

# elbutlletí

El Butlletí és una gentilesa de Social Lab per als seus clients

Núm. 185 · Maig - Juny 2016

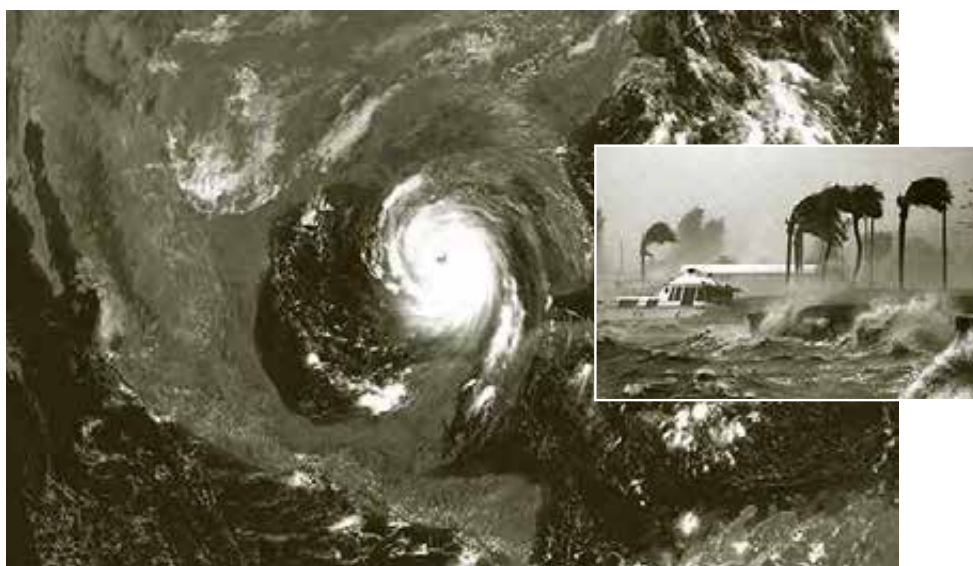
Edita: Social Lab · Disseny i maquetació: Inèdit Serveis Gràfics · Imprimeix: Grafiscamp · Dipòsit legal L-1062-2003

## EDITORIAL

### SUMARI

- ▶ El registre de jornada **2**
- ▶ Conseqüències de l'incompliment del registre de jornada **7**
- ▶ Jurisprudència **10**
- ▶ Calendari del contribuent per al mes de juliol **11**

## Per què un monogràfic de l'obligació empresarial de registre de jornada de tots els treballadors?



Les més elementals normes de Protecció Civil acostumen a difondre avisos a tota la població quan s'acosta un perill imminent. Recordem, per exemple, les vides que va salvar aquesta prudent mesura quan l'any 2005 l'huracà **Katrina** va entrar als EEUU, tot i que les víctimes mortals van ser al final de 1836 persones.

Estem ara davant una situació semblant. Mentre l'empresari està patint la crisi, (**també està ca trina**), el perill imminent és pels empresaris que no porten un registre de jornada de tots els treballadors, tant els de temps parcial com els de jornada complerta. I les conseqüències *mortals* seran les sancions de l'Inspecció de Treball que comença una campanya per demanar-los els registres diaris de jornada i els resums mensuals.



Social Lab  
ASSESSORS

Fiscal Buró  
ASSESSORAMENT FISCAL I COMPTABLE

A D E X  
ADVOCATS EN XARXA

Comuni Prop  
GESTIÓ DE COMUNITATS DE PROPIETARIS

JOAN ANTON BARRACHINA CROS  
Advocat

# El registro de jornada



**Antonio Jiménez Piquero**  
Inspector de Trabajo

Apartir del año 1994, y como consecuencia de la modificación operada por la Ley 11/1994 en el por entonces vigente Estatuto de los Trabajadores, se dotó al empresario de numerosas posibilidades de flexibilidad horaria en aras a la adaptación de las empresas a las nuevas necesidades de la producción y del mercado: la fijación de la jornada en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, la distribución irregular de la jornada por Convenio Colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores o la posibilidad de superar las 9 horas diarias de trabajo efectivo, etc. La negociación colectiva tampoco ha sido ajena a este tipo de regulaciones al entender los interlocutores sociales la necesidad de conjugar los derechos de los trabajadores con la productividad y la competitividad empresarial, aceptando estos criterios de flexibilidad a cambio de estabilidad en el empleo. Pero esta flexibilidad no puede confundirse con la relajación de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias.

se introducen criterios de flexibilidad horaria. No es admisible que invocando la flexibilidad horaria que permite la norma, puedan perjudicarse los derechos de los trabajadores y se altere el equilibrio contractual mediante la prolongación indebida de la jornada laboral, mucho menos cuando estas prolongaciones se efectúan sin la necesaria y debida compensación en tiempo de descanso retribuido o en dinero y se minoren los importantes derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo retribuido.

La vigilancia y control de las reglas y límites sobre jornada máxima y horas extraordinarias es tarea esencial de la Inspección y seguramente una de las razones principales de su creación. Tanto la Dirección General de la Inspección de Treball como la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social han estimado necesario intensificar el control del cumplimiento de la normativa sobre tiempo de trabajo, en particular el respeto a las reglas sobre jornada máxima y horas extraordinarias, así como su correcta compensación y cotización, en su caso.

