



Boletín nº 17.- 28/04/2008

- Noticias
- Artículos
- Novedades Legislativas
- Consultas Tributarias
- Jurisprudencia
- Comentarios
- Calendario

[Versión en pdf para imprimir](#)



RCR Proyectos de Software
e-mail rcc@rcc.es

NOTICIAS

El 30% del salario neto de los españoles ni siquiera cubre intereses de hipoteca [\(+\)](#)

Hacienda publica el borrador de la norma para aplicar los 400 euros en las nóminas [\(+\)](#)

¿En qué regiones de España las empresas son más morosas? [\(+\)](#)

La Seguridad Social incrementa su superávit un 34% pese a la desaceleración [\(+\)](#)

Los currículos exagerados se convierten en motivo de despido para el trabajador [\(+\)](#)

Más de la mitad de las bajas laborales se deben al estrés, según el Observatorio Europeo [\(+\)](#)

Las empresas tendrán hasta el 5 de mayo para pagar el Impuesto de Sociedades [\(+\)](#)

El ICO triplica la dotación para la línea de crecimiento empresarial [\(+\)](#)

La CE rebaja la previsión de crecimiento para España al 2,2% este año y al 1,8% en 2009 [\(+\)](#)

Hacienda prevé devolver 11.425 millones de euros a 14,2 millones de declarantes [\(+\)](#)

CEOE acepta la subida del Salario Mínimo a 800 euros, pero reclama que se retrase a 2010 [\(+\)](#)

COMENTARIOS

COMO AFECTA EL REAL DECRETO LEY 2/2008 AL IRPF, IVA Y A LOS PAGOS FRACCIONADOS DEL IS. [\(+\)](#)

EL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO: RÉGIMEN JURÍDICO (II).. [\(+\)](#)

JURISPRUDENCIA

La renuncia al sistema de estimación objetiva en la declaración del IRPF puede ser tácita. [\(+\)](#)

Conducta desleal por parte de ex empleados que constituyen una sociedad dedicada a la misma actividad que la antigua empresa utilizando sus listas de clientes e imitando sus modelos contractuales. [\(+\)](#)

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Posibilidad de considerar el pago de costas procesales de sentencia firme como una pérdida patrimonial. [\(+\)](#)

Sujeción a retención de prestaciones por incapacidad permanente absoluta derivadas de contratos de seguro. [\(+\)](#)

ARTÍCULOS

Tener un mal jefe aumenta el riesgo de sufrir un infarto. [\(+\)](#)

La inflación se cuela entre los profesionales. [\(+\)](#)

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Resolución de 7 de abril de 2008, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hacen públicos los resultados de las subastas correspondientes a las emisiones del mes de abril de Bonos y Obligaciones del Estado. [\(+\)](#)

Resolución de 17 de abril de 2008, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se disponen determinadas emisiones de Bonos y Obligaciones del Estado en el mes de mayo de 2008 y se convocan las correspondientes subastas. [\(+\)](#)

Real Decreto-LEY 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica. [\(+\)](#)

Noticias

El 30% del salario neto de los españoles ni siquiera cubre intereses de hipoteca

invertia.com EUROPA PRESS (23/04/2008)

Si un español sin ahorros importantes previos empleará el 30% de su salario neto en la compra de una vivienda, como recomienda el Banco de España, no alcanzaría ni a pagar los intereses de su

hipoteca, según Facilisimo.com.

[Continuar](#)

Hacienda publica el borrador de la norma para aplicar los 400 euros en las nóminas

expansion.com (21/04/2008)

El Ministerio de Economía y Hacienda ha publicado, para información pública, un proyecto de real decreto que modifica el Reglamento del IRPF para ajustar las retenciones de los trabajadores a la nueva deducción de 400 euros, aprobada el pasado viernes por el Gobierno.

[Continuar](#)

¿En qué regiones de España las empresas son más morosas?

invertia.com (24/04/2008)

Una de cada diez empresas españolas, incumplirá sus compromisos de pago a lo largo del próximo año, según un estudio elaborado por Iberinform, una empresa de información comercial y financiera del Grupo Crédito y Caución. La empresa llega a esta conclusión a partir de la aplicación de un nuevo rating de morosidad al conjunto empresarial. Las tasas de morosidad más elevadas se encuentran en Asturias, Canarias o Andalucía, mientras que el País Vasco, registra la cota más baja.

[Continuar](#)

La Seguridad Social incrementa su superávit un 34% pese a la desaceleración

cincodias.com (24/04/2008)

La Seguridad Social obtuvo un superávit de 10.876,6 millones de euros en los tres primeros meses de 2008, un 34,3% más que en el mismo periodo del año anterior, cuando el superávit ascendió a 8.097,3 millones de euros, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

[Continuar](#)

Los currículos exagerados se convierten en motivo de despido para el trabajador

expansion.com (25/04/2008)

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid reprocha la conducta de un empleado por el "engaño" a la empresa en cuanto a la titulación académica en la que se basó su contratación. El fallo considera que las irregularidades probadas son de "suficiente entidad" para justificar el despido.

