CONSEJOS DE SU ASESOR septiembre 2017

En Este Boletín

- Se aprueba el nuevo modelo 232 para operaciones vinculadas.
- Vigilancia de las comunicaciones en la empresa.
- ¿Qué IVA es deducible?
- Guía 2017 de contratos de trabajo.
- Legislación para Empresas
- Convocatorias de Subvenciones
- Convenios Colectivos

Se aprueba el nuevo modelo 232 para operaciones vinculadas.

Con la aprobación del **modelo 232** se ha producido un cambio importe en la forma de declarar las operaciones vinculadas y las operaciones con paraísos fiscales y que anteriormente iba reflejada en el Impuesto sobre Sociedades (modelo 200).

El día 30 de agosto de 2017, se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Orden HFP/816/2017, de 28 de agosto, por la que se aprueba el nuevo modelo 232 de declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios considerados como paraísos fiscales.

Esta Orden Ministerial, que no responde a ninguna modificación legislativa que específicamente determine la necesidad de una nueva declaración, tiene como finalidad trasladar determinados cuadros informativos, que tradicionalmente se venían informando en el modelo 200 de la declaración del Impuesto sobre Sociedades, al nuevo modelo 232.

Cambio en la forma de declarar las operaciones vinculadas y las operaciones con paraísos fiscales.

Como hemos comentado, la información que hasta ahora se declaraba en varios apartados del Modelo 200 del Impuesto sobre Sociedades, se traslada, para los períodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2016, a la nueva declaración informativa que se presentará por medio del Modelo 232:

- Operaciones con personas o entidades vinculadas, en cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 13.4 RIS, de incluir, en las declaraciones que así se prevea, la información relativa a las operaciones vinculadas.

- Las operaciones con personas o entidades vinculadas en caso de aplicación de la reducción de rentas procedentes de determinados activos intangibles (art. 23 y DT 20ª LIS). Esta información se incluyó por primera vez en declaraciones del IS del ejercicio 2015.

- Operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios considerados como paraísos fiscales.

Plazo de presentación del nuevo Modelo 232 de declaración en Paraísos fiscales

Se fija como plazo de declaración en 4 meses después de la fecha de presentación de las

declaraciones del Impuesto sobre Sociedades. El art. 4 de la Orden HFP/816/2017 establece que la presentación del 232 se debe realizar en el mes siguiente a los 10 meses posteriores a la conclusión del período impositivo al que se refiera la información a suministrar.

Para el ejercicio 2016, se presentará en el mes de noviembre (DT única Orden HFP/816/2017).

Información que se ha de presentar en el nuevo modelo 232 de operaciones vinculadas

Cuadro 1: Información operaciones con personas o entidades vinculadas (art 13.4 RIS)

Se informará sobre:

- Las operaciones realizadas con la misma persona o entidad vinculada, siempre que el importe de la contraprestación del conjunto de operaciones supere los 250.000 euros, de acuerdo con el valor de mercado.

- Las operaciones específicas, siempre que el importe conjunto de cada uno de este tipo de operaciones en el período impositivo supere los 100.000 euros. Se consideran operaciones específicas aquellas a las que no les es de aplicación la documentación simplificada, enumeradas en los arts. 18.3 LIS y 16.5 RIS.

- Como novedad a partir del ejercicio 2016, en el modelo 232 deberán declararse aquellas operaciones del mismo tipo que a su vez utilicen el mismo método de valoración, siempre que el importe del conjunto de dichas operaciones en el período impositivo sea superior al 50% de la cifra de negocios de la entidad, con independencia del importe de la contraprestación del conjunto de operaciones realizadas con la misma persona o entidad vinculada.

No deben declararse:

- Las operaciones realizadas entre entidades que se integren en un mismo grupo de consolidación fiscal, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65.2 LIS.

- Las operaciones realizadas con sus miembros o con otras entidades integrantes del mismo grupo de consolidación fiscal por las AIE y las UTE. No obstante, sí que deberán presentar el modelo 232 en el caso de UTE o fórmulas de colaboración análogas a las uniones temporales, que se acojan al régimen del artículo 22 LIS.

- Las operaciones realizadas en el ámbito de ofertas públicas de venta o de ofertas públicas de adquisición de valores.

Cuadro 2: Operaciones con personas o entidades vinculadas en caso de aplicación de la reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles (art. 23 y DT 20ª LIS)

- Se mantiene el contenido en los mismos términos que en la declaración del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2015.

- Debe cumplimentarse en aquellos casos en que el contribuyente aplique la reducción prevista en el artículo 23 LIS, porque obtiene rentas como consecuencia de la cesión de determinados intangibles a personas o entidades vinculadas.

Cuadro 3. Operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios considerados como paraísos fiscales

- Se mantienen el mismo contenido que en la declaración del Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2015.

- Deben presentarlo los contribuyentes que realicen operaciones o tenga valores en países o territorios calificados como paraísos fiscales independientemente de su importe.

