

BUFECONSULT, S.L.

Bufete Causapie

CONSEJOS DE SU ASESOR julio 2015

En Este Boletín

- Nuevas Retenciones y exenciones IRPF.
- ¿Qué obligaciones y documentos tengo que tener al día?
- Reforma del Código Penal en las Empresas.
- Contratos para la formación y el aprendizaje.
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Nuevas Retenciones y exenciones IRPF.

A continuación les informamos de las **principales novedades tributarias introducidas por el Real Decreto-Ley 9/2015** de medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes del IRPF.

Dichas modificaciones afectan igualmente a los territorios forales con relación a las retenciones de profesionales, capital mobiliario y ganancias patrimoniales, en las que los tipos deben ser idénticos en las distintas administraciones tributarias.

Se establece una nueva escala de gravamen general “estatal” del IRPF, aplicable desde 1 de enero de 2015, en la que **se reducen** un 0,5 por ciento los tipos de los tres primeros tramos de la escala y un 1 por ciento los dos últimos. Esta nueva tarifa intermedia sustituirá, por tanto, a la que entró en vigor este año con la reforma fiscal. También establece una nueva escala de gravamen del ahorro, en la que **se reducen** un 0,5 por ciento los tipos aplicables (19, por ciento, 21,5 por ciento, 23,50 por ciento).

Con la finalidad de trasladar este incremento de renta disponible que implican las nuevas tarifas del **IRPF**, se modifican algunos de los **PORCENTAJES DE RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA** del período impositivo 2015:

- En cuanto, **al procedimiento general de retención de los rendimientos del trabajo**, se reduce del 20 por ciento al 19,5 por ciento el tipo mínimo de retención. En 2016, quedará en el 19 por ciento, como estaba previsto. Por su parte, el tipo máximo se reduce del 47 por ciento al 46 por ciento. En 2016 quedará en el 45 por ciento. A partir de **12 de julio** para calcular el tipo de retención o ingreso a cuenta aplicable a los rendimientos que se satisfagan o abonen a partir de dicha fecha, se aplicará la nueva escala con los tipos reducidos, practicándose la correspondiente regularización. No obstante, la **regularización** podrá realizarse, **a opción del pagador**, en los primeros rendimientos del trabajo que se satisfagan o abonen **a partir de 1 de agosto**.

- El porcentaje de retención e ingreso a cuenta sobre los rendimientos del trabajo derivados de **impartir cursos, conferencias, coloquios, seminarios y similares**, o derivados de la elaboración de **obras literarias, artísticas o científicas**, siempre que se ceda el derecho a su explotación, será del 19 por ciento para los rendimientos satisfechos hasta el 11-07-2015, y del **15 por ciento** a partir del 12-07-2015.

- El porcentaje de retención “general” de los rendimientos del trabajo por la condición de

administradores y miembros de consejos de administración, continuará siendo del 37 por ciento en 2015 (35 por ciento a partir del 2016). No obstante, el porcentaje de retención reducido del 20 por ciento cuando los rendimientos procedan de entidades con un importe neto de la cifra de negocios inferior a 100.000 euros será a partir del 12-07-2015 del **19,5 por ciento** (19 por ciento en 2016)

- Se reduce de forma generalizada el tipo de retención de los **rendimientos de actividades profesionales**, que queda fijado, cualquiera que sea el nivel de sus ingresos, en un **15 por ciento** para los satisfechos o abonados a partir del 12-07-2015. A partir de esta fecha, también se rebaja del 9 por ciento al **7 por ciento** el tipo de retención o ingreso a cuenta aplicable durante los tres primeros años de inicio de la actividad profesional, así como a recaudadores municipales, mediadores de seguros, etc.

