



Boletín N°32 23/08/2016

NOTICIAS

El Gobierno amplía el Plan Prepara otros seis meses, hasta febrero de 2017.

El plan de recualificación profesional para las personas en paro que hayan agotado su protección por desempleo conocido como Plan Prepara suma una nueva prórroga de seis meses -once en total-, hasta el próximo mes de febrero de 2017.

Mitos y verdades sobre que los autónomos pagan mucha cuota a la Seguridad Social

Hay jurisprudencia suficiente que señala que, en la actualidad, una persona que ingresa menos del salario mínimo no debe pagar cotización a la Seguridad Social porque eso no es un empleo habitual

Más de la mitad de las horas extraordinarias no se pagan.

elmundo.es 22/08/2016

Cuatro de cada diez nuevos contratos duran un mes o menos.

expansion.com EFE 20/08/2016

Siete de cada diez contribuyentes creen que Hacienda no hará una revisión de su declaración de la Renta.

expansion.com 14/08/2016

Tax Free - DIVA ya operativo en algunas Aduanas.

aeat.es 09/08/2016

Los autónomos administradores pagan 2.600 euros más de impuestos al año

eleconomista.es 11/08/2016

La brecha entre beneficios y pagos por el impuesto de sociedades, en máximos

elpais.com 11/08/2016

COMENTARIOS

Devolución de IVA a viajeros no residentes en UE (Proyecto DIVA)

Ya por el mes de marzo de este mismo ejercicio económico, concretamente en el Boletín nº 12 de 2016, escribíamos un comentario titulado ¿Cómo debo proceder para devolver el IVA a un residente en Canarias que compra un ...

El régimen legal del contrato eventual por circunstancias de la producción

En este comentario vamos a analizar el marco legal del contrato eventual por circunstancias de la producción, aprovechando que este tipo de contrato es el más utilizado y formalizado por las empresas durante la campaña estival.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Se produce el devengo del IVA en los pagos anticipados efectuados en adquisiciones intracomunitarias?

En las adquisiciones intracomunitarias, el devengo se produce en el momento en que se consideran efectuadas...

Más de 926.000 autónomos solo una minoría se han beneficiado de la «tarifa plana» de 50 euros deduce por aportaciones a un plan de pensiones

abc.es 10/08/2016

cincodias.com 09/08/2016

Un casero, detenido por cambiar la cerradura a su inquilina tras cinco meses de impago

diariosur.es 09/08/2016

¿Cómo deducir gastos anteriores al inicio de actividad?

El cauce legal es solicitar a Hacienda el alta previa al inicio de la actividad

¿Qué pasos hay que seguir para acceder a un testamento?

Para ello deberá solicitar el Certificado de Defunción del fallecido y el Certificado emitido por el Registro de Actos de Última Voluntad en que figurará el nombre del notario ante el que se otorgó el último testamento y la fecha en la que se efectuó.

➤ JURISPRUDENCIA

Despido objetivo. Improcedencia por existir un acuerdo colectivo previo en el que la empresa se comprometía a no despedir colectiva o individualmente

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 1 de Junio de 2016

El Tribunal Supremo iguala a sobrinos de sangre y políticos aplicando la reducción en la base imponible en función del grado de parentesco

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 14 de Julio de 2016.

⚖ NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA - Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (BOE nº 194 de 12/08/2016)

Resolución de 27 de julio de 2016, de la Dirección de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, por la que se publica el resumen del Informe General de Actividad del año 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL - Ayudas (BOE nº 198 de 17/08/2016)

Resolución de 29 de julio de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazos de presentación ...

👛 CONSULTAS TRIBUTARIAS

Existencia de uno o dos pagadores como consecuencia de subrogación empresarial y consecuentemente obligación de declarar en IRPF.

La consultante es trabajadora por cuenta ajena en un determinado centro de trabajo. En el transcurso del año 2015 se produce una subrogación empresarial al producirse el cambio de entidad titular o responsable de dicho centro.

¿Son deducibles de los rendimientos del trabajo de IRPF la cotizaciones realizadas por Convenio Especial con la Seguridad Social?

El consultante se ha suscrito al Convenio Especial con la Seguridad Social, abonando las correspondientes cotizaciones. Dedución de dichas cotizaciones para la determinación del rendimiento neto del trabajo.

🖋 ARTÍCULOS

Nuevas consultas publicadas por el ICAC: BOICAC Nº 106

El Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) ha publicado en su Boletín Oficial las consultas recibidas durante el último trimestre que considera de interés general. En esta ocasión nos encontramos con seis consultas de contabilidad.

Si soy autónomo y me voy de vacaciones, ¿me compensa darme de baja?

Dejar de pagar la cuota puede ser una mala jugada, sobre todo si se tiene derecho a bonificaciones

Cómo actuar cuando no nos pagan una factura

Esta incómoda situación nos puede pasar a todos alguna vez en nuestra faceta como autónomos. Presentas tu trabajo, lo aprueban, todo conforme y al enviar tu factura pasan los días y no recibes el pago. ¿Cómo puedes reclamar?



AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

Las claves de la nueva ley de amortización hipotecaria

España abaratará por ley el coste de amortizar anticipadamente una hipoteca o cualquier préstamo inmobiliario, incluso los ya firmados, y permitirá que, de forma general, a partir del sexto año la entidad financiera no cobre comisión alguna.

Cómo y cuándo conviene renunciar a una herencia

Entre 2007 y 2015, los desistimientos se incrementaron en más de un 200%, con Andalucía a la cabeza



FORMULARIOS

Notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción

Modelo de notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción

Notificación de la empresa al trabajador de la extinción de su contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

En aplicación del art. 52. c) del estatuto de los trabajadores



CONSULTAS TRIBUTARIAS

Existencia de uno o dos pagadores como consecuencia de subrogación empresarial y consecuentemente obligación de declarar en IRPF.

CONSULTA VINCULANTE FECHA-SALIDA 28/06/2016 (V3004-16)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

La consultante es trabajadora por cuenta ajena en un determinado centro de trabajo. En el transcurso del año 2015 se produce una subrogación empresarial al producirse el cambio de entidad titular o responsable de dicho centro.

CUESTIÓN PLANTEADA:

A efectos de determinar la obligación de declarar por el período 2015, se pregunta sobre la existencia de uno o dos pagadores como consecuencia de la subrogación empresarial.

CONTESTACION-COMPLETA:

La obligación de declarar se recoge en el artículo 96 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 el ámbito que aquí interesa —referido únicamente a los rendimientos del trabajo (no consistentes en prestaciones pasivas) y a la existencia de más de un pagador— exime de la obligación de declarar a los contribuyentes cuyos rendimientos no excedan de 22.000 euros anuales, salvo que procedan de más de un pagador, en cuyo caso el límite anterior será de 12.000 euros siempre que las cantidades percibidas del segundo y restantes pagadores, por orden de cuantía, superen en su conjunto la cantidad de 1.500 euros anuales, si no se supera esta cantidad el límite se mantiene en los 22.000 euros.

Ésta configuración en dos niveles de la obligación de declarar respecto a los rendimientos del trabajo —hasta 22.000 euros y hasta 12.000 euros— encuentra su explicación en el sistema de retenciones aplicable sobre estos rendimientos, sistema que busca una igualdad entre las retenciones practicadas y la cuota impositiva.

Evidentemente, esa igualdad sólo puede lograrse en el primero de los niveles referidos, pues la intervención de un único pagador de rendimientos permite alcanzar esa igualdad, operando así la retención como impuesto definitivo, sin necesidad de tener que presentar la declaración del impuesto, pues el ingreso ya se ha efectuado a través de las retenciones.

