



# Basam Capital

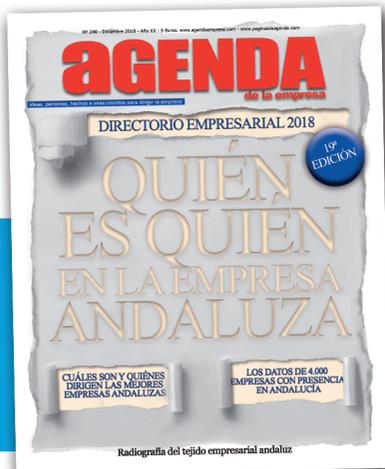
Diciembre 2018

Asesoría - Consultoría - Financiación

[www.basamcapital.es](http://www.basamcapital.es)

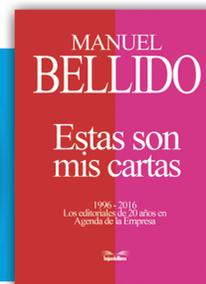


# SUSCRÍBETE A LA REVISTA



11 revistas + REGALO Libro  
"Estas son mis cartas" 1996-2016  
Los editoriales de 20 años en  
Agenda de la Empresa de Manuel Bellido  
Precio: 25 €

11 REVISTAS  
SOLO 2,27 €/MES



LIBRO REGALO

Agenda de la Empresa se ha ido convirtiendo desde 1996 en una sustancial combinación de noticias, cultura e ideas, con un punto de vista y un objetivo muy claro: aportar todo aquello que pueda servir para sostener, incentivar y ayudar al tejido empresarial andaluz. Un periodismo en positivo para un lector preparado y exclusivo, voraz de información y conocimiento.

Llama ya al **954 53 98 47** o solicita información a [admon@agendaempresa.com](mailto:admon@agendaempresa.com)



@Agenda\_Empresa



Agenda de la Empresa



Agenda de la Empresa



@agendadela empresa revista



Informaria

## SUMARIO

- |    |   |    |  |
|----|---|----|--|
| 3  | <b>Editorial</b>                                      | 16 | <b>Empresa</b>   |
| 4  | <b>Fiscal</b>   |    | Motivar la productividad: incentivar                   |
| 4  | Modelo 347 de operaciones superiores a 3.005,06 euros | 18 | <b>Agradecimiento</b>                                  |
| 5  | El impuesto de las hipotecas                          |    | Una de las claves del éxito en la vida y en la empresa |
| 7  | Las prestaciones por maternidad                       | 20 | <b>Fiscal</b>  |
| 8  | Presupuestos Generales del Estado 2018                |    | Justificación de las dietas exentas                    |
| 10 | <b>Laboral</b>  | 23 | <b>Reflexión</b>                                       |
|    | La sucesión de contratos temporales                   |    |  |
| 12 | Las bajas laborales                                   |    |  |

## STAFF

**Edita:**  
Basam Capital  
**Diagramación:**  
Sigraf  
**Dirección, administración, distribución y publicidad:**  
Gonzalo Bilbao, 25. 1º  
41003 Sevilla  
Tel.: 954 53 67 02  
[info@basamcapital.com](mailto:info@basamcapital.com)  
**Depósito Legal:**  
SE 1073-2016

# Hacia dónde camina el trabajo autónomo



**Mercedes Sampedro**  
Abogada

**S**e está hablando en los últimos días de las nuevas medidas que se plantea aprobar el Gobierno para mejorar la situación de los autónomos.

Cotizaciones en base a los ingresos reales, protección en caso de desempleo, no pagar la cuota en caso de baja por enfermedad o accidente... son medidas no solo beneficiosas sino necesarias para un colectivo de empresarios y profesionales que representan un importante porcentaje del tejido empresarial español creador de empleo. Pero lo cierto es que en una situación tan inestable políticamente, en la que no se han aprobado siquiera unos Presupuestos Generales, no hay nada seguro, a pesar de que estas medidas debían estar aplicándose hace ya mucho tiempo por justicia.

Los autónomos se encuentran inmersos en una realidad social cambiante. La sociedad cambia, las necesidades cambian y los clientes tienen nuevas demandas, y el empresario o profesional se tiene que adaptar a esos cambios. Por ello, las claves de futuro para los autónomos son

**competitividad, creatividad,  
modernización, formación  
y constante reciclaje**

Según la Catedrática de la Universidad de Sevilla doña M<sup>a</sup> José Escalona, de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería In-

formática, los tres pilares en los que tiene que basarse el autónomo son

**Conocimiento, Innovación  
y Colaboración**

A esto yo añadiría "Adaptación", porque es una realidad que nos vemos obligados a adaptarnos a las nuevas situaciones del mercado. El presente nada tiene que ver con lo que veremos en un futuro próximo, pongamos en 10 años, porque todo evoluciona muy deprisa en el ámbito de la economía, el empleo o las nuevas tecnologías.



En este último punto debemos hacer todos un esfuerzo claro de adaptación. Curiosamente, recientes estudios demuestran que la "madurez digital" de las empresas es todavía muy baja, cuando lo cierto es que las nuevas tecnologías se aplican y requieren prácticamente

en cualquier tipo de trabajo, en mayor o menor medida.

Este puede ser el reto para el nuevo año: analizar los factores internos y externos que influyen en nuestro negocio, ser creativos para mejorar y saber adaptarnos a la realidad cambiante que estamos viviendo. Y lo más importante... hacerlo de forma positiva. En BASAM CAPITAL intentamos poner nuestro granito de arena para ayudar a las empresas y autónomos a adaptarse y mejorar.

**¡Feliz Navidad a todos!**

# Modelo 347 de operaciones superiores a 3.005,06 euros

Se mantiene en febrero el plazo de presentación



**T**ras la incertidumbre creada sobre el adelanto del plazo para presentar la declaración del modelo 347 de febrero a enero de cada año, finalmente la Orden del Ministerio de Hacienda HAC/1148/2018, de 18 de octubre, publicada en el BOE el día 31 de octubre de 2018, mantiene en febrero el plazo de presentación de la declaración de operaciones con terceras personas a través de este modelo.

**La presentación de la declaración anual de operaciones con terceras personas, modelo 347, se realizará durante el mes de febrero de cada año en relación con las operaciones realizadas durante el año natural anterior.**

En el mes de enero de cada año se produce una importante carga de

“trabajo fiscal” para las empresas, debiendo cumplimentar las declaraciones anuales del IVA y de los pagos a cuenta del IRPF e Impuesto de Sociedades, además de las declaraciones del último trimestre del ejercicio anterior.

A esto se une las importantes decisiones en cuanto al cierre de ejercicio y la necesidad de comprobar y verificar datos económicos en relación con el citado modelo 347, todo ello con el ánimo de cumplimentar debidamente las declaraciones y evitar cualquier tipo de sanción tributaria por incorrección de los datos suministrados.