Vigilancia de las comunicaciones en la empresa.

Las empresas deberán informar al trabajador de sus políticas de control de herramientas informáticas antes de tomar medidas disciplinarias. Este es uno de los argumentos de la sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 5 de septiembre de 2017, la llamada “Sentencia Barbulescu“.

El Tribunal de Derechos Humanos de Estrasburgo (TDHE) ha dado la razón a un trabajador rumano que fue despedido por utilizar canales de comunicación de la empresa para fines personales y que pidió amparo por ser vulnerada su vida privada. Pero la sala matiza que los derechos del empleado se vieron afectados porque la empresa no advirtió que las comunicaciones "fueran vigiladas, ni de la naturaleza y el alcance de esa vigilancia".

La sentencia de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha pronunciado a favor de que "toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia", según el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, pero introduce matices entre las relaciones de trabajadores y empresa.

Los hechos

Un ingeniero rumano, que trabajaba en la empresa como responsable de ventas, es despedido el 1-8-2007 por hacer un uso privado de la cuenta de Yahoo Messenger que, por instrucciones del empresario, había creado para resolver preguntas de los clientes. El despido se produjo tras monitorizar el ordenador entre el 5 y el 12 de julio de 2017 y comprobar que gran parte de los mensajes, algunos de ellos de carácter íntimo, iban dirigidos a su hermano y a su novia.

El reglamento interior de la empresa prohibía utilizar los ordenadores, fotocopiadoras, teléfonos, télex o fax para fines personales. No contenía, por el contrario, ninguna mención a la posibilidad de que el empleador pudiera vigilar las comunicaciones de sus empleados.

El trabajador presentó demanda de despido que los tribunales rumanos desestimaron, por lo que recurre ante el TEDH alegando violación del derecho al respeto de la vida privada y familiar, del domicilio y de la correspondencia (Convención Europea de Derechos Humanos art.8).

La argumentación del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos

El TEDH, en sentencia de 12-1-2016, desestimó la demanda al considerar la monitorización una conducta razonable por parte del empresario, dentro de su poder de dirección, y el único medio para

comprobar si efectivamente se está realizando un mal uso de los medios de la empresa. El trabajador solicita la revisión de la sentencia ante la Gran Sala del TEDH el cual estima ahora, por 11 votos contra 6, que existe violación del derecho invocado.

Considera que los tribunales rumanos no han alcanzado un justo equilibrio de los intereses concurrentes en juego: de un lado, el derecho del trabajador al respeto de su vida privada y, de otro lado, el derecho del empleador a adoptar las medidas necesarias para asegurar el buen funcionamiento de la empresa.

Los tribunales nacionales no comprobaron si el trabajador había sido advertido previamente de la posibilidad de que el empleador adoptara medidas de vigilancia ni de la naturaleza de las mismas. Simplemente se limitó a constatar que el 3-7-2007 la empresa distribuyó a todos los empleados una nota en la que, tras comunicar el despido de otra trabajadora por utilizar para fines privados los medios de la empresa, comunicaba que se veía en la obligación de verificar y vigilar el trabajo de los empleados.

El TEDH considera que para poder considerarlo como previo, el aviso de la empresa debe ser anterior al inicio de la actividad de vigilancia, sobre todo si esta implica también el acceso al contenido de las comunicaciones. En el caso analizado, el trabajador no fue informado con anterioridad ni de la extensión y naturaleza de la vigilancia realizada por el empleador ni de la posibilidad de que accediera al contenido de los mensajes. Tampoco explicaron los tribunales rumanos las razones específicas que justificaban la adopción de las medidas de vigilancia ni valoraron si la empresa podía haber adoptado medidas menos intruvisas para la vida privada y la correspondencia del trabajador, ni si el acceso al contenido de las comunicaciones se hizo a espaldas del trabajador.

Por el ello, la Gran Sala del TEDH, considera que existe violación del derecho a la intimidad del trabajador y al secreto de las comunicaciones. No reconoce sin embargo la indemnización por daños morales solicitada por el trabajador, al considerar que el reconocimiento de la violación del derecho invocado constituye suficiente compensación.

Pronunciamientos del TEDH sobre vigilancia de las comunicaciones.

El empresario puede supervisar las comunicaciones de sus trabajadores, accediendo a su contenido, si los medios utilizados son propiedad de la empresa y existe una regulación interna previa de su correcta utilización.

No basta con que exista una regulación interna sobre la utilización de los medios de comunicación propiedad de la empresa, sino que **es necesario que el trabajador haya sido previamente informado de la posibilidad de la vigilancia de los medios de comunicación y de la manera en**

que esta se va a llevar a cabo.

En caso contrario, el acceso al contenido de los mensajes supone una violación del derecho al respeto de la vida privada y de la correspondencia.

