



enominforma

Actualidad social, laboral y jurídica
Abril 2016



Copyright © 2016 Endalia, S.L. Todos los derechos reservados.

Este documento contiene información propietaria de Endalia, S.L. Se emite con el único propósito de informar proyectos Endalia, por lo que no se ofrece ninguna garantía explícita o implícita. Ninguna parte de esta publicación puede ser utilizada para cualquier otro propósito, y no debe ser reproducida, copiada, adaptada, divulgada, distribuida, transmitida, almacenada en un sistema de recuperación o traducida a cualquier lenguaje del ser humano o de programación, en cualquier forma, por cualesquiera medios, por entero o en parte, sin el consentimiento previo por escrito de Endalia, S.L.

Algunos productos o compañías que se mencionan son marcas de sus respectivos propietarios.



Actualidad laboral.

El contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es aquel contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En el Estatuto de los trabajadores, artículo 12.5 se regula las horas complementarias, siendo “aquellas horas realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial”.

Se establece que empresario y trabajador podrán firmar un acuerdo o pacto en el momento de la firma del contrato o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico anexo al mismo: “El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente (...) en el momento de la celebración del contrato (...) o con posterioridad al mismo”

Para las horas complementarias pactadas únicamente se exigen tres requisitos:

- Que la jornada a tiempo parcial sea superior a 10 horas semanales en cómputo anual.
- Que deberá formularse por escrito.
- Que deberá contener el número de horas máximo que el empresario pueda exigir.

Respecto al límite de horas máximo se concede una amplia potestad a la negociación colectiva, es decir, la ley regula que se podrán pactar hasta un 30 % de la jornada ordinaria parcial del contrato, pero puede ser ampliada por convenio colectivo hasta el 60%. De hecho, el convenio no puede negociar un número de horas inferior al 30%, cláusula que, en su caso, sería más favorable al trabajador.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En consecuencia, la firma de un pacto de horas complementarias vincula al trabajador de forma obligatoria no pudiendo negarse a realizarlas, ni renunciar al pacto salvo esas causas ya previstas.

Por otro lado, el plazo de preaviso es de 3 días, “salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior”. En efecto, puede darse el caso de llegar a no existir preaviso para la realización de estas horas complementarias pactadas, independientemente de si el contrato es indefinido o temporal, bastará únicamente, haber firmado el pacto referido.

Existe otro tipo de horas complementarias que no han sido pactadas en ningún momento (“el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria”). Si bien es cierto que existe la limitación de que el contrato deberá ser indefinido.

Las horas complementarias voluntarias ofrecidas por el empresario en cualquier momento podrán ser hasta un 15% de la jornada objeto del contrato, por supuesto ampliable por convenio colectivo hasta el 30%.

Además, el legislador ya prevé que estas horas voluntarias no computarán para los porcentajes de las obligatorias. Otra característica de estas horas voluntarias es que el RD 16/2013 no establece plazo de preaviso expresamente ni se remite a la negociación colectiva. Cabe entender, pues, que o bien, se aplica la norma anterior de los tres días o bien, el término “el empresario podrá, en cualquier momento” no se refiere únicamente al inicio o durante la duración del contrato, sino que podrá ofrecer las horas voluntarias sin necesidad de plazo de preaviso.

A efectos prácticos, lo más relevante es que el abono de estas horas complementarias se retribuirán igual que una hora ordinaria, ya sean obligatorias o voluntarias. No obstante la negociación colectiva puede articular una mejora de estas condiciones



Actualidad social

Desplazados

Definición de desplazados

Los trabajadores desplazados son aquellos que por razón de su trabajo **y sin desvincularse de la empresa**, prestan sus servicios en otro país de forma **temporal**, con una duración máxima de doce meses pudiéndose prorrogar, y a los que se les aplica la legislación española de seguridad social.

Se consideran también los **trabajadores por cuenta propia** que se mantienen de alta en el Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia. No obstante, los límites temporales y las condiciones de estos trabajadores varían en función del país de destino.

Se pueden dar diferentes casos, siendo los más comunes entre otros:

- Trabajador desplazado por cuenta ajena.
- Trabajadores que ejercen una actividad por cuenta ajena en el territorio de dos o más Estados miembros.
- Trabajadores que ejercen una actividad por cuenta propia en el territorio de dos o más Estados miembros.
- Trabajadores que ejercen simultáneamente una actividad por cuenta ajena y una actividad por cuenta propia en el territorio de diferentes Estados miembros.
- Trabajadores al servicio de las Misiones Diplomáticas u Oficinas Consulares y personal doméstico privado al servicio de estos trabajadores.

