

FEDERACIÓN

Revista Informativa de la Federación Empresarial Placentina

Octubre - Diciembre de 2016



*Asesoramiento
Información
Formación*

*Defensa y
representación
del empresariado*

Franqueo Concertado n° 10/64

¡Feliz 2017!



Gama Renault Vehículos Comerciales

En MOYAUTO Renault, vamos más allá para responder a tus necesidades profesionales más específicas



RENAULT
Passion for life



Descúbrelo en **MOYAUTO**
Renault Navalmoral y Plasencia

Sumario



Llegando estas fechas en las que se finaliza el año, en este artículo hablamos sobre la regulación de las llamadas “pagas extras” como complemento retributivo al salario del trabajador

EDITA:
Federación Empresarial
Placentina

**COORDINACIÓN
Y**

DISEÑO:
INTERNORTEX CG

Teléfono: 927 414 170
info@internortex.com

**DEPARTAMENTO
PUBLICIDAD:**
publicidad@internortex.com

3 Editorial

4 Tributario

Principales novedades en el Impuesto sobre Sociedades, Aplazamientos e Impuestos Especiales

8 Temas de Interés

9 Social

Casos en los que el estado paga el 100% de las cuotas al autónomo

10 Tribunales

La jurisprudencia del TJUE en los contratos temporales celebrados por empresas privadas

13 Laboral

Las pagas extraordinarias

15 Fiscal

¿Cuáles son los límites que determinan la exclusión de los regímenes simplificado y agricultura, ganadería y pesca para 2017?

17 Mercantil

Nuevas restricciones de pago en efectivo

18 Prevención de Riesgos Laborales

19 Servicio de Orientación

Jardines
de
Plasencia



ute
agroforex - jardintec - suyco

2017. El año de la esperanza

En primer lugar queremos desde estas líneas enviar un mensaje de paz, prosperidad y buenos deseos para este próximo año 2017. Estamos esperanzados que, tras la tempestad, vendrá la calma, como dice el popular refranero español. Dejamos atrás un año que en lo político y por efecto colateral en lo económico ha sido difícil, convulso, incierto y duro de soportar.

Lo mejor de 2016, en estos aspectos, es que se acaba y da paso a un 2017 que debería darnos alguna alegría, buena noticias y sobre todo, estabilidad, dialogo, consenso y progreso para nuestra empresas y familias. Entendemos que el camino iniciado en nuestro país, al igual que nuestra comunidad autónoma, necesita de todo ello. Y si se da, seguro que lo vamos a agradecer. Legislar cuando no se tiene mayoría, gobernar cuando no se puede decidir en solitario tiene, cansancio y desgaste para el que lo lidera pero oportunidades de hacer país y región para todos. Y en eso estamos esperanzados. Que en este año que viene y que tenemos aquí ya podamos ver leyes, medidas, planes y acciones que, fruto del referido consenso y dialogo, nos ayuden a caminar más y mejor, a poder evolucionar, a ver que nuestros números mejoran y que es posible que todos a una podamos hacer de nuestro país y de nuestra región lugares de progreso, de generación de trabajo, solidarios, con futuro y con ideas claras que nos lleven por la senda de la evolución positiva que tanto necesitan nuestras empresas, empresarios y autónomos. Se han de pensar, planificar, déficit y ejecutar políticas que conlleven a la mejora del interés general que beneficien la producción empresarial y que refuercen todos los derechos sociales de todos los trabajadores y empresarios así como se tengan en cuenta a los que más necesitan.

Esperamos que este nuevo año depare todo ello, además de salud y prosperidad para todos los proyectos tanto empresariales como familiares de todos nuestros lectores. Y que la agenda del año se nos cargue de días buenos, noticias positivas y optimismo en el día a día. Ese es nuestro deseo ferviente para todos. ¡¡¡Feliz año 2017!!!

Principales novedades en el Impuesto sobre Sociedades, Aplazamientos e Impuestos Especiales



La Agencia Tributaria reseña las principales novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de la finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social. (BOE del día 3 de diciembre).

- *Empresas con importe neto de la cifra de negocios entre 20 y 60 millones, el 50 por 100.*
- *Nuevo límite para la aplicación de deducciones por doble imposición generadas o pendientes de compensar, que se cifra en el 50 por 100 de la cuota íntegra.*

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

Modificaciones en la LIS con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2016.

Para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2016, el Real Decreto-Ley 3/2016, en su artículo 3. Primero, introduce las siguientes novedades:

Añade una Disposición Adicional Decimoquinta a la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades (en adelante LIS), con el objeto de conseguir que, en aquellos períodos impositivos en que exista base imponible positiva generada, la aplicación de créditos fiscales, al reducir la base imponible o la cuota íntegra, no minore el importe a pagar en su totalidad. Esta nueva DA 15ª LIS introduce las siguientes novedades más importantes

- *Limitación a la compensación de Bases Imponibles Negativas de ejercicios anteriores para grandes empresas en los siguientes porcentajes:*
 - *Empresas con importe neto de la cifra de negocios superior a 60 millones de euros, el 25 por 100;*

Modifica la Disposición Transitoria Decimosexta LIS, donde se dispone que la reversión de las pérdidas por deterioro de valor de participaciones que resultaron fiscalmente deducibles en períodos impositivos previos a 2013 y que a partir de esa fecha no lo son, deberá realizarse por un importe mínimo anual, de forma lineal durante cinco años.