Cláusula para regular el uso de las herramientas informáticas de la empresa

La Empresa facilitará al empleado las herramientas tecnológicas y los sistemas de información necesarios para desarrollar su actividad: teléfono móvil, ordenador portátil, correo electrónico corporativo y acceso a información, base de datos y sistemas. Dichas herramientas son propiedad de la Empresa.

El empleado deberá hacer un uso responsable y adecuado de las herramientas y sistemas que se le faciliten. A estos efectos, el empleado autoriza expresamente a la Empresa a controlar la utilización de dichas herramientas, mediante su monitorización durante el tiempo necesario, pudiendo acceder al contenido de las comunicaciones. En caso de uso inapropiado o abusivo de las herramientas propiedad de la empresa, esta tomará las medidas sancionadoras que correspondan.

La dirección de correo electrónico del usuario contiene el nombre de la Empresa y, por tanto, todas las comunicaciones a través del e-mail deberán tratarse como si fueran enviadas en papel con membrete o como correspondencia interna.

¿Qué IVA es deducible?

Una inquietud del empresario es saber qué IVA se puede deducir y cuál no. El objetivo es conocer cómo puede reducir su carga fiscal a lo largo del año. En demasiadas ocasiones, las empresas incurren en errores a la hora de contabilizar como deducibles facturas que en realidad no lo son, algo que puede derivar en sanciones graves. Por ello, vamos a elaborar una explicación fácil sobre el IVA que esclarezca lo máximo posible cuál es el IVA deducible.

En qué consiste el IVA

El impuesto sobre el valor añadido (IVA) es un tributo indirecto que grava el consumo. Esto quiere decir que cada vez que una persona efectúe una compra, un porcentaje del importe de la misma irá destinado a las arcas del Estado. De esta forma, son las empresas que han suministrado ese bien o servicio quienes se encargan de recaudarlo.

Al igual que sus clientes, las empresas que han suministrado esos bienes y servicios también han realizado las compras necesarias para poder ofrecer un producto o servicio final, y por ello han tenido que pagar su porcentaje correspondiente de IVA.

Cuando las empresas han recaudado el IVA en sus ventas de bienes o servicios, tienen obligación de ingresarlo en el Tesoro. Hablamos de IVA repercutido.

Cuando las empresas han pagado IVA en sus adquisiciones, tienen derecho a descontar ese IVA del importe que han recaudado para el Tesoro. Hablamos de IVA soportado.

Al llegar al periodo de liquidación, las empresas declaran el IVA repercutido a los clientes, pero restan de él lo que han soportado en sus adquisiciones.

En este punto, el resultado puede ser positivo o negativo. Si las empresas han recaudado más de lo que han pagado, deben devolver ese importe al Estado.

Por el contrario, si han pagado más de lo que han recaudado, pueden elegir entre que el Estado les devuelva la diferencia o reservar ese importe para compensarlo en las futuras declaraciones.

Así, la vía que tienen las empresas para “pagar menos de IVA” es justificar cada una de sus compras para compensar la cantidad que han recaudado a sus clientes.

¿Qué IVA me puedo deducir?

En más de una ocasión nos hemos visto en la tesitura de recibir una factura de un cliente para contabilizar como compra y la hemos tenido que rechazar por no cumplir todos los requisitos.

Y es que no todo el IVA que pagan las empresas en sus adquisiciones compensa el que recaudan de sus clientes, esto es que sea deducible. Para que el IVA de una adquisición esté considerado legalmente como deducible debe cumplir tres características fundamentales:

1. Que esté vinculado a la actividad económica de la empresa. Esto es, que sea imprescindible para el desarrollo de la actividad de la empresa, bien en uso exclusivo o mixto.
2. Qué esté debidamente justificado, contar con la factura original y completa en la que figure la transacción.
3. Qué esté reflejado en la Contabilidad de la empresa. Los libros de registro deben cuadrar con las liquidaciones.

¿Cuándo el IVA no es deducible?

Como hemos visto, no todo el IVA soportado es deducible. Aunque hay muchas controversias sobre el asunto, lo cierto es que las restricciones del derecho a deducir se establecen para evitar abusos.

De esta manera, la Ley 37/1992, del Impuesto sobre el Valor Añadido enuncia en su artículo 96 las exclusiones y restricciones del derecho a deducir.

En este sentido, nunca serán deducibles las cuotas soportadas por ninguno de estos bienes y servicios:

1. Joyas, alhajas, piedras preciosas, perlas y objetos elaborados con oro o platino.
2. Alimentos, bebidas y tabaco.
3. Espectáculos y servicios de carácter recreativo.
4. Bienes y servicios destinados a atenciones a clientes, asalariados o a terceras personas.
5. Los servicios de desplazamiento o viajes, hostelería y restauración.

Estarán excluidos en estos casos aquellos bienes o servicios que correspondan a la actividad económica de la empresa. Ejemplo: venta de joyas, restauración, organización de eventos, etc.

