

newsletter

Boletín de Actualidad de SFAI Spain, en el que podrá tener una visión de las últimas novedades normativas y recibir consejos prácticos para su empresa



sumario

Noticias

JDA recibe el premio al Crecimiento y la Calidad Empresarial por la Unión de Empresarios del Vallés Oriental PÁGINA 1

Encuentro internacional de la red de despachos profesionales SFAI en Miami PÁGINA 2

Tribunas de Opinión

¿Podemos escoger la ley aplicable a la sucesión?
María Planas PÁGINA 3

La indemnización de los contratos de duración determinada. La polémica está servida.
Xavier Altadill PÁGINA 4

El riesgo de las nuevas Apps de Compraventa Online
Gemma Calls PÁGINA 6

La empresa ante la administración: el procedimiento de comprobación limitada
Joan Roura PÁGINA 8

¿Denominación social y Marca, un mismo Registro?
Cristina Martínez PÁGINA 9

Novedades Normativas

Normativa Fiscal PÁGINA 10

Normativa Laboral PÁGINA 14

Disposiciones autonómicas PÁGINA 19

noticias

JDA recibe el premio al Crecimiento y la Calidad Empresarial por la Unión de Empresarios del Vallés Oriental

El pasado 27 de octubre la firma de servicios de consultoría y asesoría JDA/SFAI Spain fue galardonada con el Premio al Crecimiento y la Calidad Empresarial que otorga la Unión de Empresarios Intersectorial del Vallès Oriental (UEI) a las mejores iniciativas empresariales de la comarca, en el marco de la V Noche Empresarial.

El objetivo de estos galardones es reconocer e impulsar las iniciativas más innovadoras de las empresas vallesanas, así como aquellos proyectos que ayudan a generar riqueza en el ámbito territorial que ocupan. En este sentido, el jurado tuvo en cuenta la proyección de JDA, firma que está a punto de llegar a sus 35 años de vida y que cuenta ya con más de



noticias

Encuentro internacional de la red de despachos profesionales SFAI en Miami

La semana pasada se celebró en la ciudad de Miami el "International Annual Meeting" de SFAI. Durante los días 2, 3 y 4 de noviembre se reunieron un centenar de representantes de los despachos profesionales asociados a la red Santa Fe Associates Internacional (SFAI), una de las redes más importantes a nivel mundial de despachos profesionales, la cual es miembro de las 27 firmas que integran el acreditado Forum of Firms, del IFAC (International Federation of Accountants).



El congreso dio voz a más de 60 firmas internacionales que estuvieron presentes y han debatido sobre diversos temas generales, así como sobre los efectos y necesidades de adaptación a la transformación digital y sobre la proyección de futuro de la profesión. JDA participó activamente en el encuentro y sostuvo una ponencia sobre la importancia de la marca SFAI. Para Joan Díaz, director general de JDA/SFAI Spain unos de los puntos más interesantes de este tipo de encuentros es "el debate que se genera en torno al papel y los retos que tendremos que afrontar como sector para el desarrollo de nuestra labor profesional en los próximos años".



Alfredo Spilzinger, Presidente de SFAI, junto a Martina Laeger, asociada y representante de la firma alemana Lampe & Kollegen AG, en un momento de la presentación de dicha firma al resto de los asociados.

La firma catalana JDA lidera el proyecto SFAI el territorio español. SFAI es una red internacional con presencia en 65 países y más de 3.000 profesionales. ●



SFAI

SANTA FE
ASSOCIATES
INTERNATIONAL
SPAIN

Viene de la portada

90 profesionales en plantilla. Asimismo, con la incorporación de dos nuevos despachos a la marca y la apertura de una nueva oficina en la ciudad de Barcelona, JDA se consolida como el 9º despacho de servicios profesionales con sede en Cataluña por volumen de facturación y número de profesionales que trabajan .

Para Joan Díaz, director general de JDA "este galardón es una gran satisfacción que nos permite mirar el futuro con optimismo, además de continuar trabajando con fuerza para ser una firma referente en nuestro sector y para mantener la confianza de nuestros clientes".

El acto, celebrado ayer miércoles en el Mas de Sant Lleí, contó con la presencia del presidente de la Generalidad de Cataluña, Carles Puigdemont, y una amplia representación de emprendedores, empresarios y destacadas personalidades del mundo económico, industrial, comercial y social del Vallés. ●

tribuna de opinión



¿Podemos escoger la ley aplicable a la sucesión?

Hasta el 17 de agosto de 2015 las sucesiones en el Estado Español se regían por la ley de la nacionalidad del causante. La entrada en vigor del Reglamento 650/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de julio de 2012 relativo a la competencia, la ley aplicable, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones, a la aceptación y la ejecución de los documentos públicos en materia de sucesiones mortis causa y a la creación de un certificado sucesorio europeo (en adelante, el Reglamento), ha supuesto un gran cambio sobre esta materia.

El Reglamento establece, como regla general, que la sucesión se regirá por la ley de la residencia habitual del causante en el momento de su fallecimiento. Así, la sucesión de un ciudadano francés residente en Cataluña, se regirá por las normas del Derecho Civil de Cataluña. Ahora bien, se prevé una excepción a la regla general: la existencia de vínculos manifiestamente más estrechos con un Estado distinto del Estado cuya ley fuese aplicable. La gran novedad del Reglamento radica

en la posibilidad de los ciudadanos de elegir que se aplique a su sucesión la ley del país de su nacionalidad, tanto si se trata de un país de la UE como si no. Esta elección de la norma aplicable es conocida como la *professio iuris* y se deberá prever expresamente en testamento, pacto sucesorio o codicilo.

¿Cuándo podría ser útil escoger la ley de la nacionalidad? Pongamos un ejemplo. A un ciudadano inglés¹ residente en Cataluña le sería de aplicación el Reglamento por motivos de residencia. El derecho de sucesiones catalán prevé el derecho a la legítima de los descendientes del causante y, como se sabe, alcanza una cuarta parte del valor de la herencia. Por el contrario, en el derecho inglés no existe el derecho a la legítima sino que se aplica la *family provision*. La *family provision* es la posibilidad de determinados parientes del causante de reclamar ante la autoridad judicial su derecho a adquirir unos bienes suficientes para sobrevivir o para mantener un nivel de vida parecido al que llevaba con anterioridad al fallecimiento del causante. Este sistema supo-

ne una mayor libertad de testar para el causante que el de los sistemas civiles porque será el juez, caso por caso, el que valorará si procede o no esta provisión.

En efecto, si ese ciudadano otorgara testamento e hiciera uso de la *professio iuris* escogiendo como ley aplicable a su sucesión la ley inglesa, evitaría que en su sucesión se aplicara el derecho a la legítima, favoreciéndose su libertad de testar y liberando al heredero del pago de la misma a los legitimarios. De esta forma, con esta nueva figura se facilita la planificación y el éxito de las sucesiones transfronterizas. ●

Maria Planas
Abogada Área JDA/SFAI Spain

¹ Téngase en cuenta que a Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido no les es de aplicación el Reglamento lo que implica que las personas que residen en cualquiera de estos tres países no están sujetas a las nuevas normas de la UE. Ahora bien, los ciudadanos británicos, irlandeses o daneses, residentes, por ejemplo, en el Estado Español sí que les serán de aplicación estas normas.

tribuna de opinión

La indemnización de los contratos de duración determinada. La polémica está servida.

Recientemente ha surgido una gran polémica en relación a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de fecha 14 de septiembre de 2016, en el asunto Diego Porras, motivada por la petición de decisión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Con posterioridad, el 6 de octubre de 2016, la citada Sala del TSJ ha dictado sentencia, en la que declara el derecho de la trabajadora, con contrato de interinidad, a percibir una indemnización por despido procedente de 20 días de salario por año de servicio.

La primera noticia que tuve acerca de este asunto me llegó a través de los medios de comunicación, los cuales se hicieron gran eco de la misma. Sinceramente me sorprendió escuchar la noticia en un concreto medio que, sin más, afirmaba que los contratos indefinidos tenían en la actualidad una indemnización con motivo de su finalización, de veinte días por año.... Puedo entender que lo que realmente importaba era el impacto que el asunto en cuestión podía provocar en la opinión pública, pero una afirmación como ésta no se ajusta en absoluto a la realidad. ¿o es que cualquier extinción contractual de un trabajador indefinido se indemniza con 20 días/año? ¿y la improcedencia? ¿dónde dejaban la indemnización de 45/33 días? ¿Y si hablamos de extinción...no lo es también una baja voluntaria o el resto de causas de extinción del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores? ¿Habrá que indemnizarlas todas por igual? Evidentemente no es así, pero la noticia tal cual era presentada generaba muchas dudas....