Recordemos que el modelo 347 deben presentarlo las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que desarrollen actividades empresariales o profesionales en relación con

sus operaciones con terceros. En él se declaran las operaciones superiores a 3.005,06 euros realizadas en el ejercicio con un mismo cliente o proveedor, de acuerdo con la regla general de devengo y también de acuerdo con la regla especial de devengo propia del régimen especial del criterio de caja.

En este modelo también se incluyen las operaciones negativas, siempre que el importe anual de las operaciones supere en su valor absoluto (sin signo) los 3.005,06 euros. Dicho importe se consignará en la declaración con el signo negativo.

Por suerte Hacienda tras las peticiones, quejas y razonamientos recibidos, ha decidido mantener esta obligación en febrero, dando así un poco de tranquilidad a empresas y asesores fiscales.

# El impuesto de las hipotecas

## Los españoles pendientes del Tribunal Supremo

**E**n los últimos meses hemos asistido a un espectáculo ciertamente bochornoso por parte del Tribunal Supremo, en relación con el impuesto de las hipotecas.

Resoluciones y decisiones contradictorias que han dejado a los españoles en una situación de incertidumbre y de desconfianza ante una de las instituciones más importantes de nuestro país, el poder judicial, que debe ser el garante de la justicia y la igualdad.

El Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados es un impuesto regulado por una norma estatal pero se trata de un tributo cedido a las Comunidades Autónomas y en uso de esa capacidad normativa muchas de ellas lo han modificado. Por eso el tipo impositivo es distinto en cada Comunidad.

El objeto de este tributo está constituido por:

- ▶ Las transmisiones patrimoniales onerosas: compraventa de bienes muebles o inmuebles, constitución de derechos reales, arrendamientos...
- ▶ Las operaciones societarias: constitución, aumento y disminución de capital, fusión, escisión y disolución de sociedades...
- ▶ Los actos jurídicos documentados: escrituras, actas y testimonios notariales, letras de cambio, anotaciones preventivas practicadas en Registros Públicos...

**Esta última modalidad del impuesto, los actos jurídicos documentados, es la que afecta a la constitución de la hipoteca.**

El importe a pagar por este impuesto depende de cada Comunidad Autónoma pero oscila entre el 0,5 y el 1,5 por ciento de la responsabilidad hipotecaria (que suele ser mucho mayor que el importe del préstamo en sí). Teniendo en cuenta la media de los préstamos hipotecarios solicitados en España, se podría estimar que el impuesto podría estar entre 1.000 y 3.000 euros por escritura.

Durante muchos años ha sido el cliente del banco el que pagaba el impuesto porque se entendía que es la persona que tiene interés en que se expida el documento notarial (ya que la hipoteca siempre debe constar en escritura pública). Sin embargo, el 16 de octubre de este año la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo dictó una Sentencia revolucionaria, declarando que el obligado al pago del impuesto en los préstamos con garantía hipotecaria no es el prestatario sino el acreedor hipotecario (es decir, el banco) porque la entidad de crédito es la que tiene el interés en que se documente el préstamo en escritura pública, es decir, el acreedor hipotecario es el verdadero beneficiario del otorgamiento de la escritura y posterior inscripción en el registro público. Por tanto, la determinación del contribuyente no se realiza en función de quien es el adquirente sino en función de quien es el interesado en que se produzca la inscripción de esa escritura en el Registro de la Propiedad.



Esta sentencia novedosa causó un gran revuelo en la sociedad... Bancos, particulares y Hacienda empezaron a calcular de inmediato cuál sería el impacto de esta sentencia y cómo podía afectarles, especialmente si tuviese carácter retroactivo en cuanto a la posible devolución a los particulares de lo ya pagado por este impuesto.

Sin embargo, justo un día después de la publicación de la sentencia, el Presidente de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo publicaba una nota diciendo que la sentencia suponía un giro radical en el criterio jurisprudencial hasta ahora sustentado, y ante su enorme repercusión económica y social el Presidente de la Sala ha-

bía acordado, con carácter urgente, dejar sin efecto todos los señalamientos sobre recursos pendientes que pudieran tener un objeto similar y convocar al Pleno para decidir si dicho giro jurisprudencial debía ser confirmado o no.

Tras un intenso debate que duró dos días y que dividió al Pleno de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, finalmente por 15 votos a 13 el Supremo dio marcha atrás respecto al cambio de criterio y decidió que finalmente seguirían siendo los clientes quienes se hagan cargo del pago del impuesto sobre actos jurídicos documentados derivado de la concesión de préstamos hipotecarios, salvo que la ley se modifique en el futuro.

Y esto es precisamente lo que ha sucedido después. El 9 de noviembre de 2018 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 17/2018, de 8 de noviembre, por el que se modifica el Texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, estableciendo legalmente que el sujeto pasivo del citado impuesto será el prestamista (banco) cuando se trate de escrituras de préstamo con garantía hipotecaria. **Ahora ya son los bancos, por ley, los que deberán pagar el impuesto derivado de los préstamos hipotecarios en concepto de AJD.** Pero queda la duda latente... ¿será así realmente? ¿o los bancos buscarán la forma de repercutir al cliente ese coste?



# Las prestaciones por maternidad

## Exención en el IRPF

**E**l Tribunal Supremo ha establecido como doctrina legal que “las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

Esta interpretación considera que no es conforme a ley considerar que la prestación por maternidad viene a sustituir la retribución normal que obtendría una trabajadora por su trabajo habitual y que ha dejado de percibir al disfrutar del correspondiente permiso. Por ello, el Tribunal Supremo considera que la prestación por maternidad a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social puede incardinarse en el supuesto previsto en el artículo 7 de la Ley del IRPF, cuando dispone que

**“igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad”.**

El Supremo argumenta que la pretensión de la ley al introducir esta exención es que la misma comprendiera también la prestación de maternidad y no sólo la de nacimiento, parto múltiple, adopción, etc., pues se refiere expresamente a la prestación por maternidad en la Exposición de Motivos de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que fue la que introdujo la mencionada exención en el IRPF, y no parece pretender que su alcance se limitase tampoco a las concedidas por las comunidades autónomas o entidades locales, sino que trataba de establecer la exención de todas las prestaciones por maternidad sin distinción del órgano público del que se perciban.

A ello añade el Supremo otras consideraciones gramaticales e interpretativas para sostener la misma conclusión. Considera que la prestación por maternidad es el subsidio que gestiona la Seguridad Social que trata de compensar la pérdida de ingresos del trabajador a con-

secuencia del permiso de descanso por el nacimiento de un hijo, adopción, tutela o acogimiento, y durante ese periodo el contrato de trabajo queda en suspenso interrumpiéndose la actividad laboral, siendo todas esas circunstancias situaciones protegidas.

### ¿Puede pedirse la devolución de lo pagado?

La respuesta es sí. En la información fiscal de cada año para preparar la declaración del IRPF se ha venido incluyendo la prestación por maternidad como una percepción de trabajo, y por tanto se incluía así en la declaración de renta. A la vista de esta doctrina del Tribunal Supremo, se podría solicitar a Hacienda la devolución de lo que se ha pagado de más al incluir este ingreso que debería haber estado exento.