Qué gastos se pueden deducir

Tan importante como saber qué gastos no son deducibles a efectos del IVA, es conocer cuáles sí son deducibles:

1. Consumos de explotación: como hemos visto, este tipo de adquisiciones cumplen todos los requisitos para ser deducibles si están debidamente justificados y contabilizados.

2. Arrendamientos y cánones, cuando estén sujetos a IVA. Aquí cabe la puntualización especial del caso de los autónomos. Los autónomos pueden deducirse el alquiler de su vivienda si realizan en ella su actividad empresarial y siempre por la parte proporcional a la superficie que figure en la Agencia Tributaria.

3. Servicios de profesionales independientes.

4. Otros servicios exteriores, como la publicidad, el consumo del teléfono o los suministros.

5. Deducción del IVA del coche y de los gastos que genere el vehículo (combustible, revisiones, reparaciones…) En este caso, la deducción es aceptable hasta el 50% del gasto total. Sin embargo, en el caso de taxistas, escuelas de conductores, etc. El IVA es deducible al 100%.

6. Bienes de inversión, en el periodo en el que se realice la compra, con independencia de la amortización de la base imponible.

En resumen, podrás deducirte el IVA de cualquier gasto de la empresa que no incurra en ninguna de las exclusiones referidas en la Ley, siempre y cuando tenga una relación directa con el desarrollo de la actividad.

Guía 2017 de contratos de trabajo.

Existen varios tipos de contrato de trabajo que son imprescindible conocer si tienes empleados a tu cargo en tu negocio. Los contratos establecen las relaciones entre la empresa y el empleado, con las consiguientes obligaciones y aspectos jurídicos.

En este artículo te explicamos los tipos de contratos de trabajo y bonificaciones existentes. Todo esto nos ayudará a comprender mejor las características del contrato de trabajo y todos los elementos que forman parte del contrato individual de trabajo.

Los tipos de contratos de trabajo existentes siguen siendo 42, pero lo que sí que se ha simplificado mucho son los modelos o formularios de contrato de trabajo, que se han reducido a 4: indefinido, temporal, contrato en prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje.

El resto de "sub-tipos" de contrato de trabajo se encuadran dentro de estas cuatro grandes modalidades, a las que se les puede ir añadiendo diferentes cláusulas y fórmulas condicionantes que adaptarán las condiciones del contrato a las necesidades de empresa y a las características del trabajador.

Es muy importante que conozcas todos los casos en los que puedes encontrar **incentivos y bonificacione**s que abaratarán tus gastos mensuales en la contratación de personal.

1. CONTRATOS INDEFINIDOS

Características generales: Los contratos indefinidos son aquellos contratos de trabajo que se conciertan sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Son por tanto adecuados para ofrecer estabilidad, compromiso y buenas condiciones laborales a tus trabajadores y lógicamente, entre todos los tipos de contratos de trabajo son los más deseados por los trabajadores

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, discapacitados, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido

un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de fijos. Esto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Tipos de contratación indefinida: Así, entre los diferentes tipos de contratos indefinidos, se incluyen los siguientes en función de las fórmulas condicionantes que se incluyan:

- Personas con discapacidad.
- Personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- De apoyo a los emprendedores.
- De un joven por microempresas y empresarios autónomos.
- De nuevo proyecto de emprendimiento joven.
- A tiempo parcial con vinculación formativa.
- De trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo.
- De excluidos de empresas de inserción.
- De mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
- Procedente de primer empleo joven de ETT.
- Procedente de un contrato para la formación y el aprendizaje de ETT.
- Procedente de un contrato en prácticas de ETT.
- Del servicio del hogar familiar.
- De conversión de contrato temporal en indefinido.

Contrato de apoyo a los emprendedores

Este es el nuevo contrato de trabajo indefinido de apoyo a emprendedores, contemplado por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero (reforma laboral 2012) para fomentar la creación de empleo por parte de autónomos, emprendedores y pymes.

Requisitos: El trabajador debe estar inscrito como desempleado para que se le puedan aplicar las bonificaciones.

Características: Tiempo indefinido, jornada completa y periodo de prueba de un año. Tras las últimas modificaciones, este tipo de contrato permite también la contratación a tiempo parcial.

Requisitos de la empresa: Menos de 50 trabajadores, que no hayan hecho despidos improcedentes o colectivos en los 6 meses anteriores.

Compromiso: Mantener el empleo del trabajador contratado al menos 3 años.

Incentivo fiscal: Deducción fiscal de 3.000 euros para el primer trabajador contratado por la empresa menor de 30 años.

Incentivo fiscal para contratación de desempleados: Si se contrata a un desempleado que percibe prestación de desempleo, derecho a una deducción fiscal del 50% de la prestación que el trabajador tuviera pendiente, con un máximo de 12, siendo requisito que el trabajador haya percibido al menos 3 meses de prestación. El trabajador podrá compatibilizar con su salario el 25% de la prestación que tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para jóvenes: Para edades comprendidas entre los 16 y 30 años, 83,33 €/mes el primer año (1.000 e/año), 91,67 €/mes el segundo (1.100 €/año) y 100 €/mes el tercero (1.200 €/año). Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para mayores de 45 años: Deben haber estado inscritos en la oficina de empleo al menos 12 de los últimos 18. La cuantía es 108,33 €/mes (1.300 €/año).