[Continuar](#)

Más de la mitad de las bajas laborales se deben al estrés, según el Observatorio Europeo

porticolegal.com ELMUNDO (23/04/2008)

Aseguran que el estrés 'es hoy uno de los problemas más graves' de salud en el trabajo. En 2005 ya afectaba al 22% de los asalariados de la Unión Europea. Denuncian que en España 'no ha sido abordado desde el punto de vista preventivo'.

[Continuar](#)

Las empresas tendrán hasta el 5 de mayo para pagar el Impuesto de Sociedades

planificacion-juridica.com EXPANSION.COM (22/04/2008)

El Gobierno anunció aplazamiento en este pago, pero el BOE no lo había publicado todavía. La Agencia Tributaria ha enviado a las asociaciones profesionales y empresariales un fax confirmando el contenido de las medidas aprobadas por el Consejo de Ministros.

[Continuar](#)

El ICO triplica la dotación para la línea de crecimiento empresarial

planificacion-juridica.com CINCODIAS (24/04/2008)

El Instituto de Crédito Oficial aprobó ayer la ampliación a 300 millones de euros de la dotación de la Línea ICO-Crecimiento Empresarial. También amplió a 5.000 millones de euros de la línea de avales a la titulización de préstamos de vivienda de protección oficial, dirigida a bancos, cajas de ahorro, cooperativas de crédito y sucursales en España por entidades de crédito extranjeras.

[Continuar](#)

La CE rebaja la previsión de crecimiento para España al 2,2% este año y al 1,8% en 2009

cincodias.com (28/04/2008)

La Comisión Europea recortó hoy cinco décimas la previsión de crecimiento de España para 2008 hasta el 2,2% y hasta el 1,8% para 2009. Esta reducción se debe al ajuste en el sector de la construcción y el enfriamiento del consumo privado. Las cifras de Bruselas son ligeramente más pesimistas que las presentadas por el vicepresidente del Gobierno, Pedro Solbes, en su última revisión el pasado viernes, que apuntan a un crecimiento del PIB del 2,3% tanto en 2008 como en 2009.

[Continuar](#)

Hacienda prevé devolver 11.425 millones de euros a 14,2 millones de declarantes

cincodias.com (28/04/2008)

La Agencia Tributaria prevé devolver en esta campaña de renta 11.425 millones de euros a 14,2 millones de declarantes, mientras que los 4,2 millones restantes pagarán 11.650 millones de euros en sus declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

[Continuar](#)

CEOE acepta la subida del Salario Mínimo a 800 euros, pero reclama que se retrase a 2010

bosch-online.net EXPANSION (24/04/2008)

Durante su intervención en el Foro ABC, Díaz Ferrán explicó que la subida del SMI "no puede ser superior a la de convenio", porque, al final, elevando el suelo salarial, termina repercutiendo en las retribuciones de "todas las categorías" de trabajadores. Por esta razón, el presidente de CEOE anunció que, en el próximo proceso de diálogo social, va a pedir al Gobierno y a los sindicatos "que la subida del SMI se haga de forma racional y que se aplase su discusión hasta 2009, para elevar esta renta de forma pausada".

[Continuar](#)

Artículos

Tener un mal jefe aumenta el riesgo de sufrir un infarto.

Si es usted uno de esos sufridos profesionales que debe lidiar día a día con un jefe nefasto comience a cuidar su corazón. El psicólogo estadounidense Kenneth M. Nowack alertó ayer sobre los problemas sanitarios que sufren los empleados que tienen 'un mal jefe', lo que a menudo se traduce en mayores riesgos cardiovasculares, en contraposición con los efectos que producen los denominados 'buenos líderes', que aumentan 'la productividad y el rendimiento' de su plantilla.

Cincodias.com

En el marco de la conferencia El impacto del estrés en la cuenta de resultados de las empresas, celebrada esta mañana en el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, en colaboración con la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (Aedipe) y la consultora Tools4Training, Nowack insistió en la importancia de una correcta gestión del estrés 'para lograr que la empresa sea lo más competitiva posible'. Así, el experto ofreció una serie de pautas para que, aquellos que ocupan puestos de responsabilidad, lleguen a ser buenos líderes, entre las que destacó la importancia de 'involucrar a los trabajadores en sus tareas, mostrar interés por su carrera profesional, reconocer sus méritos y desarrollar programas de salud en los centros de trabajo'.

Además, los buenos líderes deben, según Nowack, 'ser honestos, compartir información con sus empleados y preguntarles siempre cómo se sienten, para ganar su confianza'. De este modo, los trabajadores 'pensarán que su jefe se preocupa por ellos'.

En este punto, el psicólogo recordó que un elevado nivel de estrés entre los empleados no sólo genera un mayor absentismo laboral sino también 'más presentismo', es decir, que el trabajador 'está físicamente en su puesto pero no mentalmente'.

El experto también ofreció una serie de consejos para los trabajadores como realizar ejercicio físico o ampliar sus redes sociales en su entorno laboral.

Felicidad

En su intervención, Nowack reveló a los asistentes la 'fórmula para ser felices', compuesta en un 50% por las condiciones genéticas, en un 10% por las circunstancias externas y en un 40% por las decisiones que tomamos a lo largo del día. Asimismo, se mostró contrario a disfrutar de una 'felicidad plena' ya que conlleva 'una ausencia de motivación'. 'El estado ideal es el de felicidad moderada porque nos lleva a desear mejoras en nuestro trabajo y en nuestra vida personal', apostilló.