Por el contrario, en el segundo nivel, el hecho de intervenir dos pagadores independientes, que por tanto el uno no tiene en cuenta las retribuciones satisfechas por el otro (por lo que no se ha producido la igualdad, antes referida, entre las retenciones practicadas y la cuota impositiva), ha forzado al legislador a bajar el límite de la obligación de declarar a 12.000 euros.

Por tanto, en el presente caso el asunto planteado se concreta en determinar la existencia de uno o más pagadores en relación con los rendimientos percibidos por la consultante por su empleo en un centro de trabajo en el que en el año 2015 se ha producido una subrogación empresarial. Para ello se hace preciso acudir a la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas reguladora de las retenciones.

Tanto la Ley del Impuesto (artículo 99.2) como el Reglamento del Impuesto (artículo 76.1) al establecer quiénes están obligados a retener o ingresar a cuenta incluyen en primer lugar a "las personas jurídicas y demás entidades". Por tanto, en el presente caso nos encontramos, en principio, con dos pagadores distintos: las dos entidades titulares durante 2015 del centro de trabajo donde viene prestando sus servicios la consultante.

Ahora bien, este Centro viene manteniendo como criterio interpretativo que en cuanto en los supuestos de subrogación empresarial (de un centro de trabajo en este caso) la empresa cesionaria esté obligada a subrogarse (en todos los derechos y obligaciones) en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho centro, por lo que respecta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el cesionario (el nuevo empresario) mantiene su condición de mismo empleador, a efectos de la determinación del tipo de retención aplicable sobre los rendimientos del trabajo a percibir por los trabajadores "procedentes" de la empresa cedente. Por tanto, no se produciría para estos últimos la existencia de más de un pagador, a efectos del límite determinante de la obligación de declarar respecto a los rendimientos del trabajo, por lo que el límite excluyente de la obligación de presentar declaración en relación con la obtención de rendimientos del trabajo (y siempre que ninguno de estos rendimientos estuviera sujeto a tipo fijo de retención)

será el recogido en el párrafo a) del artículo 96.2 de la Ley del Impuesto, es decir: 22.000 euros anuales.

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



CONSULTAS TRIBUTARIAS

¿Son deducibles de los rendimientos del trabajo de IRPF la cotizaciones realizadas por Convenio Especial con la Seguridad Social?

CONSULTA VINCULANTE FECHA-SALIDA 06/06/2016 ([V2462-16](#))

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

El consultante se ha suscrito al Convenio Especial con la Seguridad Social, abonando las correspondientes cotizaciones.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Deducción de dichas cotizaciones para la determinación del rendimiento neto del trabajo.

CONTESTACION-COMPLETA:

La regulación del Convenio Especial con la Seguridad Social se encuentra recogida en la actualidad en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre de 2003 (BOE de 18 de octubre). El artículo 5.1 de la citada Orden establece:

"Las personas que suscriban el convenio especial con la Seguridad Social en cualquiera de sus modalidades se considerarán en situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen o, en su caso, en los Regímenes de la Seguridad Social en que se haya suscrito, respecto de las contingencias y en las condiciones que se establecen en esta Orden desde la fecha de efectos del mismo."

Por su parte, el artículo 6.1 de dicha Orden dispone:

"En la situación de convenio especial, la cotización a la Seguridad Social será obligatoria desde la fecha de efectos del convenio y mientras se mantenga la vigencia del mismo."

De lo anterior se desprende que la cotización a la Seguridad Social por Convenio Especial, mientras se mantenga la suscripción al mismo, será obligatoria.

El apartado 2 a) del artículo 19 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 de 29 de noviembre), establece que:

"Tendrán la consideración de gastos deducibles exclusivamente los siguientes:

a) Las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios."

En consecuencia, las cotizaciones al Convenio Especial con la Seguridad Social tendrán el tratamiento de gastos fiscalmente deducible de los rendimientos del trabajo (casilla 010 del Modelo D-100).

COMENTARIOS

Devolución de IVA a viajeros no residentes en UE (Proyecto DIVA)

Ya por el mes de marzo de este mismo ejercicio económico, concretamente en el [Boletín nº 12 de 2016](#), escribíamos un comentario titulado [¿Cómo debo proceder para devolver el IVA a un residente en Canarias que compra un producto en mi tienda bajo el régimen de viajeros no residentes?](#), en el que mostrábamos la forma adecuada de solicitar la devolución del IVA en régimen de Viajeros, o más bien, **el proceder que debían aplicar los establecimientos situados en territorio de aplicación del IVA que vendían productos a no residentes en la UE** para devolver el impuesto repercutido en sus ventas.

El comentario, como la mayoría de los que trasladamos a nuestros lectores, era fruto de las preguntas realizadas por nuestros asociados por el “crecimiento exponencial” de este tipo de operaciones.

Pues bien, la Administración tributaria, también era consciente de ello desde hace tiempo y ha puesto en marcha el **PROYECTO DIVA (Devolución de IVA a viajeros en Aduana)**; además de estar recogido dentro del marco de comunicación electrónica con la Administración, busca claramente potenciar el turismo de compras en nuestro país.

El DIVA es un proyecto de **digitalización del sellado de las facturas** para la devolución del IVA de viajeros, teniendo como objetivo final crear un **sistema de validación digital de facturas** para que los viajeros no residentes en la Unión Europea (UE) puedan recuperar el dinero del IVA de manera más rápida.

La propia AEAT, en consulta a la Dirección General de Tributos, en su [NI GA 04/2016 DE 31 DE MAYO](#), sobre el diligenciado de la factura por la aduana de salida en el régimen de viajeros, establece la posibilidad de **realizar mediante un visado efectuado por medios electrónicos** la factura que documente las entregas de bienes efectuadas a viajeros no establecidos en el territorio de la Comunidad.

A fecha de redacción del presente comentario, DIVA es un sistema **VOLUNTARIO** cuya implantación podemos ver siguiente tabla:

PUNTOS DE SELLADO DE FACTURAS			ESTADO PROYECTO DIVA
MADRID	Aeropuerto Madrid-Barajas	Terminal 1 Terminal 4	OPERATIVO
ANDALUCIA	Sevilla	Aeropuerto	OPERATIVO
	Málaga	Aeropuerto	OPERATIVO
	Cádiz	La Línea (Puerto)	OPERATIVO
		Algeciras (Puerto)	OPERATIVO
ASTURIAS	Aeropuerto de Asturias		OPERATIVO
CANTABRIA	Aeropuerto de Cantabria		OPERATIVO
VALENCIA	Alicante	Aeropuerto	OPERATIVO
	Valencia	Aeropuerto	OPERATIVO
	Castellón	Aeropuerto	OPERATIVO
CATALUÑA	Girona	Aeropuerto Girona-CostaBrava	OPERATIVO
	Lleida	La Farga de Moles	OPERATIVO
ISLAS BALEARES	Palma	Aeropuerto	OPERATIVO
	Ibiza	Aeropuerto	OPERATIVO
PAIS VASCO	Vizcaya	Aeropuerto – Bilbao	OPERATIVO

PROCEDIMIENTO A SEGUIR

¿Qué deben hacer los Establecimientos o Tiendas?

Directamente o a través de las empresas de tax free, deben **enviar a la Agencia Tributaria** las facturas correspondientes a las ventas tax free que realizan (Documento Electrónico de Reembolso - DER).

1º.- El envío de esta información por parte de las tiendas puede efectuarse de **dos formas 1** :

1. **Servicio web para envíos masivos de información** (apropiado para un perfil de grandes cadenas de distribución y tiendas que usen los servicios de operadores de tax free).
2. **Formulario web en la página de la Agencia Tributaria** (especialmente diseñado para PYMES). Habrá de rellenarse un formulario en la web donde se introducirán datos identificativos de la factura, tipo de producto, etc.

La AEAT responde a su petición 2 realizada de forma **positiva**, con un número de referencia *IAEAT*, o **negativa**, con un código de rechazo.