Mujeres en sectores donde está poco representada: La cuantía de la bonificación de las jóvenes subiría a 108,33 €/mes (1.300 €/año) y de las mayores de 45 años a 125 €/mes (1.500 €/año).

Ampliación de las bonificaciones: Todas estas bonificaciones son acumulables a otras a las que se pudiera tener derecho hasta un máximo del 100% de la cuota empresarial.

2. CONTRATOS TEMPORALES

Entre todos los contratos de trabajo, los temporales son los más adecuados cuando tienes que incorporar a un trabajador por un tiempo determinado o para una actividad muy concreta. Los principales tipos de contratos de trabajo temporales son los siguientes:

Contrato de trabajo por obra o servicio determinado

- Su objeto es la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia.
- La duración será el tiempo que dure la obra o servicio determinado.
- El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito.
- Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.
- A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador en función de la fecha en la que se formalizó el contrato.
* en los contratos firmados hasta el 31/12/2011: 8 días por año.
* en los contratos firmados a partir del 1/1/2012: 9 días por año.
* en los contratos firmados a partir del 1/1/2013: 10 días por año.
* en los contratos firmados a partir del 1/1/2014: 11 días por año.
* en los contratos firmados a partir de 1/1/2015: 12 días por año.
- Se podrá convertir el contrato en indefinido pero no tendrá ningún tipo de bonificación.

Contrato Eventual por circunstancias de la producción

- Su objeto es atender circunstancias de la producción, acumulación de tareas, excesos de pedidos y situaciones similares.
- La duración será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12, y por convenio colectivo la duración puede ser hasta 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.
- Se podrá formalizar una única prórroga.
- El contrato de trabajo se realizará por escrito salvo que la duración sea inferior a 28 días y éste sea a jornada completa.
- Podrá ser a jornada completa o a jornada parcial.
- A la finalización del contrato se indemnizara al trabajador dependiendo de la fech de inicio del contrato:
*en los contratos firmados hasta el 31/12/2011: 8 días por año.
*en los contratos firmados a partir del 1/1/2012: 9 días por año.
*en los contratos firmados a partir del 1/1/2013: 10 días por año.
*en los contratos firmados a partir del 1/1/2014: 11 días por año.
*en los contratos firmados a partir de 1/1/2015: 12 días por año.
- Se podrá convertir el contrato en indefinido pero no tendrá ningún tipo de bonificación

Contrato de Interinidad

- Su objeto es sustituir a trabajadores con reserva de su puesto de trabajo, suspensión de contrato para cubrir temporalmente un puesto durante el proceso de selección o sustitución en periodos de vacaciones.
- Específicamente se podrá realizar en supuestos de sustitución por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de trabajadores autónomos y socios de sociedades cooperativas.

- La duración coincidirá con el tiempo que dure la causa que lo fundamenta.
- El contrato de trabajo se realizará obligatoriamente por escrito.
- La jornada será a tiempo completo salvo que el sustituido tenga un contrato a tiempo parcial o una jornada reducida.

Además, se limita la duración del período de prueba en los contratos temporales a un máximo de un mes en aquellos contratos de trabajo cuya duración no sea superior a seis meses.

Otros tipos de contratos temporales

- Primer empleo joven.
- Contrato de trabajadores en situación de exclusión social; víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De trabajadores de exclusión social por empresa de inserción.
- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios por desempleo.
- De situación de jubilación parcial.
- De relevo.
- A tiempo parcial con vinculación formativa.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.
- De trabajadores del servicio del hogar familiar.
- De personas con discapacidad.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De investigadores.
- De trabajadores penados en instituciones penitenciarias.
- De menores y jóvenes en centros de menores.

3. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Contrato para la formación y el aprendizaje ordinario

Este es el tipo de contrato formativo vigente desde su aprobación en el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero para fomentar la inserción laboral y la formación de jóvenes. El contrato para la formación y el aprendizaje tiene las siguientes características:

- Objeto: proporcionar la cualificación necesaria para el desempeño de una profesión.
- Requisitos: para jóvenes menores de 25 (o menores de 30 mientras la tasa de desempleo sea superior al 15%) que carezcan de la cualificación necesaria para celebrar un contrato en prácticas.
- Características: duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años.
- Actividad formativa: requiere dedicar a formación el 25% de la jornada el primer año y el 15% el segundo. Puede ser en centro de formación acreditado o en la propia empresa si dispusiera de los

medios y personal necesarios.
- Retribución: la pactada en convenio colectivo y nunca menos que el salario mínimo profesional.
- No obstante, y hasta el 31 de diciembre de 2014, existe la posibilidad de efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional
- Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social: 100% en empresas de hasta 250 trabajadores y 75% a partir de 250 trabajadores.
- Bonificaciones en la cuota de los trabajadores a la Seguridad Social: 100%.
- Incentivos a la transformación en indefinidos: 1.500 euros/año de deducción de cuotas empresariales a la seguridad social, durante tres años. En en el caso de mujeres se incrementa hasta 1.800 euros.

