

# 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

### Tribunas de Opinión

¿Larga vida a las offshore?

Joan Roura PÁGINA 1

El plan de prevención de riesgos penales en empresas pequeñas y muy pequeñas

Joan Díaz PÁGINA 3

Impagados: ¿qué podemos hacer?

Sílvia Sallarés - Gemma Calls PÁGINA 5

Aceptación de pagaré para el cobro de una relación comercial

Joan Barba PÁGINA 6

La indemnización por despido improcedente

F. Xavier Altadill Llorc PÁGINA 7

¿Estás preparado para cambiar el mercado laboral de España?

JDA / SFAI Spain PÁGINA 9

### Novedades Normativas

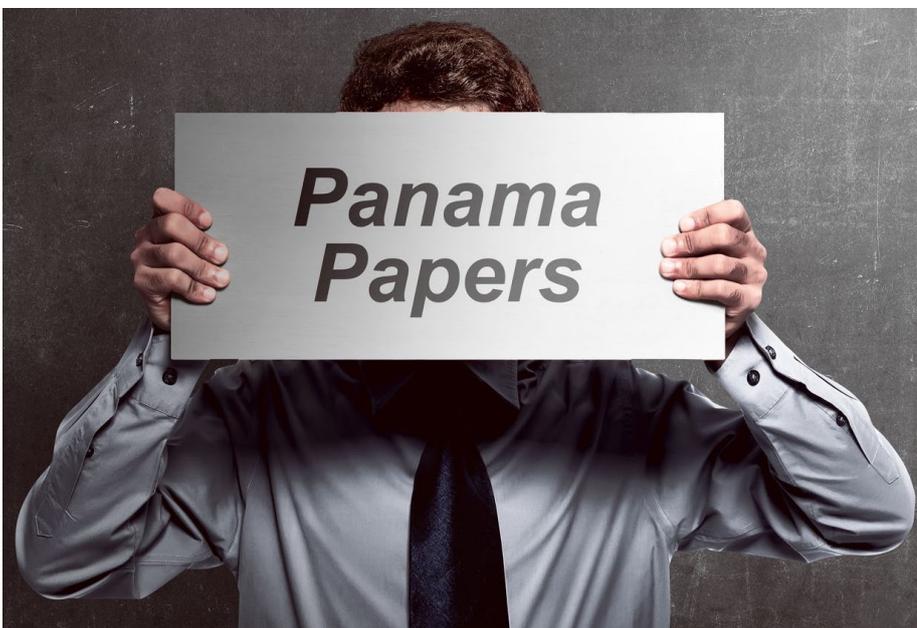
Normativa Fiscal PÁGINA 10

Normativa Laboral PÁGINA 11

Disposiciones autonómicas PÁGINA 17

## tribuna de opinión

### ¿Larga vida a las offshore?



La traducción literal de *offshore* podría ser “alejado de la costa”, o también “ultramar”. Es un término que se utiliza en el ámbito financiero, para adjetivar aquellas sociedades que se establecen en lugares remotos, tradicionalmente islas, aunque no todos como Gibraltar y Andorra, donde los regímenes tributarios son inexistentes o muy permisivos. En nuestra terminología los denominamos paraísos fiscales y la legislación tributaria dedica una especial atención ya que las operaciones con sociedades localizadas en aquellos países normalmente se les presumen una finalidad defraudadora.

El calificativo de Paraíso Fiscal la atribuyen las autoridades fiscales de cada país, publicando una relación para que los contribuyentes lo conozcan, y también advir-



tiendo de la especial vigilancia a que serán sometidos en el momento que se puedan conocer relaciones con empresas de aquellos países. Actualmente el estado español en su legislación tiene calificados como paraísos fiscales 33 países, en el año 1991 la relación era de 48, cayeron de la lista: Andorra, Antillas Neerlandesas, Aruba, Chipre, Emiratos Árabes Unidos, Hong- Kong, Bahamas, Barbados, Jamaica, Malta, Trinidad y Tobago, Luxemburgo, Panamá, San Marino y Singapur. Éstos suelen ser países pequeños, con poco o nulo tejido productivo, que han basado su crecimiento, o supervivencia, en un sistema legislativo que ha permitido la existencia de sociedades opacas y el secreto bancario, quedando, por tanto, protegida la privacidad de los titulares de las empresas y de las cuentas. Las *offshores* son sociedades totalmente instrumentales que se utilizan para radicarse en ellas las rentas de negocios (legales o ilegales), y así evitar la carga impositiva.

---

*Actualmente el estado español en su legislación tiene calificados como paraísos fiscales 33 países, en el año 1991 la relación era de 48*

---

Desde hace 3 semanas no hay día que no oímos hablar de Panamá y sus papeles, los famosos “Panamá Papers”, y de la multitud de gente famosa e importante en el ámbito político, económico, deportivo... que parece que tienen relaciones con empresas radicadas en ese país y en otros países calificados como paraísos fiscales (sobre todo las Islas Vírgenes Británicas). A raíz de la sustracción de documentación del despacho Mossack & Fonseca han salido a luz información de 214.488 entidades *offshores*, esto equivale al 37% de las empresas activas de Cataluña a 1 de

enero de 2014. Realmente son muchas empresas por un solo despacho, y muy pocas en relación a las que posiblemente las haya en totalidad de los territorios *offshores*.

Nos da la sensación, por la cantidad de documentación y por la relevancia de los nombres que aparecen, que la utilización de *offshores* es tanto generalizada y tan habitual, al menos en los grandes centros de poder, y se le supone tan poco esfuerzo para la creación y mantenimiento de este tipo de estructuras, que hacen pensar que estos reductos “piratas” de la economía moderna tienen, por desgracia, una larga vida. ●

**Joan Roura**  
Dir. Área Fiscal JDA/SFAI Spain

## El Plan de prevención de riesgos penales en empresas pequeñas y muy pequeñas



La modificación del código penal, que ha supuesto la posibilidad de declarar responsables a las personas jurídicas de los delitos que puedan cometerse en su ámbito, por sus representantes o incluso por sus empleados, y la de las leyes mercantiles que vienen a establecer obligaciones más concretas a los administradores que deben mantener una actitud vigilante, ha hecho que muchos empresarios se planteen cómo deben proceder ante estos importantes cambios legislativos.

Es cierto que estos cambios legislativos son muy importantes y que afectan a todas las personas jurídicas, especialmente a las sociedades mercantiles, y, por tanto, aunque sea una pequeña empresa, debe plantearse como afrontarlo. No nos referimos aquí a las estructuras so-

cietarias sin empleados, sino a aquellas que, en mayor o menor medida dispone de una pequeña estructura empresarial, con empleados.

En primer lugar, debo decir que muchas de las obligaciones que ahora tienen las empresas, respecto al medioambiente, a la prevención de riesgos laborales, protección de los datos de las personas, al cumplimiento de la legislación fiscal y social etc. ya están en vigor y las empresas ya cumplen con ellas. Por tanto, las nuevas obligaciones que impone, en la práctica, el código penal, para muchas de estas empresas, consistirá en ordenar lo que ya hacen y realizar un análisis del riesgo que pueden sufrir por aquellos aspectos susceptibles de constituir responsabilidad penal de la persona jurídica.

El Código Penal establece que los modelos de prevención penal deben cumplir los siguientes requisitos:

1. **Identificarán las actividades** en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
2. Establecerán los **protocolos o procedimientos** que concreten el **proceso de formación de la voluntad** de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
3. Dispondrán de **modelos de gestión de los recursos financieros** adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
4. Impondrán la **obligación de informar** de posibles **riesgos e incumplimientos** al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
5. Establecerán un **sistema disciplinario** que sancione adecuadamente el **incumplimiento** de las medidas que establezca el modelo.
6. Realizarán una **verificación periódica del modelo** y de su **eventual modificación** cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios

Puede parecer complicado o costoso para una pyme, pero no debería serlo. Vamos a ver punto por punto.

La identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos es un aspecto fundamental que toda empresa seguro que sabe realizar. Recomendamos que, en esta fase, esté asistido o asesorado de un abogado penalista para que el análisis sea más completo. Se trata, por tanto, de valorar los riesgos en los que incurre la compañía y

## tribuna de opinión

priorizarlos, con el fin de establecer unos controles que permitan ser mitigados.

En los siguientes puntos, los números 2 y 3, se refiere a que la compañía deberá disponer, si no los dispone ya, de políticas sobre la toma de decisiones, políticas sobre segregación de funciones/responsabilidades y políticas sobre controles financieros para el control y detección de ilícitos económicos (Hacienda pública y Seguridad Social, Cohecho y tráfico de influencias, corrupción en los negocios, insolvencias punibles, etc...). La mayoría de las pequeñas empresas suelen delegar algunos de estos aspectos a asesorías o gestorías para que les lleven a cabo la mayoría de las obligaciones. No estaría de más diseñar un protocolo de actuación para con la asesoría y así dar un mayor cumplimiento a este aspecto.

El punto 4, se refiere a la necesidad de informar al encargado de vigilar el funcionamiento del modelo de prevención. En empresas pequeñas, y también en las no tan pequeñas, el encargado de vigilar el funcionamiento del modelo de prevención puede ser el Administrador, si es único, o el Consejo e Administración, si hay varios. Para dar cumplimiento a este requisito, precisará al menos de dos elementos: un código ético y de conducta y un canal de denuncias.