Solo podrá pedirse la devolución de aquellos ejercicios que no estén prescritos, es decir, que no hayan transcurrido más de cuatro años desde su declaración. Por tanto sería el IRPF de los ejercicios 2014 (declarado en 2015) y siguientes.

El procedimiento sería el siguiente:

- 1) Realizar un nuevo cálculo de la declaración sin incluir la prestación por maternidad.
- 2) Comparar su resultado con el de la declaración de IRPF que se presentó en su momento.
- 3) Pedir la devolución de la diferencia, lo cual se hará con un escrito de solicitud de devolución de ingresos indebidos. También se podrá solicitar el pago de los intereses correspondientes.

Su asesor fiscal será el que mejor podrá orientarle en este proceso. **Hacienda no realizará de oficio ninguna devolución y solo procederá si hay una solicitud del contribuyente correctamente tramitada.**

# Presupuestos Generales del Estado 2018

## Principales medidas tributarias

**E**l pasado 3 de julio se publicó en el BOE la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

En condiciones normales esta ley debería estar aprobada y publicada antes de terminar el ejercicio anterior, pero la situación política actual cambiante e inestable hace que los presupuestos se prorroguen de un año para otro y se aprueben de forma muy tardía.

En cualquier caso, estas son algunas de las medidas contenidas para 2018 y que previsiblemente se prorrogarán para 2019, salvo cambios puntuales que vaya aprobando el Gobierno por medio de Reales Decretos.

### Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Respecto al IRPF, se profundiza en la consecución de objetivos inspiradores de la reciente reforma del Impuesto, en particular, la reducción de la tributación de los trabajadores de renta más baja y de los contribuyentes que soportan mayores cargas familiares, tales como mujeres trabajadoras, familias numerosas o personas con discapacidad.

Así, en concreto:

- Con el objeto de reducir la carga impositiva de los trabajadores con menores rentas se aumenta la reducción por obtención de rendimientos del trabajo. De esta forma se mejora la renta disponible de este colectivo y se amplía el umbral de tributación, esto es, la cuantía de salario bruto anual a partir de la cual se empieza a pagar el impuesto.
- En la mejora de la deducción por maternidad, se incrementa el incentivo fiscal en hasta 1.000 euros adicionales, cuando tenga que soportar gastos por la custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros educativos autorizados.

- En relación con las deducciones por personas con discapacidad a cargo, se extienden los supuestos a los que se aplica la deducción al incluirse el cónyuge no separado legalmente cuando sea una persona con discapacidad que dependa económicamente del contribuyente.

- Se amplía la cuantía de los límites establecidos para las deducciones por familia numerosa.

- Se establece una deducción sobre la cuota a favor de aquellos contribuyentes cuyos restantes miembros de la unidad familiar residen en otro Estado miembro de la Unión Europea.

- Se eleva el porcentaje de la deducción por obtención de rentas en Ceuta y Melilla, con el objetivo de que los residentes en dichas Ciudades Autónomas tengan una menor tributación, lo que les permitirá disponer de una mayor renta disponible que impulsará la actividad económica de aquellas.

- También se modifica la obligación de declarar por este Impuesto, estableciendo un límite cuantitativo que exima de la obligación de presentar declaración cuando se obtengan ganancias patrimoniales derivadas de ayudas públicas de reducida cuantía, a fin de evitar que la percepción de tales ayudas obligue al contribuyente a presentar declaración por el Impuesto. Por otro lado, se eleva el umbral inferior de la obligación de declarar establecido para los perceptores de rendimientos del trabajo como consecuencia de la mejora de la reducción por obtención de rendimientos del trabajo anteriormente comentada.

### Impuesto de Sociedades

Son escasas las modificaciones en el Impuesto sobre Sociedades -únicamente dos- y ninguna afecta a las pymes. Son el resultado de trasladar al plano estatal los acuerdos con la OCDE para luchar contra la erosión de



# PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO



la base imponible y traslado de beneficios y de aplicar una excepción a las entidades de capital-riesgo de la obligación de efectuar el pago fraccionado mínimo aplicable a las grandes empresas.

## IVA

- Destaca la rebaja del tipo impositivo aplicable a la entrada a las salas cinematográficas, que pasa de tributar del 21 al 10 por ciento.
- En lo referente a determinadas obligaciones respecto a las prestaciones de servicios y las ventas a distancia de bienes, se ha modificado la Directiva armonizada del IVA en lo referente a las reglas de tributación de los servicios prestados por vía electrónica, de telecomunicaciones y de radiodifusión y televisión, cuando el destinatario no sea un empresario o profesional actuan-

do como tal. De esta forma, con efectos desde el 1 de enero de 2019, se establece un umbral común a escala comunitaria de hasta 10.000 euros anuales que de no ser rebasado implicará que estas prestaciones de servicios se sujeten, salvo que voluntariamente renuncie el prestador, en el Estado miembro de establecimiento del prestador del servicio, es decir, tributan en origen y no en destino como estaba regulado.

## Impuesto sobre el Patrimonio

Un año más se proroga la vigencia y exigencia de este impuesto, en teoría llamado a desaparecer pero que se resiste. La finalidad de este impuesto es más bien de control y no tanto de recaudación, ya que a través de él Hacienda tiene importante información sobre el patrimonio de un contribuyente susceptible de generar rentas (que deberán declararse en el IRPF).

# La sucesión de contratos temporales

## Atención al fraude de ley

**E**s muy habitual en la práctica que se vayan sucediendo los contratos temporales de un trabajador. Pero ¿es esto legal? ¿qué limitaciones hay?

Se produce una situación de fraude de ley cuando se utiliza de forma sucesiva diversos contratos temporales con un mismo trabajador o con distintos trabajadores para cubrir un mismo puesto. A pesar de ello, tal indicio no se confirma si se logra demostrar que esos contratos sucesivamente efectuados son perfectamente legítimos por existir una causa que lo justifique. De hecho, la jurisprudencia antigua reconocía que no había prohibición legal frente a tal sucesión de diferentes contratos temporales *“siempre que en unos y otros concurre la causa objetiva que justifique la temporalidad pactada”*. En la misma línea, no supone una ilegalidad el hecho de que la sucesión de contratos tenga lugar dentro de la misma modalidad siempre y cuando se trate de actividades que se adecúen a las causas legales.

**El encadenamiento de contratos ha ido suscitando con el tiempo numerosos problemas interpretativos, entendiéndose en unos casos como irregulares y en otros no.**

La jurisprudencia ha ido solucionando casos muy diversos:

- **La detección de un contrato fraudulento por la concurrencia de**

**vicio causal lleva aparejada, sin más, la consideración de fraudulenta en la totalidad de la cadena contractual, a pesar de que algún contrato pudiera ser considerado correcto.** Así, una vez adquirida la condición de fijo en un determinado momento, los ulteriores contratos temporales resultan ineficaces en su causalidad temporal.