Otros tipos de contratos de trabajo para el aprendizaje

- De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

4. CONTRATO EN PRÁCTICAS

Contrato de prácticas ordinario

- Su objeto es facilitar la práctica profesional de los trabajadores adecuada a su nivel de estudios.
- Los trabajadores deberán tener una licenciatura, diplomatura universitaria, técnico o técnico superior de formación profesional o título equivalente, finalizada hace menos de 4 años (para los trabajadores discapacitados hace menos de 6 años).
- La duración es de 6 meses hasta dos años. Se podrán prorrogar por periodos mínimos de 6 meses y un máximo de 2 prórrogas.
- El contrato podrá ser a jornada completa o parcial y se realizará por escrito.
- La retribución mínima será la pactada en convenio colectivo, y en su defecto el 60% o el 75% (durante el primer y segundo año respectivamente) del salario fijado para cualquier otro trabajador del mismo puesto de trabajo.
- El periodo de prueba será el que establezca el convenio colectivo. En su defecto no podrá ser superior a 1 mes para los titulados de grado medio, ni de 2 meses para los de grado superior.
- El contrato de trabajo se realizará por escrito.
- Si se formaliza con un discapacitado tendrá una bonificación 50% de las cuotas empresariales a la seguridad social.

Otros tipos de contratos en prácticas

- De trabajadores en situación de exclusión social, víctimas de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.
- De trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidios por desempleo.
- De personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
- De trabajos de interés social/fomento de empleo agrario.

5. LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Contratos de trabajo a tiempo parcial

Se establecen diferentes mecanismos para incentivar la contratación a tiempo parcial. Así, se pretende combinar una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo al tiempo que se introducen medidas para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y evitar el fraude.

Entre las medidas puestas en marcha destaca:

- El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo.
- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias.
- Se podrá ampliar la jornada en el contrato de trabajo a tiempo parcial a través de las horas complementarias, distinguiéndose entre horas complementarias pactadas y voluntarias, siempre que el promedio anual de horas contratadas sean 10 horas semana

1. Las horas complementarias pactadas

- Se podrán utilizar en contratos de trabajo temporales e indefinidos.
- Se establece un máximo de horas complementarias pactadas en el 30% de la jornada pactada con el trabajador, ampliable hasta el 60% por convenio
- El plazo de preaviso para la realización de horas complementarias pactadas se reduce de 7 a 3 días

2. Horas complementarias voluntarias

- Sólo en contratos de trabajo a tiempo parcial por tiempo indefinido.
- No existe preaviso mínimo, si bien el porcentaje
- No podrá superar el 15%, ampliable por convenio colectivo hasta un 30%.

Se establece una obligación de registrar día a día la jornada de trabajo, ordinaria o complementaria,

para permitir un mejor control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6. BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN

Si quieres acceder a bonificaciones empresariales a la contratación, entonces tendrás que saber lo siguiente:

Existen bonificaciones tanto para la contratación indefinida como para la contratación temporal. Echa una ojeada a la siguiente lista con los principales tipos de contratos de trabajo que cuentan con incentivos económicos. Las bonificaciones son deducciones de la cuota que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas. Están destinados a la contratación de trabajadores que pertenecen a determinados colectivos sociales.

1. Los principales requisitos para acceder a incentivos y bonificaciones son

- Estar al corriente en el cumplimiento de tus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes.
- No haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- La persona que contrates tiene que estar desempleada e inscrita en el Servicio Público de Empleo.
- Si el contrato de trabajo que realizas es a jornada parcial sólo tendrás derecho a una proporción del incentivo en función de la jornada.
- En caso de concurrir en más de una bonificación sólo podrás elegir una de ellas.

2. Principales colectivos cuya contratación indefinida está bonificada

- Mujeres víctimas de violencia de género
- Desempleados menores de 30 años
- Personas discapacitadas
- Personas en situación de exclusión social
- Personas en situación de exclusión social contratadas en empresas de inserción
- Víctimas del terrorismo

2.1. Tarifa Plana a la contratación de trabajadores indefinidos

Una de las últimas medidas aprobadas por el Gobierno para incentivar la contratación en 2014 fue la

aplicación de una Tarifa Plana de 100 euros para cualquier tipo de empresa o empleador que contrate trabajadores (sin límite de edad) de forma indefinida.
Esta tarifa plana se sustituyó en marzo de 2015 por otra parecida, la tarifa reducida de 500 euros ya inexistente, que en la práctica y tras leer la letra pequeña, proporcionaba unas bonificaciones algo menores que las de 2014 y en cualquier caso, más entre 100 y 200 euros para la gran mayoría de puestos de trabajo.

