

Boletín

Revista periódica de información fiscal, laboral y mercantil

SEPTIEMBRE 2019

Editorial, 3 • Fiscal, 4 • Laboral, 9
Mercantil, 15 • Calendario Fiscal, 18

El artículo destacado

Diez claves para entender el
funcionamiento del impuesto
sobre sucesiones



PKF

Hoy hablamos de...

El derecho a indemnización de los deportistas de élite

El Tribunal Supremo ya se había posicionado en alguna ocasión sobre el derecho de los futbolistas profesionales a una indemnización en el momento de finalizar su contrato temporal. El pasado mes de junio el Alto Tribunal volvió a plantearse esta cuestión y concluye que siempre que finaliza una relación de contrato laboral temporal este derecho a la indemnización puede existir "con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo".

Para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, todos los futbolistas profesionales, tanto si pueden considerarse futbolistas de élite como si no, tienen derecho a cobrar la indemnización prevista por el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores cuando finalice su contrato temporal una vez transcurrido su tiempo de duración. Con carácter general esta indemnización es de doce días por año trabajado, salvo que se prevea otra cantidad por alguna normativa específica de aplicación.

En opinión de este órgano judicial, el derecho o no a esta indemnización no puede venir determinado por el menor o mayor volumen retributivo del futbolista, y la misma debe pagarse siempre que hay una contratación temporal que finaliza "con independencia de cuál sea el salario de la persona afectada o su posición respecto del importe previsto por el convenio colectivo". Este dato, el volumen retributivo, sólo deberá tenerse en cuenta en aquellos casos en que se ha de delimitar el acceso o no a prestaciones públicas, por ejemplo, las del Fondo de Garantía Salarial, que pueden



venir determinadas en función del nivel económico del solicitante. Pero tal distinción no procede para determinar el derecho o no de un trabajador a la indemnización por fin de contrato, ya que aquí la ley laboral no distingue entre quienes cobran salarios altos o bajos, ni para los contratos comunes, ni para las relaciones laborales de carácter especial.

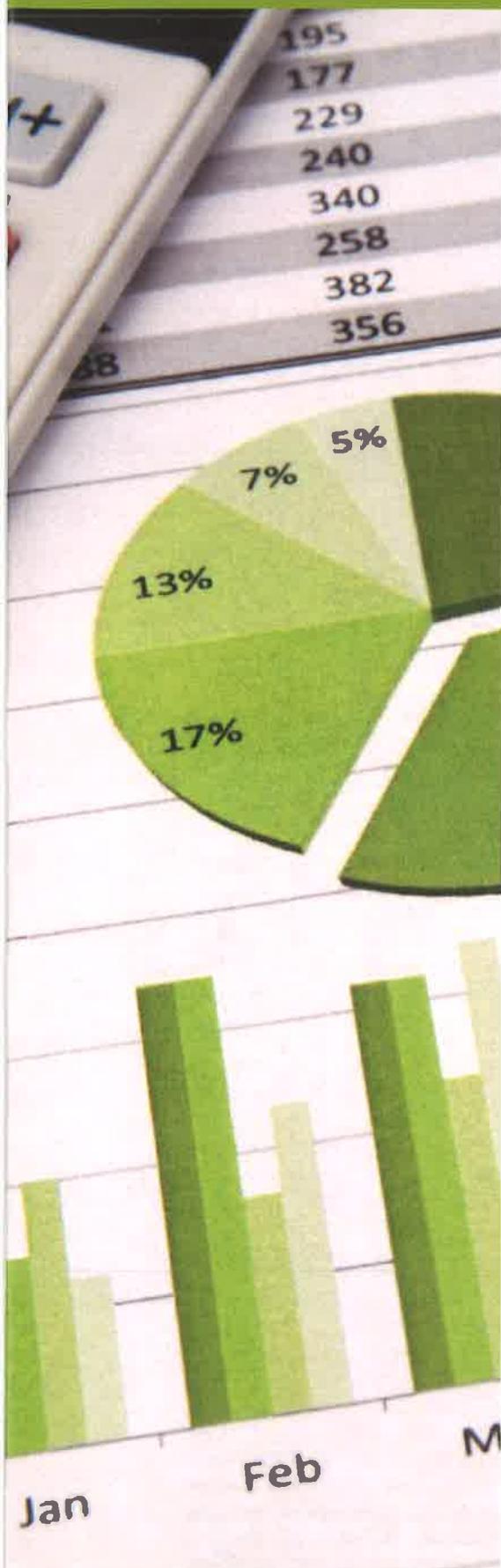
La Sentencia del Supremo contradice a las instancias anteriores que habían rechazado la petición indemnizatoria argumentando que éstas sólo proceden en el caso de los deportistas con "resultados humildes" pero no para los considerados "de élite", que era como, a su juicio, podía calificarse el jugador demandante, que a pesar de no cobrar sueldos millonarios, sí

que accedía a una remuneración superior que otros futbolistas de categorías inferiores.

El Tribunal Supremo concluye que existen poderosas razones para extender al ámbito de los deportistas con contrato temporal las mismas condiciones que las disfrutadas por las personas con contratos de régimen común ya que el nivel retributivo no aparece en norma alguna como modulador de los derechos frente a la empresa.

Y en consecuencia, "cuando finaliza el contrato temporal de un futbolista por expirar el tiempo convenido, por elevado que sea su salario, se hace acreedor de la indemnización prevista en el artículo 49.1.c ET".





Esta publicación no aceptará responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de las informaciones contenidas en este boletín.

Y LLEGA EL OTOÑO...

Encaramos el otoño y el nuevo curso escolar con viejas y nuevas obligaciones, pero siempre con la ilusión de algo nuevo que comienza a pesar de que estamos casi a finales de año. Pasadas las vacaciones estivales, a veces el retorno se hace duro, aunque el día a día nos obliga a retomar el ritmo, a veces sin disponer del periodo de adaptación que nos gustaría.

En este número les planteamos algunos temas que seguro darán que hablar en los próximos meses. Uno de ellos es el de **la adaptación de jornada** que se podrá negociar **por motivos de conciliación**. Desde ciertos sectores se afirma que podría convertirse en uno de los elementos más conflictivos en el marco laboral. La verdad es que la redacción de la norma que acoge la medida no concreta mucho y deja al ánimo de negociación de las partes, empresa y trabajadores, algunos aspectos de su organización. En principio, se trata de una previsión positiva en aras de conseguir la mayor adaptación posible a la situación concreta de la empresa o de la persona trabajadora implicada, pero también es cierto que los procesos de negociación sobre tiempos y jornadas de trabajo suelen ser un punto espinoso en la organización laboral. Sólo hay que fijarse en la cantidad de interpretaciones y problemáticas específicas que van surgiendo en torno a la obligación de registro de la jornada laboral, que varios meses después de su entrada en vigor, todavía sigue siendo un quebradero de cabeza para algunas empresas.

Otra novedad normativa interesante que comentamos en el apartado mercantil es la entrada en vigor de la **nueva normativa reguladora de los contratos de crédito inmobiliario**. Tras años de conflictividad en los tribunales, posiciones jurisprudenciales diversas, cambios normativos repentinos... por fin parece que, desde la legislación reguladora, viene a aclararse quién debe afrontar el pago de los diferentes gastos que se originan con motivo de la celebración de un contrato de préstamo hipotecario. Una nueva normativa que pretende, sobre todo, reforzar los derechos de los consumidores en relación al volumen y la forma de la información que se les debe facilitar antes de conceder un préstamo con el objetivo de que se puedan comparar mejor las ofertas entre entidades y facilitar así la decisión del consumidor.

No queremos cerrar esta edición sin hacer referencia a la reciente finalización del plazo (4 de septiembre) para el **alta de los prestadores de servicios a sociedades** (asesores externos de sociedades, entre otros) **en el Registro Mercantil**, en el marco de las nuevas obligaciones impuestas por la modificación de la ley de prevención del blanqueo de capital y financiación del terrorismo. Obligación de alta que implica también el suministro de cierta información con periodicidad anual sobre las operaciones desarrolladas durante el ejercicio de entre las contempladas por la norma. Son también numerosas las dudas que este compendio de nuevas obligaciones y obligados ha acarreado, esperemos que a lo largo de este otoño se vayan adoptando criterios que aporten seguridad jurídica sobre su contenido y ámbito de aplicación.