No obstante, la empresa deberá ajustarse a los requisitos y procedimientos del artículo 40 del ET sobre desplazamientos y traslados, especialmente en los plazos de preaviso (30 si es un traslado, 5 días si es un desplazamiento) y debiendo la empresa abonar tanto el salario como las dietas correspondientes

El trabajador, en caso de no estar de acuerdo, tiene dos opciones: puede rescindir su contrato con una indemnización correspondiente al despido objetivo (20 días por año trabajado) o sin perjuicio de su ejecutividad podrá recurrir la orden de desplazamiento e impugnarla ante la jurisdicción social, en los mismos términos previstos en el artículo 40.1 del ET.



Distinción entre desplazados-expatriados

Es importante diferenciar entre la figura de trabajador desplazado y expatriado. El primero **no pierde el vínculo o relación laboral** con su empresa de origen domiciliada en España, es esta misma la que abona los salarios y se ocupa de las cotizaciones. La duración, en estos casos, como ya se ha mencionado, consiste en un desplazamiento inicial de **doce meses pudiendo ser prorrogados**.

En consecuencia en materia de seguridad social, se mantienen las obligaciones empresariales de **cotizar por el empleado igual que si estuviese ejerciendo en España**. No obstante existen convenios bilaterales con el país de destino para que no se esté sujeto al pago de otras cotizaciones en el país de desplazamiento y que regulan las condiciones del traslado.

Por otro lado, los expatriados serán aquellos trabajadores que se trasladen a otro país en el ejercicio de su actividad profesional por un **periodo superior a cinco años**, es decir, uno de las principales distinciones entre desplazados y expatriados es el factor temporal. Cuando un empleado tiene la condición de expatriado **no tiene un límite de duración** en el país de destino y se desvincula de la empresa en España, de manera que **cotizará y tributará en el país correspondiente**.





Normativa aplicable

Depende de lugar de destino del empleado, si es dentro de la **Unión Europea** se aplica la libre circulación de trabajadores y basta con cumplimentar un formulario sellado por la TGSS

No obstante existen **convenios bilaterales** que rigen las condiciones del desplazamiento del empleado. Actualmente España tiene firmados estos convenios con los siguientes países:

Alemania	Finlandia	Reino Unido
Austria	Francia	Rumanía
Bélgica	Luxemburgo	Suecia
Bulgaria	Países Bajos	Suiza
República Checa	Portugal	

En los países de la UE donde haya convenio bilateral se aplicara la doctrina de norma más favorable (TJCE 9/11/1995) entre el convenio y las normas europeas.

En la práctica si bien no son muy comunes también existen los **convenios multilaterales** para cubrir los casos en los que exista acuerdo entre la UE con terceros países o grupos de países. Asimismo, existe también el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad social para trabajadores que sean desplazados a los países: Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Portugal

En cualquier caso la aplicación de estos convenios bilaterales presenta una problemática particular, ya que hay algunos que únicamente permiten su aplicación a los de la nacionalidad de los países firmante y no basta únicamente la residencia. Por ejemplo, un serbio que mantiene su nacionalidad que está trabajando y residiendo en España no podría acogerse al convenio que España tiene firmado con México en caso de que deba prestar sus servicios en ese país. Por tanto, es necesario revisar a que personas es aplicable a cada convenio.



Actualidad fiscal

Declaración de la Renta 2015

Como novedad este año el borrador de la declaración se extiende a todos los contribuyentes que hayan obtenido durante el ejercicio rentas de cualquier naturaleza, excluidas únicamente las derivadas de actividades económicas y, se pone en marcha, con el objetivo de consolidar la utilización de medios electrónicos en este ámbito, el Servicio de tramitación del borrador/declaración a través del portal de la Agencia Tributaria en Internet (www.agenciatributaria.es) o bien directamente en <https://www.agenciatributaria.gob.es>, desde donde el contribuyente podrá obtener su número de referencia que le permite acceder a su borrador de la declaración del IRPF. Sin perjuicio de lo anterior, al igual que otros años, la Agencia Tributaria pone a disposición del ciudadano tanto el Programa de Ayuda Renta (PADRE) 2015 como el Programa de Ayuda del Impuesto sobre el Patrimonio. También existe un teléfono de cita previa (901 22 33 44) para que le asignen el día y la hora en que puede acudir a su Delegación o Administración para que le confeccionen de la declaración de la Renta.

Plazos

Borrador de declaración: obtención, modificación y confirmación, cualquiera que sea su resultado:

- Por vía electrónica, a través de Internet o del teléfono: desde el 6 de abril hasta el día 30 de junio de 2016.
- Si se efectúa domiciliación bancaria del pago, el plazo de confirmación finaliza el 25 de junio de 2016.

Por vía presencial, desde el 10 de mayo hasta el 30 de junio de 2016.

Autoliquidación:

- Por vía electrónica a través de Internet o del teléfono: desde el 6 de abril hasta el día 30 de junio de 2016. Si se efectúa domiciliación bancaria del pago hasta el 25 de junio de 2016.

Por vía presencial: desde el 10 de mayo hasta el 30 de junio de 2016.