Entre las condiciones para solicitar la Tarifa Plana de 100 euros y las de 500 euros destaca que las contrataciones supongan un aumento de plantilla y que mantenga el nivel de empleo durante, al menos, 36 meses.

3. Los colectivos beneficiados con bonificaciones a la contratación temporal son

- Jóvenes desempleados inscritos en la O. E., contratados para la formación y el aprendizaje
- Temporal para personas con discapacidad
- Trabajadores en situación de exclusión social
- Víctimas del terrorismo
- Contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en diversas situaciones
- Contratos de interinidad con discapacitados para sustituir a trabajadores discapacitados

4. Bonificaciones a la contratación de jóvenes. Destinadas a fomentar el empleo y la inserción laboral entre jóvenes

- 100% a la Seguridad Social para autónomos o microempresas que contraten a jóvenes de forma indefinida a tiempo parcial o jornada completa.
- 100% de las cuotas a la Seguridad Social para los jóvenes autónomos que contraten a un desempleado mayor de 45 años.
- 100% de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos por contratar a jóvenes a tiempo parcial con vinculación formativa.
- 50% de las cuotas a la Seguridad Social para empresas o autónomos que contraten en prácticas a jóvenes sin experiencia laboral.
- Bonificación durante tres años de las cuotas a la Seguridad Social para cooperativas o sociedades laborales que incorporen a jóvenes como socios trabajadores o de trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social.

5. Otros tipos de contratos que son menos comunes y que su conversión en indefinidos también da lugar a bonificación

- Sustitución por jubilación anticipada. Este contrato de trabajo tiene por objeto la contratación de trabajadores desempleados en sustitución de trabajadores que anticipen su edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco a sesenta y cuatro años.

- Contrato de relevo. Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

Legislación para empresas (del 16 de agosto al 15 de septiembre)

España

Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente

- Orden APM/808/2017, de 28 de julio, por la que se definen los bienes y los rendimientos asegurables, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, el ámbito de aplicación, los periodos de garantía, las fechas de suscripción y los precios unitarios del seguro de explotaciones de cultivos herbáceos extensivos, comprendido en el trigésimo octavo Plan de Seguros Agrarios Combinados. BOE: 14/08/2017

- Resolución de 21 de agosto de 2017, de la Secretaria General de Pesca, por la se modifica la de 28 de febrero de 2017, por la que se establecen disposiciones de ordenación de la pesquería de la sardina ibérica (Sardina pilchardus) que se pesca en aguas ibéricas de la zona CIEM VIIIc y IXa. BOE: 29/08/2017

Ministerio de la Presidencia y para las Administraciones Territoriales

- Resolución de 24 de agosto de 2017, de la Subsecretaria, por la que se publica la Resolución de 25 de julio de 2017, de la Secretaria de Estado para la Sociedad de la Información y la Agenda Digital y de las Secretarias de Estado de Hacienda y de Presupuestos y Gastos, por la que se publica una nueva versión, 3.2.2, del formato de factura electrónica facturae. BOE: 25/08/2017

- Real Decreto 773/2017, de 28 de julio, por el que se modifican diversos reales decretos en materia de productos y emisiones industriales. BOE: 31/08/2017

Ministerio de Hacienda y Función Pública

- Orden HFP/816/2017, de 28 de agosto, por la que se aprueba el modelo 232 de declaración informativa de operaciones vinculadas y de operaciones y situaciones relacionadas con países o territorios calificados como paraísos fiscales. BOE: 30/08/2017

- Resolución de 25 de agosto de 2017, del Departamento de Aduanas e Impuestos Especiales de la Agencia Estatal de Administracion Tributaria, por la que se modifica la Resolución de 11 de julio de 2014, en la que se recogen las instrucciones para la formalización del documento único administrativo (DUA). BOE: 01/09/2017

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

- Resolución de 31 de agosto de 2017, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de julio de 2017 como normas españolas. BOE: 11/09/2017

- Resolución de 31 de agosto de 2017, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se publica la relación de normas UNE anuladas durante el mes de julio de 2017. BOE: 11/09/2017

- Resolución de 31 de agosto de 2017, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se publica la relación de normas UNE aprobadas por la Asociación Española de Normalización durante el mes de julio de 2017. BOE: 11/09/2017

- Resolución de 31 de agosto de 2017, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se someten a información publica los proyectos de norma UNE que la Asociación Española de Normalización tiene en tramitación, correspondientes al mes de julio de 2017. BOE: 11/09/2017

- Resolución de 31 de agosto de 2017, de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se someten a información pública los proyectos de normas europeas e internacionales que han sido tramitados como proyectos de norma UNE por la Asociación Española de Normalización, correspondientes al mes de julio de 2017. BOE: 11/09/2017