Analicemos brevemente el asunto en cuestión objeto de las citadas sentencias, para tener una visión más exacta de los hechos. La trabajadora demandante se encontraba trabajando para el Ministerio de Defensa mediante un contrato de interinidad por sustitución de otra trabajadora que tenía la condición de liberada sindical. El citado contrato se inició con fecha 17/8/05, y no es has-

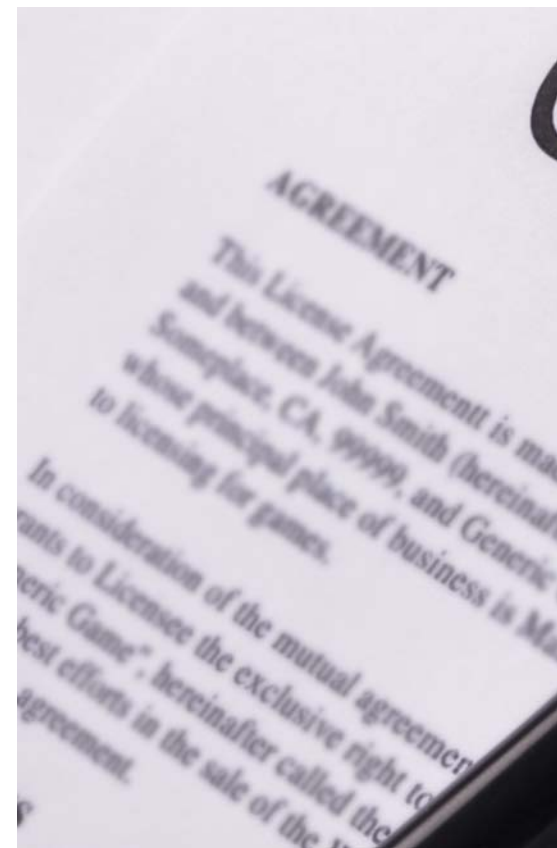
ta 30/9/12 cuando el mismo se extingue con motivo de la reincorporación, el día siguiente, de la trabajadora liberada sindical que mantenía su derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo.

Hay que tener en cuenta, además, que la demandante había suscrito con anterioridad a este último contrato, diferentes contratos de interinidad con la misma empleadora, habiendo prestado servicios para el mismo Ministerio, durante unos diez años.

El TJUE analiza en esta sentencia, entre otras cuestiones, si se vulnera el principio de no discriminación entre los contratos de duración determinada y los de duración indefinida; así como la indemnización legalmente establecida por el Estatuto de los Trabajadores entre los diferentes tipos de contratos de duración determinada. Todo ello en relación a la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE. En resumen, la sentencia del TJUE declara que "1)...el concepto "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada".

En su apartado 2) la sentencia declara que la citada cláusula 4 de la Directiva comunitaria se opone a "una normativa () que deniega cualquier indemnización, en particular a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

Finalmente, la esperada sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, resuelve la cuestión declarando como procedente la extinción contractual de la trabajadora y su derecho a percibir la indemnización de veinte días por año de servicio desde el último contrato suscrito, tal y como correspondería a una ex-



El TJUE analiza en esta sentencia si se vulnera el principio de no discriminación entre los contratos de duración determinada y los de duración indefinida; así como la indemnización legalmente establecida entre los diferentes tipos de contratos de duración determinada.

tinción contractual por causas objetivas (art. 53.1 b) del ET). ¿Ello comportará que cualquier extinción contractual de trabajadores con contrato de duración determinada conllevará el deber de indemnizar con veinte días por año de servicio a la finalización de los mismos? Creo que habrá que estar expectantes a



los próximos pronunciamientos judiciales que haya en relación a esta cuestión, así como a lo que el futuro Gobierno y agentes sociales puedan llegar a consensuar al respecto...cuestión que en este momento parece complicada.

En mi opinión, existen en el asunto Diego Porras, y en las sentencias comentadas, puntos que ponen en evidencia una verdadera situación de discriminación entre contratos de duración determinada, pero al mismo tiempo creo que se mezclan algunas cuestiones relativas a la extinción de contratos por causas objetivas que entran en el presente asunto de una forma algo "forzada". En cuanto a la posible discriminación, a la vista de la declaración del TJUE entiendo que lo que está cuestionando el Tribunal es el hecho de que uno de los tipos de contrato de duración determinada, en este caso, el de interinidad, no goza respecto del contrato de obra o servicio o del contrato por circunstancias de la produc-

ción, del mismo trato en cuanto a la indemnización establecida por el artículo 49 c) del Estatuto de los Trabajadores. En este caso un importe de doce días por año de servicio. Indemnización que por otra parte ha tenido una aplicación paulatina, ya que recordemos la Disposición Transitoria octava del ET, la cual establecía una indemnización de ocho días por año de servicio para los contratos temporales anteriores a 31/12/11, la cual iba en aumento hasta llegar a los actuales doce días.

En cuanto a la aplicación de la indemnización de veinte días por año, cual si se tratase de una indemnización por despido por causas objetivas, creo que es bastante más cuestionable. Si tan sólo nos atenemos al caso concreto, realmente la situación no deja de ser "curiosa", puesto que la relación laboral de la trabajadora se remonta al año 2005 y se extingue...siete años más tarde. ¿Se podría cuestionar el hecho de que la traba-

jadora hubiese adquirido la cualidad de fija al extenderse la relación a lo largo de un periodo tan dilatado?

Sorprende algo la sentencia del TSJ al declarar la procedencia de la extinción contractual, cuando la misma no se ha llevado a cabo con las formalidades exigidas por el artículo 53 del ET, y ello puesto en relación a la calificación de la extinción del contrato que establece el artículo 122 de la LJS. ¿Podríamos encontrarnos ante un despido improcedente más que ante un despido objetivo procedente?

Entre muchas cuestiones que se plantean ante la situación creada, una de ellas es la de si habrá que indemnizar cualquier contrato de interinidad y en qué cuantía. Si se indemniza con un importe equivalente al del resto de contratos (obra y eventual), estaremos dando cumplimiento a la declaración del TJUE, en cuanto a la equiparación entre contratos de duración determinada. Pero si se hace una interpretación más "extensa", ¿cualquier contrato temporal de los establecidos por el artículo 15 del ET, deberá indemnizarse con 20 días por año? ¿Cómo queda el abono del preaviso (art. 53 ET) en caso de no concederse? En cuanto a esta última cuestión se pueden dar situaciones como el hecho de tener un trabajador contratado mediante un contrato de interinidad durante seis meses, que a la finalización del mismo debamos indemnizarles con 10 días de salario (por los seis meses), más 15 días de abono de preaviso; en total 25 días de salario. Por el contrario, un despido improcedente conllevaría una indemnización de 16,50 días.

Demasiadas cuestiones e interrogantes al respecto de la situación creada a raíz de las sentencias citadas que darán mucho que hablar y pensar en los próximos meses. ●

Xavier Altadill
Abogado JDA/SFAI Spain

tribuna de opinión

El riesgo de las nuevas Apps de Compraventa Online

En los últimos años ha habido un creciente aumento de ventas por internet, con un auge especial en la celebración de contratos de compraventa de objetos “de segunda mano” entre particulares. Y...las cosas siempre van más allá de la finalidad para la que han sido creadas.

Todos somos conocedores de la existencia, desde hace muchos años, de los mercados de segunda mano. El problema surge cuando el entorno en el que se desarrollan las negociaciones ya no es un grupo reducido de personas, sino que dichos productos se ofrecen a través de Internet a un amplio mercado. Esta situación produce que el oferente del producto se sitúe en una posición de mayor riesgo y genera la obligación de crear una mayor protección para los usuarios.

Distintas plataformas virtuales permiten con la simple creación de un usuario (nombre, correo y dirección), que el mismo pueda ofrecer sus productos en la red sin tener la obligación de acreditar la titularidad de los mismos. Este hecho puede llevar consigo numerosas consecuencias, como el ofrecimiento de productos sustraídos o el ofrecimiento de productos con características distintas a las enunciadas, entre muchas otras.

¿Cómo podemos estar realmente seguros que el vendedor es el titular del bien que está ofreciendo?

En nuestro ejercicio habitual, ante el encargo de tramitación de una compraventa, ya sea de un bien mueble como por ejemplo un vehículo, o un bien inmueble, lo primero que solicitamos es la acreditación de la titularidad del bien. Como bien sabemos, la compraventa es la simple transmisión de un bien, el titular y poseedor de un bien lo entrega a un tercero, el comprador, a cambio de un precio cierto, de conformidad con el artículo 1.445 del Código Civil. No se puede transmitir la titularidad y la posesión de un bien del que no se es titular.