Personalmente pienso que el código ético debe ser la pieza básica sobre la que fundamentar todo el modelo y debe ser impulsado desde lo más alto de la organización. El código ético no es otra cosa que el conjunto de valores que dan sentido a la identidad de la compañía. En casi todas las empresas, existen unos valores arraigados. Pero no valores en abstracto, sino en cómo se deben hacer realmente las cosas en la empresa. Una auténtica declaración de principios.

Como digo, en algunas empresas, esos valores están muy claros, los definió el fundador o sus primeros equipos directivos y todas las personas que han

---

*El código ético debería ser el documento sobre el que después se desarrolla toda la política de la empresa*

---

crecido en la empresa los sienten como suyos. En otras, no son tan claros, pero sería bueno que se clarificaran.

El código ético debería ser el documento sobre el que después se desarrolla toda la política de la empresa. Tenerlo claro y actualizado puede ayudar a comunicar los valores de la empresa a todas las personas que pertenezcan a la organización.

Luego, suelen desarrollarse una serie de listados de comportamientos o conductas, que no son otra cosa que la aplicación del código ético y consecuentemente la clarificación de que conductas están permitidas y se esperan y que conductas no están permitidas.

Volveremos sobre el particular, por su importancia.

El punto 5, se refiere a que debe establecerse un sistema disciplinario que sancione adecuadamente aquellas conductas e incumplimientos del modelo de prevención, aunque este sistema disciplinario, deberá basarse, necesariamente, en la legislación laboral.

En una pequeña o muy pequeña empresa, donde la proximidad de la dirección con todos los empleados es una de sus características, la dirección debería impulsar los valores de la empresa y para ello debería redactar un código ético y comunicarlo a toda la organización, por pequeña que sea.

Me inclino, en este tipo de sociedades pequeñas, también en las de mayor tamaño, como no, por formar comités de ética, y dotarles de la responsabilidad sobre su estatuto de funcionamiento,

el diseño del control interno de la línea ética, el plan anual de actividades y la formación a los miembros de la organización en aspectos éticos.

En las empresas que no puedan dedicar muchos recursos al modelo, deben tender a potenciar la ética en el negocio y a hacer cómplice a toda la organización de que los negocios se deben realizar, de forma ética.

La Fiscalía General del Estado, en su circular 1/2016, viene a decir algo parecido, cuando dice textualmente que "Estas pequeñas organizaciones podrán, por lo tanto, **demostrar su compromiso ético** mediante una razonable adaptación a su propia dimensión de los requisitos formales del apartado 5 (requisitos del modelo de prevención), que les permita **acreditar su cultura de cumplimiento normativo**, más allá de la literalidad del precepto y en coherencia con las menores exigencias que estas sociedades tienen también desde el punto de vista contable, mercantil y fiscal".

La potenciación de la ética en los negocios, con especial atención a una cultura de cumplimiento normativo, no sólo ayudará a prevenir delitos -que es el caso que nos ocupa- y evitar ser condenado, sino que además ayudará a la empresa a ser mejor, a cambiar la forma de pensar y actuar en positivo, proteger y potencial la imagen de la empresa, le ayudará a presentarse en el mercado como empresa éticamente responsable.

La inversión en ética, seguro que no es tan elevada y tiene retorno a largo plazo. ●

Joan Díaz  
Dir. General JDA/SFAI Spain

## Impagados: ¿qué podemos hacer?



Se ha convertido por desgracia en una práctica común y habitual, no siempre fruto de la voluntad, pero que consecuentemente causa graves perjuicios económicos a quien la soporta. Los impagos, una realidad y un mal sueño para muchos. ¿Cómo se puede afrontar una situación de impago?

Con el afán de agilizar los trámites y solucionar los problemas que conllevaban estas situaciones, ya en el año 2004 se dictó la Ley 3/2004, de 29 de Diciembre, mediante la cual se pretendía implantar medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales, aplicable a todas aquellas operaciones comerciales entre empresas, o entre empresas y el sector público. Aun así, la crisis económica ha acarreado consigo la creciente demanda de casos de endeudamiento, y los consiguientes problemas del impago. Pero no todos los impagos se circunscriben en las relaciones comerciales entre empresas, o entre empresas y la Administración, sino que en la mayoría de ocasiones los problemas se desenvuelven entre las empresas y sus clientes o proveedores.

Tan importante como atender al encargo del cliente es determinar si dicho cliente a la vez podrá hacer frente al pago de la tarea encomendada. Pero no siempre es fácil. En ocasiones resulta sencillo poder predecir cuál es el riesgo de solvencia del cliente, y más en aquellos casos en que, por ejemplo, la empresa se encuentra en situación de concurso, pero no siempre la identificación del riesgo resulta tan obvia. Para ello existen medios telemáticos, de acceso a la información que de dichas empresas consta en los registros públicos que pueden ayudar a facilitar dichas tareas. En estos casos la mejor solución es la prevención. Es fundamental que la empresa cuente con mecanismos de selección de clientes, es decir, con medios que permitan detectar y asegurar el nivel de solvencia de cada uno de los clientes. Frente al

encargo de un nuevo cliente o proveedor, la empresa debe activar todos los mecanismos de control que posea, con la finalidad de prevenir posibles situaciones de impago.

¿Pero cuáles son estos mecanismos? Uno de los mecanismos más comunes es la solicitud de pago de una provisión de fondos de forma previa a la realización del encargo, o el cobro anticipado. Con ello la empresa se asegura disponer de una cuantía de dinero de forma previa a la realización del encargo, que dependerá en cada caso de las condiciones pactadas entre las partes, sin tener que asumir el riesgo de impago del total coste de la operación.

Aun así, las situaciones de impago también pueden afectar aquellos antiguos clientes que derivado de una situación sobrevenida no pueden hacer frente al pago de la deuda. ¿Cómo se debe actuar en estos casos? Uno de los mecanismos más efectivos para el recobro de la deuda es la negociación. El objetivo es alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes, aunque ello conlleve no percibir la totalidad de la deuda. Existen distintas soluciones, aun así, la mayoría de ellas pasan por establecer un nuevo sistema de pago, esto es el pago aplazado y/o fraccionado. Con ello el acreedor puede ver aumentadas sus posibilidades de cobro, al poseer el deudor de un mayor margen de tiempo para proceder al pago de su deuda, incluso podría pactarse algún tipo de interés de demora. Asimismo, siempre es recomendable, en la medida de lo

posible, obtener algún tipo de garantía adicional sobre el importe aplazado para asegurar el cobro de la deuda.

No obstante, no siempre las partes están dispuestas a negociar, así, en estos casos no nos queda otra opción que recurrir a la vía judicial. Con carácter previo a la interposición de una demanda judicial, siempre se recomienda requerir de pago al deudor, mediante correo electrónico o burofax con copia certificada. Lo que nos interesa como acreedores es dejar constancia de nuestra voluntad de solucionar dicha situación y probar la negativa del deudor a hacer frente al pago. Lo importante es dejar constancia del previo requerimiento al deudor, habida cuenta que nos servirá de prueba en un juicio futuro.

En caso de que se opte por acceder a la vía judicial, el acreedor, entre otros, podrá acudir al procedimiento monitorio cuando la deuda a reclamar sea dineraria, líquida, determinada, vencida, exigible, y cuando la misma venga acreditada mediante documentos, facturas, y otros soportes, de conformidad con lo establecido en el artículo 812 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Lo fundamental en estos casos es demostrar la vinculación real y efectiva del deudor con la deuda que le está siendo exigida. ●

**Silvia Sallarés**  
Dir. Área Legal JDA/SFAI Spain  
Gemma Calls  
Abogada en JDA/SFAI Spain

## Aceptación de pagaré para el cobro de una relación comercial

Las relaciones comerciales entre empresas, particularmente entre pequeñas y medianas empresas, suele sustentarse en transacciones puntuales. Por tanto, normalmente se trata de actividades de compra y venta de productos o mercancías con carácter puntual, por lo que se piensa más en la realización de la tarea encomendada, que en documentar contractualmente la relación comercial. Esto, supone en algunos momentos, que se generen situaciones de impagados.

Uno de los medios más habituales de documentar estas transacciones es la instrumentación de las mismas mediante pagarés. El pagaré tiene la ventaja de ser un título ejecutivo, no está sujeto a timbre como la letra de cambio, y permite su negociación con entidades financieras, además de aplazar el pago a un momento posterior a su emisión. Esto supone que la empresa que recibe los productos fabricados, puede iniciar su actividad comercial, demorando el pago del producto recibido a un momento posterior.

El pagaré por tanto, es un medio de pago. Pero para poder considerarse un documento cambiario con plena validez debe ser nominativo –es decir, debe emitirse a nombre de un cobrador–, ya que la legislación y la jurisprudencia son claras: **los pagarés al portador carecen de fuerza ejecutiva.**

Los profesionales del derecho nos encontramos en algunas ocasiones con pagarés emitidos al portador, que dificultan la actividad de reclamación judicial del mismo. Esto suele ocurrir especialmente dentro de actividades realizadas por pequeñas empresas o autónomos, que un poco contaminados por la idea del cheque al portador, creen que el pagaré funciona de manera similar, por tanto lo emiten al portador. Pero no hay que olvidar que el pagaré como instrumento cambiario, está sometido a unas rígidas normas de confección del mismo, de forma que no seguir las mismas malogra la, a priori, buena disposición de dicho instrumento de pago.