Este año los contribuyentes que, además de las rentas a que se refiere el artículo 98.1 de la Ley del IRPF, hayan obtenido durante el ejercicio rentas de cualquier otra naturaleza, excluidas las derivadas de actividades económicas, podrán obtener su borrador de declaración.

Se mantiene el mecanismo de obtención del número de referencia para acceder al borrador y/o a los datos fiscales, a través de la sede electrónica de la Agencia Tributaria, mediante el Servicio de tramitación del borrador/declaración, debiendo consignar para ello el Número de Identificación Fiscal (NIF) del obligado

tributario u obligados tributarios, el importe de la casilla 490 de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al ejercicio 2014 y el número de teléfono móvil en el que se desee recibirlo mediante SMS.

En el supuesto de obtención del borrador de declaración por la opción de tributación conjunta deberá hacerse constar también el Número de Identificación Fiscal (NIF) del cónyuge y su número de referencia.

Autoliquidación

Los contribuyentes que realicen actividades económicas deberán necesariamente cumplimentar sus declaraciones a través del programa de ayuda (PADRE).

Se mantiene la posibilidad de presentación de las declaraciones en papel impreso obtenido a través del programa PADRE o a través del Servicio de tramitación del borrador/declaración, si bien en esta campaña para la impresión a través del programa PADRE desarrollado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria será necesario disponer de conexión a Internet.

Pago

Se mantiene en las declaraciones con resultado a ingresar la posibilidad de que el contribuyente pueda obtener el Número de Referencia Completo (NRC) de la entidad colaboradora de forma directa (bien en sus oficinas o a través de los servicios de banca electrónica



de la entidad) o por vía electrónica utilizando un certificado electrónico reconocido o el sistema Cl@ve.

Los contribuyentes que, al fraccionar el pago, no deseen domiciliar el segundo plazo en entidad colaboradora, deberán efectuar el ingreso de dicho plazo hasta el día 7 de noviembre de 2016, inclusive, mediante el modelo 102.

Exenciones

Becas de estudio e investigación:

Dentro de las becas exentas se incorporan las becas concedidas por las fundaciones bancarias reguladas en el Título II de la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias en el desarrollo de su actividad de obra social.

Planes de Ahorro a Largo Plazo

Se declaran exentos los rendimientos positivos del capital mobiliario procedentes de los Planes de Ahorro a Largo Plazo siempre que el contribuyente no efectúe disposición alguna del capital resultante del Plan antes de finalizar el plazo de cinco años desde su apertura.

Prestaciones obtenidas en forma de renta por las personas con discapacidad por aportaciones a los sistemas de previsión social y a patrimonios protegidos: Desde 1 de enero de 2015 el límite de exención de los rendimientos del trabajo derivados de las prestaciones obtenidas en forma de renta por las personas con discapacidad correspondientes a las aportaciones realizadas a los sistemas de previsión social y los derivados de las aportaciones a patrimonios protegidos deja de ser conjunto y se aplicara de forma individual y separada para cada uno de los dos rendimientos anteriores.

Renta mínima de inserción y análogas

Se declaran exentas las prestaciones económicas establecidas por las Comunidades Autónomas en concepto de renta mínima de inserción así como las demás ayudas similares establecidas por estas o por entidades locales hasta un importe máximo anual conjunto de 1,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

Ayudas víctimas delitos violentos y violencia de género: Se declaran 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.

Dividendos

Se suprime la exención de 1.500 euros anuales para dividendos y participaciones en beneficios.

Transmisiones mayores de 65 años: Se declaran exentas las ganancias patrimoniales que se pongan de manifiesto en la transmisión por contribuyentes mayores de 65 años de cualquier elemento patrimonial, siempre que el importe total obtenido por la transmisión se destine a constituir una renta vitalicia asegurada en las condiciones que reglamentariamente se determinan. La cantidad máxima total que podrá destinarse a constituir rentas vitalicias es de 240.000 euros.

Rentas del deudor concursal

Se declaran exentas las rentas obtenidas por el deudor en procedimientos concursales por quitas y daciones en pago.

Entrega de acciones a los trabajadores. Se suprime el requisito de que la entrega se efectúe en el ámbito de la política retributiva general de la empresa para considerar aplicable la exención parcial rendimientos del trabajo en especie a la que se refiere el artículo 42.3.f) de la Ley del IRPF.

Rendimientos de trabajo

Se establecen nuevas reglas de cuantificación de los **rendimientos del trabajo en especie**:

Utilización de vivienda

La **retribución en especie es del 5 por 100 del valor catastral de la vivienda**, si dicho valor catastral ha sido revisado, modificado o determinado mediante un



procedimiento de valoración colectiva de carácter general, y ha entrado en vigor en el periodo impositivo o en el plazo de los diez periodos impositivos anteriores.