Distintas plataformas virtuales permiten con la simple creación de un usuario, que el mismo pueda ofrecer sus productos en la red sin tener la obligación de acreditar la titularidad de los mismos. Este hecho puede llevar consecuencias, como el ofrecimiento de productos sustraídos ...

Así en los casos de compraventa online de bienes de elevada cuantía, podríamos solicitar al vendedor la muestra del ticket de compra, o en caso de tratarse de un bien inmueble la escritura de adquisición del bien. Con ello trataríamos de evitarnos futuras sorpresas.

¿Pero, que pasa en aquellos casos en los que el vendedor no nos puede hacer entrega del ticket o la factura de compra del bien?

De forma previa, se debe tener en cuenta que en el caso de las compraventas entre particulares no se aplica la norma-



tiva de Consumidores y Usuarios sino el Código Civil.

Si bien, es cierto que a veces no podremos tener la total certeza acerca de la titularidad de un bien, es más, en muchas ocasiones la persona que hace acto de entrega del bien no es en realidad el propietario del mismo. De aquí radica la importancia de dejar constancia de la celebración del contrato de compraventa.

¿Cómo comprador estaré protegido frente a una futura reclamación interpuesta por el que dice ser el verdadero titular del bien?

... a veces no podremos tener la total certeza acerca de la titularidad de un bien, es más, en muchas ocasiones la persona que hace acto de entrega del bien no es en realidad el propietario del mismo. De aquí radica la importancia de dejar constancia de la celebración del contrato de compraventa.

En aquellos casos en los que una sentencia firme y en virtud de un derecho anterior a la compra, me prive a mí, comprador, de todo o parte de la cosa comprada (artículo 1461 y 1475 CC), podré actuar contra el vendedor mediante la interposición de una demanda de saneamiento por evicción, dentro del plazo de 6 meses desde la entrega de la cosa vendida. A partir de los 6 meses la acción se entenderá prescrita.

¿Pero, como puedo reclamar a un vendedor del cual no tengo información?

Aquí es donde radican la mayoría de los problemas.

Es importante que en el momento de la realización de la compraventa nos aseguremos de dejar constancia de; (I) la realización del acto de entrega de un precio cierto y la consecuente entrega del bien, (II) de los datos del vendedor por si en un futuro debemos actuar contra el mismo. Un ejemplo sería la firma de un acuerdo entre las partes.

En estos casos, una posible solución sería recorrer al mecanismo de denuncia, del usuario, con el que cuentan muchas de las Apps. Una vez realizada la denuncia mediante la App son los gestores de la misma los obligados a dar una solución al conflicto surgido entre los usuarios.

En consecuencia, en todos estos casos lo fundamental es la prevención. Por ello, contar con el asesoramiento de un abogado nos puede ser muy útil para saber cómo debemos actuar como usuarios de la red y qué situaciones debemos prever en caso de realizar operaciones mercantiles. ●

Gemma Calls
Abogada JDA/SFAI Spain

tribuna de opinión

La empresa ante la administración: el procedimiento de comprobación limitada



Recibir una notificación de inicio de actuaciones de inspección por parte de la Administración no es poco frecuente, a pesar de que hay muchas empresas que no han pasado por ninguna habiendo estado en funcionamiento muchos años. Sin embargo hay otro procedimiento que permite a la administración revisar liquidaciones tributarias como es la Comprobación Limitada, la cual también puede derivar en un acuerdo de liquidación, y en una propuesta de imposición de sanción. Recibir una notificación requiriendo documentación con la apertura de un procedimiento de Comprobación Limitada es actualmente más habitual, sea por que se haya detectado alguna anomalía o porque tenga una motivación de simple control de cumplimiento de obligaciones.

Las diferencias principales de estos dos procedimientos son que del de Comprobación Limitada se lleva a cabo por los órganos de gestión de las administraciones de la AEAT, y en el seno de estas comprobaciones no se puede examinar la contabilidad; por eso es más frecuente la utilización de este procedimiento en la comprobaciones de las liquidaciones de IVA y de IRPF, aunque en el Impuesto sobre Sociedades también hemos visto comprobaciones de deducciones por inversiones, la deducción por donativos a fundaciones, la aplicación de tipos reducidos en empresas de reducidas dimensiones, etc.

El procedimiento de Comprobación Limitada se inicia con la notificación de un

El procedimiento de comprobación limitada se inicia con la notificación de un requerimiento de aportación de documentación.

requerimiento de aportación de la documentación. A la vista de dicha documentación aportada por los órganos de gestión se puede requerir más documentos, bien notificar la resolución del fin del procedimiento por haberse aclarado el tema, o así mismo se puede proponer una nueva liquidación provisional. Ante esta propuesta se pueden formular alegaciones que, una vez examinadas, acabarán en un acuerdo confirmando, o no, la propuesta. Si se confirma, se notificará también el acuerdo de liquidación con la apertura del plazo para hacer el ingreso y el plazo para recurrir en vía administrativa

A pesar de ser una comprobación con limitaciones, respecto a lo que podría ser una Inspección, no se puede menospreciar la capacidad que tiene la Administración para proceder a emitir un acuerdo de liquidación y/o un acuerdo de imposición de sanción. Éstos puede realizarse, sin dudas, revisando liquidaciones de IVA, ante la falta de aportación de una factura recibida, por la incorrecta anotación en el registro del IVA soportado, por la incorrecta determinación de la cuota deducible en el régimen de pro-

rrata (o sectores diferenciados); en IRPF pueden rectificar nuestra liquidación “fácilmente” cuando no justificamos adecuadamente la deducción por vivienda habitual, o el pago de una pensión compensatoria, por poner algunos ejemplos.

Es por ello que nuestro consejo es que los ciudadanos y las empresas tengan mucho cuidado con los requerimientos que supongan la apertura del procedimiento de Comprobación Limitada, pues la falta de atención a dichos requerimientos, o cualquier falta de aportación de toda la documentación solicitada, así como la falta de información o justificación, pueden derivar en una liquidación, que quizás sea incorrecta o injusta. En dicho caso se verán en la obligación de pagar (o suspender) y recorrer, con los gastos que ello supone.

Por tanto aconsejamos preparar correctamente la documentación a aportar, revisando bien los documentos que puedan acreditar las deducciones o incentivos que se hayan podido aplicar, presentarla en los plazos establecidos, revisar la propuesta de liquidación provisional y formular un escrito de alegaciones aportando todas las pruebas sin dejarse ningún fundamento de derecho para exponer. En definitiva tal y como lo haríamos en un procedimiento de inspección. ●

Joan Roura
Director Área Fiscal JDA/SFAI

¿Denominación social y Marca, un mismo Registro?

El registro de la denominación social en el Registro Mercantil no garantiza la protección de la marca. La gran mayoría creemos que registrando la denominación social en el Registro Mercantil, el nombre quedará automáticamente protegido como marca, es un error bastante común, pensar que una cosa va relacionada con la otra.

Es importante que sepamos distinguir entre marca y denominación social, ya que su utilidad es muy diferente. La marca es un signo que sirve para diferenciar en el mercado los productos y servicios de una empresa de los de otras. Por otra parte, la denominación social es el nombre que identifica a una persona jurídica como sujeto de relaciones jurídicas y, por tanto, susceptible de derechos y obligaciones. Por ello, resulta aconsejable, solicitar la denominación social, y al mismo tiempo registrar la Marca de la sociedad, garantizando así la protección de la marca, y evitando que la misma pueda ser usada sin nuestra autorización.

¿Qué se evita con el registro de la Marca?

La finalidad es protegerla a través de su registro, otorgando así a la empresa el derecho exclusivo a impedir que terceros comercialicen productos idénticos o similares con la misma marca o utilizando una marca tan similar que pueda crear confusión.

¿Por qué es aconsejable su registro?

Las marcas garantizan que los consumidores distinguen los productos, permiten a las empresas diferenciar sus productos, son un instrumento de comercialización y permiten proyectar la imagen y la reputación de una empresa, pueden ser importantes activos comerciales.

¿Cuáles son los trámites que se deben realizar para registrar una Marca?

Antes de proceder a su registro es necesario ponerse en manos de un profesional para que pueda hacer una

búsqueda en la base de datos de la Propiedad Industrial y así poder descartar marcas similares o idénticas, y poder ajustar las posibilidades de éxito. También es necesario obtener un buen asesoramiento para la protección de la marca con la clases que les corresponda según la clasificación de Niza, teniendo en cuenta la actividad que desarrolle la empresa.