Con el ánimo de que la información contenida en estas páginas sea de su interés, les deseamos...

¡Buen retorno!

EDITORIAL

SEPTIEMBRE 2019



FISCAL

Diez claves para entender el funcionamiento del impuesto sobre sucesiones

El fallecimiento de un familiar supone un duro golpe que, junto a los efectos emocionales habituales y previsibles en forma de tristeza e incluso, a veces, de depresión, que acompañan al duelo, trae consigo también las complicaciones que puede suponer la gestión y distribución de la herencia y la liquidación del Impuesto sobre Sucesiones que ésta implica. En las próximas páginas intentaremos resumir las claves fundamentales que gobiernan este impuesto, siempre controvertido.

1.- ¿EN QUÉ CASOS Y QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS A LIQUIDAR EL IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES?

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones incorpora tres hechos imposables, es decir, que se genera cuando concurre alguno de los tres casos siguientes:

a) Las herencias

Cuando, como consecuencia del fallecimiento de una persona, sus bienes se transmiten a sus herederos, esta transmisión generará la obligación de declarar (y a menudo, pagar) este impuesto en su modalidad de transmisiones *mortis causa* o por causa de muerte.

Los herederos serán los obligados a presentar esta declaración del impuesto y pagar la deuda tributaria generada por la parte de herencia que les haya correspondido.

b) Las donaciones

Cuando la transmisión se produce también a título gratuito, es decir, sin precio a cambio, pero entre

personas vivas, nos encontramos ante una donación. **El donatario, es decir, la persona que recibe la donación ha de declarar y tributar por el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, pero ahora en su modalidad de transmisiones *inter vivos*.** Gran parte de la ciudadanía desconoce la existencia de este impuesto hasta el momento en que decide donar un inmueble o una cantidad de dinero a algún familiar y descubre que tal transmisión obliga a pagar este impuesto sobre la cantidad o el valor de lo donado a aquél que la recibe.

c) Los seguros de vida

En los contratos de seguro de vida, el tomador que firma el contrato señala uno o varios beneficiarios que son las personas que cobrarán la cantidad correspondiente a este seguro en caso de fallecimiento del asegurado. Esta percepción se entiende también como una obtención que se realiza gratuitamente en caso de tal fallecimiento y, por tanto, también vendrá afectada por el gravamen del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. A menudo, las pólizas de seguro de vida indican que, en caso de no especificarse los beneficiarios concretos del seguro, se calificará como beneficiarios a los herederos.

2.- ¿QUÉ IMPLICA QUE ESTE IMPUESTO SEA UN TRIBUTO CEDIDO A LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS?

En primer lugar, supone que el impuesto se tendrá que liquidar en los modelos aprobados por cada Comunidad Autónoma y tramitarse a través de las correspondientes oficinas de liquidación creadas por ellas.

Pero mayor trascendencia que esta competencia de gestión, tiene el hecho de que las CCAA puedan regular con libertad aspectos determinantes de la cuantía a tributar por los herederos, donatarios o sujetos afectados por este tributo, como la tarifa o las cantidades que se pueden reducir de la base imponible del impuesto. Podemos afirmar, sin temer a equivocarnos, que nos encontramos ante uno de los tributos en que las divergencias de regulación entre CCAA son mayores como consecuencia de que éstas han ejercido ampliamente esta facultad normativa. El resultado de esta diversidad de regulación es que, para la misma cantidad heredada y en idénticas circunstancias, pueden existir diferencias de tributación significativas en función de la normativa autonómica que resulte aplicable a una sucesión concreta.

3.- ACLARADA LA DIFERENCIA NORMATIVA EXISTENTE ENTRE COMUNIDADES: ¿QUÉ LEGISLACIÓN RESULTA APLICABLE? ¿QUÉ COMUNIDAD AUTÓNOMA ES COMPETENTE?

La ley reguladora de la financiación de las CCAA establece las reglas básicas que han de tomarse en consideración para ver cuales son los puntos de conexión determinantes de la tributación de las herencias. Como regla general se calificará como CA competente **aquella en que el causante tenía su residencia habitual** a la fecha de fallecimiento. Para la liquidación del impuesto se aplicará la normativa de la CA en que el causante hubiere tenido su residencia habitual durante los cinco años anteriores al fallecimiento, contados de fecha a fecha, que finalicen el día anterior a la fecha de defunción, independientemente de la residencia de los herederos. Cuando de acuerdo con lo anterior no sea posible determinar la normativa aplicable, se aplicará la del Estado.

Por tanto, en aplicación de la regla general anterior, si por ejemplo, un residente en Madrid fallece, dejando cinco hijos herederos, residentes cada uno de ellos en una Comunidad diferente, todos ellos tendrán que aplicar la normativa madrileña para la liquidación del impuesto que gravará esta sucesión y declararla y gestionarla ante los organismos competentes de la CA de Madrid.

4.- ¿EL IMPUESTO SE PAGA ANTES O DESPUÉS DE ACCEDER A LA PROPIEDAD EFECTIVA TRANSMITIDA POR LA HERENCIA?

Éste es otro de los aspectos tradicionalmente desconocidos del impuesto y uno de los problemas principales que implica para muchos contribuyentes en la práctica. Y es que, para poder declararse el cambio de titularidad de los bienes heredados, por ejemplo, de las cuentas corrientes o los depósitos bancarios, es requisito imprescindible justificar la liquidación del impuesto y

como regla general, su pago. Esto puede suponer un problema a la hora de liquidar el impuesto, por lo que algunas de las opciones de que disponen los herederos para afrontar el pago podrían ser el aplazamiento o la liquidación parcial.

La propia legislación reguladora del impuesto recoge la posibilidad de proceder a liquidaciones parciales de la herencia, práctica muy habitual que supone ir distribuyendo la herencia y liquidando el impuesto para bienes concretos (inmuebles, fondos, depósitos, cuentas corrientes) por separado, liquidando y pagando solo el importe correspondiente al impuesto devengado por la herencia de ese bien, o ese fondo, o ese depósito, concreto.

Por esta vía, los herederos van adquiriendo paulatinamente la propiedad de los bienes heredados y ello permite afrontar liquidaciones y pagos parciales del impuesto, lo que puede facilitar el proceso.

También existirá la posibilidad de solicitar aplazamientos o fraccionamientos del pago, que normalmente generarán el pago de intereses de demora y a menudo, también dependerán de que tal opción sea aceptada por la administración competente.

5.- ¿PERSISTE LA OBLIGACIÓN DE PAGO DEL IMPUESTO SI SE RENUNCIA A LA HERENCIA?

Otra de las situaciones en que puede derivar la ausencia de recursos para pagar el Impuesto sobre Sucesiones es la renuncia a la herencia. Desde los años de la crisis, el volumen de herencias a que los herederos han ido renunciando se ha incrementado significativamente, en gran medida, debido a la falta de recursos de los herederos para afrontar, no sólo este pago del impuesto, sino también los gastos futuros que implica la adquisición de los bienes heredados (otros impuestos como el IBI o el coste de mantenimiento de los inmuebles, por ejemplo).

Con las renunciaciones a las herencias se ha de ser especialmente cauto puesto que, según como se realice su formulación y a quién acaba beneficiando esta "porción" de la herencia no aceptada inicialmente, la administración tributaria puede considerar que, mediante la renuncia, se ha producido una donación a otra persona y obligará a liquidar el correspondiente impuesto sobre donaciones por tal transmisión.

Igualmente puede la administración tributaria considerar que existe una donación en aquellos casos en que



alguno o algunos de los herederos obtienen una participación en la herencia superior a la que les correspondería en detrimento de otros.

