

# Boletín

Revista periódica de información fiscal, laboral y mercantil

**JUNIO 2019**

*Editorial, 3 • Fiscal, 4 • Laboral, 10  
Mercantil, 16 • Calendario Fiscal, 18*

**El artículo destacado**

Ocho claves en la tributación de los alquileres turísticos.



# PKF

# Hoy hablamos de...

## UE, EEE, Eurozona, Schengen...: ¿cuál es la diferencia?



A menudo vemos en la prensa estos términos en referencia a los países europeos, pero: ¿qué quieren decir exactamente?

Sin duda, de todas ellas, la **Unión Europea** es la que nos resulta más familiar. Sus seis fundadores son Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos, con la firma del Tratado de Roma en 1957, con el que se constituye la Comunidad Económica Europea o el Mercado Común. La posterior ampliación hasta los 28 países que la conforman actualmente ha sido progresiva.

En el año 1973 se incorporaron Dinamarca, Irlanda y Reino Unido y en la década de los 80 lo hacen Grecia (1981) y España y Portugal (1986). En el año 1995 son Austria, Finlandia y Suecia los que se incorporan. A partir del año 2004 acceden diez países: República Checa, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta y Polonia, a los que se suman en 2007 Rumania y Bulgaria, y en 2013 Croacia. El Brexit supone la salida de Reino Unido de la Unión, y cuando se haga efectiva, ésta pasará a estar formada por 27 miembros.

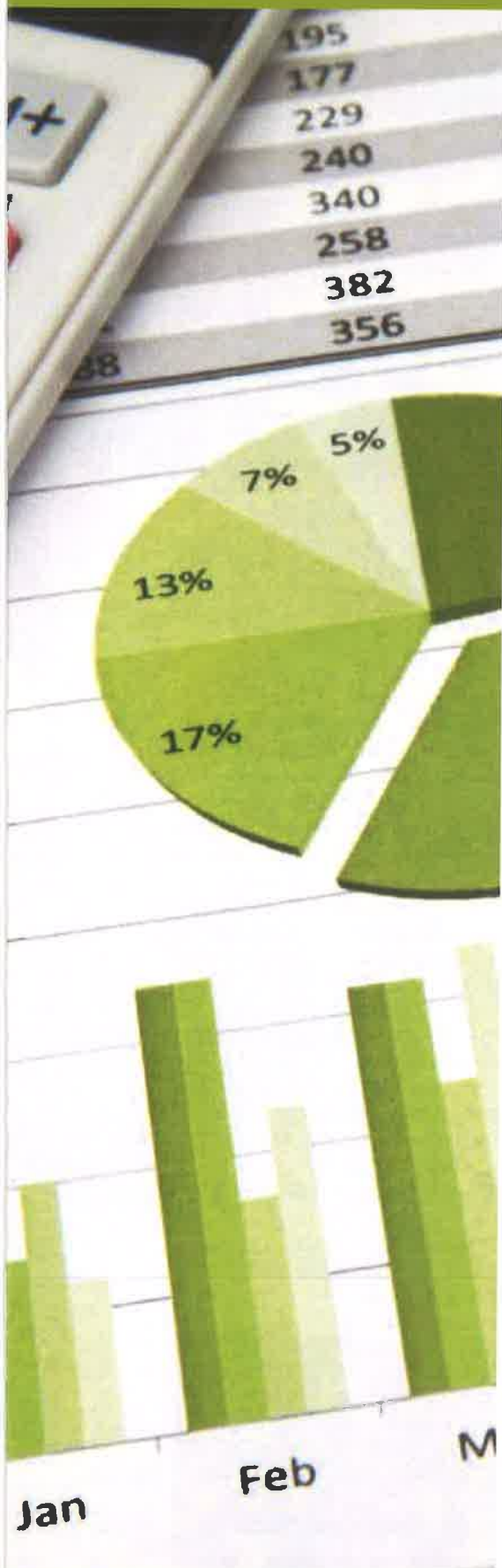
Por su parte, el **Espacio Económico Europeo** (EEE) se instaura el 1 de enero de 1994 con motivo de un acuerdo entre países miembros de la Unión Europea (UE) y los siguientes países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC): Islandia, Liechtenstein y Noruega. Suiza también forma parte de la AELC, pero en el referéndum celebrado para consultar a su población sobre la posibilidad de anexionarse a este acuerdo ganó el no. La creación del EEE supuso a estos tres países la posibilidad de entrar en el sistema de mercado único de la UE sin necesidad de tener que formar parte de la UE como países miembros.

La **Eurozona** es el término con el que se hace referencia a aquellos países que utilizan el euro como moneda oficial, cosa que no sucede en todos los países de la UE. Por un lado, existen países que no cumplen las condiciones establecidas para poder entrar en la moneda común, y por otro, ciertos países no han querido entrar en este sistema de unidad monetaria, por ejemplo, Reino Unido o Dinamarca. Desde la creación de la zona euro en 1999 y la progresiva incorporación del euro como moneda única, los países que se han ido incorporando y constituyen actualmente la zona euro son los siguientes:

Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Portugal.

Por último, el **espacio Schengen** se creó mediante el Acuerdo de Schengen que firmaron varios países de Europa en esta ciudad de Luxemburgo en 1985, y que, desde su entrada en vigor en 1995, vino a suprimir los controles en las fronteras interiores entre esos países, y trasladarlos a las fronteras exteriores con terceros países, controlando así el acceso desde otros territorios a gran parte del continente europeo. A diferencia de los acuerdos anteriores, la finalidad de Schengen no es económica sino que está vinculada a la seguridad. Los países del Espacio Schengen aplican normas comunes para controlar las fronteras exteriores y también en materia de visados y de cooperación entre los servicios policiales y judiciales en el ámbito penal. Actualmente la lista de países que forman parte del espacio Schengen es la siguiente: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República Eslovaca, Suecia y Suiza. Si usted ha viajado por los grandes países europeos como Francia, Italia, Alemania o Reino Unido, habrá observado la diferencia entre los ausentes controles de entrada en los tres primeros, y el control aplicado, también a los ciudadanos de la UE para entrar en Reino Unido. Pues bien, esta diferencia de trato se debe a la no adhesión de Reino Unido a este espacio Schengen por lo que el control en sus fronteras puede ser más exhaustivo por motivos de seguridad, a pesar de que, de momento, debe respetar las reglas de libre circulación de personas dentro de la UE, de la que, de momento, sigue formando parte.





## ¿DESCONEXIÓN VERANIEGA...?

Se acerca el verano y, para muchos, esta palabra es sinónimo de tiempo de merecido descanso y cambio de aires. Sin embargo, en nuestra sociedad, hay también muchos para los que, ni el verano, ni la Navidad, ni el fin de semana, supone un verdadero "descanso" ya que, a menudo, **el cambio de espacio físico** que supone salir de la oficina, del despacho, de la ciudad, para irse de vacaciones, **no siempre significa un cambio de espacio mental**, porque en demasiadas ocasiones, los temas que quedaron sin resolver, los que otros deben continuar en nuestra ausencia, también los que deben esperar a nuestra vuelta,... todos ellos parece que nos siguen inexorablemente a través de nuestro móvil de cabecera.