La AEAT pone a disposición de aquellos establecimientos a los que resulte de utilidad una herramienta denominada **AduanetXML para el envío-recepción de ficheros xml**, que permite el intercambio (firma, envío y recepción) de declaraciones XML con la Agencia Tributaria de forma automatizada.

Para la descarga y consulta el mantenimiento de esta herramienta deberá visitar:

https://www3.agenciatributaria.gob.es/static_files/common/internet/dep/aduanas/aduanetxml/aduanetxml.html

2º.- Una vez recibido, el establecimiento/tienda **entregará 3 el DER al cliente/viajero**, que contendrá el IAEAT impreso en un código de barra o código QR.

3º.- Por último, cuando el viajero haya visado el DER 4 en el aeropuerto o puerto de salida de territorio español, y el establecimiento reciba el *Visado OK* de la AEAT, **procederá el pago 7** (devolución de IVA) al viajero y la correspondiente comunicación a la AEAT (mediante Comunicación de Pago –*DIVA* pago).

Nota: La tienda/establecimiento puede **cancelar un DER previamente solicitado** mediante un mensaje de Anulación (*DIVA* Anulación), siempre y cuando el DER no haya sido presentado a visado por el viajero.

¿Qué deben hacer Viajero?

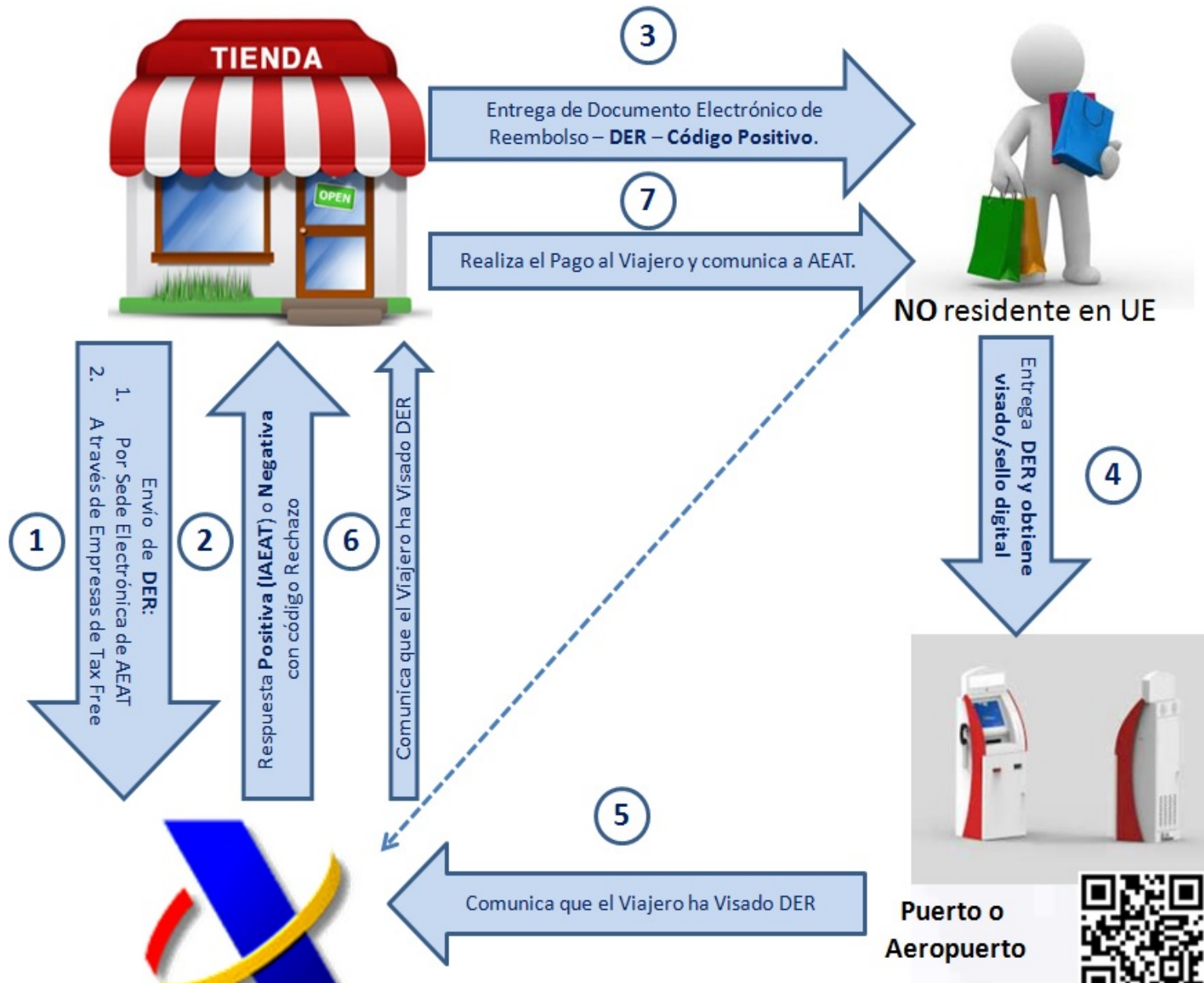
1. El viajero que quiera utilizar este sistema *DIVA*, en primer lugar, no debe olvidar recibir el DER del establecimiento 3 donde ha comprado el producto, que contendrá el IAEAT impreso en un código de barra o código QR.
2. Visar su documento DER en el punto de salida de la UE 4 por territorio español (puerto o aeropuerto). En las aduanas de puertos y aeropuertos españoles de salida de viajeros con destino a terceros países habrá **tecnología (“máquinas”) que permitirá el sellado automatizado** de los documentos electrónicos de reembolso de tal manera que **únicamente cuando**, con arreglo al sistema de análisis de riesgo, **sea preciso el control, se efectuará una intervención manual de la aduana**.
3. Esperar que le devuelvan el importe del IVA si se ha cumplido con todos los requisitos.

¿Qué hace la AEAT?

La AEAT interviene en distintas fases del procedimiento de devolución del IVA. Así:

1. Responde a la petición 2 realizada por el establecimiento/tienda de forma **positiva**, con un número de referencia IAEAT, o **negativa**, con un código de rechazo.
2. Una vez el viajero visa el documento en el puerto o aeropuerto de salida de territorio español, notifica el resultado del visado al establecimiento que solicitó el alta del DER 6 (tienda o tax free) mediante el mensaje DIVAvisado, pudiendo ser este mensaje positivo (Visado "OK") o negativo ("Rechazo").
3. También recibirá información del establecimiento/tienda 7 cuando haya realizado el pago/devolución del IVA al viajero.

Podemos representarlo gráficamente, de una forma muy básica:





¿A QUIÉN BENEFICIA?

Principalmente beneficia a:

- **Viajeros.-** Al disponer la AEAT de forma anticipada de la información de las ventas tax free, podrá efectuar sus controles más eficazmente, minorando por consiguiente el tiempo de espera en el punto de sellado, convirtiéndose en un proceso **mucho más rápido para el viajero**. En una simple “máquina” podrá realizarse el sellado digital sin necesidad de diligenciar en la Aduana.
- **Comerciantes.-** Es un valor añadido para el establecimiento que facilite este tipo de sellado, pues permite a “su cliente” recuperar parte del dinero de la compra de una forma mucho más rápida. Además, tiene mayor seguridad en todo el proceso, puesto que sus documentos de reembolso de IVA están disponibles directamente en el sistema de la Administración.
- **Aduanas.-** Permite hacer una mejor gestión de los riesgos (para conceder o no el visado), de tal manera que se favorezca el uso lícito de esta ventaja fiscal.