Una vez finalizadas las averiguaciones anteriores, será el momento de hacer la presentación formal de la solicitud del Registro en la oficina nacional de marcas que corresponda. Este registro se puede tramitar presencialmente o bien vía telemática, juntamente con el pago de la tasa correspondiente.

¿Qué pasos hay que seguir hasta su concesión?

Una vez recibida la solicitud, el órgano competente realizará un examen de forma para saber si la misma contiene los datos y formularios correctos y en el caso de existir algún defecto se notificará al responsable del expediente para que lo pueda subsanar en el plazo de

El procedimiento de comprobación limitada se inicia con la notificación de un requerimiento de aportación de documentación.

un mes. En el caso que no se observara ningún defecto, se remite a la Oficina de Patentes y Marcas que es quien dictará la Concesión de la Marca. El plazo máximo del que dispone es de doce meses si la solicitud no sufre ningún suspenso ni oposiciones y de veinte meses si sufre algún suspenso u oposición.

Y para finalizar, vuelvo a hacer hincapié en la importancia de las Marcas en la Sociedad de hoy, y la importancia de llevar a cabo su registro, porque las marcas en muchos sentidos, son los reflejos de sus negocios. ●

Cristina Martínez
Área Legal JDA/SFAI Spain

novedades normativas

Normativa Fiscal

LA PRESENTACIÓN DEL MODELO DE DECLARACIÓN RESUMEN ANUAL DEL IVA (MODELO 390) NO INTERRUMPE EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

El TEAC en una reciente Resolución del pasado 22 de septiembre, resuelve que la presentación del modelo de declaración resumen anual del IVA (modelo 390) no interrumpe el plazo de prescripción del derecho de la Administración para comprobar y liquidar todos los periodos de liquidación del IVA, ya que no es una actuación del obligado tributario conducente a la liquidación o autoliquidación de la deuda tributaria como ocurre con las declaraciones mensuales o trimestrales, sino que hay que estar al plazo de presentación de la declaración-liquidación de cada periodo, y su correspondiente plazo de prescripción.

De acuerdo con este criterio, cada periodo de declaración prescribirá por el transcurso de cuatro años desde la finalización del plazo de presentación de la declaración-liquidación correspondiente al mismo.

Este criterio del TEAC establece una diferencia con el mantenido por el Tribunal Supremo que en anteriores Sentencias resolvió que el modelo anual sí interrumpía la prescripción porque cuando fueron dictadas se tenía que adjuntar al modelo 390 copia de todas las declaraciones mensuales o trimestrales.

El TEAC resuelve que dado que actualmente no existe la obligación de adjuntar dichas declaraciones, el modelo 390 es simplemente una declaración informativa que no tiene un contenido liquidatorio, puesto que únicamente se está suministrando información agregada de los importes declarados en las autoliquidaciones mensuales o trimestrales, pero sin que se realicen operaciones de liquidación o autoliquidación, las cuales ya se habrán hecho en las declaraciones-liquidaciones mensuales o trimestrales correspondientes y por ende, no puede producir efectos en las declaraciones mensuales o trimestrales, ya que son las únicas que se refieren al cumplimiento de la obligación material de declarar o de pagar la cuota correspondiente y por lo tanto son las únicas que pueden estar afectas por la figura de la prescripción.

LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Si bien en los Apuntes del pasado mes de octubre dimos un pequeño avance de los aspectos más relevantes de la ley enunciada, por su importancia detallamos a continuación sus aspectos más notables.

Objeto

La Ley tiene como objeto esencial la regulación del procedimiento administrativo (incluido el sancionador y el disciplinario) que sea común a todas las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local), sus recursos (reposición, alzada y extraordinario de revisión), la validez y eficacia de los actos administrativos, etc, predicables tanto a la Administración corporativa como institucional (fundaciones públicas, organismos autónomos, consorcios.....). Asimismo se amplía el concepto de interesado no solo a las personas físicas, sino también a las personas jurídicas, uniones y masas patrimoniales (por ejemplo, herencias yacentes), el cual previa acreditación de su interés legítimo, podrá apoderar presencial o electrónicamente en un procedimiento administrativo a favor de un representante, para actuar en su nombre ante las Administraciones Públicas en el llamado Registro electrónico de apoderamientos.

Principales novedades

- Desaparición de las reclamaciones administrativas previas a la interposición de demandas en vía jurisdiccional civil y/o laboral contra las Administraciones Públicas salvo en materia de prestaciones de la Seguridad Social.
- Integración del procedimiento electrónico en las normas del procedimiento administrativo general de cara a conseguir una mayor agilización en todos sus trámites.
- Los anteriores procedimientos especiales sobre potestad sancionadora y responsabilidad patrimonial que la Ley anterior regulaba en títulos separados, ahora se han integrado como especialidades del procedimiento administrativo común en la nueva Ley.
- Catalogación de los sábados como día inhábil en vía administrativa y también en vía judicial.
- Introducción del cómputo de plazos por horas. Ello es relevante en materia de notificaciones infructuosas, dependiendo de si se ha realizado antes o después de las 15 horas.
- Eliminación del antiguo plazo de tres meses para recurrir en reposición (ante el mismo órgano administrativo) o en alzada (ante el superior jerárquico) ante resoluciones administrativas presuntas (silencio administrativo), debiendo la Administración de oficio expedir certificado de silencio administrativo.
- Aparición de un nuevo procedimiento administrativo simplificado a resolver por la Administración Pública en el plazo máximo de 30 días, pero se requiere en todo caso el consentimiento del interesado para su tramitación por estos cauces.
- Imposibilidad de ejecutar una sanción administrativa hasta que se pronuncie el órgano judicial acerca de la medida cautelar de suspensión de tal sanción apelada por la parte recurrente.
- Exención de responsabilidad y en su caso, reducción de la sanción para los denunciantes colaboradores de infracciones administrativas de las que no haya tenido conocimiento previamente la Administración actuante.
- Imposibilidad de incoar nuevos procedimientos contra una misma persona y unos mismos hechos, hasta que se haya resuelto de forma firme y ejecutiva el primer procedimiento.
- Se posibilita a las Administraciones Públicas la adopción de medidas cautelares previas a la incoación de un expediente administrativo, y ello por razones de urgencia o de interés público. Medidas éstas a ratificar, alzar o modificar en 15 días.
- Establecimiento de una reducción de la sanción de como mínimo en un 20 por 100 si el responsable de la infracción abona aquella en periodo voluntario.
- Introducción de la mediación y/o posibilidad de las Administraciones Públicas de celebrar acuerdos, pactos, convenios o contratos con personas tanto de Derecho público como privado, siempre que no sean contrarios al ordenamiento jurídico ni versen sobre materias no susceptibles de transacción y tengan por objeto satisfacer el interés público que tienen encomendado.

En el marco de lo apuntado de la integración del procedimiento electrónico en las normas del procedimiento administrativo general de cara a conseguir una mayor agilización en todos sus trámites, las personas que lo soliciten, podrán recibir avisos de las notificaciones emitidas por la AEAT a través del teléfono móvil o mediante correo electrónico. Para acceder a este servicio voluntario se debe disponer de Cl@ve PIN, certificado electrónico o DNI electrónico o de su número

novedades normativas

de referencia (obtenido a través del Servicio RENO) y en ningún caso el aviso recibido tendrá la consideración de notificación. Si por motivos técnicos, no es posible realizar el aviso, ello no impedirá que la notificación sea plenamente válida.

Las personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica, obligadas a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas recibirán un aviso de la existencia de una notificación pendiente en la Dirección Electrónica Habilitada (DEH), siempre que haya comunicado una dirección de correo electrónico.

PLUSVALÍA DE UNA FINCA CUYO PRECIO DE TRANSMISIÓN FUE INFERIOR AL DE ADQUISICIÓN. ANULACIÓN DE LA LIQUIDACIÓN GIRADA POR EL IMPUESTO SOBRE EL VALOR DE LOS TERRENOS DE NATURALEZA URBANA

En una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso, Sentencia 520/2016 del pasado 14 de septiembre, se da la razón a la mercantil recurrente en el sentido de la inexistencia del hecho imponible al ser menor el precio de venta que el de adquisición, en contra de la tesis del Ayuntamiento que afirmaba la inexistencia de prueba alguna de que el valor de la finca transmitida hubiera decrecido.

En la Sentencia que comentamos, se valoran las escrituras aportadas por la recurrente desprendiéndose de ellas aunque sea indirectamente, el menor valor del inmueble en el momento de la transmisión con respecto al de la adquisición, concluyendo que el precio de la transmisión es inferior al de adquisición del bien inmueble, anulando la liquidación girada por el IIVTNU.