- No obstante lo anterior, la regla se atempera debido al valor liberatorio del finiquito. Así, **si el contrato temporal es fraudulento pero la voluntad clara del empleado es la de finalizar el contrato, el finiquito servirá en sus efectos extintivos.**

- En el caso de que se aborde un encadenamiento contractual que se ve interrumpido para ser reanudado posteriormente, aquellas vicisitudes que tengan lugar con carácter previo a la ruptura no tendrán virtualidad alguna si no fueron denunciados por parte del trabajador. Es decir, en una eventual impugnación solo serán objeto de examen los contratos posteriores a tal ruptura. Sin embargo, la jurisprudencia ha flexibilizado este criterio inicial en el que dejaban de ser relevantes los contratos anteriores a la ruptura en aquellos casos en que esta ruptura era superior al plazo de caducidad previsto para la acción de impugnación de despido por parte del trabajador.

- Esa doctrina ha sido superada por numerosos pronunciamientos dictados por Tribunales Superiores de

Justicia y por el propio Tribunal Supremo, ya que se ha evidenciado la utilización fraudulenta por el empresario del breve plazo de caducidad, prometiendo, por ejemplo, al trabajador que volvería a ser contratado en un periodo breve de tiempo. De ahí que el Tribunal Supremo en Sentencia de 29 de mayo de 1997 indicara que *“cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interpretaciones en supuestos singulares o excepcionales en que se acreditan una actuación empresarial en fraude de ley y al mismo tiempo la nulidad esencial del vínculo laboral”*. Esta situación se da en los supuestos de repetición de las contrataciones que, en definitiva, esconden verda-



deros contratos fijos, periódicos o discontinuos, y también cuando la interrupción se produce coincidiendo con el periodo vacacional.

- Otro aspecto importante en el encadenamiento de contratos temporales se refiere a la extinción final de la relación laboral. **La indemnización por una eventual extinción improcedente, ya sea por la falta de causa o por superar el límite temporal previsto, deberá calcularse acogiéndose la total duración de los contratos temporales, sin tener en consideración si alguno o algunos de los contratos suscritos pudieran haber sido formalmente regulares.**

- En cuanto al posible descuento o compensación de la indemnización por despido improcedente con lo percibido por el trabajador en concepto de indemnización por fin de contratos temporales anteriores, la jurisprudencia denegaba la compensación de los importes percibidos previamente en la medida en que, por tener un carácter fraudulento, no

generaban una deuda del trabajador para con la empresa. Sin embargo, en Sentencia de 20 de junio de 2018 el Tribunal Supremo introduce un matiz consistente en que, **si bien es cierto que el enriquecimiento injusto que pudiera atribuirse al trabajador queda enervado por la concurrencia de fraude en la contratación, no sucede así con la indemnización abonada en el último contrato temporal que sí deberá detrarse del cálculo indemnizatorio final para el despido improcedente.**

### Conclusiones

- Para que el encadenamiento de contratos temporales no sea fraudulento deben concurrir varios requisitos. En primer lugar, los contratos temporales deben suscribirse con un mismo trabajador (requisito subjetivo). Si son varios los trabajadores contratados debemos estar a la regulación de los convenios, donde deberán establecer los requisitos para evitar la utilización abusiva de contratos temporales.

- Por tanto, habrá que ver el Convenio Colectivo concreto para establecer los requisitos dirigidos a prevenir escenarios de abuso en la utilización sucesiva de la contratación temporal.

- Debe tenerse cuidado en el caso de dos o más contratos temporales con un mismo trabajador por la misma empresa o a través de una empresa de trabajo temporal, así como en el caso de empresas dentro del mismo grupo empresarial o en el caso de sucesión de empresas.

- Se excluyen del encadenamiento los contratos formativos, de relevo o de interinidad.

- Los contratos temporales podrán tener o no solución de continuidad entre ellos.

- Los contratos temporales se concertarán para el mismo o diferente puesto de trabajo en la empresa, entendiéndose por puesto el contenido funcional del mismo (requisito objetivo).

- La detección de un contrato fraudulento por la concurrencia de vicio causal dará lugar a la consideración de fraudulenta de toda la cadena de contratos.

- Solamente si la solución de continuidad es sustancial en el tiempo permitirá considerar real dicha ruptura y computar la indemnización respecto a aquellos contratos que se suscriban posteriormente.

- Únicamente podrá detrarse en caso de despido improcedente la indemnización ya percibida por el trabajador en el último contrato temporal concatenado, no pudiendo compensarse las indemnizaciones anteriores.



# Las bajas laborales

## Tipos de bajas, contingencias comunes y profesional

**L**o que se conoce como baja laboral viene regulado en la Ley General de Seguridad Social bajo el concepto de Incapacidad Temporal, aunque no incluye una definición concreta de la situación sino que ofrece una relación de las situaciones que determinan su existencia.

Así, establece que un trabajador está en situación de IT siempre que:

- sufra una alteración de su estado de salud el trabajador, cualquiera que sea su causa, “debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo”.
- debido a tal alteración recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y
- ello le impide de forma temporal la prestación de su trabajo durante un período máximo de 365 días, prorrogables por otros 180 días.

También se encuentra en tal situación el trabajador durante “períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos” en este caso “con una duración máxima de 6 meses prorrogable por otro seis”. Esta situación de observación por enfermedad profesional será por “el tiempo necesario para el estudio médico de la enfermedad profesional cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo.

### Las prestaciones económicas por Incapacidad Temporal

Podrán acceder al derecho a la prestación económica por incapacidad temporal las personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social que acrediten cumplir con las condiciones general para el acceso a estas prestaciones (estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta, en el momento en que se produzca la contingencia -alteración de salud-). El requisito de alta en un supuesto de accidente no laboral debe cumplirse en el momento en que se produjo el accidente.

Otro de los requisitos necesarios, aunque solo para la IT derivada de enfermedad común, será haber cotizado con anterioridad a que se produzca la contingencia un total de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la producción de dicha contingencia. La ley exige de dicho requisito para el acceso al derecho de prestación económica de IT cuando la misma sea consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional.

### Duración

La prestación económica por incapacidad temporal se abonará mientras el beneficiario se encuentre en dicha situación.

- La duración máxima será de 365 días, con posibilidad de una prórroga cuando se presuma alta por curación por otro período de hasta 180 días más. Para estos cálculos se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considera que existe recaída en

un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.

Alcanzada la duración de 365 días, el INSS será el único organismo competente para resolver en uno de los siguientes sentidos:

- reconocer la prórroga expresa, con el citado límite de 180 días más
- determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente
- emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS
- También será el INSS quien, en su caso, podrá emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida para la misma o similar patología, en los 180 días naturales posteriores a la citada alta médica.

En el supuesto de la incapacidad temporal consecuencia de observación de enfermedad profesional se establece una duración máxima de 6 meses, prorrogables por otros 6 meses. La concesión de dicha prórroga también será competencia del INSS, previa propuesta del correspondiente equipo de valoración de incapacidades.