Cabe recordar el tratamiento fiscal existente en relación con los deterioros de participaciones. Estos deterioros registran en el ámbito contable la pérdida esperada en el inversor ante la disminución del importe recuperable de la participación poseída respecto de su



valor de adquisición, sin que aquella pérdida haya sido realizada. La incorporación de rentas en la base imponible del Impuesto sobre Sociedades se construye actualmente sobre el principio de realización, de manera que los deterioros de valor de participaciones en entidades no son fiscalmente deducibles desde el año 2013, si bien aquellos deterioros que fueron registrados con anterioridad y minoraron la base imponible, mantienen un régimen transitorio de reversión. Todo ello, nos lleva a esta medida de ensanchamiento de la base imponible, que consiste en un nuevo mecanismo de reversión de aquellos deterioros de valor de participaciones que resultaron fiscalmente deducibles en períodos impositivos previos a 2013. Esta reversión se realiza por un importe mínimo anual, de forma lineal durante cinco años. En este real decreto-ley se establece la incorporación automática de los referidos deterioros, como un importe mínimo, sin perjuicio de que resulten reversiones superiores por las reglas de general aplicación, teniendo en cuenta que se trata de pérdidas estimadas y no realizadas que minoraron la base imponible de las entidades españolas.

Modificaciones en la LIS con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2017.

Para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2017, el Real Decreto-Ley 3/2016, en su artículo 3. Segundo, establece la no deducibilidad de las pérdidas realizadas en la transmisión de participaciones en entidades siempre que se trate de participaciones con derecho a la exención en las rentas positivas obtenidas, tanto en dividendos como en plusvalías generadas en la transmisión de participaciones.



Asimismo, queda excluida de integración en la base imponible cualquier tipo de pérdida que se genere por la participación en entidades ubicadas en paraísos fiscales o en territorios que no alcancen un nivel de tributación adecuado.

En estos casos, teniendo en cuenta el derecho comparado y la evolución de las propuestas normativas realizadas por la Unión Europea, resulta aconsejable adaptarse a las análogas previstas en países de nuestro entorno, descartando la incorporación de cualquier renta, positiva o negativa, que pueda generar la tenencia de participaciones en otras entidades, a través de un auténtico régimen de exención.

Por esta razón, el Real Decreto-Ley 3/2016 modifica la LIS en los siguientes puntos:

- *Modifica el artículo 11.10 LIS.*
- *Se deroga el artículo 11.11 LIS.*
- *Se modifica el artículo 13.2 LIS.*
- *Se añaden las letras k) y l) al artículo 15 LIS.*
- *Se modifica el artículo 17.1 LIS.*
- *Se modifica el artículo 21 LIS.*
- *Se modifica el artículo 22 LIS.*

- Se modifica el artículo 31 LIS.
- Se derogan los apartados 6 y 7 del artículo 32 LIS.
- Se modifica el artículo 88 LIS.

Modificaciones en la Ley 20/1990 sobre Régimen fiscal de las cooperativas, con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2016.

Para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2016, el Real Decreto-Ley 3/2016, en su artículo 1, añade una Disposición Adicional Octava a la Ley 20/1990 sobre Régimen Fiscal de las cooperativas para fijar los límites aplicables a la compensación de cuotas tributarias negativas:

En el caso de cooperativas cuyo importe neto de la cifra de negocios sea al menos de 20 millones de euros durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie el período impositivo, el límite establecido en el apartado 1 del artículo 24 de esta Ley se sustituirá por el siguiente:

- El 50 por ciento, cuando en los referidos 12 meses el importe neto de la cifra de negocios sea al menos de 20 millones de euros pero inferior a 60 millones de euros.
- El 25 por ciento, cuando en los referidos 12 meses el importe neto de la cifra de negocios sea al menos

de 60 millones de euros.

Modificaciones en la Ley 11/2009 por la que se regulan las Sociedades Anónimas Cotizadas de Inversión en el Mercado Inmobiliario, con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2017.

Para los períodos impositivos que se inicien a partir del 1 de enero de 2017, el Real Decreto-Ley 3/2016, en su artículo 2, modifica la letra a) del artículo 10.2 de la Ley 11/2009 de SOCIMIs, e indica que cuando el transmitente o perceptor sea un contribuyente del Impuesto sobre Sociedades o del Impuesto sobre la Renta de no Residentes con establecimiento permanente, no será de aplicación la exención establecida en el artículo 21 LIS en relación con las rentas positivas obtenidas.

IMPUESTOS ESPECIALES

Modificaciones en la LIE con efectos desde el 3 de diciembre de 2016.

Con efecto desde el mismo día de su publicación, este Real Decreto-Ley 3/2016 introduce las siguientes novedades en la Ley 38/1992, de 28 de diciembre, de Impuestos Especiales (en adelante LIE):

- En el Impuesto sobre Productos Intermedios y en el

CADEMIA
TENEIA

Cursos de formación

Ofimática Internet 2.0

Photoshop **Diseño Web** Autocad

Mecanografía Gestión

C/ de los Toros 14 (Plasencia) **927 41 83 37**

Consúlta nuestros cursos en la web
www.academiaatenea.es

Novedades Cursos Campus Virtual Ubicación

Impuesto sobre el Alcohol y Bebidas Derivadas, se incrementa en un 5 por ciento la fiscalidad que grava el consumo de los productos intermedios y del alcohol y de las bebidas derivadas tanto en la Península como en las Islas Canarias.



pago de la deuda tributaria:

Con la nueva modificación de tipos impositivos, aunque estos permanecen entre los más bajos de la Unión Europea, se contribuye a reducir la diferencia de fiscalidad existente con la del resto de Estados miembros.