La reflexión viene a cuento porque uno de los temas estrella de los últimos meses y al que dedicamos unas páginas en este boletín es la obligación de control de jornada de los trabajadores, con la que se pretende poner coto a toda una serie de abusos en horarios y horas extras no compensadas habituales en algunas empresas. En un número anterior hacíamos referencia a la entrada en vigor de la Ley de protección de datos y garantía de los derechos digitales, que en su artículo 88 reconoce el **derecho a la desconexión digital de los trabajadores**. Con él se pretende garantizar que éstos tengan "derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar." El problema es que nuestro modo de vida, en que estamos permanentemente interconectados, ambos objetivos, tanto el control del tiempo de trabajo, como la desconexión digital laboral, pueden resultar más difíciles de realizar de lo que parece. En cualquier caso, desde el 12 de mayo ya está en vigor esta obligación de control horario para todas las empresas, que además, ha sido refrendada por el Tribunal de Justicia Europeo en sentencia de 14 de mayo, en que el alto tribunal Europeo matiza que el control debería tener en cuenta las peculiaridades de cada sector.

El Ministerio de Trabajo ha publicado una guía para ayudar a la interpretación e implantación de este sistema de control, en que reitera que la obligación es general para todas las empresas, con las excepciones del personal de alta dirección, y por supuesto, de los autónomos o trabajadores por cuenta propia, que sí estarán obligados a registrar el horario de sus trabajadores contratados, así como de los socios trabajadores de las cooperativas.

Junto a este tema, también hemos querido hacernos eco de otras cuestiones de actualidad con relevancia jurídica, como la nueva regulación de aspectos importantes de los arrendamientos a través de un Real Decreto-ley que amplía el plazo de estos contratos y modifica aspectos de la Ley de Propiedad Horizontal para adaptarse al fenómeno creciente de los alquileres turísticos. Las claves que determinan **la fiscalidad aplicable a estas nuevas formas de alojamiento**, que no siempre son sencillas, son igualmente objeto de análisis.

El contenido fiscal se completa con el comentario de una interesante sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que se posiciona a favor de la necesidad de avisar por mail al contribuyente de que tiene una notificación pendiente de leer en su Dirección Electrónica Habilitada como requisito para la validez de ésta, cuando tal aviso se ha enviado durante el resto del procedimiento.

Superadas las diversas citas electorales que han marcado la primavera, pendientes de la crisis comercial generada en torno a los aranceles y de la tensión que se vive en algunos puntos del planeta, les deseamos que pasen un buen verano ¡tanto si desconectan como si siguen conectados!

¡Hasta pronto!

# EDITORIAL

JUNIO 2019

# FISCAL

## Ocho claves en la tributación de los alquileres turísticos

El crecimiento exponencial en el número y formas posibles de alojamientos turísticos ya hace tiempo que puso en alerta a la administración sobre aspectos importantes referentes a su control, requisitos sanitarios, calidad y en lo que aquí interesa, la tributación de los rendimientos que puede generar a sus impulsores. La creación del modelo 179 para informar sobre estas operaciones es sólo un ejemplo. Veremos a continuación algunas claves de la fiscalidad de estos alquileres.

Los expertos apuntan a una nueva tendencia en el consumo, en que para ciertos bienes de precios elevados (coches, casas) las generaciones más jóvenes tienden a sustituir la voluntad de "tener" cosas en régimen de "propiedad privada" por el poder acceder al "uso" de esas mismas cosas en régimen de "acceso compartido".

También se observa la tendencia a obtener un rendimiento de aquellos recursos infrautilizados de que una persona dispone, sean habitaciones vacías o plazas en el coche, o de cosas que ya no se usan y todo ello mediante el uso de plataformas accesibles que hacen su venta o el contacto entre la oferta y la demanda mucho más sencillo e inmediato. Muchas de las plataformas creadas bajo el paraguas de la "economía colaborativa" caminan precisamente en esta línea.

Sin duda, uno de los mercados más revolucionados por esta tendencia en la última década es el del alojamiento turístico. A las fórmulas tradicionales (hoteles, campings, apartamentos turísticos) se han venido a sumar (y lo seguirán haciendo) nuevas alternativas de alojamiento que van desde las casas particulares que se intercambian gratuitamente, al alquiler de habitaciones en viviendas donde turistas y propietarios conviven.

Estas nuevas formas de hacer turismo, impensables hace años, al menos en el volumen en que hoy las encontramos, es evidente que suponen una ruptura en algunos esquemas clásicos del funcionamiento de nuestra legislación tributaria (por poner sólo un ejemplo, la contradicción que supone una vivienda habitual que también se alquila) y por esta razón, muchos aspectos de su tributación resultan complejos.

### LOS ALQUILERES TURÍSTICOS EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

#### 1.- ¿LAS RENTAS DE ALQUILERES TURÍSTICOS SON RENDIMIENTOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS O SON RENDIMIENTOS DE CAPITAL INMOBILIARIO?

Cuando se cede en arrendamiento una propiedad y con ello se generan rendimientos, la primera cuestión que se debe aclarar es la propia calificación de dichos rendimientos. Al estar generados por la cesión de uso de un inmueble podrían calificarse como rendimientos de capital inmobiliario, pero en ocasiones, la ley del impuesto los califica como rendimientos de actividades económicas.

#### a) Rendimientos de actividades económicas:

La calificación como rendimientos de

actividades económicas requiere la concurrencia de, como mínimo, una de las siguientes condiciones:

- 1) la existencia de una **persona empleada** con contrato laboral a jornada completa, o
- 2) la prestación de **servicios complementarios** típicos de la hostelería, como por ejemplo, restauración, limpieza,...

Si concurre una de estas dos condiciones, los rendimientos generados por el alquiler se calificarán como obtenidos en una actividad económica. No obstante, la administración mantiene su propio criterio sobre los servicios que pueden calificarse como servicios complementarios típicos de hostelería y los que no, más tarde analizaremos este aspecto.





En este punto merece la pena destacar también en referencia al requisito de la persona contratada que **si el arrendador firma un contrato de prestación de servicios con un profesional autónomo o externaliza el servicio, la exigencia de trabajador contratado a jornada completa no se cumple.**

El criterio no es el mismo que en el Impuesto de Sociedades, en que la externalización sí que se equipara al trabajador contratado laboralmente a efectos de determinar si concurre o no esta condición.

#### **b) Rendimientos de capital inmobiliario:**

Si la actividad de alquiler se desarrolla sin que exista una persona empleada con contrato laboral a jornada completa y no se prestan servicios complementarios típicos del sector hostelero, entonces los rendimientos obtenidos en estas operaciones se califican como rendimientos de capital inmobiliario. La calificación es lógica ya que, a diferencia del caso anterior, aquí no parece existir una mínima estructura orientada a la explotación empresarial del bien, sino que simplemente se obtiene un rendimiento de la cesión de un inmueble.

*Por tanto, la renta del mismo alquiler turístico, en función de las condiciones que concurran en su prestación, podrá calificarse como procedente del capital inmobiliario o de actividades económicas, y ésta será la primera cuestión a plantearse para determinar su tributación en el IRPF del propietario.*

Como siempre, en los casos dudosos sobre la existencia o no de estos servicios complementarios, el tipo de arrendamiento, etc., el dato determinante será la verdadera naturaleza de la actividad desarrollada en los contratos que la articulen y la realidad de los servicios prestados o no, por encima del epígrafe concreto de IAE en que la actividad se haya calificado y sobre todo, al margen de la calificación que las partes le hayan dado o hayan reflejado en el contrato.