La inflación se cuela entre los profesionales.

La falta de especialistas provoca subida de sueldos de hasta el 25%.

Wilder Pérez Roque (cincodias.es)

Hacer carrera en tecnologías de la información (IT en inglés) actualmente es rentable en España. No hay mucha competencia y las empresas están dispuestas a pagar lo que sea necesario por los profesionales del sector. Sin embargo, los expertos empiezan a notar una inflación de costes dentro de las compañías.

Carlos Cabezón Estévez, director de Adecco, empresa especializada en empleo temporal, asegura que hoy las compañías compiten más por profesionales que por clientes.

A su juicio, 'esto provoca una hiperinflación de costes en los salarios que no se corresponde con el ritmo de crecimiento en otras profesiones'. Según los cálculos de Adecco, la subida de los sueldos en las IT fue de un 25% el año pasado, mientras que el número de profesionales en este campo creció apenas en un 7,2%.

Cabezón advierte que la falta de especialistas informáticos ya está afectando a España a niveles macroeconómicos, pero que no se puede reflejar en números porque las IT atraviesan las empresas de forma transversal y no como un bloque.

Los analistas de Adecco no descartan que el crecimiento en gastos de personal, de un 12,4% en 2007, tenga relación con la inflación en los salarios de IT y lo difícil que se hace encontrarlos.

El país necesita 30.000 ingenieros en telecomunicaciones, 10.000 informáticos altamente cualificados y 15.000 técnicos de menor calificación. La escasez de este personal ha planteado la necesidad de importarlos de otros países o pagar cada vez mejores salarios a los candidatos, ya que las universidades tampoco aportan suficientes profesionales.

Clara Martín, consultora de People Matters, recuerda que en el curso de 2005-2006 se matricularon en las universidades 150.000 alumnos menos que en el 1999-2000.

La ralentización económica no afecta a los profesionales de IT por falta de plazas. Adecco calcula que el 58% de los estudiantes de IT empieza a trabajar antes de graduarse, e informa que el la Universidad Politécnica de Madrid recibió 961 solicitudes de empleadores frente a los 322 alumnos, en 2007.

Según Cabezón, el gasto lo asumen las empresas sin pasarlo a sus clientes. Aunque el promedio salarial en IT está un 0,2% por debajo del resto de profesionales, el crecimiento ubica a algunos, junto con los ingenieros, como los mejores pagados.

Un especialista de estos, con muchos años de experiencia y un cargo de alta jerarquía en una empresa, puede ganar entre 90.000 y 125.000 euros por año, casi tanto como un jurídico o un financiero, y más que un sanitario o un especialista en ventas y marketing.

Con una tasa de natalidad de 10,96 niños por cada mil habitantes, incluyendo el impacto de las madres extranjeras, y un saldo vegetativo de 2,53 nacimientos por defunción, la opción que les queda a las empresas es importar especialistas.

Las opciones en la inmigración cualificada

Con una oferta superior a la demanda, y un nivel de desarrollo que necesita mantenerse en números positivos, España no tiene más opciones que ingresar en la guerra europea por los profesionales cualificados.

El anuncio ya lo hizo la Fundación Empresa y Sociedad: hacen falta 157.000 inmigrantes por año hasta 2020 para satisfacer la demanda laboral, pero se necesitarán cada vez más profesionales cualificados. Un informe de la Unión Europea indica que el déficit de trabajadores cualificados en la región es de 800.000 personas.

El director de IT de Adecco, Ignacio Basco, asegura que los más demandados son los programadores de Java y .net, analistas funcionales, así como ingenieros de telecomunicaciones e industriales.

España ingresa en este escenario con ventajas y desventajas en relación con sus vecinos europeos.

Eloy Capellán, director de Inmigración de Adecco, afirma que España tiene ventajas cuando se trata de latinoamericanos. Esto se debe a las facilidades de idioma y cultura, pero también a razones económicas, ya que las empresas no tienen que desembolsar grandes sumas de dinero, a excepción de Chile, para convencer a estos profesionales.

Por el contrario, en la zona central de Europa una empresa española tendría dificultades para satisfacer económicamente a un informático, ya que los vecinos pagar mejor.

Una ventaja, según Capellán, es que a los latinoamericanos se les puede convencer con apoyo económico, como el acompañamiento en algunos trámites, pero por el contrario, los europeos no son tan apegados a la familia. La India sería una fuente importante de profesionales, pero la burocracia que exige para emigrar la hace poco atractiva para los empresarios.

Novedades Legislativas

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (BOE nº 99 de 24/04/2008)

Resolución de 7 de abril de 2008, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hacen públicos los resultados de las subastas correspondientes a las emisiones del mes de abril de Bonos y Obligaciones del Estado.

[PDF \(2 Págs. - 51 Kb\)](#)

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA (BOE nº 101 26/04/2008)

Resolución de 17 de abril de 2008, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se disponen determinadas emisiones de Bonos y Obligaciones del Estado en el mes de mayo de 2008 y se convocan las correspondientes subastas.

[PDF \(2 Págs. - 49 Kb\)](#)

JEFATURA DEL ESTADO (BOE nº 97 de 22/04/2008)

Real Decreto-LEY 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso a la actividad económica.

