



CONSEJOS DE SU ASESOR octubre 2016

En Este Boletín

- Calendario laboral 2017.
- Comunicaciones y notificaciones de la Agencia Tributaria por medios electrónicos.
- Novedades en los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades.
- ¿Qué indemnización se paga ahora al finalizar un contrato temporal?
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Calendario laboral 2017.

Publicado, en el BOE de 8 de octubre de 2016, el calendario de días festivos para toda España en 2017, con un día más respecto a este año y posibilidad de realización de hasta cinco puentes.

Como cada año, la Dirección General de Empleo ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la relación de fiestas laborales en todo el territorio nacional; de esta forma, junto con la publicación de las fiestas de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla, se transcriben también las fiestas laborales de ámbito nacional de carácter permanente que figuran en el artículo 45.4 del Real Decreto 2001/1983, y en el Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el 2017, debido a que en ese año el día 1 de enero cae en domingo, el primer día festivo que nos encontramos en el calendario laboral será el 6 de enero, día de Reyes. Le siguen los ya míticos:

- 14 de abril, viernes santo.
- 1 de mayo que es la Fiesta del Trabajo.
- 15 de agosto como día de la Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre como Fiesta Nacional.
- 1 de noviembre como día de Todos los Santos.
- 6 de diciembre como Día de la Constitución.
- 8 de diciembre como día de la Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre como día de Navidad.

Posibles puentes en 2017

El Calendario publicado permitirá en 2017 la realización de hasta cinco puentes a nivel nacional. En este sentido:

- Reyes (viernes 6 de enero).
- Jueves Santo (jueves 13 de abril).
- Día del trabajador (1 de mayo lunes).
- Día de la Inmaculada Concepción (8 de diciembre viernes).
- Navidad (25 de diciembre lunes).

Normativa

[Resolución de 4 de octubre de 2016](#), de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2017.



Comunicaciones y notificaciones de la Agencia Tributaria por medios electrónicos.

El 2 de octubre entró en vigor la nueva Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que obliga a las **personas jurídicas y a las entidades sin personalidad jurídica a relacionarse a través de la sede electrónica** con las Administraciones Públicas.

De esta forma las comunidades de bienes, las herencias yacentes y las comunidades de propietarios son algunas de las entidades que entrarían dentro de las entidades sin personalidad jurídica y que se encuentran afectadas por esta ley. A partir de principios de octubre tanto las **notificaciones como la presentación de documentos y solicitudes tendrán que realizarse a través de registro electrónico.**

En el ámbito aduanero, todos los operadores económicos (personas físicas o jurídicas que se relacionan con la Administración para la aplicación de la legislación aduanera en el desarrollo de una actividad profesional) deben efectuar la presentación de los documentos y solicitudes previstos en la legislación aduanera obligatoriamente a través del registro electrónico (www.agenciatributaria.gob.es), excluyéndose únicamente las excepciones establecidas en el Código Aduanero de la Unión y en los Reglamentos que lo desarrollan.

No se encuentran afectados por la nueva ley las declaraciones y autoliquidaciones, que se continuarán haciendo como hasta ahora en la Agencia Tributaria. También se mantienen exentos de esta obligación documentos como **originales de avales, documentos notariales, judiciales**, etc. cuyas excepciones ya están previstas en la normativa vigente.

En estos casos será fundamental poseer un **certificado electrónico de representante de entidad sin personalidad jurídica** que se puede obtener en la FNMT. Se puede realizar cómodamente desde Internet, como en otros certificados, pero a la hora de recogerlo es necesario aportar toda la documentación necesaria para acreditar su identidad, tanto del representante como de la entidad sin personalidad jurídica.



Novedades en los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades.

El viernes 30 de septiembre de 2016 se publicó un segundo BOE con dos normas que han aprobado el aumento de los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades para grandes empresas y la modificación de los modelos 222 y 202, para adaptarlos a dicho aumento.

Objetivo de la modificación

Aumentar de manera inmediata los ingresos públicos, para contribuir a conseguir el objetivo de déficit exigido por la Unión Europea, incrementando la recaudación por los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades que deben efectuar las grandes empresas.

¿A quién afecta?

A los contribuyentes cuyo importe neto de negocios en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio del período impositivo, sea al menos de 10.000.000 de euros.

¿Cuánto se aumenta?

Se establece un tipo mínimo del pago fraccionado y se incrementa la proporción del pago fraccionado.