---

*Para poder considerarlo un documento de pago con fuerza ejecutiva debe tratarse de un pagaré nominativo*

---

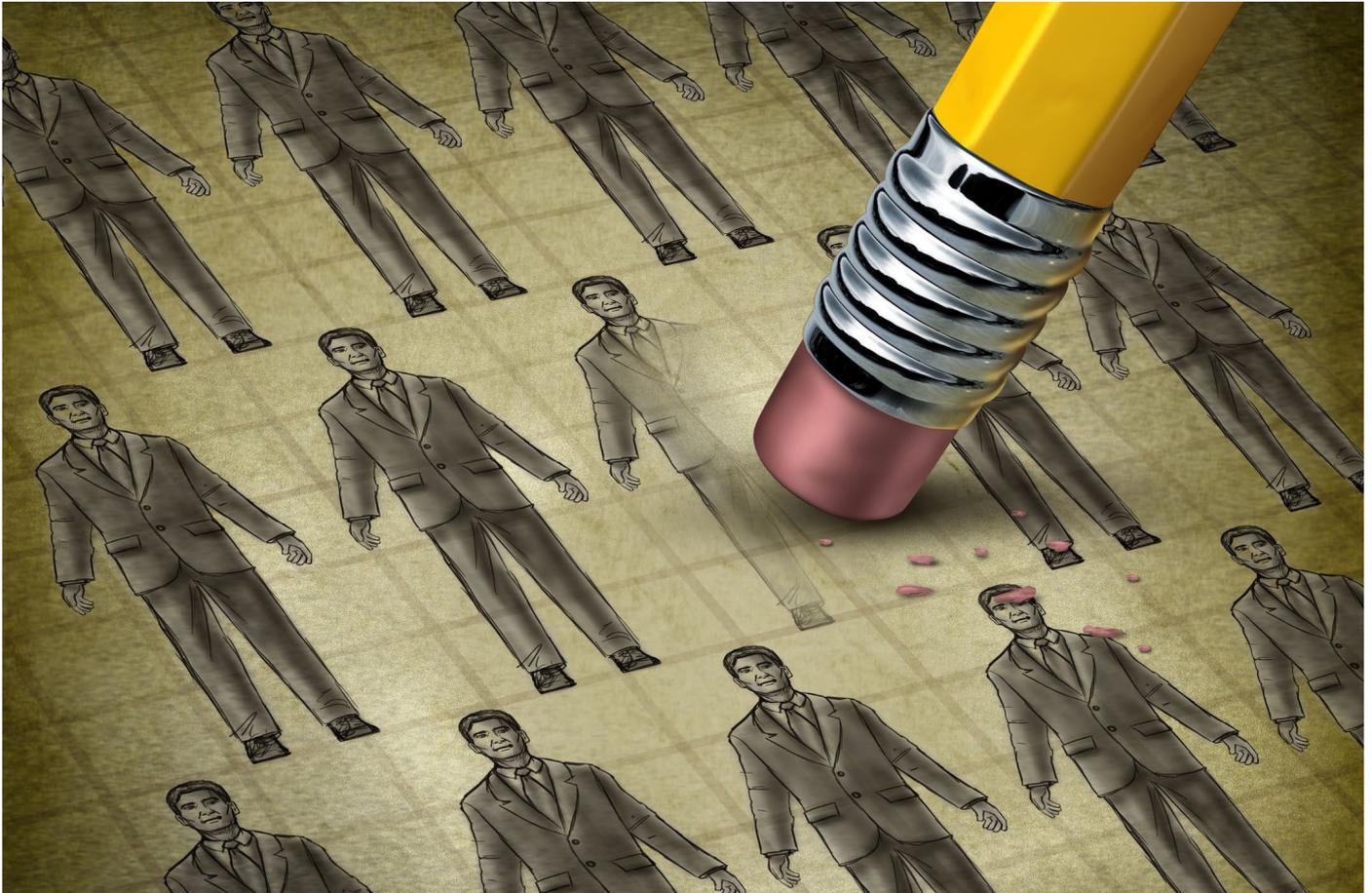
El pagaré puede considerarse, por sí mismo, un contrato legalmente vinculante que garantiza el cobro en una determinada fecha y además puede ser descontado o endosado, por lo que puede servir como fuente de financiación.

Pero para poder considerarlo un documento de pago con fuerza ejecutiva, el pagaré debe ser emitido con el nombre de la persona física o jurídica que deberá cobrarlo, es decir, que debe tratarse de un pagaré nominativo.

Por tanto, la recomendación principal para las pymes y autónomos es que documenten de forma clara las actividades comerciales, y el pagaré puede ser un buen medio para ello, pero siempre que se efectúe con los requisitos legales, es decir emisión nominativa, nunca al portador; y en la medida de lo posible presentación al cobro a la fecha de vencimiento. De no hacerse efectivo, no demorar la reclamación judicial, salvo justificaciones muy claras y documentadas del obligado al pago; pues el impago de los pagarés a su vencimiento suele ser una de los primeros síntomas de una situación de falta de tesorería de las empresas. ●

**Joan Barba**  
Abogado en JDA/SFAI Spain

## La indemnización por despido improcedente



La sentencia de la Sala de lo Social del **Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2016**, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina, frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 20/6/14, ha venido a poner fin a la cuestión suscitada por la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo (sentencia de 29/9/14), en relación a la indemnización por despido improcedente de los contratos preexistentes a la reforma laboral de 2012.

Casi año y medio ha transcurrido entre una y otra sentencia, y durante este tiempo se han generado muchas dudas acerca de la interpretación que debía darse a la Disposición Transitoria 5ª de la Ley 3/2012 que establece la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a 12 de febrero de 2012, a la vista de la doctrina

establecida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 29/9/14.

Quizás un breve resumen cronológico nos pueda ayudar a entender el importante alcance que tiene la sentencia de 18/2/16, para resolver definitivamente todas las dudas creadas.

La denominada reforma laboral, tuvo su inicio en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, mediante el que se establecían medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Entre algunas de las más destacadas, se eliminaba el llamado “despido expés” con el fin de que, según la exposición de motivos del citado Real Decreto Ley, se estableciese un sistema de extinción del contrato de trabajo prescrito por lo que denominaban la “flexiseguridad”. De este modo se intenta “promocionar” el despido objetivo mediante un control que

---

*... se eliminaba el llamado “despido expés” con el fin de que se estableciese un sistema de extinción del contrato de trabajo prescrito por lo que denominaban la “flexiseguridad”*

---

se ciñese tan solo a la valoración de la concurrencia de unos hechos: las causas.

Por otra parte y en relación al tema que tratamos, se quiso generalizar la indemnización de los despidos improcedentes estableciendo para ello el cálculo indemnizatorio a razón de 33 días por año de servicio, con un tope de 24 mensualida-

## tribuna de opinión

des, al igual que ya se venía haciendo con los despidos objetivos improcedentes de los trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida (Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001).

No obstante esta importante rebaja en el importe de la indemnización por despido improcedente, se estableció una Disposición transitoria quinta cuyo apartado 2, establecía el cálculo de la indemnización por despido improcedente de aquellos contratos formalizados con anterioridad a 12 de febrero de 2012. De acuerdo con esta norma, se calcularían a razón de 45 días por año los periodos anteriores a esa fecha, y a razón de 33 días por año, por el tiempo de prestación de servicios posterior (en ambos casos prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año). En cualquier caso el importe indemnizatorio no podría ser superior a 720 días, excepto en el caso de que el cálculo del primer periodo diese una cifra superior, de modo que ésta sería la indemnización máxima; respetando en todo caso las 42 mensualidades como importe máximo.

En resumen, a la vista de la lectura de la citada norma, creo que la gran mayoría de los operadores jurídicos en el ámbito laboral, entendimos que siempre y cuando los días de indemnización del cálculo del primer periodo, superasen los 720 días (24 mensualidades), esa cifra resultante operaba como tope máximo, sin que se devengasen más días de indemnización por el tiempo posterior a 12/2/12.

Y llegó la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 2014...y con ella todas las dudas....La citada sentencia se dictó en recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por dos trabajadoras frente a la sentencia de fecha 21/6/13 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Burgos). Esta sentencia establecía como tope de indemnización el límite de 720 días **en todo caso**, sin tener en cuenta que las trabajadoras por el tiempo

anterior a 12/2/12 ya habían devengado una indemnización superior.

A lo que parecía un claro y evidente error de interpretación de la Sala del TSJ de Burgos, vino a añadirse la "particular" interpretación del Tribunal Supremo que vino a establecer que, aún en el caso de que el trabajador con anterioridad a 12/2/12, superase los 720 días de indemnización en base a su antigüedad, deberían añadirse los días generados en el periodo posterior a esa fecha, siempre y cuando no alcanzase las 42 mensualidades.

Esta interpretación parecía muy alejada de lo que la simple lectura de lo establecido por la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012 daba a entender, y tan solo parecía poder generar alguna duda en favor de la interpretación que hacía el Tribunal Supremo, la exposición de motivos de la propia Ley 3/2012 (así como la del RDL 3/2012). En cualquier caso sin un argumento ciertamente de peso....

Finalmente, la citada sentencia de 18 de febrero de 2016, viene a modificar o "clarificar" como la propia sentencia indica, la doctrina que estableció en septiembre de 2014, en la que según sus propias palabras realizó "una primera aproximación al tema...". Pues bien, la doctrina que establece esta sentencia viene a ajustarse a lo que inicialmente parecía desprenderse de la propia DT 5ª, es decir, en los casos en los que en aplicación del periodo anterior a 12/2/12 la indemnización supere los 720 días, esa cifra actuará como tope máximo (y en todo caso limitada por el tope de las 42 mensualidades). En caso de que a la citada fecha no se alcancen esos 720 días, se sigue devengando indemnización a razón de 33 días por año, pero hasta alcanzar como máximo los 720 días.