A la finalización del periodo de observación el trabajador se encontrará en una de las siguientes situaciones:



1. Pasará a la situación de alta laboral o de incapacidad, temporal o permanente.

2. Continuará en situación de incapacidad temporal, computando a efectos de la duración máxima de ésta el tiempo del periodo de observación.

Además de alcanzar la duración máxima prevista en la ley, también será causa de extinción de la incapacidad temporal:

- El alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
- El reconocimiento de la pensión de jubilación.

- La incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social.

- El fallecimiento.

### Contenido de la prestación

La prestación por Incapacidad Temporal consistirá en un subsidio, de carácter diario, equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora.

La base reguladora diaria dependerá de la retribución del trabajador, según tenga carácter diario o mensual. Si fuera diario la base mensual debe dividirse por el número de días coti-

zados en el mes, y si es mensual se dividirá entre 30. Se tiene en cuenta la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de la baja que inicia la incapacidad.

Para determinar la base reguladora es relevante el origen común (enfermedad común o accidente no laboral) o profesional (enfermedad profesional, periodo de observación de enfermedad profesional o accidente de trabajo) de la contingencia de la que derive la incapacidad temporal, ya que se calculan de diferente forma.

También es relevante el origen de la contingencia con relación al porcentaje aplicable sobre la base reguladora. Cuando la incapacidad

temporal es consecuencia de contingencias profesionales el porcentaje será el 75 por 100, siendo a cargo del empresario el salario correspondiente al día en que se produce el accidente de trabajo o la baja por enfermedad. En cambio, cuando la incapacidad temporal es consecuencia de una contingencia común, los porcentajes aplicables a la base reguladora serán los siguientes:

**1)** Desde el cuarto al vigésimo día de baja: 60 por 100.

**2)** Desde el vigésimo primer día de baja en adelante: 75 por 100.

El abono de la prestación será a cargo exclusivo del empresario del día cuarto al decimoquinto, y a partir del decimosexto será a cargo del INSS o de la Mutua Colaboradora de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, por convenio colectivo se pueden establecer complementos de mejora de los porcentajes citados.

### **Tramitación, seguimiento y control**

- El facultativo que expida los partes médicos de baja, confirmación y alta deberá entregar al trabajador 2 copias del mismo, una para el interesado y otra para la empresa.

El trabajador debe entregar a la empresa la copia destinada a ella:

- En el plazo de 3 días contados a partir del mismo día de la expedición de los partes médicos de baja o confirmación. Si durante el periodo de baja médica se produjese la finalización del contrato de trabajo, el trabajador estará obligado a presentar ante la entidad gestora o mutua en ese mismo plazo de 3 días las copias de los partes de confirmación de la baja.

- En cuanto al parte médico de alta, el plazo para la entrega por parte del trabajador a la empresa es de 24 horas o, si la relación laboral finaliza durante la situación de incapacidad temporal, a la entidad gestora o mutua que cubra la prestación económica de incapacidad temporal.

- En los procesos de duración estimada muy corta (menos de 5 días) el trabajador presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta destinado a ella dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta; y excepcionalmente, si el facultativo emite el primer parte de confirmación porque considera que el trabajador no ha recuperado su capacidad laboral, el trabajador lo presentará a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a su expedición, junto con el parte de baja inicial.

El servicio público de salud, o en su caso la mutua, remitirán los partes médicos de baja, confirmación y alta al INSS por vía telemática de manera inmediata, y en todo caso en el primer día hábil siguiente al de su expedición.

El INSS facilitará a la Tesorería General de la Seguridad Social siempre que se precise los datos de los trabajadores que se encuentran en situación de incapacidad temporal con o sin derecho a prestación económica durante cada periodo de liquidación de cuotas, con el fin de que dicho servicio lleve a cabo las actuaciones necesarias para que en la liquidación de cuotas de la Seguridad Social se compensen, en su caso, las cantidades satisfechas a los trabajadores en el pago por delegación de dicha prestación.

Por último, el seguimiento y control de la prestación económica y las situaciones de incapacidad temporal es llevada a cabo por la entidad ges-

tora (INSS) y por las mutuas a través de su personal médico y personal no sanitario. Para ello podrán realizar las actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho al subsidio, a partir del momento en que se expida el parte médico de baja, sin perjuicio de las competencias que correspondan a los servicios públicos de salud en materia sanitaria.

En los procesos cuya gestión corresponda al servicio público de salud, trimestralmente a contar desde el inicio de la situación de incapacidad temporal, la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud, o el médico de atención primaria bajo su supervisión, expedirá un informe médico de control de la incapacidad en el que deberán constar todos los extremos que, a juicio médico, justifiquen la necesidad de mantener el proceso de incapacidad temporal.

### **Conclusiones**

La conocida como “baja laboral” -Incapacidad Temporal- es la situación en que se puede encontrar un trabajador por sufrir una alteración en su estado de salud que le impide realizar la prestación de sus servicios profesionales por cuenta ajena. El sistema de Seguridad Social garantiza al trabajador ingresos que palién la pérdida de salario que ocasiona la imposibilidad de la prestación de servicios a través del subsidio de incapacidad temporal. Dicha incapacidad podrá tener una duración máxima de 365 días prorrogables por hasta un máximo de 180 días más. Las entidades gestoras (INSS o mutuas) son las responsables de llevar a cabo la tramitación, seguimiento y control de los periodos de IT a través de los mecanismos establecidos por la normativa.

**Asesoría Fiscal y Consultoría  
Servicios Jurídicos  
Soluciones de Financiación**



SEVILLA - Gonzalo Bilbao, 25 - 1º - Tel: 954 53 67 02 - [info@basamcapital.com](mailto:info@basamcapital.com)

ALICANTE Elda-Petrer - Cardenal Payá, 9 A bajo - Petrer - Tel: 966 18 74 74 - [marco.elda@basamcapital.es](mailto:marco.elda@basamcapital.es)

ALICANTE - Concejal Lorenzo LLaneras, 9 local 7 - Tel: 656 36 95 86 - [alicante@basamcapital.es](mailto:alicante@basamcapital.es)

# Motivar la productividad: incentivar

Sentirse “uno” con la empresa

[antonioherrera.info@gmail.com](mailto:antonioherrera.info@gmail.com)  
[www.productividadindustrial.es](http://www.productividadindustrial.es)



**Antonio Herrera  
Jiménez**

**U**no de los retos de las empresas, y puede que sea el que más cuesta conseguir para incrementar la productividad, es la motivación, necesaria e imprescindible para que todos cooperen en la causa.

Es una reacción muy habitual el ser reacios a los cambios. Siempre tenemos tendencia a oponernos a los mismos y sin embargo, para que esto no ocurra, es fundamental hacer partícipe de ellos a los principales protagonistas.