Utilización de vehículos

En el caso de cesión de uso de vehículos (incluida la cesión de uso vehículo perteneciente a empresas que tengan como actividad habitual la cesión de uso de vehículos automóviles), la valoración que resulte se podrá reducir **hasta en un 30 por 100** cuando se trate de vehículos considerados eficientes energéticamente, en los términos y condiciones que se indican en la Reglamentación del IRPF. Se mantiene la valoración habitual:

- Vehículo que sea propiedad del pagador: el valor será el 20 por 100 anual del coste de adquisición del vehículo para el empleador, incluidos los gastos y tributos que graven la operación.
- Vehículo que no sea propiedad del pagador: el valor será el 20 por 100 anual sobre el valor de mercado, incluidos los gastos y tributos inherentes a la adquisición, que correspondería al vehículo si fuese nuevo.
- Vehículo perteneciente a empresas que tengan como actividad habitual la cesión de uso de vehículos automóviles: la valoración no podrá ser inferior al precio ofertado al público del servicio de que se trate (17)

En 2015 dejan de tener la consideración de gastos para la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado y pasan a ser considerados rendimientos del trabajo sujetos al IRPF los gastos e inversiones efectuados para habitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, cuando su utilización solo pueda realizarse fuera del lugar y horario de trabajo.



Reducciones aplicables sobre determinados rendimientos íntegros

El porcentaje del 40 por 100 del importe de los rendimientos íntegros se reduce al 30 por 100, exigiéndose además las siguientes condiciones:

- Que se imputen a un único periodo impositivo.
- Que en el plazo de los cinco periodos impositivos anteriores a aquel en el que resulten exigibles, el contribuyente no hubiera obtenido otros rendimientos con periodo de generación

superior a dos años, a los que hubiera aplicado la reducción.

Tratándose de rendimientos del trabajo derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial, la reducción se aplica con ciertas especialidades.

Se mantiene la no aplicación de la reducción para indemnizaciones derivados de la extinción de una relación laboral, común o especial o de la relación mercantil con administradores y miembros de los Consejos de Administración, y demás miembros de otros órganos representativos superiores a 1.000.000 euros y la disminución del límite sobre la que aplicar la reducción del 30 por 100 cuando la cuantía de estas indemnizaciones es superior a 700.000 euros.

Los rendimientos irregulares del trabajo personal procedentes de indemnizaciones por la extinción de la relación mercantil (administradores y miembros de Consejos de Administración), que se cobren de forma fraccionada y se imputen a más de un periodo impositivo, cuando la fecha de extinción de la relación mercantil sea anterior a 1 de agosto de 2014, podrán ser objeto de reducción por irregularidad aplicando un coeficiente reductor del 30 por 100 cuando el cociente resultante de dividir el número de años de generación entre el número de periodos impositivos de fraccionamiento sea superior a dos.

Para el resto de los rendimientos de trabajo si bien se suprime la posibilidad de percibir rentas irregulares de forma fraccionada se establece un régimen transitorio para rendimientos que vinieran percibiéndose de esta forma antes de 1 de enero de 2015.

Reducción por rendimientos calificados reglamentariamente como obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo, el porcentaje del 40 por 100 del importe de los rendimientos íntegros se reduce al 30 por 100.



Gastos deducibles

Se introducen nuevos gastos deducibles bajo la denominación de "Otros gastos deducibles" que incluyen:

- Cuantía fija: 2.000 euros anuales, aplicable con carácter general.



- Incremento por movilidad geográfica: 2.000 adicionales en el caso de contribuyentes desempleados que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, y podrá aplicarse en el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y en el siguiente.

Excepción: Si el cambio de residencia se produjo en 2014 y el contribuyente continúa desempeñando dicho trabajo en 2015 puede aplicar la reducción por movilidad geográfica contenida en el artículo 20 de la Ley del IRPF, en su redacción a 31 de diciembre de 2014.

- Incremento para trabajadores activos con discapacidad en 3.500 euros anuales, y 7.750 euros anuales, cuando acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.



Determinación del rendimiento neto reducido Reducción por rendimientos de trabajo.

La reducción por rendimiento de trabajo se aplica solo a contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a **14.450 euros** que no tengan rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superior a **6.500 euros**.



Reducciones del rendimiento neto de capital inmobiliario y determinación de la renta inmobiliaria imputable

Reducciones por arrendamiento de inmuebles destinados a vivienda

Desaparece la reducción del 100 por 100 que se aplicaba cuando el arrendatario tenía una edad comprendida entre 18 y 30 años y unos rendimientos netos del trabajo o de actividades económicas en el periodo impositivo superiores al IPREM.