#### **2.-¿SE PUEDE APLICAR LA REDUCCIÓN DEL 60% EN LOS RENDIMIENTOS DE CAPITAL INMOBILIARIO OBTENIDOS EN ESTE ALQUILER POR SER DE "VIVIENDA"?**

No. Cuando se alquila un inmueble que será utilizado como vivienda por el arrendatario, la Ley del IRPF prevé la aplicación de una reducción del 60% en los rendimientos obtenidos en dicho arrendamiento. Se trata de un beneficio fiscal que podría justificarse en dos argumentos. Por una parte, con este arrendamiento el arrendador está facilitando el acceso a la vivienda a una persona con lo que, de alguna manera, colabora en este objetivo social y por otra, al reducir la tributación de este rendimiento para el arrendador por la aplicación de este beneficio fiscal, el propietario puede (si quiere) ajustar a la baja el precio del arrendamiento.

La Ley de Arrendamientos Urbanos considera en su artículo 2 como arrendamiento de vivienda aquél que recaiga "sobre una edificación habitable cuyo destino primordial sea satisfacer la necesidad permanente de vivienda del arrendatario". A continuación, su artículo 3 considera como



arrendamiento para uso distinto del de vivienda el que recaiga sobre una edificación que *"tenga como destino principal uno distinto del establecido en el artículo anterior"* y especificando que *"en especial, tendrán esta consideración los arrendamientos de fincas urbanas celebrados por temporada, sea ésta de verano o cualquier otra"*.

**Cuando la vivienda se alquila a una persona que no la quiere para vivir en ella de forma permanente, sino para utilizarla como vivienda pero sólo de forma temporal, se podría plantear si esta reducción también resulta aplicable, ya que es innegable que el arrendatario vivirá en este inmueble.**

En estos casos, la administración considera que la reducción no se puede aplicar ya que ésta sólo resulta aplicable en aquellos casos en que, a través del arrendamiento, se satisface una necesidad permanente de vivienda del arrendatario, mientras en el alquiler turístico o en el de temporada, el uso como vivienda será únicamente temporal.

El TEAC ha confirmado esta posición en Resolución de 8 de marzo de 2018.

### **3.- ¿CÓMO SE IMPUTAN LOS RENDIMIENTOS EN CASO DE VIVIENDAS CON VARIOS TITULARES?**

Las rentas se imputarán a cada uno de ellos en proporción a su porcentaje de propiedad. Si la vivienda es titularidad de los dos cónyuges por partes iguales, la imputación de las rentas obtenidas se realizará por mitades a ambos, incluso en aquellos casos en que la factura y las retenciones sólo constan a nombre de uno de ellos.

### **4.- ¿PUEDO ALQUILAR MI CASA Y SEGUIRLA CONSIDERANDO COMO MI "VIVIENDA HABITUAL" A EFECTOS FISCALES?**

Al considerarse por la Ley del IRPF la vivienda habitual como aquella que es utilizada para la residencia permanente por el contribuyente, su

destino al arrendamiento turístico, aunque sea sólo durante un periodo corto de tiempo, puede ser suficiente para eliminar su carácter de vivienda habitual.

La pérdida de este carácter podrá tener transcendencia en varios aspectos de nuestro IRPF, por ejemplo: en la aplicación de la deducción por inversión en vivienda habitual, que dejará de ser aplicable, si la vivienda pierde este carácter, ya no es nuestra "vivienda habitual"; o en la aplicación de la exención por reinversión en caso de venta de la vivienda habitual, si ha dejado de serlo; o por último, en la ausencia de tributación para las ganancias obtenidas por la venta de la vivienda habitual por mayores de 65 años.

La DGT mantiene como criterio en varias de sus consultas que el arrendamiento de una o varias habitaciones de la que constituye la vivienda habitual del contribuyente, incluso de forma temporal, implica la pérdida de la parte proporcional de la deducción por inversión en vivienda habitual que corresponda a la superficie arrendada.

### **5.- ¿CÓMO SE HAN DE COMPUTAR LOS GASTOS DEDUCIBLES VINCULADOS A LOS RENDIMIENTOS PROCEDENTES DE ESTOS ALQUILERES?**

Lo más significativo a tener en cuenta en relación a los alquileres turísticos en este punto es que los gastos deducibles que correspondan a periodos anuales no podrán deducirse íntegramente, sino que sólo corresponderá la deducción por la parte proporcional de estos gastos que se corresponda con el periodo en que el inmueble ha permanecido arrendado.

### **LOS ALQUILERES TURÍSTICOS EN EL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO**

### **6.- LOS ALQUILERES TURÍSTICOS ¿ESTÁN GRAVADOS O EXENTOS EN EL IVA?**

Depende. En relación a las viviendas, el IVA declara con

carácter general la exención de los arrendamientos de los edificios o partes de los mismos destinados exclusivamente a vivienda, exención que se extiende a garajes, anexos y muebles arrendados conjuntamente con el inmueble.

Ahora bien, la exención no se aplica en el caso de aquellos arrendamientos de apartamentos o viviendas amuebladas en que el arrendador se obligue a prestar servicios complementarios típicos de la industria hotelera (limpieza, comidas, lavado de ropa,...) En estos casos, el arrendamiento queda gravado y la factura del alquiler turístico deberá incorporar el IVA aplicable.

### **7.- ¿QUÉ SON LOS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS TÍPICOS DE LA INDUSTRIA HOTELERA?**

Como hemos ido viendo, la existencia o no de servicios complementarios típicos de la industria hotelera constituye un elemento clave para determinar algunos aspectos de la tributación de los alquileres turísticos, por ejemplo, la calificación de sus rendimientos como rentas de capital inmobiliario o de actividades económicas en el IRPF, o su exención o gravamen en el IVA.

Para la AEAT la existencia o no de estos servicios acerca o aleja el arrendamiento de otras formas de alojamiento típicamente hotelero y que constituye claramente una actividad económica, en que no sólo se pone a disposición del cliente el espacio o el inmueble, sino que éste se complementa con toda una serie de servicios auxiliares que vienen a complementar y facilitar la estancia del usuario en el establecimiento: servicios de recepción, limpieza, cambio de toallas y sábanas, servicio de lavandería, custodia y caja fuerte, servicios de restauración,... Todos ellos son servicios complementarios típicos de la industria hotelera que, cuando concurren, pueden transformar el simple arrendamiento de una vivienda en una actividad económica de servicios de alojamiento turístico gravada como actividad económica y sujeta a IVA.

Ahora bien, algunos de estos servicios, en función de como se presten, pueden conducir a calificaciones diferentes de rendimiento.

Así por ejemplo, hay que distinguir dentro de los servicios de limpieza. Para la AEAT, una cosa es el servicio de limpieza del apartamento prestado a la entrada y a la salida del periodo contratado por cada arrendatario y otra la limpieza periódica durante la estancia. En el primer caso, la limpieza realizada sólo a la entrada y a la salida no se califica como servicio complementario a efectos del IRPF y del IVA, por tanto, los rendimientos seguirán siendo de capital inmobiliario y el arrendamiento exento de IVA. Por el contrario, sí que será calificada como servicio complementario la limpieza periódica (por ejemplo cada día o cada semana) que se realiza durante la estancia del arrendatario. De producirse, el rendimiento pasará a calificarse como obtenido en una actividad económica y quedará gravado por el IVA.

Lo mismo sucede con el servicio de cambio de ropa en el apartamento. Si el cambio se realiza a la entrada y a la salida del periodo contratado por cada arrendatario, nos encontramos

ante un rendimiento de capital inmobiliario, mientras que la calificación como servicio típico de hostelería del cambio diario o periódico dentro del periodo de uso por el arrendatario podría conducir a la calificación como actividad económica.