Javier Gómez (16.08.2016)

Departamento de Fiscalidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com



COMENTARIOS

El régimen legal del contrato eventual por circunstancias de la producción

En este comentario vamos a analizar el marco legal del contrato eventual por circunstancias de la producción, aprovechando que este tipo de contrato es el más utilizado y formalizado por las empresas durante la campaña estival, tanto para sustituir a trabajadores en vacaciones como para cubrir los incrementos de plantilla que resultan necesarios en sectores como el comercio y, sobre todo, la hostelería.

Concepto, normativa y formalización del contrato

El objeto del contrato eventual por circunstancias de la producción es la contratación de trabajadores para atender las exigencias circunstanciales del mercado, ocasionadas como consecuencia de la acumulación de tareas o exceso de pedidos, y ello produciéndose aún dentro de la actividad normal de la empresa.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. En este caso, habrá que estar a lo establecido en dicho convenio a la hora de utilizar el contrato eventual por circunstancias de la producción.

De acuerdo con el apartado 5 del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, *"...los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización

abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado".

No obstante, la **Ley 3/2012** establece que se suspende, hasta el 31 de Diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del Art. 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, señalando que a los efectos de la referida suspensión, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el apartado 5 del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

Normativa:

El contrato eventual por circunstancias de la producción aparece regulado en el apartado 5 del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se regula este tipo de contrato en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de Diciembre, por el que se desarrolla el apartado 5 del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE de 8 de Enero de 1999).

Formalización del contrato:

El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción puede ser celebrado de forma verbal o por escrito.

Ahora bien, será necesario observar la forma escrita en la formalización del contrato cuando éste será celebrado a tiempo parcial, o cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas.

También cuando alguna de las partes lo solicite, el contrato deberá ser celebrado por escrito.

Se establece la exigencia de que los representantes de los trabajadores (esto es, los Comités de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales) conozcan todos los modelos de contrato escrito que van a ser utilizados en la empresa.

El contrato habrá de expresar un contenido mínimo. Así, entre otros extremos, deberá constar:

- las causas o circunstancia que justifica la realización del contrato;
- el tiempo de su vigencia,
- y el trabajo que va desarrollar el trabajador contratado.

El incumplimiento de la formalización del contrato por escrito determinará la conversión del contrato eventual por circunstancias de la producción en contrato indefinido, salvo que la propia naturaleza de la actividad o servicio contratado se deduzca la naturaleza temporal de los mismos. En aquellos casos en que se exigiera forma escrita por ser el contrato celebrado a jornada parcial, y no se hubiera celebrado por escrito, quedará transformado en contrato eventual pero a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

El incumplimiento de la obligación de formalizar el contrato por escrito no sólo va a determinar la conversión del contrato en indefinido, sino que será constitutivo de infracción laboral grave, conforme a lo dispuesto en el Art. 7, apartado 1º del Real Decreto-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, a tenor del cual:

"Son infracciones graves: 1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador".

La sanción aplicable a esta infracción se regula en el Art. 40, apartado 1º de la mencionada Ley, y será de multa.

Formalizado el contrato de trabajo, al empresario contratante le incumben otra serie de obligaciones:

1.- Así, deberá comunicar el contrato, así como sus prórrogas, en la Oficina de Empleo, mediante entrega de copia básica de aquél, en un plazo de 10 días desde la fecha de su formalización.

2.- Cuando en el contrato de trabajo no figuren los elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, y ésta tenga una duración superior a 4 semanas, el empresario tiene el deber de informar al trabajador de dichos elementos y condiciones.

La información deberá serle proporcionada de forma escrita, mediante una declaración firmada por el empresario o entrega de documentos (siempre que alguno de ellos incluya la información requerida). Esta información deberá también ser realizada cuando se produzca modificación de la relación laboral, incidiendo dicha modificación en los elementos esenciales y principales condiciones de ejecución de la relación laboral.

El contenido o información que el empresario debe proporcionar al trabajador, ha sido delimitado por el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, y es el siguiente:

- identidad de las partes contratantes;
- fecha en que se produce el comienzo de la relación laboral;
- domicilio social de la empresa, así como en su caso, el domicilio del centro de trabajo en el que vaya a prestar los servicios, y su carácter móvil o itinerante cuando el trabajador preste servicios, de forma habitual, en centros de estas características;
- identificación de la categoría o grupo profesional al que corresponde el puesto de trabajo que va a ser desempeñado por el trabajador. En lugar de esa identificación, el empresario podrá realizar una descripción (de forma resumida) de cuáles son las tareas que dicho trabajador va a desempeñar;
- datos relativos al salario del trabajador, como son, la determinación del salario base y de los complementos salariales que procedan, así como la determinación de la periodicidad con que se va a efectuar el pago;
- duración de la jornada ordinaria de trabajo, así como la forma en que será distribuida;
- duración de las vacaciones anuales, y en su caso, descripción de las modalidades de su determinación;
- deberá informarse, asimismo al trabajador, de los plazos de preaviso que sean exigibles tanto al trabajador como al empresario, para la extinción del contrato. En el supuesto de que no fuera posible la determinación de este dato, habrán de señalarse los criterios que se utilizarán para su determinación;
- por último, deberá informarle de cuál será el convenio colectivo que será de aplicación, indicando todos aquellos datos que permitan su identificación.

3.- Deberá, también el empresario, entregar copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores, en un plazo de 10 días desde su formalización. Esta copia será firmada por los representantes para remitirla posteriormente a la Oficina de Empleo.

En el supuesto de no existir representantes legales, su firma será sustituida por la mención de que no existe representación legal en la empresa.

La copia básica que debe entregarse deberá contener todos los datos del contrato, con excepción del Documento Nacional de Identidad del trabajador, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

El incumplimiento de esta obligación por el empresario será constitutivo de infracción laboral grave sancionable con multa.

4.- El empresario está obligado a dar de alta al trabajador en la Seguridad Social.

El incumplimiento de esta obligación, siempre que haya transcurrido al menos un plazo igual al que legalmente hubieren podido fijar para el período de prueba, determinará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca la naturaleza temporal de los mismos. Así se establece en el Art. 15, apartado 2º, del E.T. y en el Art. 9, apartado 2º, del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Las CLAVES de este contrato, a efectos de la gestión de la Seguridad Social, son las siguientes:

- Temporal: - a tiempo parcial = 402.
- a tiempo completo = 502.



Periodo de prueba y duración del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Período de prueba:

Podrá pactarse por escrito en el contrato, un período de prueba. Así lo establece el Art. 14 del E.T. al disponer:

"Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos...."

La duración del período de prueba será la que libremente se establezca en el convenio colectivo aplicable. En su defecto, esto es, si nada dice el convenio, establece la Ley, en el referido Art. 14 del E.T., una duración máxima. Así, no podrá exceder de 6 meses para los titulados técnicos y de 2 meses para los demás trabajadores (en empresas con menos de 25 trabajadores este último plazo será de 3 meses).

Será nulo el pacto de período de prueba cuando el trabajador, con anterioridad, haya ya desempeñado las mismas funciones en la empresa. Sin embargo, si será ajustado a derecho, al no matizar nada al respecto el mencionado Art. 14 del E.T., que coincida la duración del contrato con la duración del período de prueba (si bien ha sido considerado, por algunas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia, como una práctica abusiva), así como que el contrato tenga, por ejemplo, una duración de 4 meses y el período de prueba dure 3 meses.

Es importante destacar que, durante el período de prueba, tanto el empresario como el trabajador van a gozar de los mismos derechos y van a estar sujetos a las mismas obligaciones que si existiera un contrato definitivo. Asimismo, estarán ambos obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el transcurso del período de prueba podrá producirse la resolución de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes (empresario o trabajador), en cuyo caso no se generará derecho a indemnización alguna en favor del trabajador, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se hubiera establecido.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, es decir, se convertirá en definitivo, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Duración del contrato:

La duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción será de 6 meses dentro de un período de 12 meses. Este período de 12 meses se computará a partir de la fecha en que se produzcan las causas o circunstancias que justifican la utilización de este contrato. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

De acuerdo con el apartado 5 del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, *"...los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos."*

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado."