Puede parecer muy obvio, pero es tan obvio como real. En primer lugar hay que decir que una empresa es un todo, un conjunto, una estructura... y repito intencionadamente la palabra “un” “una”. Esto simplemente quiere decir que para que el sistema funcione todos tienen que colaborar y todos tienen que enfocar el esfuerzo en el mismo sentido. La relación entre todos tiene que ser fluida. De nada serviría que cada departamento enfocara sus esfuerzos en su propio afán, sin tener en cuenta el resto de la empresa.

## Incentivar la productividad

Durante mucho tiempo las reivindicaciones de los trabajadores fueron consideradas por los economistas como la simple voluntad de elevar el nivel de los salarios. Hoy día, la cuestión ha tomado un volumen considerable, los temas sociales constituyen

una de las principales preocupaciones de los gobernantes y los directores de empresa se ven cada día más envueltos por los asuntos de este orden.

El salario tiene un papel social que consiste en satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, permitiéndoles vivir. El sistema de salarios debe estar pensado de manera que contribuya a que el clima en la empresa sea favorable. Esto quiere decir que el sistema no debe crear antagonismos entre los distintos elementos de la empresa y no debe provocar animosidad entre compañeros, aunque sí puede sostener una cierta emulación o rivalidad parecida a la de una competición deportiva.

Los incentivos resultan ser una técnica que causa un efecto muy potente y aumentan la motivación. Estos incentivos no necesariamente tienen que ir enfocados a subir el sueldo: existen montones de ideas y soluciones como bonos, pases para eventos, posibilidad de recibir formación muy especializada y diferenciada, etc.

Hay que lograr que los trabajadores se identifiquen con los objetivos de la empresa, para que la lucha por alcanzarlos resulte más atractiva. Es lo que viene a ser sentirse “uno” con la empresa. Deben sentirse como pieza fundamental de la organización y que, por lo tanto, la empresa necesite las acciones eficaces del trabajador para salir adelante. Cuando un trabajador está satisfecho con su puesto de trabajo es un



12% más productivo y un 31% más eficiente, según sendos estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal junto al Opener Institute for People. Debido a la relación directa entre motivación laboral y desempeño, puesta de manifiesto en numerosas investigaciones, la felicidad de las plantillas se ha convertido en uno de los aspectos estratégicos del sector empresarial.

Independientemente del modelo de producción, lo cierto es que los líderes, coordinadores, jefes de producción... están faltos de conocimientos en todo lo relacionado con las relaciones interpersonales, el factor humano y la satisfacción personal. Usualmente se utilizan incentivos externos como motivadores (y pueden funcionar) pero motivar es un trabajo apasionante y complejo a la vez, que requiere de conocimientos integradores y experiencia muy amplia. Uno

de los principales errores es vincular los resultados personales únicamente al salario. Aunque éste de por sí es una buena motivación (del trabajo dependen otras muchas facetas de la vida) pero una vez cubiertas las necesidades relacionadas con la supervivencia, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados, que tienen que ver con la autorrealización, el crecimiento, las expectativas y aspiraciones.

#### **El factor personal: aproximación al trabajador**

¿A quién no le gusta que se preocupe por su bienestar o por las dificultades que no logra superar?

Un buen líder debe tener la cercanía necesaria para orientar a los trabajadores y esta función pasa por preocuparse por el bienestar personal de sus colaboradores. Este in-

terés tiene que ser sincero, fruto de unas relaciones cultivadas desde la confianza y la cercanía. También en este apartado cobran importancia las relaciones y los vínculos entre los integrantes de la empresa o equipo.

Por desgracia, muchos trabajadores desarrollan su ocupación sin tener claro cual es realmente el objetivo a cumplir, faltos de herramientas necesarias y sin planificación ninguna, es decir, que la empresa no está debidamente organizada, no tiene estudiado el trabajo que hay que desarrollar. En ese caso deberíamos preguntarnos qué podemos hacer para mejorar el trabajo y la eficacia del tiempo.

Finalmente llegamos a una importante conclusión: organizar la empresa, estudiar el trabajo y motivar la puesta en marcha del sistema se hace imprescindible para el buen funcionamiento de la misma. Todo es uno.

# Agradecimiento

## Una de las claves del éxito en la vida y en la empresa



**Antonio Quirós Delgado**  
**Coach Empresarial y Profesional**  
**Certificado por AECOP n° 271**  
**607 946 609**

**E**sta mañana tengo sesión con Mónica, una empresaria que también ha decidido contribuir con su granito de arena para mejorar la vida de los demás a través de la política. Ha contratado mis servicios, pues quiere mejorar sus habilidades para hablar en público, y hoy estamos entrenando los 7 pasos para iniciar un discurso/charla/formación con los cuales conseguir la atención del público y ganarse la credibilidad y confianza ante ellos.

En el primero de los siete pasos se tiene en cuenta la postura, mirada, sonrisa y actitud interna de agradecimiento. Este último punto le llama especialmente la atención a Mónica. Y como el quinto paso es precisamente dar las gracias, **profundizamos en el agradecimiento como una de las claves del éxito**, no sólo al hablar en público sino también en la vida y en la empresa.

Agradecimiento es una actitud que me permite ver lo afortunado que soy, valorar lo que tengo y reconocer fortalezas (en mí y en los demás).

Al agradecer nos conectamos con:

- La **abundancia** (lo que sí tengo: recursos, medios, fortalezas... y puedo tener: más opciones, oportunidades...) en vez de la escasez (lo que no tengo, lo que me falta, limitaciones, exigencias...)
- El **presente**, el aquí y ahora. Nos permite disfrutar, estar alegres, vitales, con plenitud, energía, contentos. A la vez que disminuye la culpa (el pasado, lo que ya ocurrió) y la ansiedad (el futuro, lo que puede o no ocurrir).

- La **aceptación** (darme cuenta de que hay cosas que no dependen del todo de mí y que a pesar de ello puedo hacer algo), que no es lo mismo que resignación (victimismo, queja, ver culpables en los demás o las circunstancias...).

- El **merecimiento**, pues he hecho algo para estar aquí. Lo reconozco, acepto y acojo. Por ejemplo al recibir el aplauso o cuando nos dan las gracias.

- El **servicio**, me pongo a disposición de los otros, a dar lo mejor de mí.

- El **reconocimiento** a los demás, el valor que me ofrecen, esfuerzo que han hecho, dedicación, ayuda, contribución...

Entonces, si el agradecimiento es tan bueno y tiene tantas ventajas... **¿por qué no lo hacemos siempre, de una forma natural?** ¿Por qué hay que aprenderlo y entrenarlo?

La respuesta la podemos encontrar en la Neurociencia. No es que “seamos malos”, lo que ocurre es que **dos de las funciones básicas y maravillosas de nuestro “software de humanos”**, que compartimos con otros seres vivos, **son sobrevivir y ahorrar energía**.

*Sobrevivir* nos lleva a prestar más atención a las malas noticias, a los peligros que pueden ocasionarnos un daño o matarnos. En general nos resulta más fácil criticar, quejarnos, resignarnos, ignorar, fijarnos en lo que no nos gusta... (acciones relacionadas con quedarnos paralizados, huir o atacar).