Por último, recordaremos que **la administración niega el carácter de servicios complementarios** típicos de las empresas de hostelería a los siguientes:

- el servicio de limpieza de las zonas comunes del edificio (portal, escaleras y ascensores) así como de la urbanización en que está situado (zonas verdes, puertas de acceso, aceras y calles).
- los servicios de asistencia técnica y mantenimiento para eventuales reparaciones de fontanería, electricidad, cristalería, persianas, cerrajería y electrodomésticos.

## 8.- ¿ESTÁN OBLIGADOS LOS PROPIETARIOS A PRESENTAR EL MODELO 179?

De acuerdo con el artículo 2 de la Orden HFP/544/2018, de 24 de mayo, por la que se aprueba el modelo 179, "Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos"

y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación, sólo estarán obligadas a presentar el modelo 179 las personas y entidades que intermedien entre los cedentes y cesionarios del uso de viviendas con fines turísticos.

Este modelo tiene como objeto informar a la AEAT de las operaciones de cesión de inmuebles con fines turísticos durante el periodo declarado. Se crea principalmente para controlar la actividad desarrollada en este campo a través de plataformas.

### Y recuerde...

La competencia de ordenación turística ha sido asumida por la Comunidades Autónomas de acuerdo con lo previsto por el artículo 148.1.18 de la Constitución, por lo que las diferentes formas de arrendamiento turístico, sus requisitos, condiciones, exigencias, calificación,... pueden variar entre CCAA, pero sea cual sea esta calificación a nivel sustantivo, la normativa fiscal que les afecta es estatal, por lo que los criterios establecidos por la AEAT en relación a las diferentes formas de arrendamientos turísticos son aplicables en todas ellas, al margen de los modelos de alojamiento turístico que hayan creado.







# APUNTES FISCALES

## ¿Debe la AEAT avisar por e-mail al contribuyente de que tiene una notificación en su dirección electrónica habilitada?

El sistema de notificaciones tributarias por medios electrónicos se concreta a través del Real Decreto 1363/2010, de 29 de octubre, por el que se regulan los supuestos de notificaciones y comunicaciones administrativas obligatorias por medios electrónicos en el ámbito de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Su artículo 4 incorpora un amplio listado de sujetos para los que será obligatorio recibir las notificaciones por vía electrónica, en sustitución del tradicional formato vía correo postal certificado. Como decimos, la lista de contribuyentes afectados por esta obligación es exhaustiva e incluye, entre otros: sociedades anónimas, sociedades limitadas, personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica que carezcan de nacionalidad española, establecimientos permanentes y sucursales de entidades no residentes en territorio español, uniones temporales de empresas, agrupaciones de interés económico, Fondos de Pensiones, Fondos de capital riesgo, Fondos de Inversiones, entidades inscritas en el Registro de grandes empresas, entidades que hayan optado por la tributación en el Régimen especial de grupo de entidades, las inscritas en el REDEME,...

Para todas ellas, la aplicación obligatoria del régimen de notificaciones electrónicas implica que la AEAT enviará sus comunicaciones y notificaciones a una Dirección Electrónica Habilitada que el contribuyente deberá consultar para acceder a dicha notificación. Ya no se producen notificaciones por correo

en papel para estas entidades.

Esta Dirección Electrónica Habilitada y el sistema de notificaciones a través de ella no funciona como una dirección de correo electrónico en que el contribuyente recibe las notificaciones, sino como una especie de buzón virtual a que el contribuyente debe acceder expresamente cada vez que quiera consultar si tiene notificaciones pendientes o no y su contenido.

Una vez producida la notificación a la Dirección Electrónica Habilitada, si el contribuyente accede a su contenido, este acceso queda registrado y su fecha y hora se guardan en el sistema como la fecha y hora exacta de la notificación a distintos efectos, como por ejemplo, el del cómputo de plazos.

Ahora bien, si el contribuyente no accede al buzón, una vez transcurridos diez días desde que se realizó la notificación allí depositada, aunque el contribuyente no la haya visto, se entiende realizada correctamente a todos los efectos. La AEAT puede avisar al interesado mediante un correo electrónico enviado a la dirección de correo facilitada por el contribuyente (ahora sí que es un correo electrónico normal) e incluso vía SMS, de que tiene una notificación pendiente de lectura en su Dirección Electrónica Habilitada.

Tradicionalmente, la administración tributaria ha venido manteniendo que este aviso previo no es obligatorio, cosa que es cierta, por lo que la notificación debe entenderse

correctamente realizada si se cumplen las condiciones legales, a pesar de que no haya existido ese aviso previo vía mail o SMS. No hace falta llamar la atención sobre la incertidumbre que puede invadir al contribuyente sobre si está recibiendo notificaciones en su buzón que desconoce y están produciendo efectos, salvo que se autoimponga la obligación de acceder al mismo con una periodicidad determinada (cada cuatro o cinco días, por ejemplo) y además, la cumpla.

Ya que se le impone la aceptación de notificaciones por una vía que, efectivamente, puede resultar más económica y ecológica para la administración, pero que resulta mucho más incómoda para el contribuyente (tiene que acordarse de entrar a comprobar si hay notificaciones, dedicar una parte de su tiempo a realizar esta comprobación, disponer de un dispositivo con acceso a internet ágil que le permita este acceso, en caso de que exista alguna notificación, probablemente imprimirla,...) a cambio, como mínimo, la AEAT podría instaurar un sistema generalizado de avisos previos y de esta manera, evitar tanta incertidumbre y ahorrar los accesos de mera comprobación.

Sin embargo, no ha sido esta la posición mantenida tradicionalmente, sino que la posición de la Agencia ha sido siempre mantener la validez y perfección de la notificación que cumpla las condiciones exigidas, a pesar de que no haya existido aviso previo de su existencia al contribuyente.





Pues bien, en sentido contrario, la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 7633/2018, de 15 de junio, ha dado la razón a un contribuyente que discutía la eficacia de una notificación porque no había existido aviso previo de la misma vía e-mail, mientras que en el resto de notificaciones electrónicas recibidas de la Agencia Tributaria este e-mail de aviso sí que había existido.** La sentencia es importante y pone, a nuestro parecer, un adecuado acento en la necesidad de defender los derechos del contribuyente ante este tipo de procesos impersonales y automáticos que pueden traducirse en auténticas situaciones de indefensión.

En su recurso, el abogado del contribuyente alega que, en justicia debería imponerse un principio de *"igualdad, de seguridad jurídica en las notificaciones y de confianza legítima y de buena fe en la Administración. De tal manera que, si en idénticos casos y para esa misma entidad siempre se han mandado avisos, habrá que respetar el mismo criterio para el resto de notificaciones"*. Hace referencia también a que en el expediente

consta como todas las actuaciones del procedimiento se pusieron a disposición de la entidad a través del buzón electrónico asociado a su dirección de correo electrónico. Todas recibieron aviso menos la liquidación tributaria. Y añade: *"si siempre se ha avisado a la entidad de la existencia de notificación en el buzón mediante el envío de correo a la dirección electrónica, es lo que debe hacer siempre; pues se genera una confianza en el administrado sobre dicha práctica"*. La doctrina de los actos propios supone en este caso que, con los propios actos la administración ha generado una confianza en el contribuyente de que las cosas se harán de determinada manera, esta forma de hacer no puede alterarse por sorpresa y pretender que la conducta contraria a la habitual obtenga tutela.

