marzo, nuestro despacho socio en Madrid, participó como empresa patrocinadora en el I Foro de Negocios España Francia organizado por la Cámara de Comercio Hispano Francesa, "La Chambre", en el Hotel The Westin Palace Madrid.

El objetivo principal de dicho foro era ayudar a aquellas empresas que tuvieran el interés o la inquietud de implantarse en Francia y exportar sus productos al país galo.

A través de numerosos profesionales de diferentes sectores, se proporcionó la información más práctica posible para el desarrollo de cualquier negocio en el mercado francés, combinando la experiencia de unos con las necesidades de otros.

Fue una jornada perfecta para crear relaciones comerciales con los diferentes asistentes y conocer los mejores servicios en Francia para las empresas, en la que Herrero e Hidalgo Asesores estuvieron presentes con la mejor presentación posible de su stand.





Vencimiento de impuestos y obligaciones EN EL TRIMESTRE



Hasta el 21 de Abril de 2014

- > I.R.P.F. (Retenciones a cuenta y Pago fraccionado de profesionales y empresarios). Modelo 111
- > I.R.P.F. (Retenciones rentas de arrendamientos de inmuebles urbanos). Modelo 115
- > I.R.P.F. (Retenciones capital mobiliario). Modelo 123
- > I.V.A. (Pago mensual o trimestral) Modelo 303
- > OPERAC. INTRACOMUNITARIAS 1T/14 . Modelo 349
- > IGIC (modelo 420)
- > IGIC (modelo 410) mensual.
- > I.R.P.F. (Pagos fraccionados renta). modelo 130, 131

ENTREGA A CUENTA IMPUESTO SOCIEDADES:

MODELO 202 - 1P

INTRASTAT MENSUAL:

Comunicación mensual (Hasta el 10/04/14, 10/05/14 Y 10/06/14)

Hasta el 30 de Junio 2014:

Declaración de la Renta de las Personas Físicas.



Tras el accidente, **mi seguro** me ofrecía una **indemnización de 2.177€** por un esguince cervical.



ACCILEX,
me consiguió
una indemnización de
7.249* €
¡UN 233% MÁS
de lo que me ofrecía
mi seguro!

Antes de aceptar lo que tu compañía te ofrece,
llámanos.
¡No pierdes nada y puedes ganar mucho!



En caso de accidente,
disponer de un
EQUIPO DE ABOGADOS
está en tu mano
GRATIS**
**Un servicio gratuito en el que sólo cobramos si tu cobras

¿Por qué conformarte con lo que te ofrece tu compañía de seguros si realmente te corresponde más?

Accilex te ofrece un **SERVICIO GRATUITO**, poniendo a tu disposición un equipo de **ABOGADOS INDEPENDIENTES**, especializados en reclamación de indemnizaciones tras accidentes de tráfico, y avalados por la prestigiosa red internacional de abogados **LEXUNION**, que peleará porque recibas la **MÁXIMA INDEMNIZACIÓN** por tus lesiones.

Llama **GRATIS** al **800 760 115**



accilex.es

Con la garantía de
lexunion
INTERNATIONAL LAW FIRMS GROUP

accilex
Pelemos por tu indemnización

*La cuantía de la indemnización podrá variar en función de la gravedad de las lesiones