En cuanto a la jornada, este contrato podrá ser concertado a jornada completa o a jornada parcial.

Cuando se produzca la suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en los Arts. 45 y 46 del E.T., no comportará, esta suspensión, una ampliación del tiempo de duración de los contratos, salvo que exista pacto en contrario.

Las causas de suspensión del contrato, recogidas en los Arts. 45 y 46 del E.T. son:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social substitutoria.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

Estas son las causas recogidas en el Arts. 45 del E.T. Por su parte el Arts. 46 del E.T, regula la excedencia: duración, requisitos, derecho a su solicitud, ...etc.

Derechos y obligaciones de las partes.

Tanto los empresarios como los trabajadores unidos por una relación laboral en virtud de un contrato de duración determinada, van a gozar de los mismos derechos y van a tener las mismas obligaciones que los unidos con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Además, los trabajadores eventuales cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, estableciéndose además una cuantía mínima diaria para el salario, que se regula en el Real Decreto que fija cada año el SMI.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a que se refiere este artículo, dichos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Tendrá el empresario, entre otras, la obligación de informar a los trabajadores que tenga en su empresa con contratos temporales, de la existencia de puestos de trabajo

vacantes, mediante anuncio público en la empresa o centro de trabajo, o por los medios que para asegurar la información establezcan los convenios colectivos. De esta manera se les garantizarán, a estos trabajadores, las mismas oportunidades de acceder a los puestos permanentes que al resto de trabajadores.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Además de a esta igualdad de oportunidades, **el trabajador tendrá derecho a la formación profesional**, estableciendo a tal objeto los convenios las medidas oportunas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores temporales a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido.

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 **DOCE 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 entenderán prorrogados 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 alcanzada la duración máxima, 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 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**.

Sin embargo, y como excepción, en el contrato para la formación, de conformidad con el Artículo 13 del RD 1529/2012, que regula reglamentariamente este tipo de contrato, la parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días a su terminación, con independencia de que su duración sea inferior al año.

El incumplimiento por la empresa del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización a la persona trabajadora equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya 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 12 días de salario por año de servicio, o lo establecido en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Transformación del contrato eventual por circunstancias de la producción en contrato por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción se presumirá celebrado por tiempo indefinido, salvo que quede acreditada la naturaleza temporal de la prestación, en los siguientes casos:

1.- Cuando no se haya observado la exigencia de forma escrita en la formalización del contrato.

2.- En caso de incumplimiento de la obligación del empresario en dar de alta al trabajador en la Seguridad Social, habiendo transcurrido, al menos, un plazo igual al que legalmente hubieren podido fijar para el período de prueba.

3.- Cuando el contrato ha sido realizado en fraude de ley.

4.- Si realizada la obra o servicio, y no existiendo prórroga expresa, no se produjera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando sus servicios.

5.- Por mutuo acuerdo de las partes.

Las CLAVES del contrato indefinido, por transformación de un contrato temporal o de duración determinada, a los efectos de gestión de la Seguridad Social, son las siguientes:

- Indefinido: - a tiempo completo = 189.

- a tiempo parcial = 289.

- Fijo discontinuo = 389.

Departamento Jurídico de Supercontable.com

Este comentario es cortesía del Programa [Asesor Laboral](#)



CONSULTAS FRECUENTES

¿Se produce el devengo del IVA en los pagos anticipados efectuados en adquisiciones intracomunitarias?

En las adquisiciones intracomunitarias, el devengo se produce en el momento en que se consideran efectuadas las entregas de bienes similares. No obstante no se tienen en cuenta las reglas relativas al devengo de los pagos anticipados.

Por tanto, **el IVA se devenga en su totalidad en el momento de la entrega del bien.**

Fuente: Consulta nº 107165 de la AEAT (INFORMA)

Departamento de Fiscalidad de RCR Proyectos de Software.

www.supercontable.com



CONSULTAS FRECUENTES

¿Cómo deducir gastos anteriores al inicio de actividad?

CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Cómo deducir gastos anteriores al inicio de actividad?

CONTESTACIÓN:

El cauce legal es solicitar a Hacienda el alta previa al inicio de la actividad

[YOLANDA MERLO](#)

La Agencia Tributaria establece que los gastos realizados antes del inicio de la actividad no pueden desgravarse, ya que la factura no puede llevar una fecha anterior al comienzo de la actividad en sí. Sin embargo, existe una fórmula para que **estos gastos puedan ser deducibles.**

Según el despacho de abogados Attard, para poder deducirse los gastos previos al inicio de una actividad hay que solicitar el alta en Hacienda a efectos de IVA e IRPF. De esta forma, el autónomo puede pedir facturas a su nombre y deducirse esos gastos en los pagos fraccionados.

A continuación, detallamos el procedimiento que deben seguir los autónomos que quieran desgravarse los gastos realizados antes de abrir su negocio.

En primer lugar, hay que ir a Hacienda y solicitar el alta previa a través del modelo 036 o del simplificado 037, informando a la Agencia Tributaria de que se va a incurrir en gastos antes de que la empresa entre en funcionamiento. Los gastos e inversiones deben ser fiscalmente deducibles y estar relacionados con la actividad que se vaya a desarrollar.

El alta previa se solicita marcando en el modelo 036 la casilla 504. En el momento del alta definitiva hay que volver a Hacienda y rellenar el mismo modelo 036, pero en esta

ocasión marcando la casilla 508. Desde ese momento, el autónomo tiene un mes para darse de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social e iniciar su actividad.

Aunque, como regla general, Hacienda no admite la deducción de las facturas con fecha anterior al inicio de la actividad, hay que distinguir entre las deducciones de IVA y de IRPF.

En el caso del IVA, la Agencia Tributaria establece que no es obligatorio presentar el modelo 036, pero si no se presenta se comete una infracción tributaria simple, por lo que lo más recomendable es presentarlo. Respecto al IRPF, Hacienda es más restrictiva y exige como requisito imprescindible el alta previa al inicio de actividad.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Qué pasos hay que seguir para acceder a un testamento?

CUESTIÓN PLANTEADA:

¿Qué pasos hay que seguir para acceder a un testamento?

CONTESTACIÓN:

05/08/2016 - Finanzas.com

Tras el fallecimiento de su padre, L. P. necesita saber qué procedimiento tiene que seguir para acceder a su testamento, ya que la copia que tenían se ha perdido. **Esther García, abogada de [www.iabogado](http://www.iabogado.com)**, le responde que para poder iniciar las operaciones particionales de una herencia contenidas en el testamento es necesario, en primer lugar, disponer de ese documento. Si no se dispone de una copia auténtica, será necesario pedirla. Para ello **deberá solicitar el Certificado de Defunción del fallecido y el Certificado emitido por el Registro de Actos de Última Voluntad en que figurará el nombre del notario ante el que se otorgó el último testamento y la fecha en la que se efectuó.**

Con ambos certificados **deberá dirigirse ante el notario que figure en el último de ellos y solicitarle una copia del testamento.** Si el notario hubiese fallecido, deberá dirigirse al Colegio Notarial a fin de que le informen qué notario ha recibido los protocolos y, por tanto, ante qué notario puede solicitar la copia.

Una vez obtenido el documento, **la escritura de partición de herencia deberá prepararse y firmarse en notaría.** Todos los herederos deberán firmar conformes la partición de la herencia, de modo que si uno de ellos declina hacerlo, no podrá realizarse la misma, debiendo solicitarse entonces la partición judicial de la herencia.