El Tribunal concluye que no se discute que los avisos previos al contribuyente de que tiene una notificación pendiente en su D.E.H. no son preceptivos para la AEAT, pero que este hecho adquirió especial trascendencia en el presente caso, ya que **todas las actuaciones del procedimiento**

se notificaron con previo aviso por mail, menos la liquidación final, lo que conduce a pensar que el contribuyente no actuó de forma negligente, sino que se limitó a esperar que el aviso llegara como lo había hecho en todas las anteriores ocasiones.

Por último, el Tribunal se remite a la posición del Tribunal Supremo en relación a la finalidad de las notificaciones, para las que, afirma, no se trata tanto de cuestionar si han sido realizadas de forma escrupulosamente legal, como por ejemplo, se hizo en este caso, en que la notificación se realizó correctamente, sino que lo realmente determinante es que los administrados tengan conocimiento de ellas, cosa que no sucede en el presente caso.

La Sentencia concluye reproduciendo la posición del Tribunal Constitucional en la materia cuando afirma que: *"ni toda deficiencia en la práctica de la notificación implica necesariamente una vulneración del art. 24.1 CE, ni, al contrario, una notificación correctamente practicada en el plano formal supone que se alcance la finalidad que le es propia, es decir, que respete las garantías constitucionales que dicho precepto establece"*.

En conclusión, esta Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña puede resultar muy interesante para todos aquellos casos en que la notificación ha producido efectos aún sin ser conocida por el contribuyente, cuando otras comunicaciones dentro del mismo procedimiento se habían precedido de este aviso previo voluntario, y ésta, no.

## NORMATIVA FISCAL

**Resolución de 4 de abril de 2019**, de la Presidencia de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica la de 24 de marzo de 1992, sobre organización y atribución de funciones a la inspección de los tributos en el ámbito de la competencia del Departamento de Inspección Financiera y Tributaria.

**Orden HAC/485/2019, de 12 de abril**, por la que se reducen para el período impositivo 2018, los índices de rendimiento neto aplicables en el método de estimación objetiva del IRPF para las actividades agrícolas y ganaderas afectadas por diversas circunstancias excepcionales.



# LABORAL

## Novedades en materia laboral y de seguridad social incorporadas por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo.

El año 2019 ha comenzado con importantes modificaciones en el marco laboral y de seguridad social para muchas empresas. Sin duda, la novedad estrella de este Real Decreto-ley es la generalización de la obligación de control de la jornada laboral, pero la norma también incorpora otras medidas con amplio ámbito de aplicación que resultarán de interés para la mayoría de las empresas, por ejemplo, las bonificaciones que se crean y renuevan en ciertos tipos de contratación.

### I.- LA OBLIGACIÓN DEL CONTROL HORARIO EN TODAS LAS EMPRESAS Y PARA TODOS LOS TRABAJADORES.

La relación entre la necesidad de instaurar un sistema de control de jornada obligatorio en las empresas y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores no es un tema nuevo. Hace años que en nuestro país se viene discutiendo no sólo la conveniencia, sino sobre todo, la obligatoriedad de crear este tipo de control.

Son muchas las empresas que desde siempre o desde hace muchos años tienen instaurado algún sistema de "fichaje" o control de entradas/salidas para verificar el cumplimiento de los trabajadores. El origen de estos sistemas, tradicionalmente, fue precisamente esta necesidad de control de cumplimiento. Sin embargo, en nuestro país, el debate en torno su exigencia explotó cuando la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 planteó que "el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada", y que, por tanto, la ausencia de este registro

*"coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario".* A partir de esta sentencia se pone sobre la mesa la necesidad de incorporar un registro de jornada en todas las empresas para poder, como mínimo, acreditar la realización de horas extras por parte del trabajador que, de otra manera, es imposible probar.

Sin embargo, esta interpretación no fue refrendada posteriormente, cuando el Tribunal Supremo en su Sentencia 246/2017, de 23 de marzo, contradice (en parte) la posición de la Audiencia Nacional y sostiene que, para garantizar el derecho del trabajador a tener constancia y ser remunerado por las horas extras realizadas, es suficiente con el registro de estas horas extras y no del total de la jornada, aunque—en esta misma sentencia concluye que *"de lege ferenda convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias..."*.

Esta diversidad de posicionamientos debe valorarse también desde el punto de vista de la normativa europea y ésta parece clara. Recientemente, en las conclusiones del Abogado General de 31 de enero de 2019 en el asunto C-55/18 en el que se cuestiona la adecuación de la legislación española sobre tiempo de trabajo a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, ha llegado a afirmar que la normativa europea impone *"a las empresas la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada laboral efectiva de los trabajadores a tiempo completo que no se hayan comprometido de forma expresa, individual o colectivamente, a realizar horas extraordinarias y que no ostenten la condición de trabajadores móviles, de la marina mercante o ferroviarios y se oponen a una normativa nacional de la que no resulta la existencia de esa obligación"*.

El artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores ya recogía la obligación de cómputo de la jornada a efectos del control de las horas extraordinarias: *"A efectos del*



*cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente*" pero de alguna manera podía plantearse que la imposición de esta obligación no quedaba clara en caso de que no existieran horas extraordinarias que remunerar o compensar.

Por su parte, el artículo 12.4 de este mismo Estatuto establece claramente la obligación de registro para los trabajadores con jornada parcial: *"A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias."*

Como la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 8/2019 afirma, la incorporación de la obligación del registro de jornada

en todas las empresas supone el cumplimiento definitivo de esta normativa europea y un instrumento clave para garantizar el derecho de los trabajadores a que se respete su jornada laboral, y en caso de que ésta sea superada por la realización de horas extras, igualmente pueda respetarse su derecho a que quede constancia de éstas a efectos de obtener su compensación en metálico o en descanso, tal y como reconoce la regulación laboral.

*Por otra parte, existe un evidente interés público en el control de todas estas horas extras en la medida en que son una fuente de cotizaciones a la Seguridad Social que en demasiadas ocasiones no se ingresan.*

Como la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-ley expone: *"durante 2018, un 35 por ciento del total de las denuncias por incumplimientos empresariales*

*en materia de relaciones laborales recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se referían al tiempo de trabajo. Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018, más del 50 por ciento de los asalariados declararon tener jornadas semanales superiores a las 40 horas y un gran volumen de trabajadores a tiempo parcial indicó que la jornada de trabajo efectiva no se correspondía con la declarada."* Y añade: *"como media, cada semana de 2018 se realizaron 6,4 millones de horas extraordinarias en España. Junto a lo anterior, ha de destacarse que un 48 por ciento de las personas trabajadoras que declaran realizar horas extraordinarias también manifiestan que no les son abonadas ni, por tanto, se cotiza por ellas a la Seguridad Social."*

Merece la pena recordar en este punto que el debate y los procesos en marcha en muchas empresas orientados a flexibilizar la jornada y facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, en nada han de



verse perjudicados por esta nueva obligación de control, ya que, como es sabido, las horas extras son aquellas que se realizan por encima de la jornada diaria, semanal, mensual, anual obligatoria,... por lo que su existencia o no deberá valorarse en el conjunto de este periodo, de manera que, el hecho de un trabajador deje constancia de una jornada diaria superior a la general un día o dos o tres, no necesariamente este tiempo de trabajo adicional debe calificarse como "hora extra". Es probable que este registro de jornada que ahora se impone, si se lleva correctamente, facilite precisamente esta flexibilidad, pues ayudará a un control exacto del tiempo de trabajo real realizado (al margen de horarios teóricos) y dejará claro los derechos de la empresa a reclamar los tiempos de trabajo pendientes y los derechos del trabajador a ser retribuido o compensado en los tiempos de trabajo adicionales.