Se suprime la deducción por alquiler de la vivienda habitual prevista en el artículo 68.7 de la Ley del IRPF, y se establece un régimen transitorio que permite, a los contribuyentes que tuvieran un contrato de arrendamiento anterior a 1 de enero de 2015; que, en relación con dicho contrato, hubieran satisfecho con

anterioridad a dicha fecha cantidades por el alquiler de su vivienda habitual; y que hubieran tenido derecho a la deducción por el alquiler de dicha vivienda en ejercicios anteriores, seguir disfrutando de esta deducción de acuerdo a la regulación contenida en la Ley del IRPF, en su redacción en vigor a 31 de diciembre de 2014

Reducción por rendimientos con período de generación superior a dos años u obtenidos de forma notoriamente irregular en el tiempo:

- El porcentaje del 40 por 100 se reduce al 30 por 100 siempre que los rendimientos se imputen a un único periodo impositivo y desaparece la posibilidad de aplicar la reducción cuando los rendimientos se perciban de forma fraccionada en varios periodos. Respecto a los rendimientos que se vinieran percibiendo de forma fraccionada antes de 1 de enero de 2015 se establece un régimen transitorio para seguir aplicando la reducción. Se fija en 300.000 el importe máximo del rendimiento al que se aplica la reducción.



Rendimientos a integrar en la base imponible del ahorro

Planes individuales de ahorro sistemático (PIAS).

Desde 1 de enero de 2015 se ha reducido de 10 a 5 años el requisito de antigüedad de la primera prima satisfecha para considerar exentas las rentas que se pongan de manifiesto en el momento de la constitución de rentas vitalicias aseguradas. Se establece un régimen transitorio para los PIAS formalizados antes de esa fecha.

Planes de ahorro a largo plazo, instrumentados a través de Seguro individual de ahorro a largo plazo (SIALP) o Cuenta individual de Ahorro a Largo Plazo (CIALP). Se declaran exentos sus rendimientos positivos si existe permanencia al menos de 5 años desde la primera aportación.

Compensación fiscal: Con fecha 1 de enero de 2015 se suprime la compensación fiscal por la obtención de rendimientos de capital mobiliario derivados de contratos de seguros de vida o invalidez o de depósitos, contratados con anterioridad a de 20 de enero de 2006 que regulaba la disposición transitoria decimotercera. b) de la Ley del IRPF, que ha quedado derogada.



Régimen especial de trabajadores desplazados a territorio español

Se modifica el régimen fiscal de los trabajadores desplazados a territorio español. En cuanto a los requisitos:

Se excluye a los deportistas profesionales aunque los que ya lo aplicaban pueden continuar aplicando el régimen anterior con tipos vigentes a 31 de diciembre de 2014.

Se incluye a los que se desplacen como consecuencia de adquirir la condición de administrador de una entidad en cuyo capital no participe, o participando no tenga la consideración de "vinculado" en los términos previstos en el artículo 18 de la Ley el Impuesto sobre Sociedades. Además se exige que no obtenga rentas que se califiquen como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en territorio y se elimina la limitación de que las retribuciones no superen los 600.000 euros

En cuanto a la tributación todos los rendimientos de trabajo se entienden obtenidos en territorio español y se gravan de forma acumulada las rentas obtenidas por el contribuyente en territorio español durante el año natural, sin compensación, distinguiendo, a efectos de aplicación de escalas diferenciadas, las rentas derivadas de transmisiones, intereses y dividendos, a las que se aplica una tarifa análoga a la del ahorro y el resto de las rentas. La cuota diferencial será el resultado de minorar la cuota íntegra del impuesto en:

- La deducción por donativos, en los términos previstos en la Ley del IRPF y las retenciones practicadas a cuenta (incluidas las cuotas satisfechas a cuenta del IRNR).
- La deducción por doble imposición internacional a que se refiere el artículo 80 de la Ley del IRPF.

Reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social y supresión de la reducción por cuotas y aportaciones a partidos político

Se eleva a 2.500 euros anuales el límite de las aportaciones con derecho a reducción realizadas a sistemas de previsión social del cónyuge que no obtengan rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.

Desaparece en 2015 la posibilidad de reducción en la base imponible por cuotas de afiliación y las aportaciones a Partidos Políticos. En su lugar se crea una deducción en cuota.

Anualidades por alimentos

Los contribuyentes que hayan satisfecho en el ejercicio 2015 anualidades por alimentos a sus hijos por decisión judicial podrán aplicar de forma separada la escala general a las anualidades y al resto de la base liquidable general única siempre que no tengan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes previsto en el artículo 58 de la Ley del IRPF.

Aportaciones a planes de pensiones

Las aportaciones al plan de pensiones o planes de previsión asegurado permiten rebajar la base imponible de la declaración de la renta. La reforma fiscal ha introducido dos cambios a tener en cuenta. En primer lugar, se ha reducido la cantidad límite que se puede aportar, pasando de 10.000 a 8.000 euros, siempre que no supere el 30% de los rendimientos del trabajo y actividades económicas, independientemente de la edad.