ARTÍCULOS

Si soy autónomo y me voy de vacaciones, ¿me compensa darme de baja?

Dejar de pagar la cuota puede ser una mala jugada, sobre todo si se tiene derecho a bonificaciones

[LAURA DELLE FEMMINE](#)

Madrid [9 AGO 2016](#)

Ilustración. MARAVILLAS DELGADO

¿Los autónomos se van de vacaciones? Muchos trabajadores por cuenta propia romperían en una carcajada antes de contestar con un rotundo “no”. La razón es sencilla. “Un trabajador por cuenta ajena tiene sus 30 días naturales amparado por la ley, pero el autónomo no tiene ese *derecho*”, resume Sergio Pérez, encargado de la asesoría fiscal y laboral de [Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores \(UATAE\)](#).

Ser jefes de sí mismos significa poder cerrar la actividad en cualquier momento, pero a la vez implica dejar de tener ingresos y seguir pagando gastos. Por ello, hay trabajadores por cuenta propia que eligen darse de baja en las temporadas de actividad más floja, que a menudo coinciden con las épocas de vacaciones. Es algo que está permitido por la ley y que supone ahorrarse la [cuota de la Seguridad Social](#), de unos 267 euros al mes para quien está acogido a la base mínima (casi el 90% del colectivo). Pero, ¿compensa dejar de cotizar por unos centenares de euros?

Cuidado con bonificaciones y prestaciones

En España, hay más de tres millones de personas afiliadas al [Régimen Especial de Trabajadores Autónomos \(RETA\)](#). La presunta flexibilidad de la que gozan, que se debería traducir en una “ventaja” a la hora de elegir horarios y gestionar los descansos, es en realidad una jaula de la que es difícil salir. “Si un autónomo quiere irse de vacaciones, o cierra su negocio y por tanto no va a generar ingresos —aunque sí soportará gastos, sobre todo los fijos que se generan todos los meses, tengas o no producción— o bien tendrá que contratar a alguien”, analiza el asesor de UATAE.

Desde la [Federación Nacional de Trabajadores Autónomos \(ATA\)](#) desaconsejan darse de baja durante las vacaciones, y recuerdan que de la cuota que se paga a la Seguridad Social “dependen la pensión, las bajas o la maternidad”.

[En el caso de enfermedad común](#), por ejemplo, es necesario haber realizado aportaciones a la Seguridad Social durante, al menos, 180 días en los cinco años anteriores a la solicitud para poder cobrar el subsidio por incapacidad temporal. Asimismo, para recibir la [prestación por cese de actividad](#) —el *paro* de los autónomos, cuya cotización es voluntaria— se exige haber aportado de manera continuada durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la solicitud, incluido el mes en el que se produce el cese. Por otro lado, si el profesional está gozando de alguna [bonificación en la cuota](#), como la tarifa plana de 50 euros durante los primeros seis meses o la reducción concedida a los autónomos colaboradores, la perdería. “Al volver a darte de alta ya no tendrás esas ventajas”, recuerdan desde ATA.

El trabajador con tarifa plana pierde la ayuda al darse de baja

Sin hablar de la jubilación. La reforma de 2012 prevé que la pensión pase a calcularse de forma gradual [sobre lo cotizado durante los últimos 25 años trabajados](#), y ya no sobre los últimos 15, como ocurría antes del cambio normativo. Este nuevo modelo implica empezar a preocuparse en edades más tempranas por lo que se cobrará al término de la vida laboral. En el caso de los autónomos, la inquietud debería ser aún mayor: [la pensión media de este colectivo](#) es de 700 euros, según los últimos datos de la Seguridad Social, frente a los 1.188 euros de los asalariados.

Esta diferencia se debe a que [los autónomos no están obligados a cotizar en función de sus ingresos](#), y la mayoría lo hace por la base mínima: independientemente de lo que ganen, es como si su sueldo fuera de 893,10 euros al mes. Si, además, no se aporta durante ciertas épocas del año, “puede ser un problema más de cara a la jubilación”, apunta Pere Vidal, profesor colaborador de derecho laboral en la [Universitat Oberta de Catalunya \(UOC\)](#) y abogado en PwC. “Al final, vemos la cotización como un gasto cuando en realidad es una inversión, porque cubre la sanidad y otro tipo de prestaciones”.

¿De verdad dejas de trabajar?

Casi dos tercios de los afiliados al RETA son personas físicas, que no forman parte de ninguna sociedad, cooperativa u otra entidad, según las estadísticas del [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#). “Sobre todo los *freelance* o aquellos que no tienen un local físico de atención al público optan por darse de baja en el período estival, bien porque se marchan de vacaciones o bien porque su volumen de trabajo disminuye o desaparece en estas fechas”, apunta Pérez de UATAE.

Aunque nada impida darse de alta y de baja todas las veces que uno quiera, puede que la Seguridad Social desconfíe de que el autónomo haya interrumpido de verdad su actividad mientras no cotiza. Y la ley, en cierto sentido, la ampara: [el criterio para establecer cuándo hay que darse de alta en el RETA es bastante difuso](#). Para el instituto previsor, un trabajador por cuenta propia es “aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo”. Una definición que deja espacio a muchas interpretaciones.

Aunque la jurisprudencia haya establecido que no es necesario darse de alta como autónomo cuando los ingresos son inferiores al [Salario Mínimo Interprofesional \(9.172,80 euros anuales en 2016\)](#), la normativa exige a la vez que la actividad sea esporádica. Por ello, la Seguridad Social podría (y suele) utilizar el concepto de “habitualidad” para justificar que el profesional seguía ejerciendo sin estar afiliado al RETA, y exigirle así el pago de las cuotas pendientes —con un recargo del 20%, más los intereses—.

“Siempre se puede justificar la baja con trabajos por proyectos, pero, en función del tipo de actividad, puede considerarse que una persona no deja de prestar un servicio habitual”, alerta Vidal. “El resultado es que el autónomo se va muchas veces de vacaciones con el ordenador a cuestas y el móvil conectado, y por eso hay ciertos riesgos de salud y psicosociales... Sería importante dejarlo todo cerrado antes de irse e intentar desconectar, aunque nunca se logre al 100%”.

ARTÍCULOS

Cómo actuar cuando no nos pagan una factura

Publicado el [08/08/2016](#) por [Ru Márquez Díaz](#)

Esta incómoda situación nos puede pasar a todos alguna vez en nuestra faceta como autónomos. Presentas tu trabajo, lo aprueban, todo conforme y al enviar tu factura pasan los días y no recibes el pago, pasa más tiempo y no tienes señales de vida del cliente. **¿Cómo puedes reclamar?**

A todos alguna vez en nuestra trayectoria profesional nos puede pasar. Es un mal trago por el que no deberíamos pasar ya que el trabajo realizado se debe cobrar; pero hay empresas que, desgraciadamente, no tienen esa visión.

Para evitar esa situación de [impago de una factura](#), hay que ser previsores y para ello es necesario indicar correctamente en nuestras facturas emitidas el modo de pago y su periodo. Tan importante es **indicar el número de cuenta** al que se tiene que ingresar el dinero, como el vencimiento de la factura. Si no se indica posteriori es más complicado reclamar el pago de dicha factura.

Ahora bien, si hemos hecho nuestro trabajo en tiempo y forma, emitido nuestra factura correctamente, y aun así no nos pagan en el plazo estipulado con el cliente, pasamos a reclamar el pago:

Llamar al cliente

Si no recibes el pago en este tiempo, **ponte en contacto** con él por si se le ha podido pasar, ha tenido algún contratiempo o hubiera un error en el número de cuenta a ingresar. Si el motivo es la falta de liquidez, intenta llegar a un acuerdo con él a través de intercambio de servicios o productos o un pago a plazos.