Veamos, por tanto, como queda configurada esta nueva obligación de control horario:

**¿Qué obligación impone la nueva normativa?:** Este Real Decreto ley modifica el Estatuto de los Trabajadores incorporando una nueva obligación para las empresas: la obligación de llevar un registro diario de jornada de todos los trabajadores de la plantilla, con excepción, según la guía publicada por el propio Ministerio de Trabajo, del personal de alta dirección, los trabajadores autónomos y los socios trabajadores de las cooperativas.

**¿A qué empresas obliga a llevar este registro de jornada?:** A todas las empresas sin excepción.

**¿Desde cuándo es exigible este registro de jornada?:** El registro de jornada obligatorio entró en vigor, y, por tanto, debería estarse realizando ya desde el pasado 12 de mayo de 2019.

**¿Qué información debe recogerse en el registro?:** Debe quedar registrado el horario concreto de inicio y finalización de la jornada diaria de trabajo de cada persona trabajadora individualmente.

**¿Quién decide cómo se documentará este registro?:** Se decidirá mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

**¿Durante cuánto tiempo debe conservarse la información de este registro de jornada de los trabajadores?:** La información en formato papel o informático debe mantenerse durante cuatro años a disposición de los propios trabajadores, sus representantes y la Inspección laboral y de Seguridad Social que pueda requerirla.





**¿Cuál es la consecuencia de no cumplir con esta obligación?:** No llevar el registro de jornada de los trabajadores constituye una nueva **infracción en materia laboral** calificada como infracción grave en el artículo 7.5 del Real Decreto Legislativo 5/2000, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: *"La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores."*

## **II.- BONIFICACIONES POR CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN.**

El Real Decreto-ley 8/2019 incorpora una bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración. La bonificación se aplicará en los casos de empresas que contraten indefinidamente a personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Desde la fecha de celebración del contrato, estas empresas tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. En el caso de que estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas aumentarán a 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años. Para los contratos a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

El disfrute de la bonificación exige, por una parte, que la empresa mantenga al trabajador

contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, y además, por otra, que mantenga el nivel de empleo alcanzado con este contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo.

## **III.- CONTINUIDAD DE LAS MEDIDAS DE APOYO A LA PROLONGACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE FIJOS DISCONTINUOS**

Con vigencia para el año 2019, aquellas empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

## **IV.- SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS**

El Real Decreto-ley 8/2019 también modifica la regulación del subsidio por desempleo tal y como estaba regulado hasta ahora para mayores de 55 años.

En primer lugar, en relación a los requisitos de edad, se rebaja la edad de acceso al mismo de los 55 a los 52 años, de manera que a partir de ahora los mayores de 52 años podrán percibirlo y además, se suprime el requisito de tener cumplida la edad de 52 años en el momento del hecho causante del subsidio, permitiendo el acceso cuando se cumpla dicha edad.

En segundo lugar, en materia de periodo de disfrute se incrementa su duración máxima, de modo que, si antes se percibía hasta que la persona beneficiaria pudiera acceder a cualquiera de las modalidades de pensión contributiva de jubilación, ahora podrá percibirse hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En tercer lugar, en relación a los requisitos, se elimina la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio.

En materia de cotizaciones, se incrementa la cuantía de la cotización por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio del 100 al 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

Por último, se eliminan los porcentajes aplicables a la cuantía del subsidio cuando proviene de un trabajo desarrollado a tiempo parcial.

Con estos cambios, se pretende que se pueda ampliar el disfrute de este subsidio a un mayor número de beneficiarios, ya que se permite el acceso a edad más temprana, dejan de considerarse las rentas de la unidad familiar y la protección se prolonga hasta la edad ordinaria de jubilación.

La Exposición de Motivos de este Real Decreto-ley destaca además que estas mejoras en el sistema no se circunscriben al periodo de desempleo, sino que buscan mejoras futuras en la medida en que afectarán a todo el periodo de disfrute de la pensión de jubilación, cuya cuantía podrá verse incrementada por efecto de la eliminación de los posibles coeficientes reductores sobre la cuantía en los casos de jubilación anticipada y por las mejoras de la cotización durante todo el periodo de devengo del subsidio.



## APUNTES LABORALES

*La Audiencia Nacional rechaza que la empresa pueda destinar unilateralmente a una ONG el obsequio navideño de los trabajadores.*

La reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de marzo de 2019 resulta interesante en un momento en que muchas empresas están comenzando a incrementar su acciones de responsabilidad social mediante la colaboración con ONGs y otras entidades sin ánimo de lucro. El caso se centra en la calificación de las condiciones más beneficiosas que, de ser consolidadas, no pueden eliminarse unilateralmente por la empresa.

La sentencia analiza el caso de una empresa cuyos trabajadores (unos 4.500) habían venido percibiendo entre el año 2002 y el 2017 un obsequio por parte de la empresa con motivo de las fiestas navideñas. El valor del obsequio resulta controvertido en el proceso pero parece que no superaba en ningún caso los 5 ó 10 euros según la posición de los trabajadores, y sobre los 3 euros según la empresa.

En el año 2018, la empresa decide unilateralmente que la cantidad equivalente al valor conjunto de dichos obsequios y que ascendía a 18.662,50 euros, se entregará a diferentes ONGs.

Para los trabajadores, la obtención anual de este obsequio constituía una condición más beneficiosa de carácter colectivo, consolidada y con ello integrada en sus contratos laborales, y por tanto, exigible anualmente. Su carácter de condición más beneficiosa hace imposible que pueda suprimirse unilateralmente por el empresario sin pasar por el procedimiento establecido para ello por el art. 41.4 del Estatuto de los

Trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

La empresa, por su parte, defendió que estos obsequios se habían entregado a los trabajadores durante todo ese periodo (2002-2017) sin consultar a su representación legal en ningún momento, y que, por ello, también sin consulta, se decidió cambiar su destino a varias ONGs. La empresa niega, en consecuencia, el carácter de condición más beneficiosa consolidada a la entrega del objeto y la cualifica simplemente como liberalidad cuya concesión o no a favor de los trabajadores queda a la libre decisión de la entidad y que por ello, es perfectamente legal que en el año 2018 sustituyera estos destinatarios por otros fines socialmente relevantes. En opinión de la empresa, cuando se decidió entregarla no se consultó a los trabajadores, por lo que tampoco se requiere tal consulta en el momento de suprimirla.

Ante la disparidad, la Audiencia Nacional recuerda la dificultad que supone en numerosas ocasiones determinar si una práctica empresarial constituye o no una condición más beneficiosa para los trabajadores que debe respetarse, ya que es necesario analizar todos los factores que concurren en el caso concreto. Y se hace eco de la posición mantenida por la jurisprudencia que considera que, para la existencia de esta condición más beneficiosa se requiere que se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, con una voluntad inequívoca para

su concesión, de manera que la ventaja se hubiese incorporado al contrato precisamente por *"un acto de voluntad constitutivo"* de dicha ventaja que supera lo establecido por la ley o el convenio. Para que tal incorporación contractual se produzca, es necesario que la voluntad empresarial de tal incorporación exista y que la empresa no la configure como mera liberalidad no vinculante.

*El hecho de que se repita o mantenga en el tiempo no es, en opinión de la Audiencia Nacional, necesariamente determinante para la existencia de una condición más beneficiosa que deba respetarse siempre, sino que es imprescindible la voluntad del empresario de integrarla.*

Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable.