LA EXENCIÓN POR REINVERSIÓN EN VIVIENDA HABITUAL PERMITE INCLUIR CANTIDADES DESTINADAS A ADQUISICIÓN Y REHABILITACIÓN

El Tribunal Económico Administrativo Central en su resolución del pasado 8 de septiembre, resuelve que la exención por reinversión en vivienda habitual permite incluir cantidades destinadas a adquisición y rehabilitación.

En su conclusión, el TEAC fija como criterio que, a efectos de la exención en el IRPF de las ganancias patrimoniales obtenidas por la transmisión de la vivienda habitual del contribuyente, la adquisición de la nueva vivienda habitual debe entenderse como adquisición jurídica, entendiéndose por tal la que se produzca en la fecha en la que concurren el título y la entrega o tradición de la nueva vivienda, siendo asimilable a la adquisición únicamente la rehabilitación de la vivienda, y no otras situaciones como serían la construcción o la ampliación, que sí están previstas para la deducción en cuota, pero no para la exención por reinversión.

Además aclara que ninguna norma impide que el contribuyente pueda gozar asimismo del beneficio fiscal de la exención por reinversión si destina las cantidades obtenidas en la enajenación a satisfacer el precio de una nueva vivienda habitual en construcción, incluida la posibilidad de autopromoción, siempre que llegue a adquirir la propiedad de la vivienda dentro de los dos años siguientes a la enajenación de la anterior, o de los dos años anteriores, no siendo aplicable la normativa del Impuesto que específicamente prevé para la construcción, entre ellas, el plazo de cuatro años para su finalización desde el inicio de la inversión.

LA REDUCCIÓN POR ARRENDAMIENTO EN IRPF TAMBIÉN SE PUEDE APLICAR CUANDO EL ARRENDATARIO ES PERSONA JURÍDICA

Una reciente resolución del Tribunal Económico-Administrativo Central considera que aun siendo el arrendatario una persona jurídica, siempre

que quede debidamente acreditado que el inmueble se destina a vivienda habitual, será posible aplicar la reducción del 60% sobre los rendimientos netos del capital inmobiliario que perciba el arrendador.

Los rendimientos derivados del arrendamiento de viviendas pueden beneficiarse de una reducción del 60%, establecida en el artículo 23.2 de la Ley 35/2006 que regula el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, siempre que los inmuebles arrendados se destinen a vivienda de una persona física.

La aplicación de esta reducción ha venido siendo denegada por la Administración cuando el arrendatario del inmueble es una persona jurídica, incluso en los supuestos en que su destino fuese el de vivienda habitual de empleados de la compañía. Este criterio era aplicado ignorando que la propia Ley del Impuesto no condiciona la reducción a que el arrendatario fuese una persona física.

Esta postura ha sido modificada por el Tribunal Económico-Administrativo Central mediante una resolución para unificación de la doctrina de 8 de septiembre pasado en la que considera aplicable la reducción, con indiferencia que el arrendatario del inmueble sea persona física o jurídica. La resolución recoge los pronunciamientos que, aunque minoritarios, habían emitido algunos Tribunales Superiores de Justicia como los de Cataluña, Galicia y Madrid.

Dicho criterio es único y reciente en el ámbito administrativo y, por lo tanto, comportará revisar detalladamente si se venía aplicando dicha reducción en las declaraciones de IRPF de los arrendadores en el caso que el inmueble estuviese arrendado a personas jurídicas y, en su caso, solicitar la devolución de ingresos indebidos.

Finalmente, recordar que desde el periodo 2015 ya no se aplica la reducción del 100 por 100 para los arrendatarios menores de 30 años, siendo la reducción aplicable, en cualquier caso, y siempre que el inmueble se destine a vivienda de persona física, el 60 por 100 sobre los rendimientos obtenidos.

TARJETAS DE EMPRESA. GASTOS QUE SE PUEDEN PAGAR CON ELLA Y UNAS SUGERENCIAS PARA SU GESTIÓN

Tratándose este caso de un tema, desgraciadamente de actualidad, el uso responsable y correcto de las tarjetas de empresa por parte de administradores y directivos es en muchos casos recomendable para la gestión siempre que se cumplan determinados requisitos que repasamos a continuación.

Gastos de representación de la empresa

Estos gastos, normalmente viajes, estancias, comidas de empresa o con clientes, así como regalos a proveedores y clientes, tendrán que justificarse con facturas o recibos entregados a la empresa por el titular de la tarjeta.

No obstante, la Ley del Impuesto sobre Sociedades no habla de gastos de representación sino de gastos fiscalmente deducibles y únicamente tendrán tal consideración aquellos gastos que correspondan a operaciones reales, estén relacionados con la obtención de ingresos, debidamente contabilizados, hayan sido imputados temporalmente con arreglo a devengo y estén documentalmente justificados.

Aun cumpliéndose estas premisas fundamentales el art. 15 de la LIS establece que existen determinadas partidas que en ningún caso tendrán la consideración de fiscalmente deducibles, entre ellas, los donativos y liberalidades. No tendrán la consideración de liberalidades y por ende serán fiscalmente deducibles, los gastos destinados a relaciones públicas con clientes o proveedores, los que con arreglo a los usos y costumbres se efectúen con respecto al personal de la empresa, los realizados para promocionar directa o indirectamente, la venta de bienes y prestación de servicios, y los correlacionados con los ingresos. Por su parte, el

novedades normativas

art. 15 LIS citado, determina que los gastos por atenciones a clientes o proveedores serán deducibles con el límite del 1 por 100 del importe neto de la cifra de negocios del periodo impositivo.

Por su parte el art. 11.3 LIS establece que para que los gastos sean considerados fiscalmente deducibles, deben ser obligatoriamente imputados contablemente en la cuenta de pérdidas y ganancias.

Gastos personales del directivo

Estos pagos correrán a cargo del titular que se beneficie de la tarjeta de la empresa y puede ésta liquidarlos mediante descuentos en las nóminas o dietas correspondientes, o bien considerarlos retribuciones en especie, con la consiguiente declaración en el IRPF de los beneficiarios y la oportuna retención por parte de la empresa.

Sugerencias para la gestión de las tarjetas de empresa

La empresa deberá definir con claridad los criterios para utilizar las tarjetas, los gastos que se pueden realizar con ella y las personas que pueden utilizarlas.

En caso que se permita realizar gastos personales, es igualmente importante informar a los titulares de la forma en que se descontarán los pagos de las correspondientes retribuciones, dietas o nóminas, así como del tratamiento fiscal que los titulares deberán tener presente en su declaración del IRPF.

Dado que la Ley del Impuesto sobre Sociedades vigente para los ejercicios iniciados a partir de 1 de enero de 2015, fija un límite para los gastos totales de representación empresarial en el 1 por 100 del importe neto de la cifra de negocios, habrá que repartir el volumen del gasto posible entre todos los titulares, implicando ello que cada tarjeta tendrá un límite de gasto que deberá conocer cada titular y el departamento financiero tendrá que controlar que este límite no resulte excedido.

En cuanto a la contabilidad y control de pagos habrá que definir a la persona responsable encargada de llevar el registro de las tarjetas y comprobar el flujo de las operaciones.

La persona responsable deberá recabar siempre el comprobante correspondiente que reúna los requisitos fiscales y contables, la factura normalmente, aunque a veces pueda resultar suficiente factura simplificada o recibo.

Se contabilizarán en diferentes cuentas según la naturaleza del gasto y su tratamiento fiscal. Se comprobará que todos los gastos contabilizados en cuenta tengan ya los comprobantes respectivos y de no ser así, recabarlos a la persona correspondiente.

DISPOSICIONES PUBLICADAS DURANTE LOS MESES DE SEPTIEMBRE Y OCTUBRE DE 2016

Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre la Renta de no Residentes. Pagos fraccionados

Orden HAP/1552/2016, de 30 de septiembre, por la que se modifica la Orden EHA/1721/2011, de 16 de junio, por la que se aprueba el modelo 222 para efectuar los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre Sociedades en régimen de consolidación fiscal estableciéndose las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática, y la Orden HAP/2055/2012, de 28 de septiembre, por la que se aprueba el modelo 202 para efectuar los pagos fraccionados a cuenta del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes correspondiente a establecimientos permanentes y entidades en régimen de atribución de rentas constituidas en el extranjero con presencia en territorio español, y se establecen las condiciones generales y el procedimiento para su presentación telemática.

Ministerio de Hacienda y Adm. Públicas. B.O.E. números 236 y 237 de 7 de octubre de 2016.