Por tanto, también se requiere cautela ante cualquier distribución de la herencia que no responda exactamente a la distribución impuesta por el testamento o por la ley, puesto que puede implicar obligaciones tributarias secundarias no previstas.

6.- ¿SE DEBE PROCEDER A UN CÁLCULO Y LIQUIDACIÓN GENERAL DEL IMPUESTO SOBRE TODA LA HERENCIA O DEBE CALCULARSE LA DEUDA INDIVIDUAL DE CADA HEREDERO?

El impuesto debe liquidarse individualmente por cada heredero tomando como punto de partida las cantidades globales repartidas en la herencia y dentro de este global, identificando la parte que corresponde al heredero y la liquidación del impuesto correspondiente a dicha porción.

Del reparto de la herencia nace una obligación de pago individualizada para cada heredero, de manera que será cada uno de éstos el que deberá afrontar su obligación individual en función de la parte de la herencia que le corresponda. Es decir, no se trata de calcular el impuesto para el global de la herencia y repartirlo. No es así como funciona el impuesto, sino que cada heredero calculará el impuesto que le corresponde pagar atendiendo al caudal hereditario que recibe realmente y a sus circunstancias personales concretas que puedan determinar la aplicación de ciertos beneficios fiscales o de coeficientes multiplicadores (situaciones de discapacidad, relación de parentesco,...).

7.- ¿QUÉ REGLAS ESPECIALES INFLUYEN EN LA VALORACIÓN DEL CONJUNTO DE LA HERENCIA TRANSMITIDA?

Una primera regla especial que la ley prevé a la hora de determinar

los bienes y derechos que forman parte de la herencia es la que obliga a sumar al caudal heredado, es decir, como si se transmitieran ahora por herencia realmente, ciertos bienes que realmente ahora no se transmiten.

El impuesto debe liquidarse individualmente por cada heredero tomando como punto de partida las cantidades globales repartidas en la herencia y dentro de este global, identificando la parte que corresponde al heredero y la liquidación del impuesto correspondiente a dicha porción.

Así se obliga en ciertos casos, para aquellos bienes que hubiesen pertenecido al causante de la sucesión hasta un año antes de su fallecimiento, salvo que pueda probarse, o bien su transmisión a terceros que no sean los herederos, legatarios, parientes,... o bien que su equivalente en metálico o en otros bienes ha quedado incorporado en el caudal de la herencia. Se trata de una medida que intenta evitar simulaciones o transmisiones previas al fallecimiento con el objetivo de "rebajar" el valor de la herencia y en consecuencia, del impuesto a pagar y que, de resultar aplicable, conllevará la obligación de tributar en el Impuesto sobre Sucesiones por cantidades superiores a las realmente heredadas.

Otra regla interesante que se puede tener presente es que no todas las cargas que recaen sobre un bien disminuyen su valor a la hora de determinar "cuánto heredamos" al recibirlo.

La ley establece que, una vez determinado el valor real de los bienes, únicamente

serán deducibles las cargas o gravámenes de naturaleza perpetua, temporal o redimibles establecidos directamente sobre los mismos y que disminuyan realmente su capital o valor, como los censos y las pensiones.

Por el contrario, en contra de lo que puede pensarse, no son deducibles para la determinación de este valor las cargas que constituyan obligación personal del adquirente ni las que, como las hipotecas, por ejemplo, no suponen disminución del valor del inmueble sobre el que recaen. Otra cosa es que esta hipoteca responda a una deuda que tenía el causante y que también forme parte de la herencia, entonces, si cumple con ciertas condiciones, tal deuda sí que disminuirá, pero por la vía del pasivo, de las deudas deducibles, el caudal hereditario. Como otros gastos deducibles de aplicación general se podrán considerar para determinar el caudal relicto o valor de la herencia los gastos de última enfermedad, entierro y funeral, en cuanto se justifiquen.

El valor de la herencia se incrementa en un tres por ciento del importe del caudal relicto del causante en concepto de "ajuar doméstico"

A pesar de esta presunción general que la norma incorpora, la ley acepta que los herederos puedan probar que este ajuar doméstico no existe, o que su valor es inferior o superior a este porcentaje. Este 3% de incremento en concepto de "ajuar doméstico" también se integra en la Base Imponible del Impuesto sobre Sucesiones.

8.- ¿SE TRIBUTA POR EL TOTAL DEL VALOR DE ESTE CAUDAL HEREDITARIO CALCULADO?

No siempre. A menudo son aplicables ciertas reducciones en la Base Imponible sometida

al impuesto, previstas según el caso, por la ley autonómica aplicable o por la ley estatal. Estas reducciones son cantidades que, al restarse de la Base Imponible, quedan fuera de tributación.

Las reducciones más habituales aplicables en las liquidaciones del impuesto son las siguientes:

a) Las aplicables en función de la relación con el causante: a mayor "cercanía" de parentesco con el causante, las cantidades que pueden reducirse en la Base Imponible son mayores. Así, por ejemplo:

- En Cataluña, los adquirentes que sean descendientes menores de 21 años se aplican una reducción de 100.000€ y además 12.000€ por cada año de menos de veintiuno que tenga hasta un límite de 196.000€; los cónyuges y los hijos de 21 o más años se reducen 100.000€, el resto de descendientes 50.000€ y los ascendientes 30.000€.
- En Madrid, las adquisiciones por descendientes menores de veintiún años generan una reducción de 16.000€, más

4.000€ por cada año menos de veintiuno que tenga el causahabiente, sin que la reducción pueda exceder de 48.000€. La reducción es de 16.000€ para descendientes mayores de 21, cónyuges, ascendientes y adoptantes.

En ejercicio de su competencia normativa, la mayoría de Comunidades Autónomas han incrementado las reducciones por parentesco previstas por la legislación estatal.

b) En muchos casos, estas cantidades a reducir se incrementan en el caso de que los herederos tengan la condición de discapacitados.

c) Cuando se cumplan ciertas condiciones, se prevé también la aplicación de una reducción del 95% sobre el valor de las empresas individuales o de las participaciones en ciertas sociedades que se transmiten por la herencia.

d) La vivienda habitual también genera la aplicación de reducciones, de manera que sólo una pequeña parte de su valor tributa efectivamente en el

Impuesto sobre Sucesiones.

9.- ¿TODAS LAS HERENCIAS TRIBUTAN AL MISMO TIPO DE GRAVAMEN?

No. Por una parte, las CCAA han ido creando sus propias escalas de tarifas, de manera que los tipos de gravamen aplicables dependerán de la normativa de la CA a que quede sujeta la herencia.

Por otra parte, el Impuesto sobre Sucesiones constituye un impuesto progresivo, por lo que, a medida que la cantidad heredada aumente, también aumentará el tipo de gravamen y la cuota tributaria a pagar por este impuesto.

10.- ¿QUÉ OTROS ELEMENTOS PUEDEN INFLUIR EN LA CUOTA FINAL A PAGAR POR EL IMPUESTO?

Junto con ciertas bonificaciones o deducciones finales que puedan contemplar las CCAA sobre la cuota a pagar, se prevé la aplicación de coeficientes diversos en función de la combinación de las dos variables siguientes: la relación con el causante (hijo menor o mayor de 21 años, cónyuge, ascendiente,...) y el patrimonio preexistente que este heredero ostente (coeficiente no aplicable ya en algunos casos). Estos coeficientes pueden determinar que, para la misma herencia, en el caso de dos herederos que heredan exactamente lo mismo, al final el impuesto concreto que cada uno de ellos ha de afrontar sea diferente. Como regla general, a mayor lejanía de parentesco con el causante y mayor patrimonio preexistente del heredero, el coeficiente multiplicador que se aplicará sobre la cuota tributaria será mayor, aumentando de esta manera la cuota tributaria a pagar por el heredero.

Por último, las CCAA también han incorporado bonificaciones en la cuota del 99% y 100% en algunos casos cuando se cumplen ciertas condiciones.