#### Breve resumen del cálculo de la indemnización por despido improcedente:

##### A) Contratos celebrados desde 12/2/12 en adelante :

- indemnización de 33 días/año con un máximo de 24 mensualidades

##### B) Contratos celebrados con anterioridad a 12/2/12:

**Tramo 1:** Indemnización de 45 días/año por el periodo anterior a 12/2/12.

- Si el importe calculado supera los 720 días, el número resultante será el aplicable a los días de indemnización que le corresponden al trabajador. En ningún caso el número de días resultante puede superar las 42 mensualidades.
- Si el importe calculado no supera los 720 días, el número de días resultante se añadirá a los días calculados en el Tramo 2, sin que en ningún caso la suma de ambos pueda superar los 720 días de indemnización.

**Tramo 2:** Indemnización de 33 días/año por el periodo posterior a 12/2/12.

- Se calculará tan solo en el caso de que del cálculo del tramo 1 anterior, no se haya superado la cifra de 720 días. ●

**F. Xavier Altadill Llort**  
Advocat JDA/Llort

*Nota.- Los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a 12/2/12, continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se celebraron, es decir lo establecido por la Disposición Adicional primera de la Ley 12/2001 "Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53. 5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades"*

## ¿Estás preparado para cambiar el mercado laboral de España?

¿Te preocupa el **mercado laboral en España** y quieres contarnos tu opinión sobre los cambios que crees que se producirán en el futuro? ¿Eres un experto en el ámbito de los **Recursos Humanos**? ¿O quizás eres *millennial* y te gustaría compartir tu reflexión sobre el mercado de trabajo que te esperará dentro de unos años?

Si es así, no dejes pasar la oportunidad de participar en la elaboración de nuestro *Paper*. Un estudio de nuestra firma **JDA/SFAI** donde queremos que gente como tú participe en una reflexión colectiva que nos aporte innovación, ideas creativas y, sobre todo, análisis con rigor sobre el futuro del mercado laboral en España y cómo contribuirán las nuevas generaciones (**Millennials y Generación Z**) en el nuevo paradigma de retos y tendencias en el marco laboral español.



### ¿Cómo puedo participar?

Regístrate [aquí](#) y envíanos un **artículo de no más de 600 palabras** (unos 3.000 caracteres) a doble espacio con tu visión y análisis sobre el tema propuesto. Los mejores artículos se integrarán en un *Paper* que se publicará en medios de comunicación nacionales e internacionales bajo la **firma internacional de despachos profesionales SFAI (Santa Fe Associates International)**, quien cuenta con presencia en **más de 65 países**. Además, los **participantes seleccionados** se incorporarán en nuestra **bolsa de trabajo**, que serán tenidos en cuenta en futuras vacantes que surjan en nuestra compañía.



Así que... ¿a qué esperas? Exprésanos tu visión sobre el tema y haznos llegar tu análisis sobre cómo se encuentra y cómo será el contexto laboral que tendrá lugar en nuestro país en los próximos años.

Llegó el momento de que **tus propuestas** sirvan para cambiar el **futuro del mercado laboral en España**. ●

JDA / SFAI Spain

# novedades normativas

## Normativa Fiscal

### MÁS SOBRE LA DEDUCIBILIDAD DE LOS INTERESES DE DEMORA. NUEVA RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS

Con el fin de garantizar la seguridad jurídica la Dirección General de Tributos ha emitido una nueva Resolución, de 4 de abril de 2016 publicada en el BOE del día 6 de dicho mes, por la que considera que con la vigente LIS los intereses de demora tributarios son deducibles en base a los siguientes argumentos:

a) El criterio establecido en las consultas vinculantes V4080-15 y V0603-16, coincidente con el de la Resolución, es de obligado seguimiento por los órganos de aplicación de los tributos, resultando vinculante a los órganos de la Administración Tributaria encargados de la aplicación de los tributos, toda vez que se interpreta un cuerpo jurídico novedoso, existiendo un nuevo texto normativo no sólo desde un punto de vista formal (la nueva Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades) sino también desde un punto de vista material. Dicha interpretación afecta sólo a los ejercicios a los que les es aplicable la "nueva" Ley del Impuesto sobre Sociedades, la Ley 27/2014, esto es, a los ejercicios iniciados a partir de uno de enero de 2015.

b) Tal y como ha establecido el Tribunal Constitucional, el interés de demora tributario no deriva de la infracción de la norma, sino de la necesidad de compensación o resarcimiento de la Administración derivada de la no disposición a tiempo de las cantidades que son legalmente debidas, en el bien entendido que la dimensión infractora del contribuyente tiene respuesta en la correspondiente sanción que, en su caso, de imponga. El interés de demora tributario tiene su origen en el resarcimiento a la Administración por el retraso en el pago de las deudas tributarias.

c) El carácter financiero del interés de demora tributario se deriva, asimismo, de la normativa contable (Resolución del ICAC de 9 de febrero de 2016). En este sentido, los únicos que se registran con cargo a reservas son los que, habiendo procedido de una provisión en ejercicios previos, la misma no fue objeto de registro, esto es, aquellos que estarían afectados por la existencia de un error contable. Todos los demás, cualquiera que sea el periodo impositivo al que correspondan, se registran como gasto del ejercicio.

d) No se trata de ningún gasto no deducible: analizándose en la Resolución si la normativa fiscal corrige a la normativa contable, y en concreto a la no deducibilidad de gastos recogida en el artículo 15 de la LIS, se llega a la conclusión de que ninguno de los supuestos de no deducibilidad es aplicable a los intereses de demora, resultando importante el criterio que se establece en la f) de dicho artículo para considerar que un gasto no es deducible por ser contrario al ordenamiento jurídico. El propio gasto tiene que ser ilícito para que no sea deducible, como puede ser el caso de un soborno y al hilo de este argumento, no puede atribuirse la ilicitud de un gasto a la mera existencia de defectos formales; estos gastos por intereses de demora lo son por imposición del ordenamiento jurídico y si no se permitiera su deducibilidad y la conducta del obligado tributario fuera sancionable, se incumpliría el principio de "non bis in idem".

De hecho, de atribuirle al interés de demora tributario una condición distinta de la prevista para el interés de demora derivado de otro tipo de deudas como consecuencia de que aquel derivara de una infracción de la ley, el primero se vería directamente afectado por el principio general de "non bis in idem", pudiendo llegarse a la conclusión de que, en caso de concurrencia de interés de demora con una sanción tributaria, se estaría aplicando una doble sanción a una única conducta, la primera a través de la sanción propiamente dicha y la

segunda a través de la no deducibilidad del interés de demora, interés que, en caso de proceder de una deuda tributaria, sí sería deducible, lo que contravendría el principio señalado.

Adicionalmente, el Órgano Directivo establece límites a la deducibilidad de intereses:

Primero, como gastos financieros que son, les es aplicable el límite del 30 por 100 del beneficio operativo del ejercicio, aunque, en todo caso, a partir de 2016, los gastos financieros son deducibles hasta un millón de euros y

Segundo, hay que tener en cuenta la norma de imputación temporal, así, se pueden deducir los intereses registrados en la cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio, con los límites apuntados anteriormente y los registrados en la cuenta de Reservas, por corresponder a un error contable, si de ello no se deriva una tributación inferior, estando sometidos también, conjuntamente con el resto de gastos financieros del ejercicio, a los límites propios de estos.

NOTA: La DGT entiende que no existe contradicción entre el criterio del TEAC y el suyo, dado que se trata de criterios referidos a dos normativas diferentes.

### DERECHO A COMPROBAR POR LA INSPECCIÓN CRÉDITOS FISCALES PENDIENTES

La Agencia Tributaria a través de su nota 8/15, de 18 de abril de 2016, sobre el derecho a comprobar créditos fiscales pendientes, pone de manifiesto su criterio en relación con los límites del derecho a comprobar y liquidar en los procedimientos de Inspección de alcance general o parcial y con el contenido y posible efecto preclusivo (preclusión: carácter del proceso, según el cual el juicio se divide en etapas, cada una de las cuales clausura la anterior sin posibilidad de replantear lo ya decidido en ella) de los procedimientos de inspección en relación con el derecho de comprobar bases, cuotas o deducciones generadas en ejercicios o periodos impositivos en los que éste no estuviera prescrito.

**Límites del derecho a comprobar y liquidar en los procedimientos de Inspección con alcance general o parcial:** Los límites del derecho a comprobar y liquidar en los procedimientos de Inspección con alcance general o parcial las bases, cuotas o deducciones generadas en ejercicios o periodos impositivos en los que no estuviera prescrito el derecho a liquidar regulado en la Ley General Tributaria, en adelante LGT, (art. 66 bis aptdo. 2 párrafo 2º contiene dos límites distintos:

- En relación con el derecho a liquidar: El derecho a liquidar está sometido a un límite de carácter temporal pues el procedimiento de inspección debe tener por objeto obligaciones tributarias y periodos en los que el derecho a liquidar no estuviese prescrito de acuerdo con lo previsto en el art. 66 de la LGT.