Catastro. Relación de municipios a los que resultarán de aplicación los coeficientes de actualización de los valores catastrales

Orden HAP/1553/2016, de 29 de septiembre, por la que se establece la relación de municipios a los que resultarán de aplicación los coeficientes de actualización de los valores catastrales que establezca la ley de presupuestos generales del Estado para el año 2017.

Ministerio de Hacienda y Adm. Públicas. B.O.E. número 238 de 1 de octubre de 2016.

Días inhábiles

Resolución de 28 de septiembre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el calendario de días inhábiles a efectos de cómputos de plazos, en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2016, a partir del día 2 de octubre de 2016.

Ministerio de Hacienda y Adm. Públicas. B.O.E. número 238 de 1 de octubre de 2016.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Modelo 190 para la declaración del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta

Orden HAP/1626/2016, de 6 de octubre, por la que se modifica la Orden EHA/3127/2009, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 190 para la declaración del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta; y se modifican asimismo otras normas tributarias.

Ministerio de Hacienda y Adm. Públicas. B.O.E. número 246 de 11 de octubre de 2016.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Presupuestos

Ley Foral 11/2016, de 19 de septiembre, por la que se modifica la Ley Foral 1/2016, de 29 de enero, de Presupuestos Generales de Navarra para el año 2016.

Créditos extraordinarios

Ley Foral 12/2016, de 19 de septiembre, por la que se concede un crédito extraordinario de 800.000 euros con el fin de otorgar un préstamo a la Fundación Baluarte para que pueda afrontar los gastos de funcionamiento y de actividad que conlleva la absorción de la Orquesta Sinfónica de Navarra.

Impuesto sobre Sociedades

Ley Foral 13/2016, de 19 de septiembre, por la que se modifica parcialmente la Ley Foral 24/1996, de 30 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, al objeto de ejecutar la decisión de la Comisión Europea relativa a la modificación del régimen tributario de determinados clubes deportivos.

B.O.E. número 249 de fecha 14 de octubre de 2016

CALENDARIO FISCAL PARA EL MES DE NOVIEMBRE DE 2016

MODELO 511. IMPUESTOS ESPECIALES DE FABRICACIÓN

Relación mensual de notas de entrega de productos con el impuesto devengado a tipo reducido, expedidos por el procedimiento de ventas en ruta: 5 días hábiles siguientes a la finalización del mes al que corresponde la información.

HASTA EL DIA 7

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Ingreso del segundo plazo de la declaración anual de 2015.

Si se fraccionó el pago. Modelo 102.

novedades normativas

HASTA EL DÍA 14

ESTADÍSTICA COMERCIO INTRACOMUNITARIO (INTRASTAT)

- Octubre 2016. Modelos N-I, N-E, O-I, O-E.

HASTA EL DÍA 21

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas

- Octubre 2016. Grandes empresas. Modelos 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 230.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

- Octubre 2016. Régimen General Autoliquidación. Modelo 303.
- Octubre 2016. Grupo de entidades, modelo individual. Modelo 322.
- Octubre 2016. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias. Modelo 349.
- Octubre 2016. Grupo de entidades, modelo agregado. Modelo 353.
- Octubre 2016. Operaciones asimiladas a las importaciones. Modelo 380.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO E IMPUESTO GENERAL INDIRECTO CANARIO

- Octubre 2016. Declaración de operaciones incluidas en los libros registro del IVA e IGIC y otras operaciones. Modelo 340.

IMPUESTO GENERAL INDIRECTO CANARIO

- Grandes empresas. Declaración-liquidación mes de Octubre. Modelo 410.
- Régimen general devolución mensual Declaración-liquidación mes de Octubre. Modelo 411.
- Declaración Ocasional: Declaración-liquidación mes de Octubre. Modelo 412.
- Régimen especial del Grupo de entidades. Mes de Octubre. Modelo 418.
- Régimen especial del Grupo de entidades. Mes de Octubre. Modelo 419.

IMPUESTOS SOBRE LAS LABORES DEL TABACO (CANARIAS)

- Autoliquidación correspondiente al mes de octubre. Modelo 460.
- Declaración de operaciones accesorias al modelo 460 correspondiente al mes de octubre. Modelo 461.

IMPUESTO SOBRE LAS PRIMAS DE SEGUROS

- Octubre 2016. Modelo 430.

IMPUESTOS ESPECIALES DE FABRICACIÓN

- Agosto 2016. Grandes Empresas. Modelos 561, 562, 563.
- Agosto 2016. Grandes Empresas. Modelos 553, 554, 555, 556, 557, 558.
- Octubre 2016. Modelos 548, 566, 581.
- Octubre 2016. Modelos 570, 580.
- Tercer Trimestre 2016. Excepto Grandes Empresas. Modelos 561, 562, 563.
- Tercer Trimestre 2016. Excepto Grandes Empresas. Modelos 553, 554, 555, 556, 557, 558.

Declaración de operaciones por los destinatarios registrados, representantes fiscales y receptores autorizados. Modelo 510.

IMPUESTO ESPECIAL SOBRE LA ELECTRICIDAD

- Octubre 2016 Grandes Empresas. Modelo 560.

IMPUESTOS MEDIOAMBIENTALES

- Tercer Trimestre 2016. Pago fraccionado. Modelo 583.

HASTA EL DÍA 30

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

- Solicitud de inscripción/baja. Registro de devolución mensual. Modelo 036.
- Solicitud aplicación régimen de deducción común para sectores diferenciados para 2016. Sin modelo.

IMPUESTOS MEDIOAMBIENTALES

- Año 2015. Autoliquidación. Modelo 583.

novedades normativas

Normativa Laboral

CALENDARIO LABORAL 2017

Andalucía

2 de Enero	Lunes sig. Año Nuevo
6 de Enero	Epifanía del Señor
28 de Febrero	Día de Andalucía
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Aragón

2 de Enero	Lunes sig. Año Nuevo
6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
24 de Abril	Día de Aragón
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

AsturiasAsturias

2 de Enero	Lunes sig. Año Nuevo
6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
8 de Septiembre	Día de Asturias
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Baleares

6 de Enero	Epifanía del Señor
1 de Marzo	Día de las Illes Balears
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
17 de Abril	Lunes de Pascua
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Canarias

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
30 de Mayo	Día de Canarias
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Cantabria

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
28 de Julio	Día de las Instituciones
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
15 de Septiembre	Festividad de la Bien Aparecida
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Castilla - La Mancha

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
31 de Mayo	Día de Castilla – La Mancha
15 de Junio	Corpus Christi
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Castilla y León

2 de Enero	Lunes sig. Año Nuevo
6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
24 de Abril	Día de Castilla y León
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Cataluña

6 de Enero	Epifanía del Señor
14 de Abril	Viernes Santo
17 de Abril	Lunes de Pascua
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
24 de Junio	San Juan
15 de Agosto	Asunción de la Virgen

novedades normativas

11 de Septiembre	Fiesta Nacional de Cataluña
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor
26 de Diciembre	San Esteban

Comunidad Valenciana

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
17 de Abril	Lunes de Pascua
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
9 de Octubre	Día de la Comunitat Valenciana
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Extremadura

6 de Enero	Epifanía del Señor
20 de Marzo	Lunes sig. a San José
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
8 de Septiembre	Día de Extremadura
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Galicia

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
17 de Mayo	Día de las Letras Gallegas
25 de Julio	Día Nacional de Galicia
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Madrid

6 de Enero	Epifanía del Señor
20 de Marzo	Lunes sig. a San José
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
2 de Mayo	Fiesta Comunidad de Madrid
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Murcia

2 de Enero	Lunes sig. Año Nuevo
6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
9 de Junio	Día de la Región de Murcia
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Navarra

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
17 de Abril	Lunes de Pascua
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
25 de Julio	Santiago Apóstol
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

País Vasco

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
17 de Abril	Lunes de Pascua
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
25 de Julio	Santiago Apóstol
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

La Rioja

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
17 de Abril	Lunes de Pascua
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
9 de Junio	Día de La Rioja
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Ciudad de Ceuta

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen

novedades normativas

1 de Septiembre	Pascua del Sacrificio
2 de Septiembre	Día de Ceuta
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

C.A. Melilla

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
1 de Septiembre	Fiesta del Sacrificio
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución
8 de Diciembre	La Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

En la Comunidad Autónoma de Canarias, las fiestas laborales serán, además, las siguientes:

- En El Hierro: el 1 de julio, Bajada de la Virgen de Nuestra Señora de los Reyes.
- En Fuerteventura: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña.
- En Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino.
- En La Gomera: el 9 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe.
- En Lanzarote: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Dolores.
- En La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de las Nieves.
- En Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de Candelaria.