- Los porcentajes de retención e ingreso a cuenta del 19 por ciento previstos en el artículo 101 de la ley (rendimientos del **capital mobiliario** (dividendos, intereses, procedentes de la propiedad intelectual, industrial, del arrendamiento o subarrendamiento de bienes muebles, negocios o minas...), **ganancias patrimoniales** de transmisiones o reembolso acciones de IIC, de premios, de aprovechamientos forestales de los vecinos en montes públicos, rendimientos procedentes del **arrendamiento o subarrendamiento de bienes inmuebles urbanos**) son del 20 por ciento hasta el 11 de julio de 2015, y del **19,5 por ciento** cuando la obligación de retener o ingresar a cuenta se haya producido a partir del 12-07-2015 (19 por ciento a partir de 2016).

- El porcentaje de retención relacionado con los planes de ahorro a largo plazo, o con la cesión derechos de imagen, continuará siendo del 20 por ciento durante todo 2015 y 19 por ciento a partir 2016.

En la misma línea, también rebaja el tipo de **RETENCIÓN O INGRESO A CUENTA PREVISTO EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES**, que se aplica con carácter general, que será del 20 por ciento desde 1 de enero de 2015 hasta el 11 de julio de 2015, y del **19,5 por ciento** desde el 12-07-2015 y hasta el 31-12-2015.

El Real Decreto-Ley 9/2015 establece **NUEVOS SUPUESTOS DE EXENCIÓN EN EL IRPF**: Con efectos desde 1 de enero de 2015, estarán exentas del IRPF las **rentas mínimas de inserción establecidas por las Comunidades Autónomas, así como las demás ayudas establecidas por estas o por entidades locales** para atender, con arreglo a su normativa, a colectivos en riesgo de exclusión social, situaciones de emergencia social, necesidades habitacionales de personas sin recursos o necesidades de

alimentación, escolarización y demás necesidades básicas de menores o personas con discapacidad cuando ellos y las personas a su cargo, carezcan de medios económicos suficientes, hasta un importe máximo anual conjunto de 1,5 veces el IPREM.

- También estarán exentas las **ayudas concedidas a las víctimas de delitos violentos** a que se refiere la Ley 35/1995, y las ayudas previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y demás **ayudas públicas satisfechas a víctimas de violencia de género** por tal condición.

- También establece que no se integrarán en la base imponible del IRPF, las ayudas concedidas en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 920/2014, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a compensar los costes derivados de la recepción o acceso a los servicios de comunicación audiovisual televisiva en las edificaciones afectadas por la liberación del **dividendo digital**.

Ante cualquier duda o para completar los contenidos de la presente pueden contactar con nuestro despacho.

¿Qué obligaciones y documentos tengo que tener al día?

A fin de no incurrir en posibles sanciones, os recordamos aquellos documentos que deben estar al día en el centro de trabajo, a disposición de las Inspecciones de los distintos Organismos. Igualmente les comentamos otros asuntos que, estimamos, pueden ser de su interés:

1. Libro de visitas

Un libro para cada Centro de Trabajo. El libro debe permanecer en el centro de trabajo y debe estar diligenciado y sellado por la Inspección provincial.

2. Calendario laboral y de vacaciones

Firmado por empresa y representante de los trabajadores o, al menos, un trabajador.

3. Botiquín de primeros auxilios

4. Registro horas contratos a tiempo parcial

Hoja mensual de registro de horas de los contratos a tiempo parcial firmada por los trabajadores.

5. Evaluación de riesgos laborales y servicio externo de prevención

Si no se ha realizado hasta la fecha, deberán ponerse en contacto con su compañía de prevención, con empresa acreditada o con este despacho para organizarlo inmediatamente, pues se está sancionando el carecer de esas medidas.

Si se ha realizado, deberá mantenerse al día, siguiendo las instrucciones de la entidad con la que se mantenga el contrato.

6. Revisiones médicas

Las realizan las empresas de prevención, si se contrata vigilancia de la salud.

Es obligatorio realizarlas, tanto cuando el trabajador se incorpora a su puesto de trabajo (revisión médica inicial) y una vez al año a toda la plantilla (revisión médica anual), salvo que, por escrito, el trabajador no desee realizársela.

7. Carnés de manipulador de alimentos u otros documentos de acreditación, si procede

8. Alérgenos

Los establecimientos que realicen venta directa al consumidor de productos alimenticios, deben informar sobre el potencial riesgo que implican los alérgenos para la seguridad del consumidor.