También se han introducido cambios sobre las aportaciones a planes de pensiones realizadas por el cónyuge del contribuyente cuando éste perciba rendimientos del trabajo o de actividades económicas inferiores a 8.000 euros. En este caso, el límite de la aportación ha aumentado de 2.000 a 2.500 euros.

La segunda novedad tiene que ver con el rescate del plan de pensiones en forma de capital. La reforma puso fin a la reducción del 40% al recuperar el dinero en forma de capital, la cual se aplicaba a los ingresos procedentes de las aportaciones realizadas antes del 31 de diciembre de 2006, aunque estableció un periodo transitorio.

Deducción por obras de mejora en vivienda. Cantidades pendientes de deducción

En la declaración del IRPF ejercicio 2015 no es posible aplicar las cantidades satisfechas desde el 14 de abril al



31 de diciembre de 2010 por obras de mejora en la vivienda habitual que hayan quedado pendientes de deducción al haber transcurrido el límite de los cuatro ejercicios siguientes que fijo la norma para su aplicación.



Deducción por doble imposición internacional

Cuando se obtengan rentas en el extranjero o a través de un establecimiento permanente se practicara la deducción por doble imposición internacional, sin que resulte de aplicación el procedimiento de eliminación de la doble imposición previsto en el artículo 22 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.



Deducción por obtención de rendimientos del trabajo y actividades económicas

Se suprime, desde 1 de enero de 2015, la deducción por obtención de rendimientos del trabajo y actividades económicas que regulaba el artículo 80 bis de la Ley del IRPF sin que se prevea la aplicación de ningún régimen transitorio, ya que su importe queda incorporado en la reducción por obtención de rendimientos del trabajo del artículo 20 de la Ley del IRPF y, para actividades económicas, en la reducción adicional para trabajadores autónomos económicamente dependientes o con único cliente no vinculado con rendimientos inferiores a 14.450 euros o, en la reducción prevista para el resto de contribuyentes con actividades económicas con rentas no exentas inferiores a 12.000 euros, prevista en el artículo 32.2 de la Ley del IRPF.



Nuevas deducciones familiares

Se han creado cuatro nuevas deducciones, destinadas a reducir la tributación de los contribuyentes con mayores cargas familiares, que minoraran la cuota diferencial de forma análoga a como lo hace la deducción por maternidad, esto es, con independencia de que dicha cuota diferencial resulte positiva o negativa, pudiendo solicitarse su abono anticipado. Estas nuevas deducciones son:

- Deducción por cada descendiente con discapacidad.
- Deducción por cada ascendiente con discapacidad.
- Deducción por familia numerosa.
- Deducción por ascendiente, separado legalmente o sin vínculo matrimonial, con dos hijos sin derecho a percibir anualidades por alimentos.

Como novedad en estas nuevas deducciones cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación de alguna de las deducciones respecto de un mismo descendiente, ascendiente o familia numerosa, podrá ceder el derecho a la deducción a uno de ellos y en estos casos se considera que no existe transmisión lucrativa a efectos fiscales por esta cesión.





Forales

País Vasco

Álava

Se mantienen los mismos sistemas de ejercicios anteriores para la declaración con los siguientes plazos:

- RENTAFÁCI: las confirmaciones y modificaciones de las propuestas de declaración remitidas a los contribuyentes pueden realizarse del 4-4-2016 al 16-6-2016.
- RENT@RABA: de forma presencial desde el 18-4-2016 hasta el 16-6-2016;
- En las entidades financieras colaboradoras: desde el 25-4-2016 hasta el 10-6-2016;
- A través de las gestorías o asesorías acreditadas ante la Diputación Foral de Araba: desde el 25-4-2016 hasta el 27-6-2016.
- Declaraciones del IP-internet a través de gestorías o asesorías acreditadas ante la Diputación Foral de Araba: desde el 25-4-2016 hasta el 27-6-2016.

Respecto al pago se podrá hacer el primer ingreso del 60 % hasta el 27 de junio y el segundo hasta el 10 de noviembre.

Vizcaya

La declaración de IRPF se hará necesariamente por vía telemática si se superan los diez empleados y los profesionales que, realizando labores de asesoramiento fiscal, estén autorizados en el sistema Bizkaibai. En caso contrario se puede presentar en papel.

El lugar para las ingresos serán en las entidades colaboradoras en la gestión recaudatoria o en la Caja de la Hacienda Foral de Bizkaia y para los devoluciones en las entidades financieras colaboradoras, en el servicio habilitado al efecto por el Departamento Foral de Hacienda y Finanzas para la recogida de autoliquidaciones o en las oficinas descentralizadas de la Hacienda Foral de Bizkaia.

Respecto a plazos tanto para autoliquidaciones positivas, como negativas o con derecho a devolución entre el 2-5-2016 y el 30-6-2016.

Por último, el pago podrá ser domiciliado o por transferencia bancaria, igual como se venía haciendo ante.