En la Comunidad Autónoma de Cataluña, de las trece fiestas mencionadas, habrá una, a elegir entre el 6 de enero (Reyes), el 17 de abril (Lunes de Pascua Florida), el 24 de junio (San Juan) y el 26 de diciembre (San Esteban) que tendrá el carácter de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable. Asimismo, en el territorio de Aragón, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la del día 17 de junio (Fiesta de Aragón).

PRIMERA SENTENCIA EN LA QUE SE ELEVA LA INDEMNIZACIÓN DE UN CONTRATO EVENTUAL

Tras la sentencia emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el pasado 14 de septiembre, asunto C-596/14, que estableció la obligación de indemnizar de igual manera a trabajadores temporales e indefinidos, comentada en nuestros apuntes del mes pasado, ya se ha producido el primer pronunciamiento de un tribunal nacional que aplica este nuevo criterio.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), mediante sentencia del pasado 18 de octubre, ha estimado el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora cesada y ha aumentado la indemnización a la que tiene derecho.

De este modo, la sentencia establece una indemnización de 20 días por año trabajado, y no los 12 que pagó inicialmente la empresa demandada, pese a que considera que su contrato, de investigación, equivalente a un contrato para obra o servicio determinado, de más de tres años de duración, era de carácter temporal.

CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El pasado mes de junio, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, emitió su criterio técnico sobre el establecimiento de una cuota de contratación de personas con discapacidad en las empresas.

Es importante recordar que el artículo 42 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece en su apartado 1 lo siguiente:

“1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal”.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Las empresas que empleen a más de 50 trabajadores fijos, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan Centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

El incumplimiento de estas obligaciones constituye infracción grave, en virtud de lo establecido en el artículo 15 de la Ley de Infracción y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

La Inspección de Trabajo considera que la intensificación y generalización de la vigilancia programada de esta obligación está teniendo un impacto positivo en la difusión y cumplimiento de la normativa.

CRITERIOS APLICADOS POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El contenido de estos preceptos se puede estructurar en tres obligaciones principales:

- Obligación de contratación directa de trabajadores con discapacidad mediante el establecimiento de una cuota para determinadas empresas.
- Posibilidad de excepción de esta obligación mediante la aplicación de medidas alternativas consistentes en la aplicación de cantidades económicas con fines de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Obligaciones formales de comunicación y documentación vinculadas a las anteriores.

Aquí la Inspección ha establecido el criterio técnico 98/2016, de 24 de junio, sobre actuaciones de inspección en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Los criterios detallados anteriormente, se pueden resumir del siguiente modo:

novedades normativas

Están afectadas por la obligación todas las empresas privadas (cualquiera que sea su forma jurídica), y las empresas públicas. No obstante, la obligación de contratar un 2% de trabajadores con discapacidad sólo se podrá aplicar en estas últimas siempre que el régimen de contratación sea el laboral ordinario, y no las normas de acceso al empleo público.

No obstante, esta obligación se establece respecto de empresas con 50 o más trabajadores. En este sentido, el período de referencia para dicho cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores a la actuación inspectora (DA 1ª RD 364/2005). Es decir, el cálculo se ha de hacer en un período de tiempo concreto y no respecto del número de trabajadores que tenga la empresa en un momento concreto.

Para saber si una empresa alcanza los 50 o más trabajadores, se tendrán en cuenta las plantillas de todos sus centros de trabajo. En cambio, en el caso de los grupos de empresa, la plantilla de cada empresa computará por separado.

Para las reglas de cómputo de plantilla y para dar cumplimiento a la obligación de cuota de reserva sólo se incluirán a los trabajadores con relación laboral contractual por cuenta ajena, excluyéndose tanto los supuestos de socios trabajadores en cooperativas de trabajo asociado, los becarios, TRADES, o cualquier otra relación jurídica diferenciada.

Para realizar el cálculo de la plantilla de la empresa, deben tenerse en cuenta las siguientes reglas:

- a) El período de referencia para calcular la plantilla de trabajadores de una empresa serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa. Esta primera regla es aplicable a los trabajadores indefinidos, puesto que el cómputo de los temporales se realiza aplicando las dos siguientes reglas. Cada trabajador indefinido contará como uno, en cada uno de los meses en los que haya estado en situación de alta, con independencia de que haya días que no se trabaje y de que no se realice la jornada completa en los días de actividad.

- b) Los trabajadores con contratos de duración determinada superior a un año, se computarán como trabajadores fijos de plantilla, con independencia del régimen de jornada de trabajo.

- c) Los contratos temporales inferiores a un año, se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Una vez determinada la plantilla de la empresa, debe aplicarse sobre la misma un porcentaje del 2% para determinar la cuota de trabajadores con discapacidad que deben ser contratados. El resultado de esta operación debe ser redondeado a la baja (redondeo al entero por defecto, eliminado los decimales).

Los trabajadores contratados para cubrir esta cuota, deben tener una discapacidad reconocida de, al menos, un 33% o ser titulares de pensiones de incapacidad permanente, en sus grados total, absoluta o gran invalidez. Al no existir una previsión específica al respecto, la empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades legalmente previstas para formalizar los contratos con los trabajadores discapacitados.

APLICACIÓN DE MEDIDAS ALTERNATIVAS

Respecto a las medidas alternativas por medio de las cuales la empresa puede quedar exenta de la obligación de cuota de reserva (por medio de la negociación colectiva o por opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral), la Inspección de Trabajo recuerda que para ello es preciso seguir el procedimiento administrativo obligatorio para obtener la resolución de declaración de excepcionalidad y una autorización de aplicación de medidas alternativas, previsto en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad.

CONVENIOS COLECTIVOS.

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE OCTUBRE DE 2016

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.	CC	BOE 3/09/2016
Centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.	RS	BOE 8/09/2016
Hostelería.	SE	BOE 3/09/2016
Industrias de alimentos compuestos para animales.	CC	BOE 8/09/2016

novedades normativas

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2016

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Pintura.	RS	BOP 19/09/2016
	Estibadores portuarios del puerto de Ferrol	CC	BOP 30/09/2016
Álava	Industrias de la madera.	CC	BOTHA 5/10/2016
Albacete	Oficinas y despachos.	CE	BOP 14/10/2016
Almería	Hostelería y turismo.	RS	BOP 28/09/2016
	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado.	CC	BOP 29/09/2016
	Transporte de mercancías por carretera.	CC	BOP 5/10/2016
Asturias	Montajes y empresas auxiliares.	CC	BOPA 26/09/2016
Barcelona	Supermercados y autoservicios de alimentación.	PR	BOP 21/09/2016
	Industria de panadería.	CC	BOP 14/10/2016
Badajoz	Limpieza de edificios y locales.	CE	DOE 27/09/2016
	Pompas fúnebres.	AC	DOE 14/10/2016
Bizkaia	Estaciones de servicio.	CC	BOB 26/09/2016
	Comercio en general.	CC	BOB 28/09/2016
Burgos	Industria de hostelería.	CC	BOP 29/09/2016
Cantabria	Agropecuario.	CC	BOCA 11/10/2016
	Sociedad estatal de estiba y desestiba, empresas estibadoras y trabajadores portuarios.	AC	BOCA 11/10/2016
	Empresas organizadoras del juego del bingo.	CC	BOCA 14/10/2016
	Industrias de fabricación, venta y distribución de pan.	CC	BOCA 14/10/2016
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOCA 14/10/2016
Cataluña	Oficinas y despachos.	RS	DOGC 23/09 2016
	Contact Center.	AC	DOGC 26/09/2016
Comunitat Valenciana	Industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos.	CC	DOCV 16/09 2016
Valenciana	Elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos.	CE	DOCV 27/09 2016
	Aceites y sus derivados para las provincias de Castellón y Valencia.	CE	DOCV 29/09 2016
	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.	AC	DOCV 30/09 2016
Extremadura	Personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Extremadura.	AC	DOE 11/10/2016
Gipuzkoa	Peluquerías de señoras y mixtas, centros de belleza y estética, institutos capilares, gimnasios y similares.	CC	BOP 23/09/2016
	Industria y comercio de confiterías.	CC	BOP 26/09/2016
Girona	Industrias de la madera.	CC	BOP 23/09/2016
Granada	Industrias del aceite y sus derivados.	CC	BOP 27/09/2016
Huelva	Industrias de derivados del cemento.	PR	BOP 20/09/2016
	Industrias de la construcción y obras públicas.	CC	BOP 5/10/2016
Huesca	Comercio en general.	PR	BOP 13/10/2016
	Oficinas y despachos.	CC	BOP 13/10/2016
Illes Balears	Hostelería	AC	BOIB 17/09/2016
	Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia.	AC	BOP 1/10/2016
Jaén	Industrias siderometalúrgicas.	PR	BOP 26/09/2016
La Rioja	Talleres de reparación, mantenimiento e Inspección Técnica de Vehículos.	CC	BOR 19/09/2016
Las Palmas	Construcción.	RS	BOP 16/09/2016
Madrid	Empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar.	CC	BOCM 12/10/2016
Málaga	Construcción, obras públicas y oficios auxiliares.	RS	BOP 23/09/2016
	Obradores de confiterías, bollerías, turrónes, helados, churrerías, caramelos y comprimidos y fabricación de chocolates.	CC	BOP 27/09/2016
Pontevedra	Comercio de alimentación.	LA	BOP 3/10/2016
	Almacenistas de la madera.	CC	BOP 6/10/2016
	Corporación de prácticos del puerto y ría de Vigo.	CC	BOP 7/10/2016