9. Licencia de apertura

10. Listas de precios y hojas de reclamaciones cuando así lo requiera la actividad

11. Últimas revisiones de extintores, desinfección, etc.

12. Seguro de responsabilidad civil en caso de locales con aforo

13. Trabajadores Autónomos

Les recordamos que aquellos trabajadores autónomos que deseen variar la base de cotización en ese Régimen Especial, podrán efectuarlo en dos plazos hasta el día 31 del mes de Octubre, entrando en vigor tal variación el día primero del año próximo y hasta el día 30 de abril, entrando en vigor tal variación con efecto de 1 de julio siguiente.

Volvemos a recordarles que los trabajadores autónomos que causen baja por enfermedad o accidente, tienen solamente 15 días de plazo para la solicitud de la prestación, debiéndose adjuntar el parte médico de baja y declaración sobre la persona que gestionará el establecimiento del trabajador autónomo mientras persista tal situación de enfermedad.

14. Trabajadores extranjeros en alta y sanciones

Aquellas empresas que tengan en alta, en sus plantillas, a trabajadores extranjeros con permiso de trabajo en vigor, deberán revisar y controlar en sus fechas que tales permisos de trabajo continúan en vigor o se están renovando, pues si el permiso de trabajo no es renovado, el trabajador en cuestión carecería de autorización administrativa para trabajar, pudiendo ser sancionada la empresa por mantener trabajando a una persona sin el preceptivo permiso de trabajo.

Os recordamos el INCREMENTO DE LAS SANCIONES por no tener en alta a los trabajadores. Significativamente importantes en caso de trabajadores sin permiso de trabajo, perceptores de desempleo o de prestaciones de trabajo, así como infracciones en contratos celebrados a tiempo parcial:

Sanción Grave

- No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio o solicitar la misma como consecuencia de una actualización inspectora, fuera del plazo establecido [nueva redac. art. 22.2]
- La solicitud de afiliación o del alta de los trabajadores que ingresen a su servicio fuera del plazo establecido al efecto, cuando no mediare actuación inspectora, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos [nuevo aptdo. art. 22.11]

Grado Mínimo 3.126 a 6.250 €

Grado medio 6.251 a 8.000 €

Grado máximo 8.001 a 10.000 €

Sanción muy Grave

Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad [art. 23.1]

Grado Mínimo 10.001 a 25.000

Grado medio 25.001 a 100.005

Grado máximo 100.006 a 187.515 €

15. Externalización de compromisos por pensiones de las empresas

Será obligatorio para toda empresa que tenga compromisos de pago para con sus trabajadores por los conceptos de fallecimiento, invalidez, jubilación, etcétera, en virtud de norma contenida en contrato de trabajo o convenio colectivo, concertar una póliza que cubra tales contingencias, con cualquier entidad aseguradora, a fin de no incurrir en sanciones de carácter muy grave.

Si tienen cualquier duda sobre este tema, no duden en ponerse en contacto con este Despacho o con su agente o corredor de seguros.

16. Ley orgánica de protección de datos (LOPD)

Las empresas en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, están obligadas a realizar el registro de sus ficheros de datos personales de: empleados, clientes, proveedores, etc. en la Agencia de Protección de Datos, a llevar un documento de seguridad, a regular contractualmente las relaciones con quien pueda tener acceso a sus datos: asesorías, empresas de informática, empresas de limpieza, empleados, etc. y a adoptar las medidas de seguridad que establece el Real Decreto 1720/2007 de 21 de diciembre. Las sanciones por incumplimiento pueden llegar hasta 600.000 euros.

17. Registro de empresas acreditadas

Las empresas de construcción que debieron acreditarse como Contratistas o Subcontratistas hace años, deberán renovar, a su vencimiento, tal inscripción para que ésta no deje de surtir los efectos legales correspondientes. Revisen el vencimiento para proceder a tal renovación.

18. Recargos por impago de seguros sociales

Conforme RDL 20/2012 de 13 de julio de 2012, los recargos por impago de seguros sociales en su fecha, será del 20%, si se presentan los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario.