Envía una carta

Si no logramos contactar con él y no da señales de vida, podemos emitir una **carta certificada con acuse de recibo** referenciando a la factura impagada. El objetivo es dejar constancia de que realmente la petición ha llegado. Si pasa el tiempo y no nos responden seguiremos preparando nuestra estrategia exigiendo el pago inmediato de la factura a través de un burofax e informando de que se emprenderán acciones legales.

Abogado

Si el impago persiste, es momento de **contactar con un abogado** que nos oriente cómo podemos proceder.

Cantidad

Si la deuda exigida es inferior a 2.000€ puedes **beneficiarte de la Justicia gratuita**. En este caso, será el mismo secretario judicial quien valore el caso y el juez quien tome la decisión. Si lo excede, es conveniente que contactes con un profesional del Derecho que te explicará qué acciones llevar a cabo para reclamar la factura. Una de ellas es interponer un proceso monitorio.

Tipo de deudas

En este preciso debes cumplir los requisitos anteriores: debes saber que tu deuda es una deuda económica de un importe concreto, una factura que debe estar vencida, es decir, si ha pasado con una fecha de vencimiento cumplida, así como toda la documentación necesaria, como e-mails enviados, cartas certificadas, etc. Recuerda que **la reclamación debe hacerse antes de los 3 años** ya que pasado este tiempo judicialmente no se aceptarían.

Pasos del proceso monitorio

Recuerda que para presentar esta solicitud no es necesaria la presencia de un abogado o procurador. Se trata normalmente de un **proceso judicial** más bien **rápido (sin juicio)** con el fin de reclamar deudas vinculadas con la reclamación de dinero. Posteriormente, debes presentar este escrito que te puedes descargar en el Boletín Oficial del Estado o bien en Registro de cualquier sede judicial de tu ciudad.

Este escrito debe estar firmado, acompañado de una copia de documentos que acrediten tu solicitud, es decir, facturas, e-mails intercambiados, fax emitidos o cualquier otro que justifique el impago de esta factura. En el formulario **deben constar los datos del deudor**, así como su domicilio y DNI/[CIF](#). Normalmente, este proceso de reclamación da unos 20 días al deudor para que pague o se oponga a la petición.

Resultado del proceso monitorio

Una vez recibida la reclamación, con este toque de atención, el cliente debería pagar y listo; pero hay casos en los que ni con esa presión judicial, se paga. Si el cliente no responde, quien calla otorga, por lo que el cliente estaría de acuerdo con las condiciones de la deuda y deberá pagar o se le podrían embargar sus bienes. **Si el cliente se opone, se acabará en un juicio normal**, con un procedimiento de declaraciones por las partes y un proceso más lento y largo. Normalmente, las tasas son de unos 100 euros; si no se superan los 2.000 euros, no hay que pagarlas.

ARTÍCULOS

Las claves de la nueva ley de amortización hipotecaria

SE ABARATARÁ LA AMORTIZACIÓN ANTICIPADA

29/07/2016 - finanzas.com

España abaratará por ley el coste de amortizar anticipadamente una hipoteca o cualquier préstamo inmobiliario, incluso los ya firmados, y permitirá que, de forma general, a partir del sexto año la entidad financiera no cobre comisión alguna por este concepto al consumidor. Desde Kelisto nos dan la clave de la nueva normativa.

¿En qué consiste?

Estefanía González señala que "Esta nueva ley es el resultado de la transposición de una directiva europea que lo que pretende es mejorar la **protección del consumidor a la hora de contratar una hipoteca y regular algunas cuestiones relativas al trabajo de prestamistas**, sean bancos u otro tipo de agentes crediticios".

¿Qué consecuencias tendrá para el hipotecado?

Aunque realmente casi todo el contenido de la ley afecta de una forma u otra a prestamistas y prestatarios, los puntos que afectan más directamente al consumidor son los relativos a:

1. Transparencia

La ley determina que los prestamistas tendrán que actuar de forma "honesto, imparcial, transparente y profesional" y que las obligaciones de información que tenga el prestamista no podrá suponer un coste extra para el consumidor. Además, el Ministerio de Economía podrá dictar disposiciones relativas a cuestiones como la información precontractual, las condiciones de comercialización y la publicidad de las hipotecas.

2. Comisiones

Una de las grandes novedades de esta ley es que ya no se podrán cobrar comisiones de apertura y estudio por separado. **Solo se podrá aplicar un coste por apertura en que el que se incluirán todos los gastos de estudio y tramitación.** Además, si se trata de una hipoteca en divisas, la comisión por cambio de moneda también irá incluida en esa comisión de apertura.

3. Préstamos en moneda extranjera

Otra cuestión importante tiene que ver con estas hipotecas. La nueva ley permitirá que los hipotecados puedan volver a tener su préstamo en euros siempre que lo quieran. Por su parte, las entidades tendrán que informar de forma mucho más pormenorizada sobre este tipo de productos y tendrán que avisar al cliente si llega un momento en que la cantidad que pagan en moneda extranjera es un 20% superior a la que pagarían en euros.

4. Reembolso anticipado

Sin duda, uno de los grandes cambios tiene que ver **con el coste de la amortización anticipada: hasta ahora, la ley marcaba que las entidades tenían libertad para cobrarla o no; además, ponía en límite en el 0,5%** (en los cinco primeros años de vida del préstamo) o en el 0,25% (en el resto). Con la entrada en vigor de esta ley, solo se permitirá que la entidad opte por una de estas soluciones si quieren **una compensación por amortización anticipada: cobrar un máximo del 0,25% durante los cinco primeros años y después nada.** O cobrar un máximo del 0,5% durante los tres primeros años y después nada.

Para HelpMyCahs.com señala que la nueva ley eliminará la comisión de amortización anticipada, que actualmente se fija en un 0,50 % sobre el capital pendiente si se amortiza en los cinco primeros años de hipoteca y del 0,25 % si se hace a partir del sexto. Con la nueva ley, se elimina la comisión a partir del sexto año y se limita al 0,50 % los tres primeros años o 0,25 % los cinco primeros, dando a elegir a la entidad la opción que quiera aplicar.

¿Y para los bancos?

1. Formación del personal que concede préstamos

La ley determina que el personal que esté al servicio del prestamista en el proceso de contratación de la hipoteca (en sucursales o por otras vías) tendrá que tener conocimientos adecuados para desempeñar la labor y que el Ministerio de Economía establecerá cuáles son esas cualificaciones mínimas.

2. Prohibición de venta vinculada de préstamos

En este punto, no hay cambios. Se prohíbe la venta de productos vinculados obligatorios para poder contratar una hipoteca, pero sí se permitirá que ocurra como hasta ahora: que los bancos pongan como condición la contratación de productos extra para rebajar/bonificar el interés de una hipoteca. Lo que sí se permitirá es que el banco exija la contratación de un seguro que sirva como garantía para que el consumidor siga pagando su hipoteca.

3. Política retributiva

Otra de las grandes novedades del texto es que se prohíbe que la retribución de quienes tengan que evaluar la solvencia del consumidor esté ligada a la cantidad de solicitudes aceptadas. Con esto se pretende conseguir una gestión "sana y eficaz" del riesgo, cosa que durante los años previos a la crisis no sucedió. En el caso de las personas que realicen labores de asesoramiento, se tendrán que poner en marcha mecanismos para que no haya nada que afecte a su capacidad para actuar a favor del consumidor.

Para concluir HelpMyCash.com recuerda que para empezar, la nueva norma se aplicará con carácter retroactivo, por lo que las entidades tendrían que devolver cantidades previamente cobrados. Además, la comisión del 0,50 % en los tres primeros años o del 0,25 % en los cinco primeros solo podrá cobrarse si supone una pérdida para el banco.