Tipo mínimo del pago fraccionado

Se establece un tipo mínimo del 23 por ciento del resultado contable positivo del ejercicio de los 3, 9 u 11 primeros meses de cada año natural o del ejercicio transcurrido desde el inicio del período impositivo hasta el día anterior al inicio de cada período de ingreso del pago fraccionado (para contribuyentes cuyo período impositivo no coincida con el año natural).

El tipo mínimo será del 25 por ciento del resultado contable positivo, para las entidades que tributen al tipo del 30 por ciento: entidades de crédito y las dedicadas a la exploración, investigación y explotación de yacimientos de hidrocarburos.

Excepciones a la aplicación del nuevo pago fraccionado mínimo: rentas derivadas de operaciones de quita consecuencia de un acuerdo de acreedores y rentas exentas que afecten a entidades sin ánimo de lucro.



Incremento del porcentaje de pago fraccionado cuantificado sobre la base imponible del impuesto

En el cálculo de esta modalidad de pago fraccionado, el porcentaje que se calculaba hasta ahora multiplicando por 5/7 el tipo de gravamen de la entidad redondeado por defecto pasa calcularse multiplicando por 19/20 el tipo de gravamen redondeado por exceso.

Así, para el tipo de gravamen general el porcentaje a tomar que era del 17 por ciento ($5/7 \times 25$) pasa a ser del 24 por ciento ($19/20 \times 25$ por ciento).

¿A partir de qué momento?

Se aplica ya a los pagos fraccionados que han de efectuarse en el mes de octubre y diciembre de 2016.

¿Hasta cuándo?

Aunque la norma no establece un plazo máximo de vigencia, el Ministro de Hacienda ha manifestado que esta medida estará en vigor, al menos, hasta el año 2018, que es cuando el déficit público debe colocarse por debajo del 3 por ciento según lo acordado con Bruselas.

¿Qué cambia en los modelos 222 y 202?

Se modifica el literal de la casilla 33 de los modelos 222 y 202, en la que se debe consignar el cálculo del importe mínimo a ingresar, que queda como sigue: Mínimo a ingresar (solo para empresas con CN igual o superior a 10 millones de euros).

Plazos para efectuar los pagos fraccionados

Los plazos no han variado: son 3 pagos anuales que se han de realizar durante los 20 primeros días naturales de los meses de abril, octubre y diciembre. No obstante, cuando se opte por la domiciliación bancaria como forma de pago, el plazo será del día 1 al 15, ambos incluidos, de dichos meses.

Se aplica ya a los pagos fraccionados que han de efectuarse en el mes de octubre y diciembre de 2016.



¿Qué indemnización se paga ahora al finalizar un contrato temporal?

La pregunta anterior refleja la duda que ha suscitado en muchas empresas la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, que considera contrario al Derecho de la UE que el contrato de interinidad (y también el de formación) no tengan contemplada indemnización alguna cuando se extinguen.

En nuestro ordenamiento laboral han venido coexistiendo distintas modalidades de contratos de duración determinada, cuya regulación es distinta en cada uno de los tipos de contrato. Así, existen contratos temporales que tienen prevista una indemnización de 12 días por año a su finalización (contrato eventual por circunstancias de la producción o contrato de obra o servicio); pero también existen contratos temporales, como el de interinidad o los contratos formativos, que no tienen prevista indemnización alguna a su finalización, salvo que se trate de un despido.

Centrándonos en el contrato de interinidad debemos empezar señalando que tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Suele emplearse para sustituir a trabajadores en baja por incapacidad temporal, descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo o excedencia forzosa, entre otros supuestos.

En este comentario vamos a centrarnos en analizar solo las causas concretas de extinción del contrato de interinidad; puesto que las otras son de aplicación general a cualquier tipo de contrato.

Las causas específicas de extinción del contrato de interinidad, vienen establecidas en el Art. 8, apartado 1º, letra c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del E.T., en materia de contratos de duración determinada, y son las siguientes:

1- En los supuestos de contratos de interinidad en sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo el contrato se extinguirá:

- a).-** Por la reincorporación del trabajador sustituido dentro del plazo legal o convencionalmente establecido.
- b).-** Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación del trabajador sustituido sin que ésta se haya producido.
- c).-** Cuando desaparezca la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

En estos supuestos, para que se produzca la extinción del contrato será necesario que exista denuncia por una de las partes comunicada a la otra en un plazo de preaviso mínimo de 15 días.