- En relación con el derecho a comprobar bases, cuotas o deducciones: En este caso se conjugan dos límites diferentes, uno de carácter temporal (plazo de prescripción de 10 años del derecho de la Administración para iniciar un procedimiento de comprobación) y otro de carácter material. De la aplicación conjunta de estos dos límites resulta que sólo podrán ser objeto de comprobación las bases o cuotas que se compensen en el ejercicio comprobado o que estén pendientes de compensación o las deducciones aplicadas en el ejercicio comprobado o que estén pendientes de aplicación, cuyo plazo de comprobación no esté prescrito.

Por tanto, no queda incluida dentro del alcance del procedimiento la comprobación de aquellas bases o cuotas que ya hubieran sido compensadas ni las deducciones que ya hubieran sido aplicadas con anterioridad, aún cuando no hubiese transcurrido el plazo de prescripción del derecho de la Administración para iniciar la comprobación. Consecuencia de lo anterior es que, en este último supuesto, el inicio

# novedades normativas

del procedimiento no interrumpirá el plazo de prescripción del derecho de la Administración a iniciar el procedimiento de comprobación de las bases o cuotas ya compensadas ni las deducciones aplicadas en ejercicios anteriores que no son objeto de comprobación.

Por último, conforme al art. 66 bis 3 de la LGT, tenemos que tener en cuenta que cuando se inicie un procedimiento de inspección y existieren créditos fiscales generados en ejercicios respecto de los cuales hubiera transcurrido los 10 años, exclusivamente podría solicitarse al obligado tributario los justificantes (la liquidación o autoliquidación y la contabilidad) que acrediten dichos créditos en la medida en que se hubieran compensado o aplicado en dicho ejercicio comprobado, y no frente a los que estuvieran pendientes.

**Contenido y posible efecto preclusivo de los procedimientos de inspección en relación con el derecho a comprobar las bases, cuotas o deducciones generadas en ejercicios o periodos impositivos en los que este no estuviera prescrito:** Se diferencia entre los procedimientos de Inspección de alcance general y los de alcance parcial:

- Inspección de alcance general: Se entenderá incluida, en todo caso, la comprobación de todos los créditos pendientes correspondientes a todos los ejercicios en los que el derecho a comprobar no hubiera prescrito. Por tanto, cuando el procedimiento tenga alcance general se proyectará el efecto preclusivo respecto de todos los créditos que estuvieran pendientes de compensación o aplicación en el ejercicio comprobado.

Respecto a las bases, cuotas y deducciones que no hubieran quedado incluidas en el alcance general por haber sido compensadas o aplicadas en ejercicios anteriores al que es objeto de comprobación, no se verán afectadas por el efecto preclusivo, por lo que nada impedirá que se pueda iniciar un nuevo procedimiento para comprobarlas siempre que no hubiera prescrito el derecho de la Administración a iniciarlo, ni el derecho a liquidar.

Por el contrario, dado el efecto preclusivo que la Ley otorga al alcance general, una vez finalizadas las actuaciones no se podrá volver a comprobar las bases o cuotas pendientes de compensación o las deducciones pendientes de aplicación de cualquiera de los ejercicios anteriores que ya fueron objeto de comprobación.

Aunque de la literalidad del art. 66 bis de la LGT parece desprenderse que el alcance general estaría permitiendo la comprobación de cualquier base, cuota o deducción de los 10 años anteriores, la realidad es que en la mayoría de los supuestos no será así. En la práctica sólo quedarán incluidas en el alcance aquellas bases o cuotas que se compensen en el ejercicio comprobado, o que estén pendientes de compensación o las deducciones aplicadas en el ejercicio comprobado o que estén pendientes de aplicación, cuyo plazo de comprobación no estuviese prescrito. Por tanto, no quedarían incluidas dentro del alcance del procedimiento la comprobación de aquellas bases o cuotas que ya hubieran sido compensadas ni las deducciones que ya hubieran sido aplicadas con anterioridad.

- Inspección de alcance parcial: Cuando el procedimiento de inspección tenga alcance parcial y se decidiera incluir la comprobación de algunas de las bases o cuotas pendientes de compensación o deducciones pendientes de aplicación, deberá mencionarse expresamente en el objeto del procedimiento aquellos periodos que van a ser objeto de comprobación, con indicación de los ejercicios o periodos impositivos en que se generó el derecho a compensar las bases o cuotas o a aplicar las deducciones que van a ser objeto de comprobación.

De esta manera, si no se comprobare un ejercicio en su totalidad, las actuaciones tendrían carácter parcial, pudiendo además, en estos

casos, comprobarse algún crédito fiscal pendiente de compensación o aplicación que se incluyese expresamente.

## **DEDUCIBILIDAD DE GASTOS EN PERIODOS EN QUE UN INMUEBLE NO SE ENCUENTRA ARRENDADO. DETERMINACIÓN DEL RENDIMIENTO NETO DEL CAPITAL INMOBILIARIO EN CASO DE PARENTESCO**

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su Sentencia de 19 de noviembre de 2015 considera que aunque los gastos sean anuales (IBI, amortizaciones), si de las circunstancias concurrentes (que deben ser analizadas en cada caso) se deduce que el inmueble se destina sustancialmente al arrendamiento, de manera que las interrupciones de tal actividad obedecen a las vicisitudes propias de estos contratos, es decir, al tiempo en que naturalmente se concatenen los arrendamientos, sin que exista una voluntad del arrendador de dar al inmueble un destino distinto, incluida la desocupación, los gastos y amortizaciones deben considerarse deducibles.

En otro orden de cosas, en relación a la aplicación de la regla general prevista en la Ley del IRPF a efectos de la determinación del rendimiento neto del capital inmobiliario en caso de parentesco (recordemos que si el contribuyente y la persona a la que se arrienda el inmueble o se le cede o transmite el derecho real sobre el mismo es el cónyuge o un pariente hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad, el rendimiento neto no puede ser inferior al que resultaría de aplicar las reglas propias de la imputación de las rentas inmobiliarias), el TSJ Cataluña precisa que cuando la norma señalada menciona la condición de adquirente o cesionario, se está refiriendo a los que lo son de la constitución o cesión de derechos o facultades de uso o disfrute, y no de arrendamiento, que en el art. 24 LIRPF aparece netamente separado, por lo que para la aplicación de la regla especial de determinación del rendimiento en caso de parentesco, no es preciso que el propietario pariente sea el que concierte el contrato de arrendamiento, bastando que los parientes pasen a ostentar la titularidad de la relación, aunque sea por subrogación del arrendatario.

## **CONCEPTO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN EL ARRENDAMIENTO DE INMUEBLES EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES**

La Dirección General de Tributos en contestación a una consulta vinculante V3915-15 de 9 de diciembre de 2015 admite para que se considere como actividad económica el arrendamiento de inmuebles, la sustitución de tener un empleado con contrato laboral y a tiempo total por la contratación a terceros profesionalmente dedicados a la gestión de activos.

En el caso de arrendamiento de inmuebles, la Ley del Impuesto sobre Sociedades (LIS) establece que dicha actividad tiene la condición de económica cuando para su ordenación se utilice, al menos, una persona empleada con contrato laboral y a jornada completa. En la medida en que la entidad tiene externalizada su gestión, tal y como se manifiesta por la consultante, la actividad de arrendamiento de inmuebles requiere, dada la dimensión de la actividad que desarrolla y el volumen e importancia de sus ingresos, de la disposición de una organización empresarial, contratar la gestión a terceros profesionalmente dedicados a la gestión de activos, resulta más eficiente que la contratación de un empleado.

En este caso se debe entender cumplidos los requisitos señalados en el artículo 5.1 de la LIS a los efectos de determinar que la entidad desarrolla una actividad económica, aun cuando los medios materiales y humanos necesarios para intervenir en el mercado no son propios sino subcontratados a una entidad ajena al grupo mercantil.

# novedades normativas

## **POSIBILIDAD DE QUE UN INMUEBLE QUE EL AÑO ANTERIOR TUVIERA LA MARCA DE "VALOR CATASTRAL REVISADO" EN LA INFORMACIÓN DE DATOS FISCALES, EN ESTE AÑO APAREZCA COMO "NO REVISADO"**

Una modificación normativa que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2015, de aplicación por tanto para la Renta 2015, modificó el artículo 85 de la Ley del IRPF que regula la imputación de rentas inmobiliarias.

- Con la redacción anterior, el valor catastral de un inmueble se consideraba que había sido revisado cuando los valores fijados en el procedimiento de valoración catastral colectiva hayan entrado en vigor con posterioridad al 1 de enero de 1994.
- Con la redacción actual, el valor catastral de un inmueble se considera que ha sido revisado cuando los valores fijados en el procedimiento de valoración catastral colectiva hayan entrado en vigor en el periodo impositivo o en los 10 periodos impositivos anteriores. Es decir, para la renta 2015 se considera "valor catastral revisado" sólo si se ha revisado con posterioridad al 1 de enero de 2005 y no desde el 1 de enero de 1994.

Produciéndose en la declaración de renta los efectos siguientes:

Si el valor catastral, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, se considera "REVISADO" se aplicará un 1,1% a efectos de calcular la imputación de renta inmobiliaria a consignar en la declaración.

Si el valor catastral, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, se considera "NO REVISADO" se aplicará un 2% a efectos de calcular la imputación de renta inmobiliaria a consignar en la declaración.

En consecuencia, a los inmuebles cuyo valor catastral se hubiera revisado entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 2004 les corresponde aplicar como renta presunta, en el caso de que estén a disposición de su propietario, un 2% como porcentaje de imputación de rentas inmobiliarias en lugar de un 1,1%.