4. Quiénes pueden prestar servicios de asesoramiento

La norma también especifica quiénes podrán prestar servicio de asesoramiento financiero y se regula el régimen jurídico de los intermediarios de crédito inmobiliario.

¿Afectará de alguna manera a las nuevas hipotecas que se conceden?

Hasta donde sabemos, al menos el tema de la amortización anticipada sí se va a aplicar a todas las hipotecas, antiguas y nuevas. No obstante, habrá que esperar para ver la redacción final. Por ahora, el anteproyecto está en un período de consulta pública hasta el 15 de septiembre.

ARTÍCULOS

Cómo y cuándo conviene renunciar a una herencia

Entre 2007 y 2015, los desistimientos se incrementaron en más de un 200%, con Andalucía a la cabeza

[LAURA DELLE FEMMINE](#)

[Recibir una herencia](#) puede traducirse en ganar la lotería o tragarse un caramelo envenenado. Y en los últimos tiempos la segunda opción parece haber prevalecido: el año pasado hubo 37.623 renunciaciones a herencias, más que el triple que en 2007, cuando las estadísticas del [Consejo General del Notariado](#) recogían 11.048 actos. Las razones de este incremento son varias, pero casi todas llevan apellido económico y se reconducen bajo el paraguas de la crisis. Andalucía, Murcia y Galicia registraron las variaciones más acentuadas, País Vasco y Navarra las más suaves. En lo que va de año, sin embargo, parece que la tendencia se está revirtiendo: en el primer semestre de 2016 el número de desistimientos ha disminuido en comparación con el mismo periodo del año anterior, aunque solo en un tímido 4%.

“El número de renunciaciones es un indicador muy sensible que refleja el estado económico de un país; el hecho que se hayan multiplicado casi por cuatro desde 2007 es señal de una crisis absoluta y total”, reflexiona José Corral, decano del [Colegio Notarial de Cantabria](#). La reducción que parece perfilarse en 2016 es un buen dato, comenta el fedatario, quien recuerda que heredar no es sencillo, pero tampoco lo es desistir: “No solo es un tema económico, sino moral; cuesta mucho repudiar una herencia”, asegura. Pero a veces no hay más remedio.

De los impuestos a las deudas

[El impuesto de sucesiones y donaciones](#) al que están sujetas las herencias es y ha sido una de las causas de renuncia, debido a que su importe puede ser extremadamente elevado en función de donde uno viva. Cada Comunidad Autónoma es competente para establecer eventuales bonificaciones y reducciones, así

como los requisitos para acceder a ellas. Hay que abonarlo en los seis meses posteriores al fallecimiento.

En este ámbito más que en otros, [la fragmentación geográfica es abismal](#): heredar en Andalucía —la autonomía más cara, que detenta el récord en cuanto a crecimiento en el número de renunciaciones entre 2007 y 2015, tanto en términos absolutos como relativos— es 100 veces más oneroso que en Madrid, según apunta el documento *Panorama de la Fiscalidad Autonómica y Foral 2016* elaborado por el Consejo General de Economistas. Para un patrimonio de 800.000 euros se abonarán 2.000 euros en Madrid y 208.159 en Andalucía en concepto del mismo impuesto.

“Heredar puede ser un lastre en función de la Comunidad”, lamenta Ignasi Vives, abogado en el [despacho Sanahuja-Miranda](#). No es, sin embargo, la única ni la principal causa del abrupto incremento en el número de desistimientos. Todos los notarios coinciden en que hay que renunciar cuando las deudas del fallecido tienen valor superior al patrimonio dejado, circunstancia que se dio con mucha frecuencia durante estos años de crisis. El problema reside en que los sucesores lo heredan todo, y si el activo de la herencia no es suficiente para compensar el pasivo, tendrán que responder con sus bienes personales. “La sucesión es en lo bueno y en lo malo”, resume [Francisco Rosales, notario en Alcalá de Guadaíra \(Sevilla\)](#), “por eso hay que decidir si se acepta o se renuncia”.

La renuncia no tiene vuelta atrás

La [deuda de familias y empresas](#) creció de manera vertiginosa durante la expansión económica. El pinchazo de la burbuja puso fin a esta etapa de exuberancia para dejar espacio a los desahucios y al paro. “He visto herencias donde solo había pasivo: una hipoteca de 200.000 euros y un inmueble cuyo valor no superaba los 100.000”, dice Jesús Rodríguez, profesor titular de derecho civil en la [Universidad Rey Juan Carlos](#).

Las deudas son la razón que más empuja a rechazar herencias

Los préstamos hipotecarios han sido responsables de muchas renunciaciones, asegura Rodríguez, pero la crisis tiene muchas facetas. Avals, préstamos, deudas con la Administración por un negocio que no ha funcionado... “Las renunciaciones han aumentado también para beneficiar a otros herederos”, asegura el también abogado: “Por ejemplo, una persona que tiene una buena posición y rechaza ser sucesor a favor de los hermanos a los que no les va tan bien”. Según el Código Civil, los hijos y descendientes son los primeros en heredar a falta de testamento. Le siguen los padres y ascendientes, después el cónyuge hasta los colaterales. En última instancia, quien hereda es el Estado.

Lo que sí hay que tener bien claro es que, una vez que se decide rechazar la herencia (o aceptarla), ya no hay vuelta atrás. A diferencia de la aceptación, que se produce solo cuando el heredero empieza a comportarse como tal, sin necesidad de firmar ningún documento —por ejemplo, haciéndose cargo de una empresa heredada; ni siquiera el pago del impuesto implica aceptación—, la renuncia precisa formalizar una escritura pública ante notario. El coste ronda los 100 euros. “[Hay que renunciar](#) solo cuando se está absolutamente seguros”, insiste Corral, “porque tiene efecto retroactivo: es como si nunca hubiéramos sido herederos”. No hay plazo para desistir; si se ha pagado el correspondiente tributo, sin embargo, sí que es posible recuperarlo —en caso de renuncia el sucesor no tiene que pagar el gravamen— solicitando una devolución por ingresos indebidos.

¿Cómo sé cuántas deudas hay en la herencia?

¿Cómo se puede saber si el pasivo de la herencia supera el activo? Esta es la pregunta del millón, sobre todo cuando no hay [testamento](#) y el fallecido es una persona lejana. En estos casos, los notarios aconsejan hacer averiguaciones antes de tomar una decisión. Por ejemplo, dirigirse al [Registro de la Propiedad](#) para saber si el difunto era titular de algún inmueble —y solicitar una nota simple de cada uno para averiguar si tienen cargas y de qué tipo—, al Catastro por si alguna finca no estuviese registrada y a los bancos para saber si tenía cuentas, depósitos u otros productos y cuáles eran sus saldos. Los sucesores pueden pedir asesoramiento al notario, que lo tiene que ofrecer de manera gratuita, antes de decidir qué hacer.

En alternativa, se puede aceptar con beneficio de inventario. Esta opción es una especie de híbrido entre aceptación y renuncia: el sucesor responde de las deudas solo con el patrimonio de la herencia, y nunca con el propio. Es necesario formalizarla ante notario, quien se encarga de hacer la liquidación del pasivo con los bienes de la herencia; si queda algo, va para los sucesores, y si no se queda en cero. Hasta ahora, esta figura ha tenido una utilización marginal —el año pasado solo se dieron 159 casos—. Corral explica que se trata de un trámite complicado, con unos plazos estrictos, y que hasta julio de 2015 —cuando entró en vigor la [Ley de Jurisdicción Voluntaria](#)— solo lo podía llevar a cabo un juez —ahora se puede hacer en la notaría—. Además, suele tener un coste elevado. Para una herencia ‘normal’, con una vivienda, podrían ser unos 400 euros. Pero puede que compense.

© RCR Proyectos de Software
Tif.: 967 60 50 50
Fax: 967 60 40 40
E-mail: asistencia@supercontable.com