Nos ponemos a su disposición para cualquier duda al respecto.

Reforma del Código Penal en las Empresas.

La Responsabilidad Penal de las empresas se concreta, clarifica y agrava. Con la entrada en vigor de la reforma del Código Penal desde el pasado 1 de julio de 2015 se delimitan los requisitos necesarios para el correcto cumplimiento de los “modelos de organización y gestión”. Las empresas deben instaurar estos sistemas para evitar que administradores, directivos y empleados cometan delitos en beneficio directo o indirecto de la sociedad.

Delitos que puede cometer una empresa

Las empresas, a través de las actividades de sus Administradores, Consejeros, Directivos y/o empleados, pueden ser condenadas penalmente por la comisión de distintos y variados DELITOS entre los que se encuentran, por ejemplo:

- Blanqueo de capitales.
- Delitos fiscales y contra la Seguridad Social.
- Estafas.
- Delitos informáticos.
- Insolvencias punibles.
- Corrupción de privados.
- Delitos urbanísticos.
- Delitos contra el mercado y los consumidores.

Penas que pueden imponerse a las empresas

- Multa por cuotas o proporcional.
- Disolución de la empresa.
- Suspensión de las actividades hasta 5 años.
- Clausura de locales hasta 5 años.
- Prohibición de realizar las actividades empresariales de manera temporal (hasta 15 años) o definitiva.
- Inhabilitación para obtener subvenciones, contratación sector público y beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social (hasta 15 años).
- Intervención judicial de la empresa (hasta 5 años)

Sistema de prevención de delitos

Se hace más necesario el tener un sistema de prevención y control, por la gravedad de las

consecuencias, pero esto queda a criterio de los Administradores de la Empresa, que son quienes asumen estas consecuencias.

Una correcta implantación de los modelos de organización y gestión en cuestión de prevención de delitos, puede dar lugar, incluso, a la exención total de la Responsabilidad Penal.

Se trata de un sistema de normas y protocolos que, de manera interna, tengan la finalidad de identificar y corregir las conductas irregulares que pueden dar lugar a la comisión de un delito.

Los modelos de organización y gestión deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

Contratos para la formación y el aprendizaje.

El Contrato para la Formación y el Aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional del sistema educativo.

¿Cuáles son los requisitos para beneficiarse de los contratos de formación?

Los trabajadores

- Deben ser mayores de 16 años y menores de 30 años.
- Deben carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.
- Tienen la obligación de prestar el trabajo efectivo.
- Deben participar de manera efectiva en la actividad formativa relacionada.

La empresa

- Debe suscribir simultáneamente a la celebración del contrato un acuerdo con el centro de formación que imparta la formación.
- Está obligada a proporcionar un trabajo efectivo relacionado con el perfil profesional del título de formación profesional o del certificado de profesionalidad.
- Debe garantizar las condiciones que permitan al trabajador su asistencia a los programas formativos determinados en el acuerdo para la actividad formativa anexo al contrato.
- No podrá imponer un periodo de prueba al trabajador superior a los dos meses.

¿Cómo se establece el tiempo de trabajo efectivo y la retribución?

Tiempo de trabajo

- Ha de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas.
- No puede ser superior al 75 por ciento durante el primer año o el 85 por ciento durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

Retribución

- La retribución se ha de fijar en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo

establecido en convenio colectivo.

- En ningún caso, tal retribución puede ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

¿Cuál es la duración del Contrato de Formación?

La duración mínima del contrato es de un año y la máxima es de tres años.

Derechos para las empresas

Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje tienen derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.

Las empresas que a la finalización de su duración inicial o prorrogada transformen los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos tienen derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social, durante tres años, de:

1.500 euros / año en el caso de hombres.

1.800 euros / año en el caso de mujeres.

Ventajas para la empresa y el trabajador

La empresa

- Ahorro del 100 por cien de los Seguros Sociales si se cumplen los requisitos.
- Ahorro del 100 por cien de la bonificación del coste de formación teórica.
- Bonificación, durante tres años, de 1.500 euros (en el caso de hombres) o 1.800 euros (en el caso de mujeres) por año, si el contrato de formación se convierte en indefinido.
- Sin límites en el número de contrataciones. Por cada tres contratos de formación deben tener un tutor en la empresa.