## **DISPOSICIONES PUBLICADAS DURANTE EL MES DE ABRIL DE 2016**

### **Impuesto sobre Sociedades. Deducibilidad de los intereses de demora tributarios**

Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Tributos, en relación con la deducibilidad de los intereses de demora tributarios, en aplicación de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

Ministerio de Hacienda y Adm. Públicas. B.O.E. núm. 83 de fecha 6 de abril de 2016.

### **Procedimientos administrativos. Gestión informatizada**

Orden HAP/533/2016, de 13 de abril, por la que se regulan las actuaciones administrativas automatizadas del ámbito de competencias de la Inspección General así como el uso del sistema de código seguro de verificación.

Ministerio de Hacienda y Adm. Públicas. B.O.E. núm. 91 de fecha 15 de abril de 2016.

### **Auditoría de Cuentas. Tasas**

Orden ECC/570/2016, de 18 de abril, por la que se aprueba el modelo de autoliquidación y pago de la tasa prevista en el artículo 87 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

Ministerio de Economía y Competitividad. B.O.E. núm. 96 de fecha 21 de abril de 2016.

## **COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

### **COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA**

#### **Presupuestos**

Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

B.O.E. núm. 90 de fecha 14 de abril de 2016.

## **CALENDARIO FISCAL PARA EL MES DE MAYO DE 2016**

### **DESDE EL DÍA 10 DE MAYO HASTA EL 30 DE JUNIO**

#### **RENTA**

1\* Presentación en entidades colaboradoras, Comunidades Autónomas y oficinas de la AEAT del borrador y de la declaración anual 2015. Modelo D-100.

Con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta **hasta el 25 de junio**.

#### **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 DÍA 12**

##### **Estadística comercio intracomunitario (Intrastat)**

2\* Abril 2016. Modelos N-I, N-E, O-I, O-E.

#### **HASTA EL DÍA 20**

#### **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**

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

#### **Impuesto sobre el Valor Añadido**

1\* Abril 2016. Régimen General. Autoliquidación. Modelo 303.

2\* Abril 2016. Grupo de entidades, modelo individual. Modelo 322.

3\* Abril 2016. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunit. Mod.349.

4\* Abril 2016. Grupo de entidades, modelo agregado. Modelo 353.

5\* Abril 2016. Operaciones asimiladas a las importaciones. Modelo 380.

#### **Impuesto sobre el valor Añadido e Impuesto General Indirecto Canario**

3\* Abril 2016. Declaración de operaciones incluidas en los libros registro del IVA y del IGIC. Modelo 340.

#### **Impuesto General Indirecto Canario**

- Grandes empresas. Declaración-liquidación mes de abril. Modelo 410.

- Régimen general devolución mensual Declaración-liquidación mes de abril. Modelo 411.

- Declaración Ocasional: Declaración-liquidación mes de abril. Modelo 412.

- Régimen especial del Grupo de entidades. Mes de abril. Modelo 418.

- Régimen especial del Grupo de entidades. Mes de abril. Modelo 419.

#### **Impuestos sobre las labores del tabaco. Canarias**

- Autoliquidación correspondiente al mes de abril. Modelo 460.

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

# novedades normativas

## Impuesto sobre la Prima de Seguros

4\* Abril 2016. Modelo 430.

## Impuestos Especiales de Fabricación

- Febrero 2016. Grandes Empresas. Modelos 553, 554, 555, 556, 557, 558.

- Febrero 2016. Grandes Empresas. Modelos 561, 562, 563.

- Abril 2016. Grandes Empresas. Modelo 560.

- Abril 2016. Modelos 548, 566, 581.

- Abril 2016. Modelos 570, 580.

- Primer Trimestre 2016. Excepto Grandes Empresas. Modelos 553, 554, 555, 556, 557, 558.

- Primer Trimestre 2016. Excepto Grandes Empresas. Modelos 561, 562, 563.

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

## Impuesto Especial sobre la Electricidad

- Abril 2016. Grandes Empresas. Modelo 560.

## Impuestos Medioambientales

- Primer Trimestre 2016. Pago fraccionado. Modelo 583.

- Pago fraccionado. Modelo 584.

- Primer cuatrimestre 2016. Autoliquidación. Modelo 587.

## Normativa Laboral

### 1. COMPATIBILIDAD DE ACTIVIDAD PROFESIONAL Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La Sala Tercera del Tribunal Supremo, mediante sentencia del pasado 2 de marzo, ha desestimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por un profesional contra la Tesorería General de la Seguridad Social, corroborando la sentencia del TSJ de Asturias, de fecha 14 de abril de 2014, sobre revisión de oficio de la baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

El caso concreto analizado en esta sentencia, es el de un abogado que se dio de alta en el RETA, tras haber estado encuadrado durante un elevado número de años en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), manteniéndose también afiliado en la Mutuality General de la Abogacía.

En junio de 2013, solicita a la Seguridad Social su pase a la situación de jubilación compatible con el trabajo profesional. Obtiene el reconocimiento a una pensión de jubilación por el RGSS y, consecuencia de tal reconocimiento, se procede a su baja de oficio en el RETA con efectos de 31 de mayo de 2013.

Posteriormente, mediante expediente de revisión de oficio, la TGSS dicta resolución por la que deja sin efecto su baja en el RETA y, en consecuencia, también el reconocimiento de la pensión de jubilación, por considerar que la baja no puede producirse mientras continúe desempeñando la actividad profesional de abogado.

El profesional en cuestión, disconforme con la resolución de la TGSS, interpuso demanda el abogado planteó demanda estimada en la instancia al entender que su inclusión en RETA no fue consecuencia de derecho de opción entre RETA y Mutuality sino que fue consecuencia de la necesidad de mantener cotización a la Seguridad Social para acceder a la pensión de jubilación.

Posteriormente, tal como hemos comentado, el TSJ Asturias anuló esta resolución.

La TGSS interpone **recurso de casación** con la finalidad de determinar si es compatible el ejercicio de la abogacía con la percepción de una pensión de jubilación cuando estando incluido en la Mutuality de la abogacía, solicita con posterioridad el alta en el RETA por esta misma actividad de abogado.

El TS estima el recurso de casación interpuesto por TGSS, con objeto de determinar la compatibilidad del ejercicio profesional con la percepción de una pensión de jubilación de la Seguridad Social, cuando estando incluido en la Mutuality profesional, solicita el alta en el RETA por la misma actividad profesional.

Los argumentos del TS para aceptar el recurso han sido los siguientes:

a) En el caso analizado, el actor formuló su solicitud de alta en el RETA, manteniéndose de alta en la Mutuality General de la Abogacía. Lo hizo en el mes de febrero de 2007, cuando ya estaba vigente la discutida disposición adicional 15ª de la Ley 30/1995 (actualmente, disposición adicional 18ª del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social). Aunque en su solicitud de alta no manifestara expresamente que "optaba" por un régimen en detrimento del otro, lo cierto es que una vez producida a su instancia su alta en el RETA bajo la vigencia de aquella norma, sólo puede producirse la baja en el mismo por el cese en la actividad determinante de su inclusión en él y solicitándola, además, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

b) No existía la obligación de darse de alta en el RETA al mantenerse incorporado a la Mutuality General de la Abogacía desde octubre

# novedades normativas

de 1975. Pero, una vez producida dicha alta en el mencionado régimen especial, sólo puede causar baja en el mismo por cesar en la actividad laboral por cuenta propia, sin que quepa revocar aquella decisión voluntaria, ejercitable por una sola vez, dada la indisponibilidad de los derechos y deberes derivados del sistema de la Seguridad Social vigente.

## 2. SISTEMA DE INCENTIVOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El sistema de incentivos para la prevención, regulado por el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, y la Orden TIN/1448/2010 de 2 de junio, permite reducir las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que contribuyan eficazmente a disminuir la siniestralidad laboral y a realizar actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### EMPRESAS BENEFICIARIAS

Pueden ser beneficiarias de estas bonificaciones todas las empresas mutualistas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, que lo soliciten en el plazo fijado y que reúnan los requisitos establecidos en la normativa.

Se establecen 2 modalidades, según el volumen de cotización por contingencias profesionales:

- General: empresa que cotice más de 5.000 € en el periodo de observación.
- Pequeña empresa: empresa que en un periodo de observación máximo de 4 ejercicios no supere un volumen de cotización de 5.000 euros, siempre que haya alcanzado un volumen de 250 euros como mínimo.

### REQUISITOS

Para todas las empresas

- Haber realizado inversiones, debidamente documentadas y determinadas cuantitativamente, en instalaciones, procesos o equipos en materia de prevención que puedan contribuir a eliminar o disminuir riesgos.
- No haber rebasado los índices de siniestralidad general y extrema límite, que se publican anualmente en el marco de las normas de cotización a la Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Estos índices comparan diversos aspectos de la accidentalidad laboral con las cuotas por contingencias profesionales.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada con más de 2 infracciones graves por resolución firme en vía administrativa o alguna de muy grave en relación a la prevención de riesgos laborales o de Seguridad Social.
- Acreditar el cumplimiento por la empresa de los requisitos básicos en materia de prevención de riesgos laborales, mediante autodeclaración sobre actividades preventivas, conformada por el empresario o administrador y por los delegados de prevención (si procede).