•En el Impuesto sobre las Labores del Tabaco, se incrementa el peso del componente específico frente al componente ad valorem a la vez que se efectúa el consiguiente ajuste en el nivel mínimo de imposición, tanto para cigarrillos como para picadura para liar. Con esta medida se continúa el proceso de reforma de la estructura impositiva de esta labor iniciada con el Real Decreto-ley 12/2012, de 30 de marzo, por el que se introducen diversas medidas tributarias y administrativas dirigidas a la reducción del déficit público.

Dicho ajuste tiene como finalidad alcanzar de forma progresiva un mayor equilibrio entre el elemento porcentual del impuesto vinculado al precio en relación con el elemento específico determinado por unidad de producto, todo ello en consonancia con la tributación actual de otros Estados miembros.

LEY GENERAL TRIBUTARIA

El artículo 6 del Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social, modifica dos preceptos de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, ambos relacionados con el

•Añade un segundo párrafo al art. 60.2 para aclarar que no podrá admitirse el pago en especie respecto de las deudas que el art. 65.2 califica como inaplazables.

•Da nueva redacción al art. 65.2. En primer lugar, para suprimir la excepción normativa que abría la posibilidad de aplazamiento o fraccionamiento de las retenciones e ingresos a cuenta; y en segundo lugar para introducir los siguientes supuestos de deudas tributarias que tampoco podrán ser objeto de aplazamiento o fraccionamiento: ◦las liquidaciones tributarias confirmadas total o parcialmente en virtud de resolución firme que previamente hubieran sido objeto de suspensión durante la tramitación del correspondiente recurso o reclamación en sede administrativa o judicial.

◦ las derivadas de tributos repercutidos, salvo que se justifique debidamente que las cuotas repercutidas no han sido efectivamente pagadas, dado que el pago de tales tributos por el obligado a soportarlos implica la entrada de liquidez en el sujeto que repercute.

◦ las correspondientes a obligaciones tributarias que deba cumplir el obligado a realizar pagos fraccionados en el Impuesto sobre Sociedades.

¿Cuándo pasar de autónomo a sociedad?

Existen una serie de ventajas iniciales, si comparamos la figura del autónomo frente a una Sociedad. En primer lugar, la responsabilidad se limita. Es decir, si se tienen deudas derivadas de la actividad, el profesional sólo verá afectados aquellos bienes empresariales, y no los personales.

En casos extremos, un autónomo puede perder su vivienda por deudas contraídas en el trabajo, algo que está limitado en el caso de haber creado una Sociedad. Sólo se responde con el capital aportado.

Al margen de esto, concurren otra serie de condicionantes para decir cuándo ser Sociedad. La necesidad de financiación, la facturación, la gestión de la presión fiscal o la mencionada limitación de la responsabilidad son aspectos a considerar antes de dar el paso. Los repasamos a continuación.

1. Mayor facilidad de crédito. La percepción que tienen los proveedores y las entidades bancarias de los autónomos no es la misma que la que tienen de las empresas. En concreto, estas organizaciones dan más importancia a las pymes y grandes empresas, por lo que constituirse como sociedad limitada le ayudará a la hora de solicitar crédito.



2. Menor carga fiscal. Al trabajar como autónomo se paga un IRPF que varía en función de los ingresos. Estas cantidades pueden llegar a suponer el 52% y el 56% de las cantidades generadas. En este sentido, desde Lafisco.es consideran que si los ingresos anuales son superiores a 40.000 euros es conveniente cambiar a sociedad limitada.

3. Socios. Si uno se constituye como sociedad limitada con otro autónomo se tiene la posibilidad de establecer unas obligaciones y capital a percibir por cada una de las partes, aunque de forma escrita.

4. Exención de problemas en el patrimonio personal. Los autónomos carecen de protección en lo relativo a su patrimonio personal, pues han de afrontar sus posibles deudas con su patrimonio propio. Por el contrario, si se trata de una sociedad limitada esta situación no se produce, pues la responsabilidad de los socios se limita al capital aportado.

Al margen de lo anterior, otros especialistas recomiendan esperar, especialmente por las modificaciones tributarias recientemente aplicadas sobre el Impuesto de Sociedades. Habrá cambios en los pagos a cuenta, mientras que se han solicitado ciertas reformas en la Ley de Autónomos que se encuentran en plena negociación y aprobación en Congreso y Senado. Si tu única motivación es ahorrar dinero con los impuestos, lo mejor esperar, según estas mismas fuentes.



Casos en los que el estado paga el 100% de las cuotas al autónomo

La última reforma laboral aprobada por el Gobierno en el año 2013 introdujo una serie de reducciones y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social que, tanto los autónomos ya dados de alta, como quienes están pensando en hacerlo, deben conocer.