APUNTES FISCALES

Salarios cobrados con más de cuatro años de retraso: declaración complementaria y prescripción

Durante la campaña de declaración del Impuesto sobre la Renta a menudo nos encontramos con la obligación de declarar rendimientos cobrados en el ejercicio, pero devengados en un ejercicio anterior. Así, por ejemplo, no es raro encontrar trabajadores asalariados que han cobrado remuneraciones salariales en el ejercicio en concepto de atrasos de un ejercicio anterior, bien por retraso de pago del empleador, bien como consecuencia de procedimientos judiciales o incluso como resultado de procedimientos concursales.

Cuando el tiempo transcurrido entre el ejercicio al que corresponden los rendimientos y aquél en que se cobran es muy largo, al contribuyente le puede surgir la duda de si el ejercicio a que tales rendimientos deben imputarse ha prescrito y en consecuencia, no ha de procederse a su regularización.

La respuesta a esta cuestión es clara en la mayoría de los casos: **no debe considerarse aplicable la prescripción, sino que la obligación de regularización perdura.**

Veamos por qué con un ejemplo práctico muy habitual en la realidad, pero en que además la distancia entre el devengo de los salarios y su cobro se alarga de forma significativa. Pensemos en una trabajadora que trabaja para una empresa que

entra en proceso de concurso de acreedores. En el año 2013 le correspondería haber cobrado un salario que no cobra, sino que queda pendiente durante todo el proceso concursal y no se hace efectivo hasta septiembre del año 2018, fecha en que lo cobra.

El régimen previsto para estos rendimientos por aplicación de la ley reguladora del Impuesto sobre la Renta viene determinado por dos reglas.

- En primer lugar, la ley obliga a esta trabajadora a declararlos mediante la realización de una declaración complementaria del ejercicio 2013 en que no deberán incluirse ni intereses de demora, ni recargos, ni sanciones.
- En segundo lugar, la norma prevé que esta declaración complementaria del ejercicio 2013 deberá presentarse en el periodo comprendido entre el momento en que se produzca el cobro efectivo de los salarios pendientes (en nuestro caso, septiembre de 2018) y el final del periodo de declaración correspondiente al ejercicio en que tales cantidades se cobran: como se cobran en 2018, hemos de considerar el 1 de julio de 2019 como el día final de plazo para la presentación de la declaración de 2018, pero también para la presentación de esta declaración

complementaria correspondiente al ejercicio 2013.

El hecho de que hayan transcurrido más de cuatro años entre la fecha en que finalizó el periodo de declaración de 2013 en que tales ingresos se deberían haber declarado si se hubieran cobrado (junio de 2014) y la fecha de presentación de la declaración en 2019, no puede llevar a considerar prescrito el derecho de la administración a revisar la regularización de estas cantidades.

¿Por qué? Porque el **artículo 62 de la Ley General Tributaria** considera que el plazo de prescripción del derecho de la administración a liquidar se iniciará a computar desde el momento en que finalice el plazo previsto para la presentación de la declaración correspondiente.

Como el plazo para la presentación de esta declaración complementaria correspondiente a 2013 por los atrasos percibidos en 2018 finalizó el 1 de julio de 2019, será a partir del 2 de julio de 2019 cuando empiecen a computarse los cuatro años de que dispone la administración para revisar o exigir la presentación de dicha declaración complementaria correspondiente a los atrasos.

La Dirección General de Tributos ha sostenido esta posición en algunas consultas vinculantes.

NORMATIVA FISCAL

Orden HAC/773/2019, de 28 de junio, por la que se regula la llevanza de los libros registros en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Resolución de 13 de junio de 2019, del Departamento de Recaudación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se modifica el plazo de ingreso en periodo voluntario de los recibos del Impuesto sobre Actividades Económicas del ejercicio 2019 relativos a las cuotas nacionales y provinciales y se establece el lugar de pago de dichas cuotas.



LABORAL

Igualdad real, conciliación y adaptación de jornada

El 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, viene a modificar algunos aspectos en el proceso de adaptación de la jornada laboral amparado en razones de conciliación de la vida personal y laboral. Esta posibilidad que el Estatuto de los Trabajadores ya reconocía en términos más genéricos se regula ahora de forma un poco más concreta, aunque la redacción legal todavía alberga muchas dudas que, seguro, seguirán generando controversias de interpretación.

I. LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La necesaria promoción de la igualdad entre hombres y mujeres está en la base de esta modificación de la regulación de la adaptación de jornada por razones de conciliación entre la vida personal y laboral. Basta con leer el título del **Real Decreto-ley 6/2019** que incorpora esta reforma para confirmarlo: "medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación". Nada más y nada menos.

Se puede afirmar que, en este sentido, esta norma no deja de ser una concreción de la ley de igualdad, llevada a uno de los campos en que más conflictiva resulta su aplicación: el laboral, y en concreto, el de la conciliación. La cuestión de la conciliación y la igualdad no sería tan compleja (quizá) si no fuera por el hecho estadísticamente demostrado de que son en mayoría aplastante las mujeres sobre los hombres las que se acogen a las denominadas medidas de conciliación: adaptaciones del horario de trabajo para poder atender a las criaturas y otras personas dependientes, reducciones de jornada, excedencias. Ello deriva

inevitablemente en que cualquier nueva regulación o cambio normativo que afecte a estos puntos, esté afectando de forma más o menos directa a la posición de las mujeres en el ámbito laboral y de rebote, a todas las implicaciones de las políticas de igualdad.

La igualdad formal viene de forma evidente planteada por la Constitución y las leyes cuando su redacción prohíbe la discriminación por razón de sexo como principio general. Sin embargo, la igualdad real es mucho más compleja de conseguir y de garantizar, puesto que, para obtenerla, no basta con una mera declaración de intenciones, sino que implica analizar la situación concreta de hombres y mujeres en un contexto determinado y buscar las medidas concretas que, a partir de esa realidad, garanticen la igualdad efectiva. La reforma operada en la regulación de la adaptación de la jornada por razones de conciliación tiene un planteamiento neutro, es decir, se trata de medidas y procedimientos que, con la ley en la mano, pueden ser solicitadas tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, podemos afirmar con toda seguridad que su afectación práctica será mayoritaria para éstas ya que son también éstas las que mayoritariamente formulan las solicitudes en este sentido.

II. POSICIONES JURISPRUDENCIALES PREVIAS A LA REFORMA

Antes incluso de la aprobación de la reforma, la jurisprudencia ya venía manteniendo criterios favorables a la adaptación de la jornada como forma de promover esta igualdad, incluso en aquellos casos en que no concurrían todos y cada uno de los requisitos exigidos legalmente.

En muchos casos, estas posiciones se apoyaban en la posición mantenida por el Tribunal Constitucional en algunas de sus sentencias (por ejemplo, la STC 3/2007, de 15 de enero, o la STC 26/2011, de 14 de marzo). En ellas se afirma la trascendencia y superioridad de este derecho a la igualdad y no discriminación por encima de los estrictos condicionamientos literales de la norma. Así, por ejemplo, el TC en su sentencia 3/2007, de 15 de enero, afirma que "reconocida la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras, es cierto que el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego".

Más tajante incluso resulta la posición de este mismo órgano en sentencia 26/2011, de 14 de marzo, cuando sostiene que "la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento".

Esta jerarquización defendida por el TC ha marcado las decisiones concretas sobre solicitudes de adaptación de jornada en procedimientos previos a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley de marzo de 2019. Analizaremos brevemente a continuación las claves de las posiciones mantenidas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Sentencia de 5 de abril de 2019 y por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias en Sentencia de 12 de marzo de 2019. Sentencias recientes, que todavía no pueden aplicar las previsiones del Real Decreto-ley ante su falta de vigencia para los hechos juzgados por ser previos a su entrada en vigor, pero que dejan ver claramente como la posición del Tribunal Constitucional trasciende a la hora de resolver procedimientos concretos en materia de solicitud de adaptación de jornada.

a) Los horarios rotativos

Siguiendo el criterio ya sentado por la Audiencia Nacional en su Sentencia de 28 de febrero de 2005, se califica como "especialmente dificultoso" conseguir la conciliación en estos casos y atender a las personas

dependientes cuando se está constantemente cambiando de horario cada semana. Esta forma de organización de la jornada es perfectamente legal, pero el Tribunal Superior de Justicia de Madrid sostiene que hay que ser consciente de las especiales dificultades que un horario de este tipo implica para conseguir la conciliación real.

b) La prueba de los cambios de las circunstancias familiares que justifican la solicitud de la adaptación de la jornada.