novedades normativas

Santa Cruz de Tenerife	Hostelería	RS	BOP 30/09/2016
Sevilla	Agencias de transportes - operadores de transportes.	CC	BOP 8/10/2016
Valencia	Comercio de vidrio y cerámica.	CC	BOP 22/09/2016
	Empresas transitarias.	CC	BOP 30/09/2016
	Agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano.	CC	BOP 3/10/2016
	Comercio del metal.	AC	BOP 10/10/2016

AC: Acuerdo
ED: Edicto
PA: Pacto

CA: Calendario laboral
EX: Extensión
PR: Prórroga

CC: Convenio Colectivo
IM: Impugnación
RE: Resolución

CE: Corrección errores
LA: Laudo
RS: Revisión salarial

DE: Denuncia
NU: Nulidad
SE: Sentencia

Disposiciones autonómicas

DIPUTACIONES FORALES DE BIZKAIA I GIPUZKOA

Listado de deudores

Con fecha de 30-9-2016 se ha procedido a la publicación, en las sedes electrónicas de Bizkaia (<http://bizkaia.eus>) y de Gipuzkoa (<https://www.gfaegoitza.eus/>), de los listados de deudores a que se refieren la NF Bizkaia 2/2005 art.94 ter y la NF Gipuzkoa 2/2005 art.92 ter respectivamente.

La situación reflejada es la existente a 31-3-2016, con independencia de cuál sea la cantidad efectivamente debida a la fecha de publicación.

OF Bizkaia 1633/2016, BOTHB 23-9-16.

OF Gipuzkoa 448/2016, BOTHG 23-9-16.

DIPUTACIÓN FORAL DE ARABA

Pagos fraccionados en el IRPF de socios de sociedades civiles

Los socios de sociedades civiles que tributan por el régimen general del IS, no tienen la obligación de practicar los pagos fraccionados de los rendimientos de actividades económicas de IRPF obtenidos en Araba.

DF Araba 65/2016, BOTHA 14-10-16.

Listado de deudores

Con fecha de 30-9-2016 se ha procedido a la publicación, en la página web de la Diputación Foral de Álava (<http://www.araba.eus>), del listado de deudores a que se refiere la NF Álava 6/2005 art.92 ter.

La situación reflejada es la existente a 31-3-2016, sin que la publicación del listado resulte afectada por las actuaciones realizadas por el deudor con posterioridad a dicha fecha de referencia, en orden al pago de las deudas y sanciones incluidas en el mismo.

Acuerdo Álava 618/2016, BOTHA 30-9-16.

DIPUTACIÓN FORAL DE NAVARRA

Modificación del modelo 136 de IRPF

Con el objetivo de facilitar al contribuyente la presentación de la declaración del gravamen especial sobre los premios de determinadas loterías y apuestas, con efectos a partir del 15-10-2016, se modifica la OF Navarra 105/2013 y se habilita la presentación telemática mediante formulario del modelo 136.

OF Navarra 125/2016, BON 14-10-16.

Impuesto sobre Sociedades

Modificación del régimen tributario de determinados clubes deportivos

Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1-1-2016, se modifica parcialmente la LF Navarra 24/1996, Ley Foral del IS, para ejecutar la decisión de la Comisión Europea que obliga a modificar el régimen de las entidades parcialmente exentas en Navarra. De este modo, no van a poder acogerse a él los clubes deportivos y demás entidades sin ánimo de lucro que participen en competiciones oficiales de carácter profesional y tampoco van a poder disfrutar de la aplicación de un tipo preferente.

LF Navarra 13/2016, BON 3-10-16.

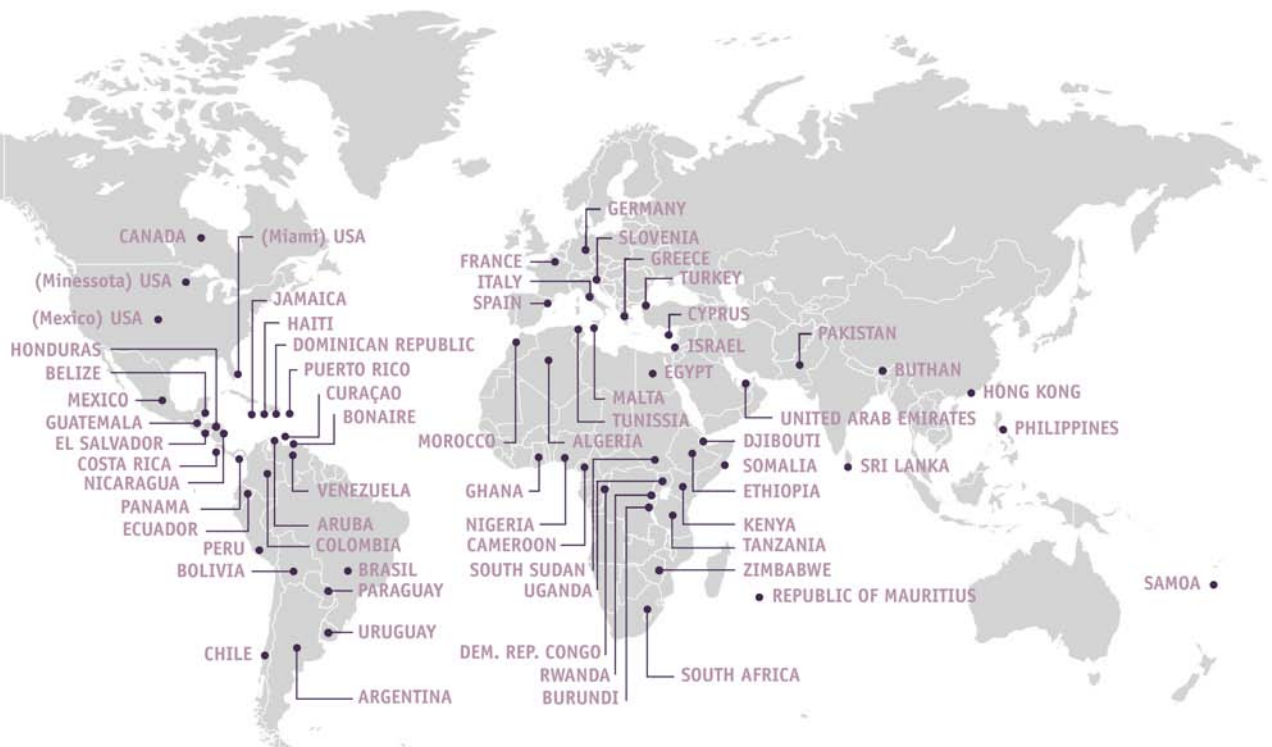


SFAI

**SANTA FE
ASSOCIATES
INTERNATIONAL
SPAIN**

Una firma internacional de reconocido prestigio
con más de 150 oficinas
en más de 65 países

Oficinas SFAI INTERNATIONAL



Oficinas red SFAI Spain.



Barcelona

C/ Francisco de Quevedo, 9
08402 GRANOLLERS
Tel. 938 600 370

C/ Tres Creus, 92
08202 SABADELL
Tel. 937 259 153

C/ Balmes 49, 4ª planta
08007 BARCELONA
Tel. 934 127 639

Bilbao

C/ Colón de Larreátegui 35, 2º Dcha.
48009 BILBAO
Tel. 944 255 750

Madrid

C/ General Yagüe, 20
28020 MADRID
Tel. 915 555 855

San Sebastián

C/ Avenida de la Libertad 25, 2º A
20004 SAN SEBASTIAN
Tel. 943 441 568

www.sfai.es