A continuación, detallamos las bonificaciones más importantes en las que el Estado asume el 100% de la cuota, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos:

- *Trabajadores autónomos que cesen en su actividad por encontrarse de baja por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia y que sean sustituidos por desempleados con un contrato de interinidad bonificado*
- *Los autónomos o microempresas que contraten a menores de 30 años inscritos en la Oficina de Empleo obtendrán una reducción del 100% de la cuota por contingencias comunes durante 12 meses. Esta reducción también es aplicable a empresas que contraten a jóvenes a tiempo parcial con vinculación formativa si su plantilla es inferior a 250 trabajadores. Si es superior la bonificación será del 75%*

- *Recibirán una reducción del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante un año las contrataciones a mayores de 45 años en nuevos proyectos de emprendimiento joven*
- *El empresario que contrate de forma temporal para formación y aprendizaje a jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo obtendrá una reducción del 75 o el 100% de su cuota a la Seguridad Social*
- *También está bonificado con el 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes el mantenimiento del empleo a personas mayores de 65 años con 38 años y 6 meses de cotización efectiva a la Seguridad Social y contrato indefinido, o con 67 años de edad y 37 de cotización*
- *Podrán acogerse a la bonificación los contratos de interinidad cuyo fin sea la conciliación de la vida personal, laboral y familiar*
- *Por último, se beneficiarán de la reducción del total de la cuota los autónomos que contraten a un trabajador a tiempo completo o parcial con el fin de ser sustituidos para el cuidado de menores de 7 años, por tener a cargo un familiar en situación de dependencia o con una discapacidad grave física o intelectual*

diseño web - imagen corporativa - cartelera gran formato - rotulación señalética - lonas publicitarias y de obra
 reclamos publicitarios - publicidad en prensa - revistas profesionales - libros y publicaciones - papelería - consumibles



internortex
 COMUNICACIÓN GLOBAL

Puerta Berrozana 10, bajo
 10400 PLASENCIA (Cáceres)
 Tfno. 927 414 170 - Fax 927 424 577
 www.internortex.com - info@internortex.com

La Jurisprudencia del TJUE en los contratos temporales celebrados por empresas privadas



Vamos a ocuparnos en este artículo de analizar si el fallo del TJUE tiene aplicación, y en qué medida, a las extinciones de contratos temporales que puedan realizar las empresas y empresarios privados.

El punto de partida que tenemos que considerar es el principio general que determina que el Derecho de la Unión Europea está por encima del Derecho Estatal, tal y como reconoce nuestra propia Ley Orgánica del Poder Judicial.

Ello supone que las decisiones del TJUE deben ser aplicadas, irremediamente, por los Juzgados y Tribunales Españoles, incluidos el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional.

Las recientes Sentencia TJUE , todas de 14 de septiembre de 2016; dictadas en el Asunto C-16/15 (María Elena Pérez López / Servicio Madrileño de Salud); en los asuntos acumulados C-184/15 (Florentina Martínez Andrés/Servicio Vasco de Salud) y C-197/15 (Juan Carlos Castrejana López/Ayuntamiento de Vitoria); y en el asunto

C-596/14 (Ana de Diego Porrás/Ministerio de Defensa) analizan el régimen jurídico de los contratos de duración determinada en España y ponen en duda que el ordenamiento jurídico español, en este punto, sea conforme al Derecho de la Unión Europea.

Estas Sentencias analizan el uso que se hace en España de los contratos temporales (para cubrir muchas veces la actividad ordinaria de la entidad contratante), la necesidad de establecer medidas adecuadas suficientemente efectivas y disuasorias para prevenir y sancionar los abusos constatados en la contratación de duración determinada; y, por último, en aplicación del principio de no discriminación, la consideración de que los trabajadores con contrato de duración determinada tienen derecho a una indemnización por finalización de contrato del mismo modo que los trabajadores fijos.

Estos fallos, como puede verse, se refieren a contrataciones temporales realizadas por las Administraciones Públicas; pero los criterios establecidos en



ellas, en lo que a la interpretación del Derecho de la UE se refiere, junto con el principio de primacía del Derecho Comunitario sobre el Estatal, ha provocado ya que algunos Juzgados y Tribunales españoles hayan empezado a aplicar la jurisprudencia del TJUE – especialmente en lo referido al principio de no discriminación en la indemnización por finalización de contrato – a contratos temporales distintos al de interinidad; y también a contratos temporales no suscritos por las Administraciones Públicas, sino por empresas privadas.

El TJUE considera que la indemnización por extinción de contrato forma parte de las condiciones de trabajo y señala que, salvo que exista una razón objetiva que así lo justifique, no puede existir diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores indefinidos y los temporales; por el mero hecho de que el contrato sea temporal.

En consecuencia, señala que si los contratos indefinidos tienen prevista legalmente una indemnización de 20 días por año en caso de existir una causa para su extinción; para los contratos temporales debe aplicarse la misma indemnización.



A partir de esta Jurisprudencia, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en Sentencia de 18 de Octubre de 2016, reconoce a un trabajador que tenía un contrato de investigación el derecho a una indemnización de 20 días por año. El Tribunal equipara el contrato de investigación a un contrato temporal de obra o servicio y, sin cuestionar la legalidad de la causa de extinción, sí que equipara la indemnización a la propia del despido objetivo de los contratos indefinidos.