[PDF \(9 Págs. - 96 Kb\)](#)

Consultas tributarias

CONSULTA VINCULANTE

FECHA-SALIDA 28/03/2008 ([V0598-08](#))

DESCRIPCION-HECHOS

Por sentencia judicial firme de junio de 2005, el consultante fue condenado a la pérdida de la cantidad entregada en concepto de arras en un contrato de compraventa. Además, en dicha sentencia se le condenó al pago de las costas procesales de la parte contraria, costas que se han satisfecho en 2007, en virtud de auto judicial firme dictado en este último año en un procedimiento de tasación de costas.

CUESTION-PLANTEADA

Posibilidad de considerar el pago de esas costas procesales como pérdida patrimonial.

CONTESTACION-COMPLETA

En contestación anterior de este Centro Directivo sobre la posibilidad de considerar —a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas— la pérdida de las arras como una pérdida patrimonial, se comunicó al consultante (nº consulta V2424-06) que “la pérdida de la cantidad entregada en concepto de arras (no el coste de los letrados y peritos soportado durante el procedimiento judicial, dado que el pago de las propias costas judiciales responde a la aplicación por parte del contribuyente de su renta a su propio consumo, y, por tanto, no procede su cómputo como pérdida patrimonial de acuerdo al art. 31.5 b) del TRLIRPF) como consecuencia de la firmeza de la

sentencia, debe ser considerada desde el punto de vista del Impuesto como una pérdida patrimonial que no deriva de la transmisión de un elemento patrimonial, sino de la decisión judicial. Esta pérdida da lugar a la correspondiente alteración en la composición del patrimonio. Con anterioridad a la firmeza de la sentencia tal alteración no existe y, en consecuencia, no podemos hablar propiamente de un periodo de generación de la pérdida patrimonial.

En consecuencia, la cantidad entregada en concepto de arras o señal produce una pérdida patrimonial, que se integrará en la parte general de la base imponible correspondiente al ejercicio 2005, en los términos establecidos en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Impuesto”.

Se plantea ahora la posible consideración como pérdida patrimonial del importe correspondiente a las costas procesales que el consultante ha tenido que satisfacer a la parte vencedora en el juicio.

La determinación legal del concepto de ganancias y pérdidas patrimoniales se recoge en el artículo 33 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE del día 29), que en su apartado 1 establece que “son ganancias y pérdidas patrimoniales las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente que se pongan de manifiesto con ocasión de cualquier alteración en la composición de aquél, salvo que por esta Ley se califiquen como rendimientos”.

A continuación, los apartados siguientes de este mismo artículo 33 se dedican a matizar el alcance de esta configuración, apartados de los que procede referir aquí el número 5, donde se establece lo siguiente:

“No se computarán como pérdidas patrimoniales las siguientes:

- a) Las no justificadas.
- b) Las debidas al consumo.
- c) Las debidas a transmisiones lucrativas por actos ínter vivos o a liberalidades.
- d) Las debidas a pérdidas en el juego.
- e) (...)”.

Evidentemente, el pago a la otra parte de las costas procesales comporta una alteración en la composición de su patrimonio para el obligado al pago, produciéndose una variación en su valor, variación o pérdida que dado el carácter ajeno a la voluntad del consultante que tiene el pago de estas costas nos lleva a excluir su posible consideración como un supuesto de aplicación de renta al consumo del contribuyente, es decir, no se trata de una pérdida debida al consumo, por lo que, al no tratarse de este caso ni de ningún otro de los que el mencionado artículo 33.5 de la Ley del Impuesto excepciona de su cómputo como pérdida patrimonial, procede concluir que el pago de las mencionadas costas comporta para el consultante una pérdida patrimonial.

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.

CONSULTA VINCULANTE

FECHA-SALIDA 03/03/2008 ([V0479-08](#))

DESCRIPCION-HECHOS

La consultante tiene reconocida la incapacidad permanente absoluta por Sentencia número 873/07 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Figura como asegurada y beneficiaria en dos pólizas de seguro colectivo suscritas por la empresa en la que prestaba sus servicios. Tiene derecho a cobrar sendas prestaciones derivadas de la citada contingencia de dichos contratos de seguro.

CUESTION-PLANTEADA

Determinación de si las cantidades percibidas están sujetas a retención.

CONTESTACION-COMPLETA

Con fecha 31 de enero de 2008 se efectuó un requerimiento de información complementaria en el que se solicitaba al consultante que aportara copia de las pólizas de seguro a que se refiere en su escrito de consulta, copia de la Sentencia por la que se reconoce la incapacidad permanente absoluta, así como cualquier otra documentación que pudiera resultar relevante a los efectos de contestación de la presente consulta. Dicho requerimiento fue atendido con fecha de entrada en esta Dirección General de Tributos el 19 de febrero de 2008 (número de registro 004847-08). Se aportó copia de la Sentencia pero la consultante manifiesta que la empresa en la que trabajó no le ha querido facilitar las condiciones generales ni las particulares de las dos pólizas que suscribió en beneficio de sus trabajadores.

De la información facilitada por el consultante parece deducirse que las pólizas de seguro a que se refiere el escrito de consulta instrumentan compromisos por pensiones. De acuerdo con esta premisa se procede a la contestación de la presente consulta.