Actualidad jurídica

La colocación de un distintivo en el escaparate advirtiendo del uso de cámaras de seguridad da cumplimiento a la obligación de información previa al trabajador, sin que haya que especificar la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control, aunque sea el control de la actividad laboral.

La sentencia dictada por el Tribunal Constitucional con fecha 3 de marzo de 2016 establece una nueva doctrina sobre el uso de cámaras de videovigilancia. Aclarando, de este modo, el alcance de la información a facilitar a los trabajadores sobre la finalidad del uso de las cámaras, determinando si es suficiente la información general o, por el contrario, debe existir una información específica, tal como se había pronunciado el Tribunal con anterioridad (TCo 29/2013).

Una trabajadora fue despedida tras visualizar en las cámaras de videovigilancia, instaladas en la tienda donde prestaba sus servicios, su imagen apropiándose de dinero y realizando, para ocultar dicha apropiación, operaciones falsas de devoluciones de venta de prendas.

La trabajadora planteo recurso de amparo al considerar una violación de su derecho a la intimidad y la protección de datos de carácter personal, a lo que el Tribunal Constitucional respondió desestimando el recurso y matizando su doctrina sobre el uso de cámaras de videovigilancia en la empresa.

Los principales argumentos vertidos por el Tribunal Constitucional fueron:

1. El tratamiento de datos de carácter personal requiere el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa. Una de las excepciones contempladas en la ley son los datos que se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento (LO 15/1999 art.6). Por ello un tratamiento de datos cuya finalidad es el control de la relación laboral debe entenderse amparado por esta excepción, pues está dirigido al cumplimiento de la misma. Por el contrario, el consentimiento de los trabajadores afectados sí será necesario cuando el tratamiento de datos se utilice con finalidad ajena al cumplimiento del contrato.

2. El consentimiento se entiende implícito en la propia aceptación del contrato que implica reconocimiento del poder de dirección de empresario (ET art.20.3).

3. El deber de información previa forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado. Sin embargo, la relevancia constitucional de la ausencia o deficiencia de información en estos supuestos exige la consiguiente ponderación en cada caso de los derechos y bienes constitucionales en conflicto.

4. La colocación de un distintivo en el escaparate de la tienda advirtiendo del uso de cámaras de seguridad da cumplimiento a la obligación de información previa, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control, porque sólo si la finalidad del tratamiento de datos no guarda relación directa con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual el empresario está obligado a solicitar el consentimiento de los trabajadores afectados.

5. La constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. En el caso concreto existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores se estaba apropiando de dinero, por lo que la medida de instalar una cámara enfocando a la caja resulta justificada; pretendía verificar si algún trabajador cometía irregularidades y adoptar medidas disciplinarias en ese caso, por lo que la medida es idónea para dicha finalidad; la grabación servía de prueba de tales irregularidades, por lo que la medida resulta necesaria; y la grabación de imágenes se limitó a la zona de la caja, por lo que la medida parece equilibrada.

Todo ello lleva a la conclusión de que no se ha producido violación alguna del derecho a la intimidad personal (Const. art.18.1).

Se ha de especificar que en esta sentencia hubo dos votos particulares.



Prestación de servicios en el extranjero

El desarrollo del trabajo en el extranjero puede repercutir en la **relación laboral** y en la relación de **Seguridad Social** del trabajador afectado. En ambos casos, a su vez, es necesario analizar dos aspectos:

- Un aspecto procesal para determinar el foro competente (competencia internacional).
- Un aspecto material para identificar la ley nacional aplicable que establezca los derechos y obligaciones tanto en materia laboral como de Seguridad Social.

La diferenciación de los aspectos material y procesal es necesaria, máxime considerando que la regulación de cada una de estas cuestiones no se realiza en la misma normativa. En este proceso, la primera dificultad es identificar entre las normas de conflicto concurrentes (dictadas tanto en los ámbitos internacional y/o de la UE, como interno o nacional), cuál debe considerarse aplicable para, a su vez, determinar la Ley nacional aplicable a la controversia o la nacionalidad del foro competente.

La prestación de servicios en la que concurre un elemento extranjero relevante, porque ésta se lleva a efecto fuera del territorio nacional o porque las partes seleccionan como norma rectora del contrato una no nacional, etc., es una situación que no debe confundirse con el trabajo de los extranjeros en España que tiene su propio tratamiento específico.