2.- En los supuestos de contratos de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante, se extinguirán:

- a).- Por la incorporación del nuevo trabajador seleccionado o promocionado.
- b).- Por el transcurso del plazo máximo de tres meses o del que resulte de aplicación en el supuesto de contratos celebrados por las Administraciones Públicas.

En estos supuestos también será necesaria denuncia por una de las partes para la extinción del contrato, si bien en estos casos habrá que estar al plazo de preaviso mínimo que se hubiera pactado.

Debemos tener en cuenta, para los casos en que no haya sido pactado plazo de preaviso, que el Art. 49, 1º, c) del E.T. dispone que cuando los contratos de duración determinada tengan una duración superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

Tanto en los supuestos de extinción del grupo 1, como en los del grupo 2, el incumplimiento del plazo de preaviso por el empresario, dará lugar a una indemnización en favor del trabajador equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo hubiera sido incumplido.

Por su parte, el incumplimiento de la obligación de denuncia expresa por alguna de las partes, si continúa el trabajador prestando sus servicios, implica que el contrato se entienda tácitamente prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Y, para entender bien el significado de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, debe tenerse en cuenta que la normativa estatal señala que, tanto los empresarios como los trabajadores unidos por una relación laboral en virtud de un contrato de duración determinada, van a gozar de los mismos derechos y van a tener las mismas obligaciones que los unidos con contratos por tiempo indefinido.

Así, por ejemplo, tendrá el empresario, entre otras, la obligación de informar a los trabajadores que tenga en su empresa con contratos temporales, de la existencia de puestos de trabajo vacantes, mediante anuncio público en la empresa o centro de trabajo, o por los medios que para asegurar la información establezcan los convenios colectivos. De esta manera se les garantizarán, a estos trabajadores, las mismas oportunidades de acceder a los puestos permanentes que al resto de trabajadores.

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



Sin embargo, y conforme señala el Art. 49, apartado 1º, letra c) del E.T., a la finalización del contrato de interinidad, no tendrá el trabajador derecho a recibir indemnización alguna; y aquí es donde toma importancia la sentencia citada.

Esta última previsión legal, que se ha mantenido en nuestro ordenamiento laboral desde tiempos inmemoriales, ha sido puesta en jaque por el Tribunal de Justicia de la UE en la ya citada Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, de Diego Porras).

En esta resolución, el TJUE cuestiona que exista razón objetiva que permita justificar la ausencia de indemnización a la finalización de la relación laboral en los contratos de interinidad y de formación.

El Tribunal también señala que la normativa comunitaria (Directiva 1999/70/CE) garantiza la aplicación del principio de no discriminación entre los trabajadores y que, por tanto, la legislación laboral española, en cuanto que discrimina a los trabajadores interinos y en formación con respecto a los indefinidos, no es acorde al Derecho Comunitario.

Aún es pronto para saber qué repercusión puede tener esta Sentencia, cuya aplicación es, no obstante, vinculante para los Juzgados y Tribunales españoles y con primacía sobre el Derecho Estatal, pero sí que se están generando ya distintos puntos de vista entre la comunidad jurídica.

Así, hay juristas que consideran que los jueces y magistrados españoles deben reconocer una indemnización de 20 días por año a los contratos eventuales, tanto a los que no tienen ninguna (interinidad y formación), como aquellos que tienen fijados 12 días por año, cuando la finalización del contrato tenga lugar por una causa objetiva; pues no existe razón alguna que sostenga esta distinción, basada únicamente en el hecho de la temporalidad.

Asimismo, y dado el sentido del fallo, la legislación estatal debe ser modificada, para ajustarla a lo que dispone el derecho de la UE y evitar la discriminación en la que, según la Sentencia, incurre nuestro Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, desde otro punto de vista, hay juristas que sostienen que la equiparación debe hacerse entre el contrato de interinidad (y el de formación) y el resto de contratos temporales, es decir, igualando todos los contratos temporales en la indemnización actual de 12 días.

Como puede verse, la polémica está servida, y habrá que ver que aplicación realizan de ella los juzgados y tribunales españoles (porque los sindicatos han asegurado que va a pedir la aplicación de la misma, incluso con efectos retroactivos de un año hacia atrás) y, sobre todo, qué cambios legislativos se llevan a cabo para dar cumplimiento a este fallo. Estaremos pendientes e iremos informando puntualmente de los cambios que se produzcan.