El TS ha mantenido que *"el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que*





*ser expreso, sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida”.*

Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición sea una mera liberalidad del empresario y que, por lo tanto, éste la pueda suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. Por el carácter tácito de la condición más beneficiosa, la mejor forma de demostrar su existencia es la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida, y en sentido contrario, la mera invocación por la empresa

de su voluntad de conceder una simple “liberalidad”, no puede prevalecer sobre los elementos objetivos que apunten en dirección contraria, entre los que sin duda adquiere una especial relevancia la permanencia y reiteración en el tiempo y a lo largo de los años de esa actuación empresarial.

Ante esta disparidad de elementos, la Audiencia Nacional concluye que el obsequio de Navidad, entregado por la empresa a sus trabajadores desde 2002 a 2017, es una condición más beneficiosa de naturaleza colectiva, puesto que se concedió voluntariamente por la empresa con clara voluntad de consolidarla, como se deduce de la reiteración en el tiempo, sin que quepa sin más, considerar que se trata de una simple liberalidad, por las mismas razones alegadas por la jurisprudencia del TS en la que se subraya, por una parte,

que el mantenimiento prolongado de la concesión acredita esa voluntad inequívoca de consolidación y por otra, que no puede enervarse dicha conclusión por la simple manifestación de la empresa, a quien correspondía probar efectivamente que la concesión era puntual y que nunca fue su intención consolidarla. Es más, ha quedado acreditado que la empresa no ha suprimido propiamente el obsequio de Navidad, sino que lo ha “cambiado” por una donación a diversas ONGs, lo que constituye, a juicio de la Audiencia Nacional, *“una manifestación de prepotencia, digna de mejor causa, ya que no puede destinar unilateralmente una prestación, reconocida a cada uno de sus trabajadores durante quince años, a otras finalidades, sin contar con los representantes de los trabajadores y acreditar las causas correspondientes”.*

## NORMATIVA LABORAL

**Resolución de 12 de marzo de 2019**, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

**Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo**, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

# MERCANTIL

## Novedades en materia de vivienda y alquiler

El BOE de 5 de marzo de 2019 publica el Real Decreto-ley 7/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes en materia de vivienda y alquiler, Real Decreto ya convalidado y que incorpora algunos cambios significativos en la Ley de Arrendamientos Urbanos y otra normativa relativa al régimen de la vivienda. Veamos a continuación cuáles son los cambios principales que la nueva normativa incorpora en el régimen de los contratos de alquiler que se firmen a partir de su entrada en vigor.

**1) Régimen de plazos y prórrogas:** una de las modificaciones principales que incorpora este Real Decreto-ley hace referencia al plazo de duración de la prórroga obligatoria y tácita de los contratos de alquiler. El plazo del arrendamiento seguirá siendo el que pacten libremente las partes, pero se prevé que en caso de que éste sea inferior a **cinco años como regla general, o a siete, si el arrendador es**

**persona jurídica**, llegado el día del vencimiento, el contrato quedará prorrogado obligatoriamente por plazos anuales hasta que alcance la duración mínima de cinco o siete años (si el arrendador es persona jurídica), salvo que el arrendatario manifieste al arrendador con treinta días de antelación como mínimo a la fecha de terminación del contrato o de alguna de sus prórrogas, su voluntad de no renovarlo.

Llegada la fecha de vencimiento del contrato, o de cualquiera de sus prórrogas, y una vez transcurridos como mínimo los cinco o siete años fijados para su duración, **si ninguna de las partes hubiese notificado a la otra, al menos con cuatro meses de antelación a aquella fecha en el caso del arrendador y al menos con dos meses de antelación en el caso del arrendatario, su voluntad de no renovarlo, el contrato se prorrogará obligatoriamente por plazos anuales hasta un máximo de tres años más**, salvo que el arrendatario

manifieste al arrendador con un mes de antelación a la fecha de terminación de cualquiera de las anualidades, su voluntad de no renovar el contrato.

**2) Garantías:** Queda fijada en **dos mensualidades de renta la cantidad máxima de las garantías adicionales** a la fianza que pueden exigirse al arrendatario, ya sea mediante depósito o aval bancario, salvo que se trate de contratos de duración superior a cinco años como regla general, o siete para arrendadores personas jurídicas.

**3) Actualización de la renta:** se mantiene la posibilidad de pactar la actualización de la renta y sus mecanismos, pero se incorpora como **límite** a esta actualización que el incremento producido como consecuencia de la misma no podrá exceder del resultado de aplicar la variación porcentual experimentada por el Índice de Precios al Consumo a fecha de cada actualización.





**4) Gastos de formalización:** se imputan al arrendador cuando éste sea una persona jurídica los gastos de gestión inmobiliaria y de formalización del contrato.

**5) Índices de referencia:** se prevé la creación de un sistema estatal de índices de referencia del precio de alquiler de la vivienda, así como la posibilidad de que existan índices de referencia autonómicos.

**6) Viviendas de uso turístico:** dos novedades importantes deben ser destacadas en relación a las viviendas de uso turístico. En primer lugar, la ampliación de su concepto en línea con las nuevas formas de comercialización que se van desarrollando para las mismas. Como es sabido, la cesión del uso de viviendas o parte de las mismas con finalidad turística a cambio de un precio constituye una forma especial de alquiler que **la LAU excluye de su ámbito de aplicación** por sus especiales características de duración, finalidad, explotación comercial,... La definición de este tipo de viviendas venía limitada anteriormente por su canal de comercialización puramente turístico. Con la reforma, esta limitación desaparece y la calificación de vivienda de uso turístico como realidad que queda fuera del ámbito de aplicación de la LAU se define ahora, al margen de cual sea su canal de comercialización, como: **"La cesión temporal de uso de la totalidad de una vivienda amueblada y equipada en condiciones de uso inmediato, comercializada o promocionada en canales de oferta turística o por cualquier otro modo de comercialización o promoción, y realizada con finalidad lucrativa, cuando esté sometida a un régimen específico, derivado de su normativa sectorial turística"**.

En segundo lugar, las decisiones sobre la admisión de este tipo de viviendas y su participación en los gastos comunes también se modifican en el marco de la legislación de propiedad horizontal. El acuerdo por el que se limite o condicione la existencia de viviendas de uso turístico dentro

de un inmueble en régimen de propiedad horizontal, suponga o no modificación de su título constitutivo o sus Estatutos, deberá contar con el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen tres quintas partes de las cuotas de participación.

*El contrato quedará prorrogado obligatoriamente por plazos anuales hasta que alcance la duración mínima de cinco o siete años*

La misma mayoría se exigirá para el acuerdo que establezca cuotas especiales de gasto o un incremento en la participación de los gastos comunes de la vivienda en que se realice esta actividad de vivienda de uso turístico y siempre que no suponga tal modificación un incremento superior al 20 por ciento.

**7) Procedimiento de desahucio:** se modifican dos aspectos del desarrollo de este procedimiento. Por una parte, **se obliga al órgano judicial a fijar el día y hora exactos del lanzamiento**, lo que debería venir a reforzar la seguridad jurídica del arrendatario. Por otra, se incorporan **medidas específicas para situaciones que requieren mayor protección social** y que consisten básicamente en la introducción de un trámite de comunicación a los servicios sociales. En consecuencia, cuando el proceso afecte a hogares vulnerables, se establece que dicha situación de vulnerabilidad determinará la suspensión del procedimiento hasta el momento en que se adopten las medidas que determinen oportunas los servicios sociales por un plazo máximo que será de un mes, como regla general, pero que se alargarán durante tres meses en caso de que el demandante sea persona jurídica.