Convenios internacionales

España suscribió los siguientes convenios internacionales relevantes para determinar el foro competente en los litigios relativos exclusivamente al contrato de trabajo, pues quedan fuera de su ámbito de aplicación material los atinentes a Seguridad Social:

1. Convenio de Bruselas.
2. Convenio de Lugano.
3. Convenio bilateral de España con El Salvador de 7-11-2000.

Reglas especiales de determinación del foro competente en los Convenios

En cuanto a las reglas especiales por razón de la materia:

1. Respecto del Convenio de Lugano II este se aplica cuando el demandado esté domiciliado en el territorio de un Estado en el que se aplique el Convenio y no se aplique el Rgto Bruselas I, esto es, en Noruega.
2. El Convenio de Bruselas dispone que el trabajador puede demandar al empresario ante los tribunales nacionales si es España el lugar de prestación habitual de servicios, si el empresario tiene su domicilio en el territorio nacional, si fue España el lugar de contratación o el lugar en el que se encuentra hoy el establecimiento de contratación (estos dos últimos foros sólo si la prestación de servicios acontece en varios Estados).

El **empresario** sólo puede demandar al trabajador ante los tribunales españoles si es en nuestro territorio en el que tiene su domicilio el trabajador, o si es el lugar de prestación habitual de servicios, teniendo en cuenta que si no es posible localizar el lugar de prestación habitual, el trabajador sólo puede ser demandado ante los tribunales de su domicilio.

Normativa interna española

Ámbito de aplicación

El ámbito objetivo aspectos del contrato de trabajo y también respecto de los conflictos colectivos de trabajo, la impugnación de los convenios colectivos de trabajo e incluso en materia de Seguridad Social.

De tal forma que se aplica en exclusiva la normativa interna para determinar la competencia judicial nacional sobre litigios atinentes a las citadas materias.

En lo que se refiere a los litigios sobre contrato de trabajo sólo se aplica la normativa interna en defecto del



Rgto Bruselas I o de cualquier otro Convenio internacional aplicable. En definitiva, cuando el demandado no esté domiciliado en ningún Estado de la UE, ni tampoco en Islandia, Noruega, Liechtenstein, Suiza o El Salvador, pues se aplicarían los convenios internacionales suscritos por España (9453) o cuando no ha habido sumisión de las partes a los tribunales de dichos Estados de conformidad con la norma de competencia que corresponda a cada caso.



Competencia de los tribunales españoles: conexiones

Esta norma interna contiene cinco fueros especiales, que funcionan de forma alternativa, sin existir entre ellos relación de jerarquía o preferencia alguna, de manera que el juez español puede arrogarse competencia por la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. La prestación de los servicios haya tenido lugar en territorio español.
2. El contrato se haya celebrado en territorio español.
3. El demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España,
4. El trabajador y el empresario tengan nacionalidad española (cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios, o de celebración del contrato).
5. En el contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español.

Existe competencia de los órganos jurisdiccionales españoles cuando se sitúe en territorio español alguno de los siguientes elementos:

1. Domicilio del demandado: criterio cuya concurrencia supone la aplicación del Rgto Bruselas I de aplicación preferente a la propia LOPJ y que determinaría a su vez la competencia del foro español (TS 24-4-00, EDJ 12148 aplicando las conexiones idénticas contenidas en el Convenio de Bruselas entonces vigente).
2. Lugar de prestación de servicios, con independencia de la nacionalidad de las partes y de su domicilio, esta conexión puede resultar particularmente operativa.

3. Lugar de celebración del contrato, conexión cuya concurrencia debe contemplarse a la luz del CC art.1262.2º . Conviene, en todo caso, poner en relación esta regla con el CC art.10.5º que incorpora como conexión en materia de ley aplicable a las relaciones contractuales el lugar de celebración.

4. También conocen los tribunales españoles cuando ambas partes contratantes posean la nacionalidad española, conexión inédita en las normas de la UE e internacionales estudiadas.



Litigios sobre relaciones colectivas de trabajo

La vinculación del pleito al contrato de trabajo sirve al Tribunal para pronunciarse sobre su competencia judicial internacional aplicando las reglas diseñadas para conocer de los pleitos derivados del contrato individual de trabajo, que son:

1. Foro general (LOPJ art.25.2º). Los tribunales sociales españoles resultan competentes para conocer de los litigios sobre esta materia promovidos en territorio nacional. Aunque nada más se añade, debe entenderse que han de referirse a conflictos que afecten a empresas o centros de trabajo radicados en España (AN 26-3-01, EDJ 45660; 17-7-01, EDJ 45667).
2. Foros especiales en materia colectiva que exceptúan el foro general y estipulan unas conexiones específicas, para establecer la competencia de los tribunales sociales españoles respecto de las controversias relativas son:

1. Los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (L 10/1997 art.36 y 38 que transpone la Dir 94/45/CE). En los procesos de conflictos colectivos sobre impugnación de convenios colectivos y sobre tutela de los derechos de libertad sindical se ha de atender a la extensión de sus efectos en territorio español. A tal fin, en ausencia de acuerdo o de determinación expresa al respecto, se entiende que el domicilio de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo es el de la dirección central LRJS art.10.
2. La implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (L 31/2006 art.34.1, que incorpora a la Dir 2001/86/CE).