Este mismo Tribunal, en otra Sentencia reciente, de la misma fecha, 18 de Octubre de 2016, analiza un contrato de obra o servicio de un trabajador que prestar servicio para una empresa privada. La Resolución del Tribunal considera aplicable la jurisprudencia del TJUE entre particulares

MAQUINARIA PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

COMAEX

Avda. Martín Palomino, 3
10600 PLASENCIA
Tfno. 927 417 215
Fax. 927 424 536
www.comaex.es

Bobcat

Dumeck

PIQUERSA

TOYOTA

Grupos Electrónicos Insonorizados

Bomba de Mortero Yesos Autonivelantes

porque considera que el principio de no discriminación es un Principio General del Derecho de la UE y es aplicable también a los particulares.

Por tanto, con esta última Sentencia el TSJ-PV extiende también al sector privado las indemnizaciones a los temporales fijadas por el TJUE; pues establece una indemnización de 20 días a la finalización de un contrato por obra o servicio determinado en una empresa privada que, en este caso concreto, se dedicaba a la prestación de servicios de conserjería, limpieza y mantenimiento.

Tras esta sentencia se han sucedido otras, un Juzgado del País Vasco, un Juzgado de Avilés y recientemente un Juzgado de lo Social de Oviedo. En esta última, y en la del Juzgado de Avilés, se refieren a trabajadores temporales del sector privado; y se les reconoce el derecho a cobrar la misma indemnización que un indefinido.

Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), con sede en Málaga, dictó el pasado 16 de noviembre una sentencia en la que se equipara la indemnización de un trabajador temporal, que había estado tres meses trabajando en servicios de limpieza, al finalizar



su contrato con la de un empleado fijo despedido por causas objetivas.

Esta resolución es importante porque la Sala de lo Social del TSJA ha aplicado la doctrina del TJUE al caso más habitual, el contrato eventual por circunstancias de la producción que finaliza legalmente llegado su vencimiento; pero es extensible a todo tipo de contrato temporal.

En conclusión, hay que estar atentos porque, como puede comprobarse, la decisión del TJUE no afecta solo a los interinos de la Administración Pública, sino prácticamente a todos los contratos temporales; celebrados también por empresas privadas.




SOLUCIONES		PRODUCTOS			
Contabilidad	Asesorías y Despachos	ContaPlus	NominaPlus	Sage Despachos	Sage One
Laboral	CRM	Sage 50c	FacturaPlus	Sage CRM	Sage X3
Facturación / TPV	e-commerce	Sage 200c	TPV Plus	Ecommerce	Sage CashFlow

Productos Sage para su empresa con ventajas únicas

Puerta Berrozana 10, bajo - 10600 Plasencia - Telf. 927 423 318 - Fax 927 424 577 - info@serplase.com



Las pagas extraordinarias

Debemos empezar este artículo señalando que las conocidas como “pagas extras” se regulan legalmente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; que establece:

“Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.”

A la vista de la regulación legal, podemos concluir que las pagas extraordinarias, son complemento retributivo, que forma parte del salario del trabajador, con vencimiento periódico superior al mes.

Las pagas extraordinarias deben ser abonadas una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o acuerdo entre el empresario y los representantes del personal; siendo lo habitual que el pago se produzca coincidiendo con el período vacacional de verano (Junio o Julio).

Además, y como ocurre en muchas cuestiones del ámbito laboral, el Estatuto de los Trabajadores se remite a la regulación que pueda hacerse en el convenio colectivo aplicable a la empresa o sector del que se trate. Por tanto, si la empresa cuenta con un Convenio Colectivo que le resulte aplicable (sea de la propia empresa o del sector de actividad), habrá que tener en cuenta la regulación que en dicho convenio se realice respecto de las pagas extraordinarias.

El Convenio Colectivo regulará, en primer lugar, cuál es la cuantía de tales gratificaciones. Muchas veces, cada paga extra equivale a una mensualidad de salario pero también ocurre, en bastantes ocasiones, que los convenios colectivos excluyen de la cuantía de las gratificaciones extraordinarias determinados complementos salariales y, en consecuencia, el importe de las pagas extras no es exactamente igual al salario mensual.

En todo caso, lo que sí debe tenerse claro es que el importe de cada paga extra no puede ser inferior al importe del salario base establecido en el convenio colectivo y, de no existir éste, al importe mensual del salario mínimo interprofesional (SMI) que en 2016 asciende a 655,20 euros; estando pendientes de que el Gobierno fije, a finales de este



mes, la cuantía para 2017. Por tanto, es importante prestar atención al Convenio Colectivo para saber si se están abonando, o se están cobrando, bien las pagas extraordinarias.

La regulación del Estatuto de los Trabajadores es, en muchos casos, una regulación de mínimos y es muy habitual que los Convenios Colectivos mejoren lo establecido en el Estatuto.

En el tema de las gratificaciones extraordinarias ocurre así y, aunque el Estatuto reconoce el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año (que es lo más habitual); existen Convenios Colectivos que establecen 3, o más, pagas extraordinarias. Así, son relativamente frecuentes los Convenios Colectivos que establecen, además de la paga de verano y la de Navidad, una tercera paga, en el mes de Marzo, que se denomina "Paga de Beneficios". Por tanto, también debemos prestar atención al Convenio Colectivo aplicable en este punto; para saber si se deben abonar a los trabajadores dos o más pagas extras al año.