Requisitos para la modalidad general

- Haber realizado, al menos, dos de las siguientes acciones preventivas complementarias:
- Incorporación de recursos preventivos propios a la plantilla (trabajadores designados o servicio de prevención propio) o ampliación de los recursos propios existentes.
- Realización de auditorías externas del sistema preventivo, cuando no esté obligada legalmente.
- Existencia de planes de movilidad vial como medida para prevenir los accidentes de trabajo in itinere y en misión.
- Acreditación de la disminución del porcentaje de trabajadores de la empresa o centro de trabajo expuestos a riesgos de enfermedad profesional.
- Certificado de calidad de la organización y del funcionamiento del sistema de prevención, conforme se ajustan a normas internacionalmente aceptadas

Requisitos para la modalidad pequeña empresa

Haber realizado, al menos, una de las siguientes acciones preventivas complementarias:

- Asunción de la actividad preventiva por el empresario o designación de trabajadores de la empresa que la asuman.
- Obtención de formación real y efectiva en materia de prevención de riesgos laborales, por el empresario o los trabajadores designados que asuman las tareas preventivas.

### CUANTÍA DEL INCENTIVO

La cuantía del incentivo que se puede obtener, es la menor de estas dos cantidades:

- El 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales de cada empresa o el 10% si los periodos de observación son consecutivos y se ha percibido el incentivo en el inmediatamente anterior.
- El montante de las inversiones realizadas en instalaciones, procesos y equipos que puedan contribuir a eliminar o disminuir los riesgos.

Para la modalidad pequeña empresa se aplicarían los mismos criterios, por lo que el límite máximo del incentivo, que en ningún caso podrá superar el importe de lo cotizado por contingencias profesionales, será de 250 euros para el primer periodo de observación, que se elevará a 500 euros en segundo periodo y siguientes, siempre que en el inmediatamente anterior se haya percibido el incentivo.

### TRAMITACIÓN DE LA SOLICITUD

Las empresas podrán presentar sus solicitudes entre el 1 de abril y el 15 de mayo, a no ser que se prorroguen los plazos, y deberán cursarla a través de la Mutua.

## TRAMITACIÓN TELEMÁTICA DEL DESEMPLEO

Mediante Resolución de 6 de abril de 2016, publicada en el BOE del día 25 de abril, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ha aprobado el uso de un sistema de firma electrónica que pretende la supresión del soporte papel en las solicitudes de ciudadanos en relación a prestaciones por desempleo, utilizando alternativamente un formulario de solicitud en documento electrónico, que incorporará el grafo de firma del solicitante junto con datos biométricos capturados en el momento de la firma.

La firma por parte del ciudadano se producirá tras una identificación previa por parte de un empleado público autorizado, de forma que se garantice en todo momento la vinculación entre los datos firmados y la identidad del firmante, requisito necesario para que la firma sea válida.

El sistema de firma aprobado en la mencionada resolución ofrecerá las garantías y medidas de seguridad adecuadas a la naturaleza y circunstancias de los trámites y actuaciones para los que se autorice la utilización de aquellos.

Las actuaciones en las que es admisible este medio de firma se detallarán en la sede electrónica del SEPE.

Los ciudadanos podrán utilizar el sistema descrito, para relacionarse presencialmente con el SEPE, ante funcionario identificado, a fin de aportar, consultar, confirmar o modificar todo tipo de documentos remitidos o puestos a disposición por este Organismo, en los términos y condiciones que, en su caso, se puedan establecer en la normativa específicamente aplicable al trámite concreto o procedimiento. No se admitirá el uso de este sistema para acceder a una consulta general del estado de tramitación de todos sus procedimientos por parte de los interesados.

El SEPE garantiza que este sistema de firma funciona conforme a los criterios de seguridad, integridad (la firma lleva el sello electrónico del Organismo sobre la huella de los datos biométricos), confidencialidad (los datos biométricos de la firma no se pondrán a disposición ni se revelarán a individuos, entidades o procesos no autorizados) y au-

# novedades normativas

tenticidad (cabe realizar una prueba caligráfica que compare la firma capturada y con otra).

## DESPIDO DISCIPLINARIO DEL TRABAJADOR POR FORZAR A LA EMPRESA A PACTAR SU CESE

El TSJ de Cataluña, en sentencia 710/2016, del pasado 4 de febrero, ha estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandante contra la sentencia de fecha 9 de julio de 2015 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Mataró, declarando el despido del trabajador accionante como PROCEDENTE sin derecho a indemnización alguna.

El caso analizado en esta sentencia es el de un trabajador que pretende ser despedido de forma pactada para poder percibir la prestación de desempleo. Tras diversas peticiones realizadas por parte del trabajador en este sentido, la empresa decide despedirlo por causas disciplinarias alegando fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, disminución voluntaria y continuada en su rendimiento, además de falta de interés y desidia en las labores encomendadas.

En la sentencia del juzgado de instancia, se da por probado "la realidad de las conversaciones denunciadas en la carta de despido en relación con la pretensión del demandante de abandonar la empresa, siempre y cuando se le dejara por la empresa en situación de accesibilidad a la prestación por desempleo, tanto a finales de junio como en fecha 20 de agosto de 2014". Sin embargo, a criterio de este juzgado, al no contener la carta de despido una vinculación entre los incumplimientos laborales y las previas denegaciones de la empresa a facilitarle la extinción de la relación laboral, es causa suficiente para calificar el despido como improcedente.

En cambio, el TSJ de Cataluña considera que la circunstancia de que no se produjera esta vinculación, no puede entenderse como obstativa para que de ellas, si como queda acreditado se produjeron con la simultaneidad con que se dan por probadas, no pueda extraerse las consecuencias lógicas que permitan calificar el incumplimiento.

La exigencia formal que establece el art. 55.1 del ET es que se hagan constar los hechos que motivan el despido disciplinario y eso es, precisamente, lo que contiene la carta. Por tanto, y evidenciándose que los incumplimientos aparecen como consecuencia de la negativa de la empresa a participar de un fraude, es lógico deducir que dichos incumplimientos no tienen otra finalidad que la de manifestar el descontento del trabajador y forzar a la empresa, tal como ha acontecido, a despedirle.

Se detalla en la sentencia, sin ánimo exhaustivo, que la Jurisprudencia ha considerado la existencia de transgresión de la buena fe contractual en supuestos de:

- Competencia desleal, entendiéndose por tal la encaminada a realizar labores de la misma naturaleza o rama de producción de las que se está ejecutando en virtud de contrato de trabajo, sin consentimiento del empresario, y siempre que le cause un perjuicio real o potencial
- El uso abusivo de poderes
- Perseguir beneficios de forma fraudulenta
- La actuación negligente, conculcando el deber de diligencia
- La realización de trabajos durante la IT, siempre que la actividad desempeñada evidencia la aptitud para el trabajo o sea de tal naturaleza que impida o dilate la curación
- El uso de medios informáticos puestos a disposición del trabajador

Para el Tribunal, la conducta del trabajador constituye una evidente transgresión de la fe contractual, dada que, con independencia del posible daño económico, si se ha vulnerado la buena fe depositada en él y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos.

## CONVENIOS COLECTIVOS.

### CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2016

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Restauración colectiva.	CC	BOE	22/03/2016
Derivados del cemento.	RS	BOE	4/04/2016
Naturopatía y profesionales naturópatas.	RS	BOE	4/04/2016
Salas de fiesta, baile y discotecas.	AC	BOE	4/04/2016
Cajas y entidades financieras de ahorro.	PR	BOE	5/04/2016
Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.	RS	BOE	5/04/2016
Entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.	RS	BOE	5/04/2016
Harinas panificables y sémolas.	RS	BOE	5/04/2016
Banca.	PR	BOE	12/04/2016

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2016

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Derivados de cemento.	RS	BOP	5/04/2016
	Elaboración e instalación de piedra y mármol.	RS	BOP	5/04/2016
Álava	Intervención Social.	AC	BOTHA	1/04/2016
	Industrias de construcción y obras públicas.	RS	BOTHA	15/04/2016
Alicante	Empresas captación, elevación, conducción, tratamiento, desalinización, depuración y distribución de agua.	CC	BOP	16/03/2016
Asturias	Minoristas de alimentación.	CE	BOPA	21/03/2016
	Derivados del cemento.	RS	BOPA	15/04/2016
Badajoz	Comercio del calzado, piel y artículos de viaje.	CE	DOE	31/03/2016