Comunidad de Madrid

Consejería de Medio Ambiente, Administracion Local y Ordenación del Territorio

- Orden 2635/2017, de 31 de agosto, del Consejero de Medio Ambiente, Administracion Local y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba el Plan de Inspección y Disciplina Urbanística de la Comunidad de Madrid para el cuatrienio 2017-2020. BOCM: 11/09/2017

Convocatorias de Subvenciones (del 16 de agosto al 15 de septiembre)

España

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

- Extracto de la Resolución de 2 de agosto de 2017 de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal de Córdoba por la que se convocan con carácter extraordinario subvenciones para el Programa de Fomento de Empleo Agrario del ejercicio 2017. BOE: 12/08/2017

- Extracto del Acuerdo de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en Jaén, sobre convocatoria para concesión de subvenciones del Programa de Fomento del Empleo Agrario (PFEA) 2017 en Garantía de Rentas por incremento presupuestario para la provincia de Jaén. BOE: 01/09/2017

- Acuerdo de la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en Jaén, sobre convocatoria para concesión de subvenciones del Programa de Fomento del Empleo Agrario (PFEA) 2017 en Garantía de Rentas por incremento presupuestario para la provincia de Jaén. BOE: 06/09/2017

- Extracto de la Resolución de 5 de septiembre de 2017, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento, para el año 2017. BOE: 14/09/2017

Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital

- Extracto de la Resolución de 27 de julio de 2017, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas de cualquier sector, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los sistemas de educación o formación reglada puedan recibir una oferta de empleo del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 14/08/2017

- Extracto de la Resolución de 27 de julio de 2017, de la Dirección General de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la realización de contratos de jóvenes de más de dieciséis años y menores de treinta años, para empresas del sector de contenidos digitales, con el fin de que las personas jóvenes no ocupadas, ni integradas en los

sistemas de educación o formación reglada puedan recibir empleo del Programa Operativo de Empleo Juvenil. BOE: 14/08/2017

- Extracto de la Resolución de 9 de agosto de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 14/08/2017

- Extracto de la Resolución de 9 de agosto de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 14/08/2017

- Extracto de la Resolución de 9 de agosto de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 14/08/2017

- Extracto de la Resolución de 9 de agosto de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 14/08/2017

Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

- Extracto de la Resolución de 2 de agosto de 2017 de la Fundación EOI, por la que se convoca la concesión de ayudas dirigidas a impulsar el crecimiento de la industria española en el marco del proyecto Programa de Crecimiento Empresarial. BOE: 26/08/2017

- Extracto de la Resolución de 24 de agosto de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 29/08/2017

- Extracto de la Resolución de 30 de agosto de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 04/09/2017

- Extracto de la Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 07/09/2017

- Extracto de la Resolución de 11 de septiembre de 2017, de la Fundación EOI, por la que se aprueba la convocatoria la concesión de ayudas dirigidas a impulsar la transformación digital de la industria española en el marco del Proyecto Industria Conectada 4.0. BOE: 15/09/2017

Comunidad de Madrid

Consejería de Medio Ambiente, Administracion Local y Ordenación del Territorio

- Extracto de la Orden 2457/2017, de 2 de agosto de 2017, de la Consejería de Medio Ambiente, Administracion Local y Ordenación del territorio por la que se convocan para el año 2017 las ayudas a las inversiones para la sustitución de calderas de combustibles fósiles por calderas de biomasa forestal, cofinanciadas por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y la Administracion General del Estado. BOCM: 18/08/2017

- Extracto de la Orden 2389/2017, de 1 de agosto, de la Consejería de Medio Ambiente, Administracion Local y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al ejercicio 2017 de las ayudas para la adquisición de vehículos eficientes para uso de auto taxi. BOCM: 01/09/2017

- Extracto de la Orden 2390/2017, de 1 de agosto, de la Consejería de Medio Ambiente, Administracion Local y Ordenación del Territorio, por la que se aprueba la convocatoria correspondiente al ejercicio 2017 de las ayudas para la adquisición de vehículos ligeros eficientes, auxiliares y de servicios. BOCM: 01/09/2017

Ayuntamiento de Madrid

- Madrid. Régimen económico. Área de Gobierno de Economía y Hacienda. Extracto convocatoria subvenciones. BOCM: 24/08/2017

Convenios Colectivos - Agosto

España

- Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. Convenio colectivo. BOE 12/08/2017
- Industria fotográfica. Convenio colectivo. BOE 22/08/2017
- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Revisión salarial. BOE 22/08/2017
- Prensa diaria. Prórroga. BOE 31/08/2017

Comunidad de Madrid

- Derivados del cemento. Revisión salarial. BOCM 05/08/2017
- Oficinas y despachos. Prórroga y acuerdo. BOCM 05/08/2017

ALQUIMIA empresarial

Audyse
Auditoria y
Servicios Empresariales, S.L.P.

GIMENO GESFISUR

GIMENO AUDITORES
C/ Doce De Octubre, 5 28009 - Madrid / Tel. 91 574 28 03 - www.gimenoauditores.es