Resulta este un punto difícil en el caso de personas que ya tenían reconocida una reducción de jornada con adaptación de horario y que solicitan un nuevo cambio en dicha adaptación. Lógicamente las empresas pueden ser reticentes a admitir cambios sucesivos de horario que pueden afectar a la organización general del trabajo de la propia persona solicitante y el resto de la plantilla. Por ello, la jurisprudencia se detiene a analizar las argumentaciones y pruebas de la solicitante para analizar si esta segunda solicitud se encuentra o no suficientemente justificada.

c) La justificación de la negativa de la empresa.

Constituye un punto clave en la resolución estimatoria de las sentencias comentadas y otras similares. Ante la solicitud de la persona trabajadora para adaptar su jornada a un horario

diferente, la empresa puede responder aceptando la solicitud o denegándola. Partiendo de la base de que nos encontramos ante un derecho de los trabajadores que, además, se reconoce legalmente con el objetivo de cumplir objetivos constitucionales, lo cierto es que la línea jurisprudencial es exigente con el requerimiento de esta justificación, de manera que su ausencia puede determinar la obligación de aceptar la solicitud de cambio. En este sentido, no parece suficiente con argumentaciones genéricas que hagan referencia a las dificultades de organización o los perjuicios para los compañeros que implica la concesión, sino que los Tribunales pueden exigir causas concretas y probadas para dar la razón a la empresa y confirmar la denegación de la solicitud.

III. LA NUEVA REGULACIÓN: ¿UNA PUERTA A LA CONFLICTIVIDAD?

Desde algunos sectores se llama la atención sobre la multiplicación de conflictos que pueden generarse en torno a la nueva regulación de la solicitud de adaptación de la jornada tal y como queda ahora configurada por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019.

De entrada, se mantiene el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación



del tiempo de trabajo y la forma de su prestación como mecanismos para hacer efectivo su derecho a la conciliación, incluso en los casos del trabajo a distancia, hasta que sus hijos o hijas cumplan doce años. Por tanto, este régimen afecta a las personas con descendientes, pero, de entrada, no contempla las necesidades de conciliación por el cuidado de otras personas dependientes, supuestos en que sí se reconocen otras medidas de conciliación.

Ahora bien, a la hora de plantear los criterios o claves para aceptar/denegar dicha solicitud o como concretarla, el texto normativo se limita a afirmar que “dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”. Es decir, no concreta, dejando a la interpretación qué deba entenderse en cada caso por adaptación “razonable” o adaptación “proporcionada” entre las necesidades del trabajador y las necesidades de la empresa. Esta falta de concreción es la que puede generar un sinnúmero de conflictos en que, por buena voluntad que tengan trabajador y empresa, la interpretación de la razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación será interpretada en términos divergentes en muchos casos.

Tras esta previsión abstracta general, la norma se remite a la negociación colectiva, en que se deberán establecer los pactos concretos para el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras del sector o empresa a que afecte el Convenio colectivo concreto. Esta tendría que ser una herramienta fundamental (en la medida de lo posible) para prevenir y solucionar conflictos en esta materia, ya que permite contemplar las circunstancias concretas de cada sector/empresa en materia de organización del trabajo. Así, por ejemplo, entendemos que no serán iguales ni las peticiones



de adaptación de jornada, ni las posibilidades de adaptación en sectores en que el trabajo se desarrolla mayoritariamente o exclusivamente por las mañanas, que en sectores industriales en que el trabajo a turnos rotativos es tan habitual, o en sectores que tienen un horario de apertura y atención al público a lo largo del día, durante toda la semana, e incluso a veces también los fines de semana. La norma afirma que será a través de esta negociación colectiva como “se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”.

Para aquellos casos en que los convenios y la negociación colectiva no establezcan criterios, o éstos no permitan llegar a un acuerdo, la solicitud abrirá un proceso de negociación empresa-solicitante durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado este periodo, la empresa deberá formular por escrito su decisión, que podrá ser:

- La aceptación de la petición.
 - El planteamiento de una propuesta alternativa que también sirva para cubrir las necesidades de conciliación.
- En caso de que la jornada resulte

adaptada como consecuencia de estos acuerdos, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

- La denegación de la solicitud: esta decisión deberá justificarse con razones objetivas, no sólo porque lo exige la ley sino porque, como hemos visto, resulta también una condición exigida por la jurisprudencia en aras de poder contraponer esta decisión frente a derechos fundamentales reconocidos por el ordenamiento a los trabajadores.

En caso de que finalmente el acuerdo trabajador-empresa no sea posible, el trabajador podrá plantear procedimiento ante la jurisdicción social en el plazo de veinte días, procedimiento que el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social califica de “urgente” y al que se le dará “tramitación preferente”. Se trata de un procedimiento que se sustanciará en plazos muy breves, previéndose el señalamiento de la vista en los cinco días siguientes a la admisión de la demanda y que la sentencia sea dictada en tres días.



APUNTES LABORALES

La determinación del salario mínimo interprofesional

A lo largo de los últimos años se ha sostenido desde ciertos sectores la necesidad de fijar un salario mínimo interprofesional de 1.000€. De momento, no se ha alcanzado esta cifra, aunque lo cierto es que el incremento en la cifra del salario mínimo interprofesional ha sido en el último periodo, a nuestro parecer, significativo. En concreto, en el último año el aumento ha sido de un 22%, pasando de la cifra de 735€ en 2018, a la de 900€ para 2019.

Pero el concepto de salario mínimo interprofesional tan solo es uno de los múltiples conceptos con que nos referimos a la remuneración del trabajo realizado por cuenta ajena. En el ámbito laboral se empieza por distinguir entre "salario bruto" y "salario neto". Es una distinción obvia para los que tienen experiencia, pero que no siempre resulta tan clara para aquellos que aterrizan en el mercado laboral y quieren conocer el salario real que llegará a su bolsillo tras el primer mes de trabajo. El salario bruto es el que la empresa (como regla general) nos indicará como salario mensual o anual en el momento de la entrevista de trabajo o de la firma del contrato. Sobre este salario bruto se descontarán las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones del Impuesto sobre la Renta para determinar el salario neto.

En términos generales, la cotización a la Seguridad Social de cada trabajador se paga entre la empresa y el propio trabajador.

- Para la empresa: el coste de la contratación de un trabajador no viene solo determinado por el salario (que es lo que el trabajador percibe) sino

también por la cotización a la Seguridad Social de este trabajador que corre a su cargo. Esto supone que, si este coste de cotización a cargo de la empresa es, por ejemplo, en torno a un 30%, un trabajador con un salario mensual de 1000€ tiene un coste para la empresa de 1.300€: 1000€ de salario y 300€ de cotización que la empresa ingresará en la Seguridad Social.

- Para el trabajador: la cotización a cargo del trabajador suele rondar el 6% de su sueldo. Esto quiere decir que el trabajador que percibe este salario bruto de 1.000€, de entrada, al restarle la cotización a la Seguridad Social que le corresponde, percibirá 940€.

Pero junto a estas cantidades que constituyen cotizaciones a la Seguridad Social con las que el trabajador está generando el derecho a coberturas sanitarias, de prestaciones de desempleo, de incapacidad temporal o de jubilación, entre otras, también sobre el salario bruto se deberá descontar la correspondiente retención del Impuesto sobre la Renta. Esta retención reduce el salario que llega al bolsillo del trabajador porque la empresa la retiene y la ingresa en la Agencia Tributaria a cuenta de la futura obligación de pago del IRPF por parte de este trabajador. El porcentaje de retención a aplicar sobre el salario no siempre es el mismo, sino que depende de aspectos diversos, como su volumen y las circunstancias personales del trabajador. Precisamente para que la empresa pueda saber cuáles son estas circunstancias, los trabajadores deben rellenar un

impreso informando sobre si tienen cónyuges dependientes, si tienen hijos, etc., datos que sirven a la empresa para determinar (junto con los otros elementos en juego) el porcentaje correcto de retención.