En tercer lugar, se debe consultar el Convenio Colectivo aplicable para saber si, como establece el Estatuto de los Trabajadores, las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades de salario; es decir, si su importe se divide y se reparte en cada una de las nóminas mensuales que se pagan al trabajador.

En cuarto lugar, otra cuestión que debemos analizar en el Convenio Colectivo es la regulación del devengo de las pagas extraordinarias; o lo que es lo mismo, el tiempo que un trabajador debe estar prestando servicio en la empresa para generar el derecho a recibir las pagas extras completas.

Lo más habitual es que las pagas extras se devenguen, como establece el Estatuto de los Trabajadores, de forma anual; aunque muchos Convenios Colectivos establecen que el devengo sea semestral. Si el devengo de cada una de las pagas es anual, habrá que trabajar un año completo para tener derecho a percibir, cada una de ellas, de forma íntegra. Y si se trabaja menos de un año, se percibirá la parte proporcional correspondiente de cada una de las pagas.

Por el contrario, si el devengo es semestral, cada seis meses de trabajo se genera el derecho a percibir una paga extra. Por tanto, si el devengo de cada una de las pagas es anual, el trabajador que permanece en la empresa durante, por ejemplo, siete meses (del 1 de Enero al 31 de Julio), cobrará la parte proporcional de la paga extra de Navidad y la parte proporcional de la paga extra de verano. Sin embargo, si el devengo es semestral, el trabajador, en el mismo caso, cobrará íntegra la paga de verano y la parte proporcional de la de Navidad.

Y para concluir, aunque resulta obvio, las pagas extraordinarias, en cuanto que forman parte del salario del trabajador, están sujetas a cotización a la Seguridad Social y a tributación en IRPF; siéndoles de aplicación las mismas retenciones que se apliquen a la retribución ordinaria del trabajador; tanto si se abonan prorrateadas como si su abono se produce en fechas concretas



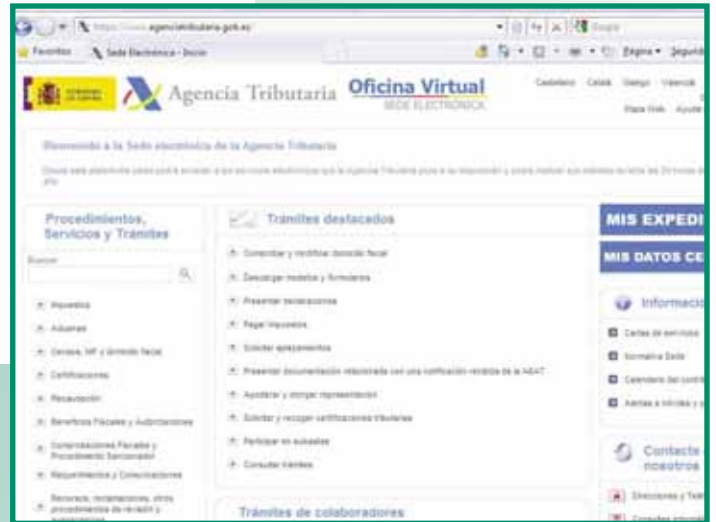
Estatuto
de los
trabajadores



¿Cuáles son los límites que determinan la exclusión de los regímenes simplificado y agricultura, ganadería y pesca para 2017?

Consecuencia de la publicación (06.12.2016) y entrada en vigor a los efectos aquí tratados (01.01.2017) del Real Decreto 596/2016, de 2 de diciembre, para la modernización, mejora e impulso del uso de medios electrónicos en la gestión del IVA, por el que se modifican el Reglamento del Impuesto y otras Normas Tributarias, se adecua la normativa del impuesto (IVA) a los límites cuantitativos aplicables a los regímenes especiales simplificado y de la agricultura, ganadería y pesca, en los términos "especiales o excepcionales" que ya se conocían para los ejercicios 2016 y 2017, donde se establecía el límite para el desarrollo de estas actividades en el régimen referido en 250.000 euros, aun cuando la norma establece 150.000 euros.

En concreto, los límites para quedar excluidos del régimen especial vienen dados por:



RÉGIMEN SIMPLIFICADO

- *Volumen de ingresos en el año inmediato anterior para:*
 - *Conjunto de actividades, excepto las agrícolas, forestales y ganaderas: 250.000 euros.*
 - *Actividades agrícolas, forestales y ganaderas: 250.000 euros.*
- *Volumen de adquisiciones e importaciones de bienes y servicios en el año inmediato anterior, excluidas las relativas al inmovilizado: 250.000 euros.*

RÉGIMEN DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA

- *Volumen de ingresos en el año inmediato anterior para:*
 - *Operaciones comprendidas en el régimen especial: 250.000 euros.*
 - *Restantes actividades: 250.000 euros*
- *Volumen de adquisiciones e importaciones de bienes y servicios en el año inmediato anterior, excluidas las relativas al inmovilizado: 250.000 euros.*



Nuevas restricciones de pago en efectivo

El anuncio de la rebaja de los límites de pago en efectivo entre empresas o entre particulares y empresas a 1.000 euros, desde los 2.500 actuales, como medida para el control del fraude vuelve a acelerar cambios de legislación y decisiones dirigidas a limitar el uso del dinero en metálico para efectuar pagos. No hay que olvidar que en este mismo año el Banco Central Europeo anunció que en el mes de mayo de 2018 dejaba de fabricar billetes de 500 euros con el fin de ir reduciendo paulatinamente su peso. Todo ello es un claro reflejo de una intencionalidad, en España y en la mayoría de los países europeos, el mayor control de las operaciones en efectivo para evitar usos irregulares del mismo.