Lo que sí está claro es la decisión adoptada por el TJUE, que ha sido confirmada recientemente en



un Auto, dictado con posterioridad a la Sentencia mencionada; y en el que vuelve a señalar que no es posible establecer condiciones discriminatorias entre trabajadores fijos y eventuales basadas únicamente en la temporalidad del contrato.

Se inicia aquí una controversia importante, no exenta de incertidumbre, especialmente para las empresas a la hora de adoptar decisiones sobre contratación y sobre extinción de contratos; a la que prestaremos atención, a fin de tener asesorados a nuestros usuarios y suscriptores.



Legislación para empresas (del 16 de septiembre al 15 de octubre)

España

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

- 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. BOE: 30/09/2016
- Orden HAP/1553/2016, de 29 de septiembre, por la que se establece la relación de municipios a los que resultaran de aplicación los coeficientes de actualización de los valores catastrales que establezca la ley de presupuestos generales del Estado para el año 2017. BOE: 01/10/2016
- 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. BOE: 11/10/2016

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. BOE: 04/10/2016
- Resolución de 4 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2017. BOE: 08/10/2016
- Resolución de 6 de octubre de 2016, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece un plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ESS/1588/2016, de 29 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2016 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen



Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. BOE: 11/10/2016

Ministerio de Economía y Competitividad

- Orden ECC/1591/2016, de 4 de octubre, por la que se aprueban los modelos de información cuantitativa a efectos estadísticos y contables a remitir con periodicidad semestral por los grupos de entidades aseguradoras y reaseguradoras. BOE: 05/10/2016

Navarra

- 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. BON: 03/10/2016

- 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. BON: 03/10/2016

- Orden Foral 125/2016, de 3 de octubre, del Consejero de Hacienda y Política Financiera por la que se modifica la Orden Foral 105/2013, de 25 de marzo, de la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo por la que se aprueba el modelo 230, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre la Renta de no Residentes: retenciones e ingresos a cuenta del gravamen especial sobre los premios de determinadas loterías y apuestas; Impuesto sobre Sociedades: retenciones e ingresos a cuenta sobre los premios de determinadas loterías y apuestas. Autoliquidación y el modelo 136, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre la Renta de no Residentes. Gravamen especial sobre los premios de determinadas loterías y apuestas. Autoliquidación. BON: 14/10/2016



Convocatorias de Subvenciones (del 16 de septiembre al 15 de octubre)

España

Ministerio de Industria, Energía y Turismo

- Extracto Resolución 12 de septiembre de 2016, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas de cualquier sector, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada puedan recibir una oferta de empleo, en el marco del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 22/09/2016
- Resolución de 5 de octubre de 2016, de la Entidad Pública Empresarial Red.es, por la que se amplían los plazos de ejecución y justificación de la de 11 de agosto de 2015, por la que se convocan ayudas del programa de fomento de la oferta de soluciones de computación en la nube para pequeñas y medianas empresas. BOE: 11/10/2016

Navarra

- Resolución 1978/2016, de 19 de septiembre, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, por la que se regula la concesión de subvenciones para el fomento de la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años. BON: 03/10/2016
- Extracto de la Resolución 1978/2016, de 19 de septiembre, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, de la convocatoria de concesión de subvenciones para el fomento de la contratación de personas jóvenes desempleadas menores de 30 años. BON: 03/10/2016

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Navarra

- Plan Comercio Minorista. Diagnósticos de Innovación Comercial. BON: 29/09/2016

Tudela

- Extracto del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 12 de agosto de 2016, por el que se aprueban las bases reguladoras de la convocatoria de las ayudas al emprendimiento, fomento del empleo y renovación, reforma y apertura de locales comerciales. BON: 23/09/2016



Convenios Colectivos - Septiembre

España

- Industria salinera. Acuerdo sectorial nacional. BOE 03/09/2016
- Industria textil y de la confección. Acuerdo. BOE 08/09/2016
- Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. Convenio colectivo. BOE 23/09/2016



ZERGALAN 
aholkularitza

Asesoría Laboral
Contable · Fiscal

www.zergalan.es

ZERGALAN 
aholkularitza

Aholkularitza laborala, kontable
eta fiskala

Asesoría fiscal, laboral y
contable