*Ahorrar energía* nos lleva a utilizar procesos repetitivos, hábitos que nos faciliten

la vida. A hacer lo que siempre se ha hecho, pues pensar y plantearse otras alternativas supone un gasto energético.

Afortunadamente los humanos (a diferencia de otros seres vivos) tenemos la **capacidad de razonar**: encontrar otras opciones, valorar ventajas e inconvenientes (para mí y para otros) y aprender tomando nuevas decisiones y hábitos (como el agradecimiento).

El agradecimiento, dependiendo de las circunstancias, **se puede mostrar con una o varias de las siguientes expresiones**: sonrisa, leve inclinación de la cabeza, mirada dulce a los ojos, abrazo (más o menos intenso), gestos con las manos y brazos (unir las manos, pulgar hacia arriba, choque de palmas, mano al corazón, levantar el brazo...), decir gracias, decir unas palabras amables...

Al **dar las gracias** (al igual que al dar reconocimientos) es importante **resaltar hechos concretos** para que el otro los identifique y reconozca como tales. Por ejemplo, gracias por haberte acordado de mí, acompañarme, regalarme esa sonrisa, por tu excelente trabajo en el proyecto que me entregaste esta mañana, por tu decisión de permitirme mejorar, por tu esfuerzo, por ayudar a tus compañeros, por ofrecerme tu opinión, por esa pregunta, por tu aportación...

**Agradecimiento es una actitud que me permite ver lo afortunado que soy, valorar lo que tengo y reconocer fortalezas.**



AntonioQuiros.com  
Transforma tus miedos en Aliados

Otra cuestión es **cómo responder cuando nos dan las gracias**. Habitualmente se hace con alguna de estas expresiones: de nada, no tiene importancia, a mandar, no hay de qué, a ti, no las merece, no es para tanto... Expresiones que se pueden entender como humildad (desde mi punto de vista de una forma errónea) y que restan o disminuyen el valor del reconocimiento.

Mi propuesta es responder con la expresión **gracias también a ti**, a la vez que se sonríe y se ofrece una mirada cálida a los ojos del otro. Pues además de aceptar, recibir y acoger, se da un reconocimiento al otro y hay un reconocimiento a nosotros mismos.

Le propongo a Mónica hacer un **listado de agradecimientos** y estas son sus respuestas: por la vida que tengo cada día, regalos, poder respirar, mi familia, el cuerpo que tengo y lo maravilloso que es, cosas materiales a mi disposición, detalles de los demás (sean materiales o no), lo que puedo disfrutar ahora, la ropa que llevo, el país donde vivo...

Al preguntarle **¿qué más?** Comenta: dificultades, enfermedades, puntos de vista distintos, críticas, reconocimientos, aportaciones, lo que aún no tengo y tendré, al pasado pues gracias a él estoy hoy aquí...

Dice que ha tomado más conciencia de que las "cosas negativas" también la ayudan a mejorar, aunque la mayoría de las veces no las entienda en el momento, por lo tanto también las agradece. Y que agradecer lo que está por venir la ayuda a tener una mayor seguridad y confianza.

**Para integrar el agradecimiento en nuestras vidas y aprovechar todas las ventajas que nos ofrece, propongo algunas acciones:**

- tener un cuaderno de agradecimientos, donde cada día (preferente por la mañana y por la noche) escribir al menos tres.
- Poner una alarma en el teléfono para que suene cada cierto tiempo, o aprovechar las pausas de la jornada, cambio de actividad... y agradecer lo que esté ocurriendo en ese momento.
- Al recibir reconocimientos y aplausos acogerlos y aceptarlos hasta el final (no irme, aplaudir o decir que paren).
- Cuando me den las gracias, responder con la expresión: gracias también a ti.

Mónica, al igual que otros clientes, está mejorando sus habilidades para hablar en público. Además están integrando el agradecimiento como un hábito en su vida y en su empresa con grandes resultados. Y yo **también agradezco** la oportunidad de poder servir, facilitar y contribuir con su desarrollo y transformación.

Me encantará leer y escuchar sus respuestas, comentarios y aportaciones a este artículo. Puede hacerlo por WhastApp 607 946 609, o por e-mail [escribeme@antonioquiros.com](mailto:escribeme@antonioquiros.com)



*Gracias*

# Justificación de las dietas exentas

## El TEAC aclara los criterios

**L**as dietas exentas de IRPF generan muchas dudas tanto a la empresa que las paga como al trabajador que las percibe. En resolución de 6 de noviembre de 2018 dictada en recurso de unificación de criterio, el Tribunal Económico Administrativo Central ha establecido los siguientes criterios:

### Hacienda puede comprobar al trabajador por las dietas cobradas

No existe obstáculo normativo que impida a la Administración comprobar al perceptor de retribuciones que han sido declaradas como dietas y asignaciones para gastos de viaje exoneradas de gravamen, en

relación con las mismas. Es decir, la comprobación o inspección puede ir dirigida al trabajador que percibe las dietas exentas, y no tiene porqué dirigirse exclusivamente a la empresa pagadora.

### Uso de vehículo propio

Los gastos de locomoción mediante uso de vehículo privado así como los gastos de manutención, deben ser acreditados por el pagador (la empresa) pues a ella le corresponde justificar el día y lugar del desplazamiento que, junto con el motivo o razón de éste, son precisamente los extremos que permiten acreditar que las cantidades pagadas (euros por kilómetro o euros por día) establecidas

en la norma quedan exoneradas de tributación, por obedecer a razones laborales y de desarrollo de su actividad económica.

Ello no es obstáculo para que el perceptor (trabajador) pueda aportar voluntariamente la justificación de los mismos si dispusiera de ella.

### Uso de medio de transporte público

Los gastos de locomoción en caso de haberse utilizado un medio público de transporte, así como los de estancia (con la salvedad de los correspondientes a conductores de vehículos de transporte de mercancías por carretera que no excedan de





las cantidades diarias señaladas en la norma) habrán de justificarse, en principio, por el empleado o percceptor de las dietas. Lo mismo cabría señalar de los gastos de aparcamiento o peaje en el caso de que se hubiese utilizado un vehículo privado.

Esto es así porque la norma no atribuye la carga de dicha prueba a la entidad pagadora y, además, al haberse pagado los gastos por el trabajador, lo lógico es que los justificantes estén expedidos a su nombre. Por otro lado, rige el criterio general sobre reparto de la carga de la prueba de la Ley General Tributaria que atribuye al obligado tributario acreditar aquellos hechos que le favorecen.

No obstante lo anterior, la acreditación de la vinculación de estos gastos con la actividad económica de la entidad pagadora corresponderá a esta última, pues a ella le atribuye

la norma la carga de probar el día, lugar y motivo del desplazamiento, esto es, que los gastos de desplazamiento de los empleados obedecen a razones laborales y de organización de su actividad económica. También aquí el percceptor puede aportar voluntariamente la justificación de tales circunstancias si dispusiera de ella.