Pero en estas páginas queremos centrarnos en la determinación del salario mínimo interprofesional y, por ello, haremos referencia a continuación a otros dos conceptos que tampoco deben confundirse: salario base y salario mínimo interprofesional.

El salario base se fija en el convenio colectivo para cada categoría o grupo profesional, a veces distinguiendo también por zonas geográficas para la misma categoría o grupo. El salario base es la remuneración mínima que corresponde a cada trabajador afectado por este convenio en función de su categoría y de su localización, y viene establecido en cada convenio colectivo como fruto de la negociación colectiva entre los representantes de las empresas y trabajadores del sector. La cifra así determinada se aplica mientras se extienda la aplicación del Convenio, y a menudo, aunque no se firme un convenio entero nuevo, sí se prevén desde el principio o se aprueban posteriormente actualizaciones anuales de este salario base.

Por el contrario, el salario mínimo interprofesional viene fijado periódicamente, con carácter anual, por el Gobierno. El salario mínimo interprofesional es la remuneración mínima que ha de cobrar cualquier trabajador en el Estado, sea cuál sea su puesto de trabajo o categoría profesional, o el convenio colectivo que le afecte. Es decir, es una cuantía igual para todos, con lo que se diferencia claramente de



lo que sucede con el salario base, que puede ser diferente para los diferentes sectores, e incluso para los diferentes grupos profesionales dentro del mismo sector, o más aún, para los mismos grupos profesionales del mismo sector atendiendo a su localización geográfica.

El hecho de que el salario mínimo interprofesional tenga este carácter de mínimo para todos los trabajadores implica que, de entrada, prevalezca sobre el salario que, en los términos que veremos a continuación, marque el convenio colectivo aplicable y del que, en principio, no podrá derivar para cada trabajador aisladamente considerado un salario inferior al mínimo interprofesional en su cómputo mensual o anual. Por ello, la fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional resulta tan trascendente para empresas y trabajadores, ya que marca un límite mínimo de remuneración por debajo del cual no puede negociarse ni a nivel colectivo ni individual la remuneración laboral. Los convenios y el contrato podrán establecer un salario superior pero no inferior al salario mínimo interprofesional.

El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, en su artículo 1 indica que este salario será el siguiente: “Para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo

ni edad de los trabajadores, queda fijado en 30€/día o 900€/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquél. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorata”.

Por su parte, el artículo 2 prevé que a este salario mínimo así determinado “se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...) así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo en la producción”.

La redacción de estos artículos y los previos que han ido regulando esta cuantía del salario mínimo interprofesional han ido generando algunas dudas de interpretación, las más complejas resueltas por la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de mayo de 2019.

La primera duda que suele plantearse es si esta cuantía es

bruta o neta. Aunque no se recoge esta apreciación en la literalidad de este artículo, esta cuantía debe entenderse bruta.

La segunda, para el caso más habitual de determinación mensual del salario, es cómo juegan las dos pagas extras a que todo trabajador tiene derecho. El salario mínimo interprofesional calculado anualmente es el resultado de multiplicar por 14 pagas los 900€ mensuales, de manera que queda fijado en 12.600€ anuales.

Tercera, en relación a la combinación de salario en metálico y salario en especie, la norma establece expresamente la diferenciación entre ambas formas de remuneración para concluir que “en el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquél”.

En cuarto lugar, conocidos los amplios niveles de trabajo a tiempo parcial: ¿cómo les afecta a estos trabajadores la fijación de este salario mínimo mensual de 900€? Pues les afecta en la proporción de su jornada. El salario mínimo interprofesional se fija para una jornada completa, por lo que aquellas personas que trabajen a tiempo parcial habrán de partir del porcentaje de jornada que supone su vinculación respecto a la jornada total de un trabajador asimilable para calcular el salario mínimo interprofesional que les corresponde en proporción a dicha jornada.

Por último, en quinto lugar, a menudo puede surgir la duda de cómo se incluyen los complementos salariales en el cálculo de este salario mínimo, y es precisamente esta cuestión la más compleja que zanja la interesante y clarificadora Sentencia de la Audiencia Nacional de mayo de 2019.

El complejo conflicto planteado por las organizaciones sindicales demandantes en este proceso se podría concretar de manera



un poco simplificada en los siguientes términos: los trabajadores representados venían cobrando ciertos complementos reconocidos en el convenio, así como una prima de productividad. La empresa interpretaba que tales complementos se debían entender integrados dentro de la cifra de los 900€ que marca el salario mínimo interprofesional, de manera que la norma quedaba cumplida si de la suma de salario base y complementos el trabajador llegaba a esta cifra. Por el contrario, la posición sindical reclamaba que estos complementos debían entenderse adicionales al salario mínimo y, en consecuencia, que a los trabajadores les correspondían los 900€ en concepto de salario mínimo siempre y además, en su caso, los complementos.

Finalmente, la Sentencia da la razón a la empresa haciendo referencia muy especialmente a la previsión del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores que establece: "La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo

anual, fueran superiores a aquél". La finalidad de esta previsión puede entenderse en el sentido de que, la fijación del SMI sirva para que ningún trabajador cobre por debajo del mismo, pero no para conseguir que, mediante su aplicación, se genere un incremento en los salarios percibidos por los trabajadores que, en su cómputo global, ya son superiores a dicho SMI.

Para la Audiencia Nacional, estimar la demanda sindical supondría, literalmente, en primer lugar, que "la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y lo que es peor, volaría el papel de la negociación colectiva, que es el espacio natural para la fijación de los salarios (...) puesto que sería el Gobierno, quien decidiría a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo".

Además, entiende la Audiencia Nacional que esta interpretación iría en contra de la previsión del **artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores**, donde se establece que, en ningún caso, la fijación de este salario mínimo interprofesional afectará a la estructura y cuantía de los salarios que en su conjunto y cómputo anual ya lo superen.

Por último, entiende la Sentencia que tal interpretación podría generar

un efecto discriminatorio para aquellos trabajadores cuyo convenio o contrato utilicen la referencia del SMI a cualquier efecto "puesto que el salario mínimo interprofesional, que se les aplicaría, sería menor que el de los trabajadores, cuyos convenios o contratos no utilicen como referencia al SMI, de conformidad con la DA Única RD 1462/2018 y supondría, en la práctica, que el efecto igualitario básico, perseguido por el art. 27 ET, consistente en establecer un salario mínimo interprofesional, aplicable a todos los trabajadores sin excepción, que debe respetarse en todo caso, quedaría vacío de contenido, puesto que el salario mínimo, que percibirían todos los trabajadores, sería totalmente diferente según los convenios o contratos que se les apliquen, ya que se les aseguraría a todos ellos un salario fijo de 900€ por 14 pagas, al que se adicionarían complementos salariales del art. 26.3 ET y la prima de producción o incentivo, cuyas cuantías serían totalmente dispares".

Como conclusión de todas estas argumentaciones, la AN desestima la demanda ya que considera probado que la media anual percibida por los trabajadores con derecho a prima en la empresa demandada ronda por todos los conceptos los 13.300€, y en consecuencia, es superior a los 12.600€ resultantes de multiplicar 900€ de salario mínimo por 14 pagas que es lo exigible en concepto de salario mínimo. No obstante, la sentencia también recuerda que, se ha de estudiar el caso concreto de cada trabajador, de manera que aquéllos que perciban una cuantía inferior a 12.600€ anuales sí que podrán reclamar la diferencia correspondiente.

NORMATIVA LABORAL

Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

Criterio técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.