El control de las operaciones en efectivo hoy

El artículo 7 de la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, establece la limitación de pagos en efectivo respecto de determinadas operaciones. En particular se establece que no podrán pagarse en efectivo las operaciones, en las



que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 2.500 euros o su contravalor en moneda extranjera. Se amplía este límite hasta 15.000 euros cuando el pagador sea una persona física que justifique que no tiene su domicilio fiscal en España y no actúe en calidad de empresario o profesional. Todo ello se modificará reduciendo este importe en 1.000 euros.

Para evitar picaresca, en el cálculo de las cuantías indicadas, se sumarán los importes de todas las operaciones o pagos en que se haya podido fraccionar la entrega de bienes o la prestación de servicios. Es decir, por ejemplo, con los límites actuales, dos pagos de 2.500 euros por una compra de un coche a un concesionario valorado en 5.000 euros se considera una infracción, ya que la operación se valora por el total, los 5.000 euros.

También es importante analizar que se considera pago en efectivo y estos pagos los define el artículo de otra Ley, el 34.2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. En este sentido no sólo se incluye el papel moneda, también todos los medios concebidos para ser utilizados como pago al portador, como puede ser un cheque bancario de esta modalidad. Esto es así porque su uso es el mismo que el efectivo y cualquier persona puede cobrarlo o ingresarlo.

Resumiendo. Las operaciones entre particulares no tienen limitaciones y se puede hacer pagos libremente en efectivo. También puedes hacer ingresos en entidades financieras de cualquier cantidad en efectivo, aunque, ten-

gas que rellenar otros requerimientos de información para cumplir la normativa de prevención de blanqueo capitales. La limitación de pagos esté en operaciones entre dos empresas o una empresa y un particular. Todo ello se limitará a 1.000 euros, lo que en la práctica llevará a que sean muchas más las operaciones en las que quede una traza, pruebas de su origen y de su destino.

Todo ello, reforzado con un régimen de sanciones importante, que valora la declaración de alguna de las partes de las operaciones. En la actualidad si lo incumples, te enfrentarías a una infracción administrativa grave con una sanción del 25% sobre el importe de la operación. Por ejemplo, para un pago de 5.000 euros, la multa será de 1.250 euros.

Pero como hemos mencionado, existe la posibilidad de que una de las partes quede exonerada de infracción, siempre que denuncie la operación en un plazo nunca superior a 3 meses. Eso sí, si las dos partes denuncian, no exonerará de responsabilidad a ninguno de ellos. Con este punto, se intentan evitar picarescas o acuerdo entre ambas partes para no ser sancionados.

Cualquier infracción prescribirá a los cinco años, que comenzarán a contarse desde el día en que la infracción se hubiera cometido. Con todo ello, se busca que, por ejemplo, se eviten otros fraudes, como facturas en B o pagos sin IVA, sin que ello suponga un problema para los negocios en los que como ocurre en el comercio, se paga normalmente en efectivo.

Nuevos medios de pago para limitar el pago en efectivo

Este movimiento choca con otras limitaciones que están llevando a que siga cayendo el uso en efectivo, inclu-

so entre particulares. Por ejemplo, las mayores comisiones por sacar en cajeros ajenos (no se bonifica ya los cajeros de una misma red) ha llevado a que, por primera vez, en plena campaña prenavideña, el volumen de operaciones con tarjeta haya superado al pago en efectivo.

Parte de este avance está también en la tecnología de pago por contacto o contactless. El crecimiento de estos sistemas se está produciendo tanto para el consumidor como para los comercios, estos últimos con nuevos terminales adaptados. Con ello, se multiplicarán el uso de las pequeñas compras, hasta ahora territorio "vedado" para el efectivo. El móvil es otro segmento de medios de pago que crecerá en los próximos años. La tecnología NFC (Near Field Communications) nos permite comprar acercando el móvil a un terminal de venta, pero sin necesidad de realizar contacto. Su hándicap, que, para ello, es necesario que comprador y vendedor hayan adoptado esta tecnología.

¿Un paso atrás a la libertad del consumidor?

Para muchos estos avances no son del todo positivos. Los detractores de este cambio señalan que la desaparición del dinero físico podría perjudicar a los colectivos más desfavorecidos, como personas sin recursos. Por otro lado, los hackers y riesgos de seguridad informática seguirán creciendo. Y por supuesto, las transacciones con estos medios de pago son 100% trazables por las entidades financieras y por los organismos de Hacienda si así lo requieren.

El efectivo no desaparecerá, pero sí parece claro que la confluencia de muchos intereses llevará a una mayor e importante restricción en su uso, y que otros medios de pago clásicos como transferencias o tarjetas bancarias, unidos a otros más recientes seguirán ganando peso.