Ahora bien, puede ocurrir que el percceptor de las cantidades en concepto de dietas y asignaciones para gastos de viaje no acreditara en el seno del procedimiento de comprobación incoado respecto a él estos gastos por él satisfechos, alegando que tal documentación está en poder del pagador por habérsela entregado de cara a su resarcimiento con ocasión de la rendición de cuentas. Por otro lado, la propia empresa pagadora puede reconocer la exoneración de las cantidades en el certificado de retribuciones y retenciones

### **La empresa debe justificar el motivo del desplazamiento**

---

de trabajo personal o en el modelo 190 presentado. En estos casos, la Administración no podría hacer tributar sin más tales cantidades en el IRPF del perceptor, por falta de la justificación correspondiente, sin antes intentar obtener del pagador la documentación precisa mediante el oportuno requerimiento.

### **Socios trabajadores y administradores**

Si la Administración acreditase que al tiempo del procedimiento de comprobación seguido con el perceptor la relación de éste con el pagador fuera tal que le permitiera el acceso pleno a las pruebas requeridas para justificar la exoneración de gravamen de las cantidades recibidas en concepto de dietas y asignaciones para gastos de viaje, entonces aquélla podría dirigirse exclusivamente al perceptor para recabarlas, sin obligación de requerir al pagador.

Este último caso va referido a los supuestos en los que el socio o administrador de la sociedad también desempeña una relación laboral en la misma por la que percibe dietas exentas.

Por último, es importante señalar que el TEAC también aclara en esta resolución que, en cualquier caso, siempre correspondería a la empresa la justificación y acreditación de la relación del gasto con el desarrollo de la actividad, ya sea de locomoción, manutención o estancia.

Por tanto, en resumen:

### **Gastos de desplazamiento**

- Uso de vehículo privado: la prueba recae sobre el pagador.
- Uso de transporte público: la prueba recae sobre el trabajador, salvo que no se trate del socio o adminis-

trador y el trabajador alegue que tal documentación está en poder del pagador por habérsela entregado para rendir cuentas y ser resarcido del gasto, o que la propia empresa pagadora reconozca la exoneración de las cantidades en el certificado de retribuciones y retenciones o en el modelo 190, en cuyo caso la Administración deberá dirigirse a la empresa.

- Gastos de aparcamiento o peaje: la prueba recae sobre el trabajador.

### **Gastos de manutención**

La prueba recae sobre el pagador.

### **Gastos de alojamiento o estancia**

La prueba recae sobre el trabajador, salvo que no se trate de socio o administrador y el trabajador alegue que tal documentación está en poder del pagador por habérsela entregado para la rendición de cuentas y resarcimiento, o que la propia empresa pagadora reconozca la exoneración de las cantidades en el certificado de retribuciones y retenciones o en el modelo 190, en cuyo caso la Administración deberá dirigirse a la empresa.

### **Gasto relacionado con la actividad**

Respecto a la acreditación o justificación de la relación o afectación del gasto con la actividad, es una prueba que siempre debe recaer sobre la empresa pagadora.

Si el trabajador que percibe las rentas exentas acredita su realidad, dentro de sus obligaciones de acreditación anteriormente comentadas, la falta de justificación de vinculación de dicho gasto con el desarrollo de la actividad por parte de la sociedad no debería perjudicarle y acarrearle la pérdida de esta exención.

**Es imprescindible que el desplazamiento esté relacionado con la actividad de la empresa**

# El Salario Mínimo Interprofesional



**Diego Baños**  
Asesor Fiscal

Una de las medidas estrellas de Pedro Sanchez incluidas en los Presupuestos Generales del año próximo es la de establecer el SMI en 900 euros al mes. Teniendo en cuenta que ahora mismo dicho salario es de 735,90 euros supone una subida importante, aproximadamente el 22%.

Cuantitativamente también es importante ya que los trabajadores afectados por esta medida superan el medio millón en todo el territorio nacional.

Comparando dicho salario con el de las economías de nuestro entorno, éste sigue estando muy por debajo de los demás, ya que en Francia es de 1.498 euros, en Inglaterra 1.512, en Holanda 1.525 y en Alemania 1.498 euros.

El impacto global en la economía es importante, sobre todo en lo referente al consumo de las familias porque a esto es a lo que se destinaría el incremento del salario y no al ahorro, por el poder adquisitivo de las familias afectadas. Esto supondría aproximadamente más de 88.000.000 de euros dedicados, como decimos más arriba, al consumo directo.

Esta sería la parte positiva, referida lógicamente a los trabajadores y al consumo, pero cómo afectaría a las empresas es ya más complicado. Por una parte al aumento del salario va aparejada la subida de las cotizaciones sociales, con lo que ya no se estaría hablando de un coste salarial del 22% sino de algo más. Por otra parte habrá que ver cómo repercute esta medida en la base salarial de las empresas, ya que se supone que los trabajadores más cualificados y cuyo salario está por encima

del SMI podrían pedir una subida acorde con la experimentada por el salario mínimo. Esta subida en cascada es difícil de cuantificar en cuanto a la repercusión que tendría, por la intervención de varios factores diferentes.

Lo que sí creo que está claro es que la competitividad en las empresas no puede estar solo ligada a bajos salarios sino a una mayor productividad y una mejora en la especialización de la mano de obra.

La rentabilidad de las empresas basadas en una mano de obra barata y no en una calidad del servicio prestado es muy volátil. Las empresas que buscan solo esto, cuando suben los salarios cambian las fábricas de lugar y lo arreglan. Sin embargo las que están basadas en una mayor calidad tienen el futuro más garantizado.

Debemos mirarnos en países de nuestro entorno más cercano, como son los ejemplos que ponemos más arriba. Creo que nuestro país se merece estar en ese círculo de naciones con los que nos sentimos más identificados y más cerca culturalmente, por eso junto a dicha subida (que todavía no se ha producido y es posible que no se produzca) se debe aumentar el gasto en investigación y desarrollo, en una mayor especialización de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral por primera vez, adecuando su preparación académica o profesional a los sectores de trabajos que más empleo demandan, porque no se olvide que aún más importante para la economía de un país que unos salarios dignos es una tasa de desempleo baja.

Por las fechas que se aproximan, muchas felicidades a todos y un próximo año mejor que el que nos deja.



**Impulsamos tu  
espíritu emprendedor**



**Asesoría - Consultoría - Financiación**

**[www.basamcapital.es](http://www.basamcapital.es)**

Sevilla - Gonzalo Bilbao, 25 – 1º - Tel. 954 53 67 02 - [info@basamcapital.com](mailto:info@basamcapital.com)

Alicante (Elda - Petrer) - Cardenal Payá, 9 bajo A - Tel. 966 18 74 74 - [marco.elda@basamcapital.es](mailto:marco.elda@basamcapital.es)

Alicante - Concejal Lorenzo Llaneras, 9 local 7 - Tel. 656 369 586 - [alicante@basamcapital.es](mailto:alicante@basamcapital.es)