En primer lugar es preciso señalar que, la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, establece la obligación de las empresas de instrumentar los compromisos por pensiones asumidos por las empresas mediante contratos de seguro, a través de la formalización de un plan de pensiones o de ambos. Los compromisos por pensiones se definen como los derivados de obligaciones legales o contractuales de la empresa con el personal de la misma, recogidas en convenio colectivo o disposición equivalente, vinculadas a contingencias previstas en el artículo 8.6 del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones. Dichas contingencias son: jubilación, fallecimiento, incapacidad laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez, y por último, la dependencia severa o gran dependencia del partícipe tal y como se definen en la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Por tanto, el régimen fiscal aplicable a estos contratos de seguro colectivo, es el previsto para los contratos de seguros que instrumentan compromisos por pensiones conforme a la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

El artículo 17.2.a) 5ª de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, establece que en todo caso tienen la consideración de rendimientos del trabajo:

“5.ª Las prestaciones percibidas por los beneficiarios de los planes de previsión social empresarial. Las prestaciones por jubilación e invalidez percibidas por los beneficiarios de contratos de seguro colectivo, distintos de los planes de previsión social empresarial, que instrumenten los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, en los términos previstos en la disposición adicional primera del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, y en su normativa de desarrollo, en la medida en que su cuantía exceda de las contribuciones imputadas fiscalmente y de las aportaciones directamente realizadas por el trabajador.”

Por tanto, las prestaciones percibidas por los beneficiarios de contratos de seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones derivadas de la contingencia de invalidez tributan en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La entidad aseguradora deberá practicar, en su caso, retención a cuenta sobre la cuantía satisfecha que, de acuerdo con lo señalado anteriormente, tenga la consideración de rendimientos del trabajo. Dicha retención se practicará o no, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 101.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, y en los artículos 80 y siguientes del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

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.

Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal Supremo.

Fecha: 24/01/2008

Tipo de resolución: Sentencia

La renuncia al sistema de estimación objetiva en la declaración del IRPF puede ser tácita.

El Tribunal Supremo ha declarado que el método de estimación directa es el general y, por tanto, el de estimación objetiva es voluntario y renunciable y que ya es reiterada la doctrina que entiende que los requisitos formales y procedimentales no deben ser un obstáculo si el resultado obtenido es correcto. Por consiguiente, concluye que se debe entender hecha la renuncia aunque, como en este caso, sea tácita, puesto que es la voluntad manifestada por el contribuyente al tributar la que debe primar.

Sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Civil.

Fecha: 08/10/2007

Tipo de resolución: Sentencia.

Conducta desleal por parte de ex empleados que constituyen una sociedad dedicada a la misma actividad que la antigua empresa utilizando sus listas de clientes e imitando sus modelos contractuales.

El Tribunal Supremo analiza la captación de clientela por parte de ex empleados de una compañía, que han constituido previamente una sociedad dedicada a la misma actividad que la antigua empresa y utilizan sus listas de clientes e imitan sus modelos contractuales.

La Sentencia considera que los demandados han llevado a cabo actos de imitación, que implican un comportamiento objetivamente contrario a la buena fe.

Comentarios

COMO AFECTA EL REAL DECRETO LEY 2/2008 AL IRPF, IVA Y A LOS PAGOS FRACCIONADOS DEL IS.

Más allá de especulaciones sobre el enfriamiento económico y la necesidad y lo acertado o no de las medidas tomadas por el Gobierno para hacerle frente, el hecho relevante al que vamos a referirnos en este comentario, es la aprobación de un Decreto Ley que va a dar como resultado, entre otros, la introducción de algunas novedades y modificaciones en el entorno fiscal para los sujetos pasivos del IRPF, IVA e IS, es decir, para las familias y las empresas, de ahí la gran importancia que este hecho adquiere al afectar, ya sea directa o indirectamente, a prácticamente la totalidad de los ciudadanos de a pie.

El citado Decreto Ley incluye un paquete de medidas económicas que han sido consideradas necesarias para paliar los efectos negativos debidos, por un lado, a factores externos, como las turbulencias en los mercados financieros internacionales, la subida del precio del crudo y la desaceleración en el motor de USA; y por otro, a factores internos como el repunte de la inflación y la crisis en el sector de la construcción de viviendas.

Pero el propósito de este artículo no es centrarnos en el análisis económico y sí en las implicaciones fiscales que atañen a familias y empresas, o lo que es lo mismo, a casi todo el mundo. Así que vayamos por partes.

En primer lugar, para facilitar la adaptación al nuevo plan contable, se alarga el plazo para realizar el pago fraccionado de Abril de 2008 hasta el 5 de Mayo del mismo año para todos los sujetos pasivos del IS, del Impuesto sobre la Renta de No Residentes con establecimiento permanente en territorio Español, y del IRPF que calculan los rendimientos de sus actividades económicas mediante el método de estimación directa.