MERCANTIL

Nueva regulación para los contratos de crédito inmobiliario

Desde el 16 de junio ya está en vigor la Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario. Es indiscutible que la concesión de préstamos con garantía hipotecaria ha facilitado el acceso a la propiedad de una vivienda de cientos de miles de ciudadanos, pero igualmente lo es que, como consecuencia de la explosión de la burbuja inmobiliaria y la crisis vivida en los últimos años, han salido a la luz muchas de las condiciones abusivas en que tales préstamos se habían pactado. Con esta nueva ley se pretende garantizar una serie de derechos de los consumidores en este marco, protegiéndolos ante un contrato que puede resultar terriblemente complejo para ellos.

I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: ¿A QUIÉN AFECTA LA NUEVA NORMATIVA?

La ley 5/2019 transpone a la normativa española la Directiva 2014/17/UE, de 4 de febrero de 2014. Esta Directiva viene a consagrar un sistema en torno a la relación entre prestamistas e intermediarios financieros y consumidores, en que la garantía del derecho a la información para éstos se complementa con toda una serie de medidas orientadas a protegerlos frente a la posición de superioridad que ostenta en esta relación la entidad prestamista o intermediaria. La consecuencia de este punto de partida es la necesidad de imponer una serie de obligaciones y responsabilidades para estas entidades, acompañadas de un sistema sancionador que "invite" al cumplimiento y castigue los comportamientos contrarios a la norma.

El ámbito de aplicación de la norma en relación a las personas protegidas por los derechos que incorpora abarca a todas las personas físicas, sean consumidores o trabajadores autónomos, que actúen como "deudores, fiadores o garantes" en contratos de "préstamos que estén garantizados mediante hipoteca u otro derecho real de garantía sobre bienes inmuebles de uso residencial o cuya finalidad

sea adquirir o conservar derechos de propiedad sobre terrenos o inmuebles construidos o por construir". En el otro lado, se plantea el régimen de obligaciones para prestamistas, intermediarios de crédito inmobiliario, representantes designados y asesores, a quienes obliga a actuar de forma "honesto, imparcial, transparente y profesional, respetando los derechos y los intereses de los prestatarios".

En cuanto al objeto de los contratos regulados, como "bienes inmuebles de uso residencial" sobre los que recae el préstamo hipotecario, junto a la vivienda, también la ley afecta a garajes, trasteros y otros inmuebles que pueden calificarse con "función doméstica", así como a terrenos o inmuebles construidos o por construir, siempre que el prestatario, el fiador o garante sea un consumidor.

A nivel temporal, como regla general, los nuevos derechos y previsiones incorporados por la norma no se aplican con carácter retroactivo, aunque se prevén aplicaciones concretas para procedimientos en curso. Por último, merece la pena destacar que, prácticamente todos los derechos que la ley incorpora, los plantea como irrenunciables por el prestatario (consumidor), considerando nulo cualquier pacto de renuncia a los mismos.

II.- OBLIGACIÓN DE MAYOR TRANSPARENCIA PARA LAS ENTIDADES

A prestamistas e intermediarios se les exige información clara y concisa sobre todos los aspectos del préstamo: identidad del prestamista, tipo de interés, indicando si es fijo, variable o mixto, importe del préstamo, Tasa Anual Equivalente, sistema de cálculo de las cuotas de amortización, ... Esta información debe acompañarse en muchos casos incluso con un ejemplo explicativo. Las cláusulas generales aplicables en sus contratos de préstamo hipotecario también han de publicarlas en la web o facilitarlas en papel a los potenciales clientes.

Si la celebración de un contrato relativo a un servicio accesorio, como puede ser (y será habitualmente), un contrato de seguro, fuera obligatoria para poder acceder al préstamo o para obtenerlo en las condiciones ofrecidas, se deberá indicar su coste y hacer mención expresa de la necesidad de este seguro adicional para poder contratar el préstamo o acceder a él en las condiciones expuestas.

En este mismo sentido, cuando sea la apertura o mantenimiento de una cuenta en la entidad la que condicione la obtención del crédito, o su obtención en las condiciones indicadas, entonces, los costes

de apertura y mantenimiento de dicha cuenta, así como los demás costes de la obtención de tarjetas vinculadas a la misma o cualquier otro coste vinculado a ella, también se indicarán e incluirán en el coste total del crédito para el prestatario.

Por supuesto, la ley prohíbe expresamente a las entidades prestamistas el cobro de cantidades adicionales en concepto de coste adicional por esta información que deben facilitarles.

Uno de los aspectos interesantes que contiene la ley es que no se conforma con plantear la obligación de formular toda una serie de información obligatoria de manera comprensible para el consumidor, sino que obliga a plantearla de manera que le resulte a éste fácilmente comparable con otras ofertas y condiciones de esta misma u otras entidades. Para ello, **uno de los Anexos de la norma incorpora la denominada “Ficha Europea de Información Normalizada” (FEIN), donde cada entidad irá incorporando la información del préstamo de acuerdo con una estructura y bloques concretos, para que así el consumidor pueda comparar la información de forma más sencilla.**

Otra información que también deberá facilitar será la siguiente:

- la Ficha de Advertencias Estandarizadas (FiAE), donde se informará al prestatario de todas las cláusulas y elementos relevantes del contrato: índices oficiales de referencia utilizados para fijar el tipo, existencia de límites mínimos sobre el tipo de interés en caso de variación a la baja (“cláusulas suelo”), advertencia sobre la posibilidad de vencimiento anticipado en caso de impago y los gastos que éste implica,...
- en préstamos a interés variable: cuotas periódicas a pagar en diferentes escenarios de evolución de los tipos de interés;
- copia del proyecto de contrato, con el desglose de todos los gastos asociados a su firma;

- cuando el prestamista o intermediario requieran al prestatario la suscripción de una póliza de seguro en garantía del cumplimiento de las obligaciones del contrato de préstamo, así como la suscripción de un seguro de daños sobre el inmueble objeto de hipoteca y del resto de seguros previstos en la normativa del mercado hipotecario, deberá entregar al prestatario por escrito las condiciones de las garantías del seguro que exige;
- también se le deberá informar de la obligación de recibir asesoramiento personalizado y gratuito por parte del notario que elija el prestatario para la autorización de la escritura pública del préstamo, sobre el contenido y las consecuencias de la información contenida en la documentación. Los notarios adquieren en este punto una posición especialmente destacada con la nueva normativa, ya que ésta les obliga, por una parte, a asesorar a los prestatarios y consultar sus dudas en relación al contrato y por otra, a verificar el cumplimiento por parte del prestamista de todas estas nuevas obligaciones que la ley le impone.

III.- NUEVAS REGLAS DE FUNCIONAMIENTO PARA LOS PRESTAMISTAS: PRODUCTOS Y PERSONAL

Como regla general, la ley 5/2019 prohíbe la venta de productos vinculados al contrato de préstamo con algunas excepciones, por ejemplo, la de seguros en garantía del cumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo o la de un seguro de daños respecto del inmueble hipotecado. Ahora bien, para estos casos, la ley obliga expresamente al prestamista a aceptar pólizas alternativas de otros proveedores que ofrezcan unas condiciones y un nivel de prestaciones equivalentes a las propuestas por el prestamista, tanto en la suscripción inicial como en

cada una de las renovaciones, con prohibición expresa de empeorar las condiciones del préstamo por no contratar el seguro propuesto por la entidad y quedarse con otro.

La ley también entra a regular cuestiones concretas del funcionamiento interno de las entidades y en concreto, de su personal. Por una parte, exige mayores niveles de formación y capacitación para el asesoramiento a clientes en estos productos, y por otra, prohíbe el establecimiento de políticas de incentivos y comisiones vinculadas al volumen de préstamos de este tipo que cada trabajador consiga, con lo que se pretende evitar que los empleados puedan hacer prevalecer sus intereses retributivos sobre la protección de los derechos de los clientes en la contratación.