**8) Impuesto sobre Bienes Inmuebles:** se modifican tres aspectos de la regulación del Impuesto sobre Bienes Inmuebles en la Ley Reguladora de las Haciendas

Locales. En primer lugar, desaparece la obligación de repercusión de este impuesto al arrendatario cuando el arrendador sea un ente público y se trate del alquiler de un inmueble de uso residencial con renta limitada por una norma jurídica. También se modifica la regulación del **recargo para los inmuebles de uso residencial desocupados con carácter permanente**, mediante su remisión a la normativa de vivienda correspondiente, para que pueda así ser aplicado por los ayuntamientos mediante la aprobación de las correspondientes Ordenanzas Fiscales, en las que se podrá prever la exigencia de un recargo de **hasta el 50 por ciento de la cuota líquida** del impuesto. Por último, se prevé una **bonificación potestativa de hasta el 95 por ciento del impuesto** que los ayuntamientos podrán regular para los inmuebles destinados a alquiler de viviendas con renta limitada por una norma jurídica, a la que podrán acogerse aquellas viviendas sujetas a regímenes de protección pública en alquiler o viviendas en alquiler social en las que la renta esté determinada por normativa.

**9) Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados:** se crea una exención adicional en este impuesto para los arrendamientos de vivienda para uso estable y permanente a los que se refiere el artículo 2 de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos.

**10)** El Real Decreto-ley también modifica la **Ley de Propiedad Horizontal** en otros aspectos esenciales, por ejemplo, amplía del 5 por ciento exigible en la normativa anterior al 10 por ciento sobre el último presupuesto ordinario de la Comunidad de Propietarios, la cuantía del **Fondo de Reserva** que debe existir en la comunidad de propietarios para atender las obras de reparación, rehabilitación, etc. Se prevé un periodo transitorio para que las comunidades de propietarios puedan realizar esta ampliación que se extiende a lo largo de los tres ejercicios presupuestarios siguientes a aquel que se encuentre en curso en marzo de 2019.

# CALENDARIO FISCAL

## Selección de fechas principales

### JULIO 2019

#### Hasta el día 1:

##### RENTA Y SOCIEDADES

Declaración anual Renta y Patrimonio 2018 con resultado a devolver, renuncia a la devolución, negativo y a ingresar sin domiciliación.

##### IVA

Mayo 2019: Autoliquidación: . . . . . 303

#### Hasta el día 22:

##### RENTA Y SOCIEDADES

##### Retenciones e ingresos a cuenta:

Junio 2019: Grandes Empresas: . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

Segundo Trimestre 2019: . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216

##### Pagos fraccionados RENTA:

##### Segundo Trimestre 2019:

Estimación Directa: . . . . . 130

Estimación Objetiva: . . . . . 131

##### IVA

Junio 2019: Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: . . . . . 349

Segundo Trimestre 2019: Autoliquidación: . . . . . 303

Segundo Trimestre 2019: Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: . . . . . 349

#### Hasta el día 25:

##### SOCIEDADES E IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES

Declaración anual 2018.

Entidades cuyo período impositivo coincide con el año natural: . . . . . 200, 206, 220, 221

#### Hasta el día 30:

##### IVA

Junio 2019: Autoliquidación: . . . . . 303

### AGOSTO 2019

#### Hasta el día 20:

##### RENTA Y SOCIEDADES

##### Retenciones e ingresos a cuenta:

Julio 2019: Grandes empresas: . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

#### Hasta el día 30:

##### IVA

Julio 2019: Autoliquidación: . . . . . 303

### SEPTIEMBRE 2019

#### Hasta el día 20:

##### RENTA Y SOCIEDADES

##### Retenciones e ingresos a cuenta:

Agosto 2019: Grandes empresas: . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

##### IVA

Julio y Agosto 2019: Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias: . . . . . 349

#### Hasta el día 30:

##### IVA

Agosto 2019: Autoliquidación: . . . . . 303



# SABIÁS QUE...

## El Parlamento Europeo representa a 500 millones de habitantes?

Se acaban de celebrar elecciones al Parlamento Europeo y por eso resulta interesante hacer una breve referencia al funcionamiento de este organismo. El Parlamento Europeo es el único órgano de la UE cuyos miembros son elegidos directamente mediante sufragio universal, por tanto, es el órgano de representación de los 500 millones de habitantes que tiene la UE. Entre sus funciones principales, encontramos la elección del presidente de la Comisión Europea, la elaboración de ciertas normas y la competencia presupuestaria.

Los escaños se distribuyen con arreglo a las cifras de población de cada Estado miembro, pero una vez elegidos, los diputados se agrupan por afinidades políticas, no por nacionalidades.

Algunas de las materias que regula el Parlamento Europeo junto con el Consejo de la UE hacen referencia a cuestiones de índole muy práctica

para los ciudadanos, como pueden ser sus derechos y protección como consumidores, la seguridad alimentaria o la configuración de su libre circulación por el territorio de la Unión. Pero también su influencia en la regulación de aspectos más generales y que nos afectan de forma más indirecta es relevante. Así por ejemplo, es destacable su papel en relación a las normas que regulan la política medioambiental y económica, ya que comparte con el Consejo la aprobación de un marco financiero plurianual y la aprobación del presupuesto del año siguiente y el control sobre la aplicación del presupuesto del año anterior.

En materias en que la competencia de decisión y regulación sigue residiendo en los Estados miembros, por ejemplo, las que tienen que ver con la educación; también el Parlamento puede influir a través de sus decisiones y normativas, por ejemplo, con la creación de programas vinculados a la libre

circulación de personas en relación a los estudiantes universitarios en el marco de la UE, como el programa Erasmus, que permite estudiar en una Universidad de otro país una parte del Grado universitario, y que estos estudios sean reconocidos por la Universidad de origen.

La función de control del Parlamento Europeo es importante en tanto que es órgano directamente elegido por los ciudadanos. En este sentido, controla la correcta utilización de los fondos europeos, elige al Presidente y aprueba el nombramiento de la Comisión y tiene la capacidad de obligarla a dimitir. Es habitual que los comisarios comparezcan ante el Parlamento para explicar sus políticas y contestar las preguntas de sus miembros. Además, también le corresponde dar su conformidad para la mayoría de los acuerdos internacionales celebrados por la Unión y participar en la definición de la política de desarrollo y de ayuda humanitaria de la UE.



### Hemeroteca - titulares

**China responde a EE.UU. con aranceles valorados en 60.000 millones de dólares.**

*(La Vanguardia, 14/5/2019)*

**La venta de viviendas acelera en marzo y sube el 6,8%.**

*(Cinco Días, 14-5-2019)*

**El INE confirma la aceleración del IPC a una tasa del 1,5%.**

*(Expansión, 14-5-2019)*

verano

# PKF en España

## Barcelona

PKF-Audiec, S.A.P.  
Av. Diagonal, 612, 7-11  
08021 Barcelona  
Tel.: + 34 93 414 59 28  
Fax: +34 93 414 02 48  
[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

## Islas Canarias

RMA Auditores y Consultores, S.L.  
Triana, 13, 1º B  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
Tel.: + 34 928 360 045  
Fax: + 34 928 381 552  
[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

## Zaragoza

CB Auditores y Asesores, S.L.  
Antonio Candalija, 8, Pral, dcha.  
50003 Zaragoza  
Tel.: + 34 976 39 15 18  
Fax: + 34 976 29 46 53  
[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

Oficinas en: Bilbao, Málaga, Madrid y Palma de Mallorca