A continuación haremos referencia a algo que mucha gente se pregunta : ¿Qué ocurre con los 400 euros? ¿Cómo me afecta esto a la hora de presentar mi declaración de IRPF? La respuesta es

sencilla, esos 400 euros consisten en una deducción anual en la cuota líquida total por ese mismo importe y con carácter inmediato, siendo reseñable el hecho de que el coste de la aplicación de esta medida es asumido íntegramente por el Estado, o lo que es lo mismo, a las Comunidades Autónomas no les cuesta un euro. Cabe señalar que esta medida sólo afectará a las rentas generadas durante el ejercicio fiscal 2008, y en ningún caso lo hará con carácter retroactivo a las generadas durante el 2007. Los beneficiarios serán tanto los asalariados como los pensionistas y los autónomos. Con relación a los asalariados y pensionistas, la medida comenzará a aplicarse en las nóminas del mes de Junio, con una rebaja de las retenciones de 200 euros, y a partir de Julio, reduciéndose las retenciones cada mes en las nóminas de asalariados y pensionistas en otros 200 euros, y en su caso, en la cantidad no reducida en Junio. En cuanto a los autónomos que realicen pagos fraccionados, se aplicarán la deducción cuando ingresen dichos pagos; en caso de que no los hagan, se aplicarán la deducción cuando realicen la declaración de IRPF.

En lo que se refiere a las retenciones e ingresos a cuenta, debido al escaso plazo de adaptación de las cuentas de las empresas a la nueva normativa contable, dependerán de las retribuciones variables previsibles, que serán, bien las del ejercicio pasado, bien las del actual si se prevé la posibilidad de que éstas sean inferiores.

Dos serán los principales efectos sobre el IVA debidos a la aplicación de la nueva ley, uno específico y otro general. En cuanto al efecto específico, en el sector de la construcción se modifica el concepto de las rehabilitaciones, de tal manera que se considerarán como tales aquellas obras cuyo coste supere el 25 % del precio de adquisición del inmueble, sin incluir el valor del suelo (antes sí estaba incluido), lo que provocará que un mayor número de obras puedan recuperar el IVA soportado, constituyendo este hecho un impulso revitalizante para dicho sector. Este mismo concepto también será aplicable en el ámbito del IRPF a la rehabilitación de viviendas en lo que a la deducción por inversión en vivienda habitual se refiere.

El segundo efecto, de carácter general, producirá una mejora en la liquidez de las empresas, ya que a partir del año 2009, podrán optar por recibir la devolución de IVA mensualmente, en lugar de anualmente como sucedía con anterioridad. Esto significa que las empresas recibirían anticipadamente unos 6000 millones de euros, lo que constituirá sin duda una beneficiosa inyección económica.

En el ámbito del IS, en el año 2007 se llevó a cabo una reforma de la Ley Mercantil con el objeto de armonizar contablemente la problemática española, adaptándola a las directrices marcadas por la Unión Europea, dando lugar a la actual reforma contable. Según ésta, en el asiento de apertura del ejercicio 2008, los ajustes por las diferencias surgidas como consecuencia de la aplicación del nuevo plan contable, tendrán como contrapartida, con carácter general, las cuentas de reservas. Este hecho modifica sustancialmente la configuración de la base imponible del ejercicio 2008, y teniendo en cuenta además el escaso plazo transcurrido desde que entró en vigor la nueva norma contable, 1 de Enero de 2008, hasta el momento en el que se produce la obligación de hacer frente al primero de los pagos fraccionados, 1 de Abril del mismo año (aunque este plazo ha sido ampliado hasta el 5 de Mayo, como hemos visto antes), resulta adecuado posponer los efectos fiscales de dichos ajustes, de forma que éstos no afecten en nada a la determinación de los pagos fraccionados. Por ello, el Real Decreto Ley 2 / 2008 establece dos alternativas para el obligado tributario a la hora de establecer la cuantía de los pagos fraccionados correspondientes al ejercicio 2008:

- 1) Utilizar como base de cálculo del pago fraccionado la cuota del período impositivo anterior declarado.
- 2) Utilizar la parte de base imponible obtenida en los 3, 9 y 11 primeros meses del año 2008, sin incluir en este caso los efectos fiscales provocados por los ajustes realizados como consecuencia de la aplicación del nuevo plan contable.

En síntesis: en primer lugar, prórroga del plazo para presentar los primeros pagos fraccionados hasta el 5 de Mayo; en segundo lugar, aumento de la renta disponible de las familias en 400 euros a través de rebajas en las retenciones de nóminas de asalariados y pensionistas a partir de Junio y Julio, y para los autónomos cuando realicen pagos fraccionados o en su defecto, cuando hagan la declaración de IRPF; en tercer lugar, fiscalidad más favorable para el sector de la construcción y posibilidad de devolución de IVA con carácter mensual para las empresas y finalmente mayor flexibilidad en la determinación de la base imponible del Impuesto de Sociedades para el ejercicio 2008. Estas serán las principales novedades en el escenario fiscal de este año en lo que al IRPF, IVA e IS se refiere.

EL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO: RÉGIMEN JURÍDICO (II).

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

Las causas de extinción del contrato de trabajo para obra o servicio determinado son las que vienen recogidas en el Art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, y en términos generales, pueden ser clasificadas de la siguiente forma:

1.- Extinción del contrato por voluntad del empresario y del trabajador: la extinción se producirá por las siguientes causas:

- a).- Por mutuo acuerdo (Art. 49.1º a) del E.T.).
- b).- Por las causas válidamente consignadas en el contrato (Art. 49.1º b) del E.T.)
- c).- Por realización de la obra o servicio objeto del contrato (Art. 49.1º c), del E.T.)