Prevención de Riesgos Laborales

más información: www.prl-creex.es - www.feplacentina.com - www.creex.es

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación Regional Empresarial Extremeña –CREEX– en estrecha colaboración con la FEDERACIÓN EMPRESARIAL PLACENTINA –F.E.P., está terminando las actuaciones del Proyecto Global de Prevención de Riesgos Laborales 2016. Este año el Proyecto se ha centrado en la elaboración de una guía denominada “Guía del Recurso Preventivo”. Además de continuar como cada año con las acciones del Programa de Visitas de Asesoramiento Técnico a las Empresas, junto con la promoción de la empresa saludable.

En este artículo vamos a atender a uno de los aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta en la empresa. Este es la vacunación. La vacunación es una medida preventiva de primer orden para evitar ciertas enfermedades infecciosas, tanto para adultos como para menores. Durante la infancia existe un calendario de vacunaciones, algunas de estas vacunas precisan de dosis posteriores para reforzar su efecto a lo largo de los años; igualmente existen ciertas vacunas que deben administrarse de manera periódica, ya que el agente responsable cambia sus propiedades; y en casos especiales, el único tratamiento disponible es la vacunación precoz, en caso de enfermedades que pueden llegar a ser mortales.

La vacunación no es obligatoria en España, salvo por motivos de salud pública. Algunas personas dudan de la seguridad de las mismas o de su eficiencia, aunque la historia demuestra lo contrario, ya que rara vez se produce una reacción adversa a una vacuna. Una cobertura alta puede llegar a erradicar la enfermedad y evitar su propagación y el daño a personas susceptibles. Cuando nos vacunamos, cuidamos de nosotros y de los demás. Todas las personas deben tener actualizada la inmunización frente a tétanos. En el caso de viajeros frecuentes internacionales, se deben añadir otras vacunas. Ante cualquier viaje es conveniente preguntar en el servi-

cio de prevención de la empresa cuáles son los consejos para evitar enfermedades en el lugar de destino, qué vacunas son recomendables y si es obligatoria alguna vacunación para entrar en el país. La consulta debe hacerse con entre cuatro y ocho semanas de antelación, ya que ciertas vacunas precisan de un tiempo para desarrollar el efecto protector. Si el viaje es de placer, es conveniente acudir al centro de vacunación Internacional que corresponda.

A nivel empresarial, los beneficios de la vacunación son los siguientes:

- *En cuanto al trabajador, éste evitará enfermar y transmitir su enfermedad al resto de trabajadores de la empresa.*
- *La empresa conseguirá con la vacunación, cumplir con las obligaciones de la prevención de riesgos laborales, evitará ausencias masivas en épocas de epidemia y disminuir el absentismo.*
- *Para la sociedad, se podrían llegar a erradicar ciertas enfermedades y reducir las tasas de mortalidad, en enfermedades susceptibles de ser prevenidas mediante la vacunación. Igualmente reducen los costes de la seguridad social provocados por las propias enfermedades.*

Es de suma importancia seguir el calendario de vacunaciones en la infancia aprobado por las autoridades sanitarias para evitar que los menores enfermen y que estas enfermedades se puedan propagar. Se ha comprobado que el incremento de la población no inmunizada aumenta el riesgo para la población en general y para las personas susceptibles. Por ejemplo, para erradicar el sarampión o la poliomielitis debemos conseguir que más del 95% de la población esté vacunada y que, además, esa cobertura se mantenga en el tiempo.





Servicio de Orientación, Planificación y Emprendimiento

Desde el Servicio de Orientación, Planificación y Emprendimiento en el que venimos trabajando en la Federación Empresarial Placentina (F.E.P) queremos comentaros el tipo de actuaciones encaminadas a la mejora de las Competencias Profesionales de los trabajadores en las actividades de Orientación.

La formación podrá impartirse de forma presencial, a distancia convencional, mediante teleformación o mixta.

Entre los planes de formación existentes, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, están los planes intersectoriales y sectoriales.

La formación de oferta tiene por finalidad ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Asimismo, se dirige a proporcionar a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y el acceso al empleo, promoviendo la realización de itinerarios integrados de formación para la inserción profesional y favoreciendo que los trabajadores puedan optar a un reconocimiento efectivo de la formación que reciban.

Los planes de formación intersectorial estarán compuestos por acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales comunes a varios sectores de la actividad económica y los sectoriales a la adquisición de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de dichos sectores.

En otras secciones de nuestro boletín podéis tener acceso a las acciones formativas que se van ejecutando en los diferentes planes de formación según las convocatorias que estén abiertas.



viveros • agroquímicos • jardinería • obra forestal

Crtra de Trujillo, s/n - 10600 PLASENCIA
Teléf. 927 412 504 - 927 411 997 - Fax 927 413 687
www.agroforex.com · gabriel@agroforex.com





CEPYME

negociación de los convenios colectivos
representación y defensa de los intereses
del empresario ante la administración

tramitación de subvenciones,
asesoramiento jurídico, fiscal,
económico, comercial y financiero

planes de formación para empresarios,
autónomos, trabajadores y desempleados

convenios con proveedores financieros
y de servicios, con condiciones
especiales para afiliados

asesoría en consumo y representación
del empresariado ante la OMIC

asesoramiento comercial

Federación Empresarial Placentina

Avda. Juan Carlos I, nº15, Entreplanta

Teléf. 927 413 600 - 927 414 964 - Fax 927 424 936

10600 PLASENCIA (Cáceres)

www.feplacentina.com · e-mail: info@feplacentina.com