El trabajador

- El trabajador percibirá prestación por desempleo y cobertura total de la Seguridad Social.
- Su formación teórica estará bonificada al 100 por cien. Al finalizar el contrato, el alumno

podrá solicitar la expedición de un Certificado de Profesionalidad.

Legislación para empresas (del 16 de junio al 15 de julio)

España

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

- Orden HAP/1230/2015, de 17 de junio, por la que se aprueba el modelo 411 Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito. Autoliquidación y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación y se modifica la Orden HAP/2178/2014, de 18 de noviembre, por la que se aprueba el modelo 410 de pago a cuenta del Impuesto sobre los Depósitos en las Entidades de Crédito y se establecen las condiciones y el procedimiento para su presentación; y se modifican otras normas tributarias. BOE: 25/06/2015

Ministerio de La Presidencia

- Real Decreto 598/2015, de 3 de julio, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención; el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. BOE: 04/07/2015

Comunidad de Madrid

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- Resolución de 8 de junio de 2015, de la Directora General de Trabajo, por la que se ordena la publicación del impreso normalizado correspondiente al procedimiento de autorización del trabajo de menores en espectáculos públicos. BOCM: 08/07/2015

Convocatorias de Subvenciones (del 16 de junio al 15 de julio)

España

Ministerio de Industria, Energía y Turismo

- Resolución de 25 de mayo de 2015, del Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, por la que se convocan ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el ejercicio 2015. BOE: 03/07/2015
- Resolución de 17 de junio de 2015, de la Secretaria de Estado de Turismo, por la que se convocan ayudas para proyectos y actuaciones dentro del programa Emprendetur I+D+i en el marco del Plan Nacional e Integral del Turismo. BOE: 03/07/2015

Ministerio de Economía y Competitividad

- Resolución de 9 de julio de 2015, de la Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se convocan ayudas Horizonte Pyme para el año 2015, del Programa Estatal de Liderazgo Empresarial en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016. BOE: 13/07/2015

Comunidad de Madrid

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- Orden 3601/2015, de 7 de mayo, de la Consejera de Empleo, Turismo y Cultura, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente a 2015 de las ayudas para la adquisición de maquinaria nueva que cumpla con la normativa vigente y el achatarramiento de la maquinaria sustituida durante la vigencia del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid. BOCM: 17/06/2015

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

- Orden 1048/2015, de 29 de mayo, por la que se modifica la Orden 3041/2011, de 13 de septiembre, de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, por la que se

establecen las bases reguladoras de las ayudas para compatibilizar la actividad ganadera con la existencia de poblaciones de lobos y perros asilvestrados en la Comunidad de Madrid, y se aprueba la convocatoria para 2015, por importe de 60.000 euros. BOCM: 30/06/2015

Convenios Colectivos - Junio

España

- Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. Acuerdo. BOE 10/06/2015
- Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. Corrección de errores. BOE 18/06/2015
- Centros de asistencia y educación infantil. Revisión salarial. BOE 19/06/2015
- Construcción. Acuerdo. BOE 19/06/2015
- Empresas de seguridad. Auto aclaratorio. BOE 19/06/2015
- Empresas organizadoras del juego del bingo. Convenio colectivo. BOE 19/06/2015

Comunidad de Madrid

- Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos. Revisión salarial. BOCM 04/06/2015
- Actores y actrices. Convenio colectivo. BOCM 06/06/2015
- Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial. Revisión salarial. BOCM 06/06/2015
- Transitarios. Convenio colectivo. BOCM 13/06/2015
- Derivados del cemento. Revisión salarial. BOCM 27/06/2015

BUFECONSULT, S.L.

Bufete Causapie



*LABORAL-FISCAL-CONTABLE FINANCIERO-MERCANTIL-JURIDICO
ADMINISTRADORES DE FINCAS Y COMUNIDADES DE VECINOS*