IV.- CANCELACIÓN TOTAL O PARCIAL ANTICIPADA DEL PRÉSTAMO

La ley regula ampliamente el régimen de la cancelación total o parcial anticipada del préstamo, incorporando la obligación de informar de sus consecuencias al cliente en tres días hábiles desde que comunica su intención. En estos casos de cancelación anticipada, junto a la reducción de los intereses y costes del préstamo correspondientes a la parte del tiempo que quedara por transcurrir hasta la extinción, también se obliga a la entidad a cancelar el contrato de seguro accesorio al préstamo firmado para cubrir los riesgos vinculados a su devolución, salvo comunicación expresa en contra del cliente indicando un nuevo beneficiario.

La posibilidad de cobrar alguna compensación o comisión por esta cancelación anticipada sólo se permitirá en los tres casos siguientes:

- a) En los contratos de préstamo a interés variable o en los tramos de tipo variable en otros préstamos, la comisión no puede superar el importe

de la pérdida financiera sufrida por el prestamista, con los límites siguientes: el 0,15% o el 0,25% del capital reembolsado anticipadamente si el reembolso o amortización se produce dentro de los cinco o de los tres primeros años respectivamente.

- b) En caso de novación del tipo de interés aplicable o de subrogación de un tercero en los derechos del acreedor, siempre que en ambos casos suponga la aplicación durante el resto de vigencia del contrato de un tipo de interés fijo en sustitución de otro variable, la compensación o comisión por reembolso o amortización anticipada tampoco podrá superar la pérdida financiera que pudiera sufrir el prestamista, con el límite del 0,15% del capital reembolsado anticipadamente, durante los 3 primeros años de vigencia del contrato de préstamo.
- c) Para los préstamos a interés fijo o en los términos fijos de otros préstamos, las comisiones o compensaciones no podrán superar la pérdida financiera del prestamista, con los siguientes límites: para reembolsos o amortizaciones durante los diez primeros años del préstamo o desde el momento en que se aplique el tipo fijo, el límite se fija en el 2% del capital amortizado anticipadamente, límite que pasará a ser del 1,5% a partir de esos diez años.

V.- VENCIMIENTO ANTICIPADO POR IMPAGO

El vencimiento anticipado de los préstamos hipotecarios a personas físicas contemplados por la norma sólo podrá aplicarse cuando el prestatario se encuentre en mora del pago del principal y/o los intereses, y el prestamista le haya requerido el pago concediéndole un plazo de al menos un mes para su cumplimiento con advertencia de que, caso de no ser atendido,

reclamará el reembolso total adeudado del préstamo.

Para poder proceder a este vencimiento anticipado, es necesario que la cuantía de las cuotas vencidas y no satisfechas equivalgan al menos:

- a) Al 3% de la cuantía del capital concedido, si la mora se produce dentro de la primera mitad de la duración del préstamo, considerando que el requisito se cumple cuando las cuotas vencidas y no satisfechas equivalgan al impago de doce plazos mensuales o un número de cuotas tal que suponga que el deudor ha incumplido su obligación por un plazo al menos equivalente a doce meses.
- b) Al 7% de la cuantía del capital concedido, si la mora se produce dentro de la segunda mitad de la duración del préstamo. Se considera cumplido este requisito cuando las cuotas vencidas y no satisfechas equivalgan al impago de quince plazos mensuales o un número de cuotas tal que suponga que el deudor ha incumplido su obligación por un plazo al menos equivalente a quince meses.

VI.- RÉGIMEN LEGAL DE DISTRIBUCIÓN DE GASTOS ENTRE PRESTAMISTA Y PRESTATARIO

Le ley establece de forma definitiva quién deberá pagar cada uno de los gastos generados con la formalización del contrato de la siguiente manera:

GASTO	QUIÉN LO PAGA
Tasación del inmueble	Consumidor
Gestoría	Prestamista
Aranceles notariales por la escritura	Prestamista
Copias de escrituras	Quién las solicite
Inscripción de la hipoteca en el Registro de la Propiedad	Prestamista
ITP/AJD	Según Ley (Prestamista)



Reglas complementarias sobre gastos:

- Solo podrán repercutirse gastos o percibirse comisiones por servicios relacionados con los préstamos que hayan sido solicitados en firme o aceptados expresamente por un prestatario o prestatario potencial y siempre que respondan a servicios efectivamente prestados o gastos habidos que puedan acreditarse.
- Si se pactase una comisión de apertura, la misma se devengará una sola vez y englobará la totalidad de los gastos de estudio, tramitación o concesión del préstamo u otros similares inherentes a la actividad del prestamista ocasionada por la concesión del préstamo. En el caso de préstamos denominados en divisas, la comisión de apertura incluirá, asimismo, cualquier comisión por cambio de moneda correspondiente al desembolso inicial del préstamo.

CALENDARIO FISCAL

Selección de fechas principales

OCTUBRE 2019

Hasta el día 21:

RENTA Y SOCIEDADES

Septiembre 2019: **Grandes Empresas:** 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

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

Pagos fraccionados RENTA:

Estimación Directa: 130

Estimación Objetiva: 131

Pagos fraccionados Sociedades: 202

IVA

Septiembre 2019: **Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias:** 349

Tercer Trimestre 2019: **Autoliquidación:** 303

Tercer Trimestre 2019: **Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias:** 349

Hasta el día 30:

IVA

Septiembre 2019: **Autoliquidación:** 303

NOVIEMBRE 2019

Hasta el día 5:

RENTA

Segundo plazo declaración anual IRPF

Hasta el día 20:

RENTA Y SOCIEDADES

Octubre 2019: **Grandes empresas:** 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

IVA

Octubre 2019: **Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias:** 349

DICIEMBRE 2019

Hasta el día 2:

IVA

Octubre 2019: **Autoliquidación** 303

SII: Opción/renuncia llevanza electrónica libros registro 036

Hasta el día 20:

RENTA Y SOCIEDADES

Noviembre 2019: **Grandes Empresas:** 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

Pagos fraccionados Sociedades: 202

IVA

Noviembre 2019: **Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias:** 349

Hasta el día 30:

IVA

Noviembre 2019: **Autoliquidación:** 303

Baja el IVA de algunos tipos de pan.

Los panes integrales, los producidos a partir de cereales distintos del trigo y los panes elaborados con salvado pasan a tributar al tipo de IVA superreducido del 4% a partir del 1 de julio de 2019, puesto que pasan a entrar dentro del concepto de "pan común".

Es una de las consecuencias de las medidas incorporadas por el Real Decreto 308/2019, de 26 de abril, por el que se aprueba la norma de calidad para el pan, y que viene a establecer las normas básicas de calidad para la elaboración y comercialización del pan en España.

El pan se define como "el producto resultante de la cocción de una masa obtenida por la mezcla de harina y agua, con o sin adición de sal, fermentada con la ayuda de levadura de panificación o masa madre". Cuando este pan es de consumo habitual en las veinticuatro horas siguientes a su

cocción se denomina "pan común", y puede ser elaborado con harina o harina integral de cereales e incorporar o no salvado de cereales en su composición.

Como "pan integral" sólo podrán denominarse los panes elaborados exclusivamente con harina integral o de grano entero. Si en la elaboración se utiliza otros tipos de harina, entonces se denominarán "elaborado con harina integral x%".

La norma también define otros tipos de pan de consumo habitual, entre otros:

- Pan multicereal: elaborado a partir de tres o más harinas diferentes, de las que dos al menos procederán de cereales.
- Pan de Viena o pan de nieve: elaborado a partir de masa de harina de trigo y que puede incorporar uno de los siguientes

ingredientes: leche, azúcar, grasa o aceite.

- Pan tostado: pan que después de su cocción es cortado en rebanadas, tostado y envasado.
- Biscote: pan que después de su cocción en moldes con tapa es cortado en rebanadas, tostado y envasado.
- Pan de molde: el que para su cocción ha sido introducido en molde.

Como "pan de elaboración artesana" sólo se podrá considerar el que, entre otros requisitos, en su proceso de elaboración haya primado el factor humano sobre el mecánico, su producción no se realiza en grandes series y el formado de las piezas se realizará total o parcialmente de forma manual, de manera que se obtenga un resultado final individualizado.



otoño

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

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

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

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