2.- Por voluntad del trabajador: la decisión del trabajador de extinguir el contrato, puede ser adoptada:

a).- Sin causa justificada: aquí distinguiremos:

- 1.- Extinción del contrato por abandono del trabajador (carece de regulación normativa).
- 2.- Por dimisión del trabajador (Art. 49.1º d) del E.T.).

b).- Con causa justificada: igualmente aquí distinguiremos:

- 1.- Extinción por incumplimiento empresarial (Art. 49.1º j) y Art. 50 del E.T.).
- 2.- Extinción por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Art. 49.1º, Art. 41.3º y Art. 50.1º a) y 2º del E.T.)

3.- Extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario: la extinción del contrato puede deberse a cualquiera de las siguientes causas:

- a).- Por incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador (DESPIDO DISCIPLINARIO).
- b).- Despido por CAUSAS OBJETIVAS .
- c).- DESPIDOS COLECTIVOS por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- d).- Despidos por FUERZA MAYOR.

4.- Extinción del contrato de trabajo por causas que afectan a la persona del trabajador: encontramos las siguientes causas:

- a).- Por muerte del trabajador (Art. 49.1º e) del E.T.).
- b).- Por incapacidad del trabajador (Art. 48.2º y Art. 49.1º. e) del E.T.).
- c).- Por jubilación del trabajador (Art. 49.1º j) y disposición adicional décima del E.T.).

5.- Extinción del contrato de trabajo por causas que afectan a la persona del empresario: se distinguen las siguientes causas:

- a).- Muerte del empresario (Art.44 y Art. 49.1º g) del E.T.).
- b).- Incapacidad del empresario (Art. 44 y Art. 49.1º g) del E.T.).
- c).- Por jubilación del empresario (Art. 44 y Art. 49.1º g) del E.T.).
- d).- Por extinción de la personalidad jurídica del empresario (Art. 44 y Art. 49.1º g) y Art. 51 del E.T.).

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO:

Dispone el Art. 49.1º c) del E.T.:

"El contrato de trabajo se extinguirá:

- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio del contrato".

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional que resultaría de abonar OCHO DÍAS de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderá prorrogado automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Se establece por tanto, como se desprende de dicho artículo, la necesidad de que se formule denuncia por alguna de las partes para que se produzca la extinción del contrato. Es decir, que no se produce su extinción de forma automática por la realización de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

En ese sentido, si realizada la obra o servicio, no se produjera la denuncia por alguna de las partes (y no existiendo prórroga expresa) y el trabajador continuara prestando sus servicios, se considerará que el contrato ha sido prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato (para obra o servicio determinado) tuviera una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

Si el empresario incumpliere este plazo de preaviso, dará lugar a una indemnización a favor del trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se hubiera incumplido.

Finalizado el contrato de trabajo, tendrá el trabajador derecho a recibir una indemnización cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 8 días de salario por año de servicio, o lo establecido en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD CONJUNTA DE EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR:

1- Por mutuo acuerdo:

El contrato de trabajo podrá extinguirse por mutuo acuerdo de las partes (el Tribunal Supremo, en numerosas sentencias ha venido asimilando el mutuo acuerdo a la dimisión voluntaria del trabajador aceptada con posterioridad por el empresario).

En cuanto al procedimiento, rige el principio de libertad de forma, pues la Ley no establece forma alguna.

Sin embargo, en la práctica, la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo suele efectuarse por escrito, mediante la firma del denominado "recibo de finiquito". En virtud de este documento se declara extinguido el contrato y liquidadas todas las obligaciones que del mismo hubieran nacido.

Los efectos son la extinción del contrato desde el momento en que las partes se manifiesten en ese sentido.

No dará derecho a indemnización alguna en favor de ninguna de las partes (trabajador ni empresario), salvo que existiera pacto colectivo o individual en tal sentido.

2- Por las causas válidamente consignadas en el contrato:

El contrato quedará extinguido cuando se produzcan las causas que de forma válida hayan sido consignadas en el contrato. Estas condiciones no podrán, en consecuencia depender de forma exclusiva de la voluntad del empresario, ni ser imposibles, ni ser constitutivas de abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Por lo que se refiere a la forma de hacerlo, si bien el Estatuto de los Trabajadores no dice nada, será necesaria la denuncia de alguna de las partes para que se produzca la extinción del contrato de trabajo. Es decir, que no por concurrir la causa de que se trate, el contrato quedará extinguido de forma automática.

La extinción del contrato se llevará a cabo mediante la firma del recibo de finiquito.

Los efectos son la extinción del contrato en la fecha que se fije en la denuncia, sin que en ningún caso pueda ser anterior, dicha fecha, al cumplimiento de la condición resolutoria prevista en el contrato.

No dará derecho a indemnización alguna en favor de ninguna de las partes, salvo pacto colectivo o individual en tal sentido.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR SIN CAUSA JUSTIFICADA:

1- Extinción del contrato por abandono del trabajador:

Nos encontramos ante una causa que carece de regulación legal, pues ha sido creada directamente por la jurisprudencia, según la cual, el contrato de trabajo quedará extinguido cuando se produzca la resolución unilateral del contrato por el trabajador sin alegación de causa que la justifique y sin mediar preaviso alguno al empresario.