# novedades normativas

Barcelona	Confitería, pastelería y bollería.	CE	BOP	21/03/2016
	Comercio de ópticas al detalle.	RS	BOP	22/03/2016
	Comercio textil.	RS	BOP	24/03/2016
	Industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y derivados del cemento.	RS	BOP	4/04/2016
	Industria siderometalúrgica.	AC	BOP	6/04/2016
Bizkaia	Comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido.	RS	BOP	11/04/2016
	Intervención social.	RS	BOB	30/03/2016
Burgos	Piedra y mármol.	CC	BOB	7/04/2016
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	22/03/2016
Cáceres	Transporte de mercancías por carretera.	AC	DOE	5/04/2016
Castellón	Comunidad de regantes.	RS	BOP	29/03/2016
Castilla y León	Industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa.	EX	BOCL	28/03/2016
Cataluña	Chocolates y bombones.	EX	DOGC	5/04/2016
	Cueros, repujados, marroquinería y similares.	RS	DOGC	5/04/2016
	Comercio del mueble.	CC	DOGC	12/04/2016
Comunidad Valenciana	Derivados del cemento.	RS	DOCV	29/03/2016
Ceuta	Limpieza de edificios y locales comerciales.	CC	BOP	22/03/2016
Ciudad Real	Empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo.	CC	BOP	5/04/2016
Cuenca	Agropecuaria.	CC	BOP	18/03/2016
Extremadura	Empresas de captación, elevación, distribución y depuración de aguas potables y residuales.	LA	DOE	14/04/2016
Gipuzkoa	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOG	12/04/2016
Girona	Almacenamiento, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras.	CC	BOP	23/03/2016
Granada	Establecimientos sanitarios y clínicas privadas.	PR	BOP	16/03/2016
	Derivados del cemento.	RS	BOP	1/04/2016
Guadalajara	Industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrias.	CC	BOP	4/04/2016
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	6/04/2016
Huelva	Industrias de transportes por carretera.	CC	BOP	17/03/2016
	Corporación de prácticos del puerto y Ría de Huelva.	RS	BOP	8/04/2016
Huesca	Construcción y obras públicas.	CC	BOP	16/03/2016
	Comercio en general.	PR	BOP	28/03/2016
	Industrias vinícolas, alcohólicas, sidreras, cerveceras y para el comercio.	PR	BOP	28/03/2016
	Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal.	PR	BOP	28/03/2016
	Agrícola.	CC	BOP	29/03/2016
	Industria de panadería.	CC	BOP	29/03/2016
	Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares.	CA	BOP	12/04/2016
Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas.	CA	BOP	12/04/2016	
La Rioja	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	18/03/2016
León	Hostelería y turismo.	CC	BOP	30/03/2016
Madrid	Actores y actrices.	RS	BOCM	26/03/2016
	Comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles.	RS	BOCM	26/03/2016
	Masas y patatas fritas.	RS	BOCM	26/03/2016
	Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.	RS	BOCM	26/03/2016
	Derivados del cemento.	CA	BOCM	9/04/2016
	Transitarios.	RS	BOCM	9/04/2016
	Construcción, obras públicas y oficios auxiliares.	CA	BOP	17/03/2016
Murcia	Derivados del Cemento.	RS	BORM	5/04/2016
	Personal docente e investigador contratado laboral de las Universidades Públicas.	CC	BORM	5/04/2016
Navarra	Industria de la madera.	RS	BON	30/03/2016
Pontevedra	Empresas del metal sin convenio propio.	CC	BOP	31/03/2016
Salamanca	Actividades agropecuarias.	CC	BOP	17/03/2016
Santa Cruz de Tenerife	Comercio de Bazares.	RS	BOP	13/04/2016
	Comercio del mueble.	RS	BOP	13/04/2016
	Comercio textil, calzado y piel.	RS	BOP	13/04/2016

# novedades normativas

Segovia	Madera.	CA	BOP	23/03/2016
Sevilla	Servicio público de transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	17/03/2016
	Construcción y obras públicas.	CA	BOP	18/03/2016
Tarragona	Industrias siderometalúrgicas.	RS	BOP	14/04/2016
Toledo	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	18/03/2016
	Comercio en general.	CC	BOP	2/04/2016
	Campo.	CC	BOP	12/04/2016
Valencia	Comercio minorista de Carnicería-Charcutería.	CC	BOP	23/03/2016
Valladolid	Construcción y obras públicas.	AC	BOP	15/04/2016
	Peluquerías, salones de belleza, gimnasios y similares.	RS	BOP	15/04/2016
Zamora	Comercio de alimentación.	AC	BOP	30/03/2016

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

### COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

#### Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. Tipo reducible aplicable en 2016

Durante el período 2016 se reconoce un nuevo tipo reducido del 0,1% en la modalidad AJD del ITP y AJD aplicable a las escrituras públicas que documenten las adquisiciones de inmuebles que van a constituir la vivienda habitual del sujeto pasivo, así como la constitución de préstamos hipotecarios para su financiación, cuando concurren determinados requisitos.

L Extremadura 3/2016, DOE 8-4-16.

### COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

#### Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

Con efectos a partir del 29-3-2016, ha sido publicada la Resol Agencia Tributaria Canaria 16-3-16 por la que se adapta el modelo 660, de declaración de Sucesiones.

Resol. Agencia Tributaria Canaria 16-3-16, BOCANA 28-3-16.

### COMUNIDAD FORAL DE BIZKAIA

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre el Patrimonio

Se han aprobado los modelos 100 y 714 del IRPF y del IP, respectivamente, para el período impositivo 2015.

OF Bizkaia 626/2016 y 627/2016, BOTHB 31-3-16.

### COMUNIDAD FORAL DE ARABA

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre el Patrimonio

Se han aprobado los modelos de declaración 100 y 714, para el IRPF y el IP, respectivamente, del ejercicio 2015, así como las modalidades de declaración, los plazos y lugares en que pueden presentarse dichas declaraciones.

OF Araba 159/2016, BOTHA 23-3-16.

### Impuesto sobre las Primas de los Seguros

Con efectos desde el 1-1-2016, se adapta la normativa del impuesto a la normativa estatal y, por tanto, a la sentencia del TJUE que declaró contraria a la normativa europea la obligación de designar un representante en España a efectos fiscales para las entidades aseguradoras domiciliadas en otro Estado miembro del EEE, distinto de España, que operen en régimen de libre prestación de servicios. Por tanto, se suprime esta obligación, y en consecuencia, la previsión relativa a la condición de sujeto pasivo, en calidad de sustituto del contribuyente, de ese representante fiscal.

DNUF 2/2016, BOTHA 23-3-16.

### COMUNIDAD FORAL DE GIPUZKOA

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre la Riqueza y Grandes Fortunas

Se han aprobado los modelos, modalidades y formas de presentación de las autoliquidaciones de IRPF e Impuesto sobre la Riqueza y las Grandes Fortunas, modelos 109 y 714, para el período impositivo 2015.

OF Gipuzkoa 190/2016, BOTHG 4-4-16.

### COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

#### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre el Patrimonio

Se han aprobado los modelos de declaración, formas de presentación y plazos de pago correspondientes al IRPF y al IP para el período impositivo 2015.

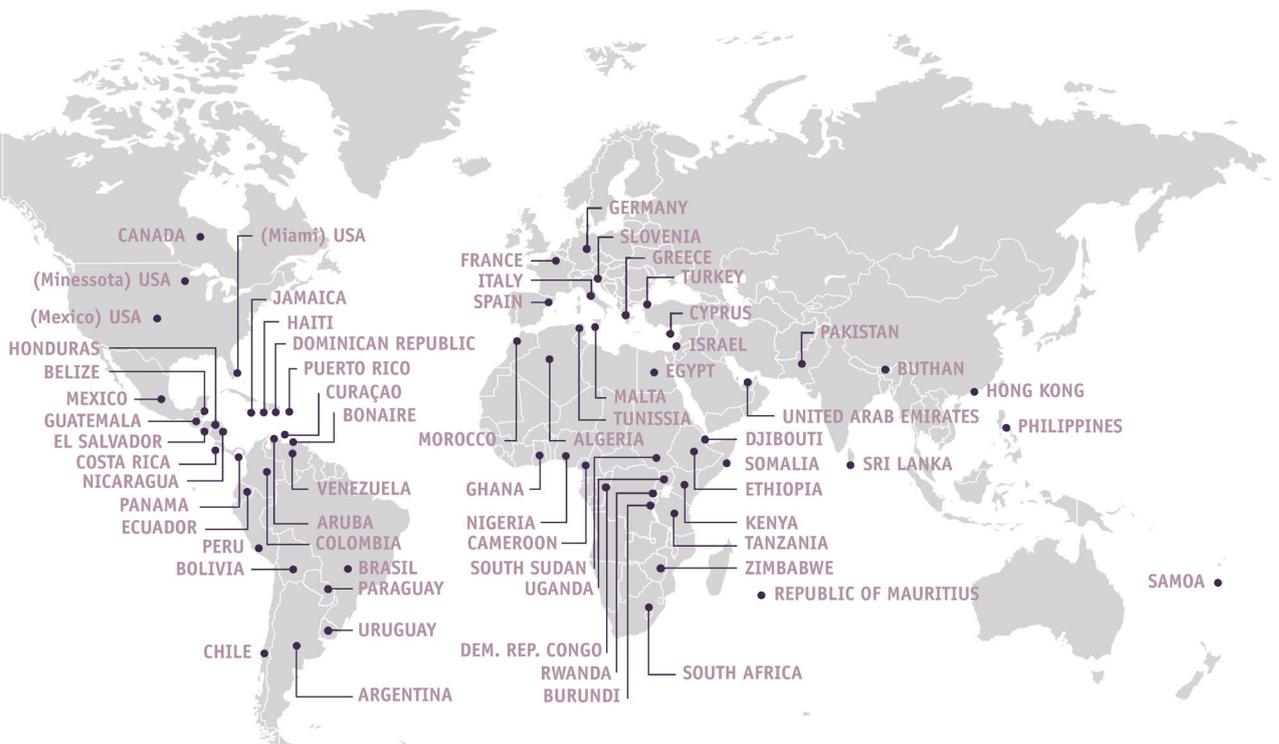
OF Navarra 49/2016, BON 6-4-16.



**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/ Diputación, 256, 2º 2ª  
08007 Barcelona  
Tel. 93 412 76 39

C/ Paseo de Gracia, 28  
08007 Barcelona  
Tel. 93 342 79 90

### 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](http://www.sfai.es)