Se establece la libertad de forma, en virtud de la cual, el trabajador manifestará al empresario (de forma verbal o escrita) su decisión. También quedará extinguido el contrato por vía tácita, esto es, dejando el trabajador de acudir al trabajo.

La extinción del contrato quedará constatada mediante la firma del recibo del finiquito. Los efectos son la extinción del contrato desde el momento en que el trabajador deja de asistir al trabajo o desde el momento en que manifiesta de forma expresa su intención de abandono.

No dará derecho a indemnización alguna a favor del trabajador. Sin embargo, el empresario sí tendrá derecho a indemnización en los siguientes casos: por un lado, tendrá derecho a percibir indemnización por los daños y perjuicios, en el caso de que se hubiera pactado la permanencia durante un tiempo, y por otro lado tendrá derecho a una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la falta de preaviso. En diversas sentencias del Tribunal Supremo se reconoce el derecho a esta indemnización por falta de preaviso aún no habiendo sido pactada en convenio colectivo.

2- Extinción del contrato por dimisión del trabajador:

Aquí, si bien al igual que en el supuesto de abandono del trabajador, la extinción del contrato se produce de forma unilateral por el trabajador, existe, sin embargo, una diferencia principal y es que, en la dimisión del trabajador, sí que se va a producir el preaviso.

El trabajador deberá comunicar al empresario su voluntad de extinguir el contrato, mediando el preaviso que establezcan los convenios colectivos, el contrato individual o la costumbre del lugar (no se establece por la Ley, forma ni período mínimo del preaviso). En el supuesto de que ni por Convenio colectivo, ni la costumbre, ni en el propio contrato individual se determine cuál será el plazo de preaviso que deberá mediar, el Tribunal Supremo ha aplicado en numerosas sentencias, el plazo de quince días.

Durante el tiempo del preaviso la relación laboral se mantiene viva, lo que implicará que ambas partes deberán cumplir las obligaciones que les correspondan.

El contrato quedará extinguido mediante la firma del finiquito. Los efectos son la extinción del

contrato, que se producirá desde la fecha que se haya indicado en el preaviso.

No habrá derecho a indemnización a favor de ninguna de las partes, salvo que hubiese existido pacto de permanencia.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR CON CAUSA JUSTIFICADA:

1- Extinción del contrato por incumplimiento empresarial:

El incumplimiento empresarial puede consistir en:

- Falta de pago o retraso continuado en el abono del salario.
- Negativa de empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo cuando una sentencia judicial haya declarado los traslados o desplazamientos o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo injustificadas.
- Cualquier otro incumplimiento empresarial.

Para la extinción del contrato de trabajo en virtud de estas causas, se requiere sentencia judicial, previa interposición de demanda por el trabajador. Los efectos son la extinción del contrato, que se producirá desde el momento que exista sentencia estimatoria de la pretensión del trabajador.

Corresponderá indemnización a favor del trabajador, que será la correspondiente al despido improcedente, esto es, 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

2- Extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

Estas modificaciones pueden consistir:

- 1.- En la decisión empresarial de trasladar al trabajador.
- 2.- En la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en materia de jornada de trabajo, horario y régimen de trabajo a turnos cuando el trabajador resultare perjudicado,
- 3.- En la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su integridad, lo cual, viene a ser incumplimiento empresarial.

En cuanto a los supuestos 1 y 2, la Ley plantea dudas en cuanto al carácter judicial o extrajudicial de la resolución unilateral del trabajador, si bien la jurisprudencia viene entendiendo y asumiendo su naturaleza extrajudicial, considerándose que bastará con la simple manifestación de la voluntad de extinguir el contrato por el trabajador.

En lo que se refiere al supuesto 3, sí será necesaria resolución judicial, previa interposición de demanda por el trabajador.

En los supuestos 1 y 2, la extinción del contrato se producirá dependiendo de que la resolución sea judicial o extrajudicial, y en el supuesto 3, la extinción se producirá desde que exista sentencia estimatoria de la pretensión del trabajador.

Asimismo, tendrá el trabajador derecho a indemnización, que consistirá:

En los supuestos 1 y 2, a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo, de 12 mensualidades en los supuestos 1 (por decisión empresarial de traslado), y con un máximo de 9 mensualidades en los supuestos 2 (por decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en materia de jornada, horario, ..).

En los supuestos motivados por la causa 3 (decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo en perjuicio de la formación profesional e integridad del trabajador), tendrá el trabajador derecho a una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades (es la misma indemnización que la del despido disciplinario improcedente).

Dpto. Jurídico y Laboral de RCR PROYECTOS DE SOFTWARE.

La información utilizada en la redacción de este artículo es una cortesía del Programa ["ASESOR LABORAL"](#).

Calendario

[Ver mes de ABRIL](#) (pdf 1 página)

Este boletín se le envía debido a que se dio de alta voluntariamente en el servicio.
Si **NO desea** continuar recibiendo **este boletín**, responda poniendo en el asunto **BAJA**.



Copyright © RCR Proyectos de Software
Reservados todos los derechos.