A diferencia de la información que ha venido llegando de manera informal a empresas y asesores, la Inspección de Trabajo no está realizando una campaña específica sobre registro de jornada, si no que lo que se está llevando a cabo es una campaña de actuaciones sobre control de tiempo de trabajo, en especial sobre el control de las horas extras, en donde el cumplimiento de las obligaciones relativas al registro diario de jornada deviene en un elemento indispensable en el desarrollo de las actuaciones inspectoras. Este registro no solo es el documento, en ocasiones el único, del que puede disponer el trabajador para acreditar frente a la empresa o ante terceros la realización de horas extraordinarias, horas cuya realización, no olvidemos, le corresponde acreditar al trabajador hora a hora y día a día, sino que también resulta indispensable para la actuación de control que tiene encomendada la Inspección de Trabajo. De ahí la importancia que siempre ha tenido el registro diario de jornada en la actuación inspectora. Y esto es importante: la solicitud de los registros diarios de jornada por parte de la Inspección de Trabajo no es una novedad; siempre se ha venido solicitado y su carencia sancionando en las actuaciones que se han venido realizando en materia de horas extraordina-

El tiempo que dura la ejecución del trabajo dentro de los límites legales y convencionales son elementos inseparables de la obligación que adquiere el empresario en el contrato de trabajo. Por eso, por mucho que puedan variar las formas o modos en que se demande por el empresario la ejecución de la jornada laboral se requiere siempre el respeto a las normas sobre jornada de trabajo y jornada máxima. La flexibilidad horaria obliga a la administración, en este caso a la Inspección de Trabajo, a reforzar la vigilancia del cumplimiento de estas normas, muy particularmente las normas sobre el registro de la jornada de trabajo diaria, dado que en muchos casos nos encontramos con una poco justificada indefinición previa de los periodos temporales de ejecución de la prestación laboral cuando



rias. La única novedad es que ahora estas actuaciones, generalmente aisladas y de carácter rogado, se están realizando de manera generalizada en el marco de una campaña específica de control del tiempo de trabajo, lo que le ha dado una mayor difusión consecuencia del número de empresas visitadas.

## El registro diario de jornada en los contratos a tiempo parcial

### Régimen jurídico

Resulta incuestionable que desde diciembre de 2013 todas las empresas están obligadas a registrar diariamente la jornada de trabajo de sus trabajadores a tiempo parcial. Esta obligación no ha generado controversia ya que así viene establecido con meridiana claridad en el artículo 12.4 c) del actual Estatuto de los Trabajadores: “la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.”

Como se ve, se trata de una regulación mínima que inicialmente generó numerosas dudas en cuanto a su cumplimiento, pero que con el paso del tiempo se han ido solventando hasta tener actualmente una visión bastante clara de qué requisitos mínimos ha de cumplir ese registro:

- Es independiente de la existencia o no de pacto de horas complementarias.

- La obligación de registro es diaria e incluye el registro del horario concreto realizado por el trabajador, con indicación tanto de la hora de entrada como de la hora de salida.
- Los modelos o tipos de registro que utilice la empresa serán los que la propia empresa elija libremente dado que la Ley nada dice sobre este particular.
- Se entiende que será válido cualquier sistema o medio que permita registrar de modo permanente y objetivo la jornada de los trabajadores, con sus respectivas horas de entrada y salida, por lo que con los distintos sistemas de “fichaje” que existen normalmente en las empresas sería suficiente, siempre que se totalice mensualmente y se entregue copia al trabajador.
- Las horas que deben ser registradas son las «efectivamente realizadas», por lo que la IT, la maternidad, la suspensión del contrato por ERTE, licencia sin sueldo, ausencia injustificada, etc., no deben ser registradas.
- Es igualmente exigible para el trabajo a distancia ya que el artículo 13 del ET no prevé ninguna particularidad en relación con el tiempo de trabajo de los trabajadores a distancia.
- De la obligación de registro solo queda exceptuada lo trabajos en el servicio doméstico.
- La reducción de jornada por guarda legal regulada en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores no altera la naturaleza del contrato de trabajo, que seguirá siendo a tiempo completo, por lo que no existe obligación de registrar la jornada.
- No es aceptable para la acreditación de su cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos se formulan “ex ante” y determinarán la previsión de trabajo para dicho periodo pero no las horas efectivamente trabajadas.

Mención aparte merecen dos cuestiones. El registro es obligación del empresario, no exigiendo la norma en ningún momento que deba ser el trabajador el que anote personalmente cada día su hora de entrada y de salida en su puesto de trabajo. No obstante este criterio general ningún Inspector pondrá impedimentos a que sea el propio trabajador el que efectúe la llevanza del registro. Por otro lado tampoco exige la norma que el trabajador proceda a su firma, pero resulta absolutamente conveniente que así se haga, ya sea diaria, semanal o mensualmente, para dar credibilidad y validez al documento.



Una vez cumplida la obligación de registrar día a día la jornada de trabajo (en el modelo que establezca libremente la empresa, con anotación de la hora de entrada y salida por la empresa o por el propio trabajador y siendo recomendable su firma por parte de este), el siguiente paso es totalizar mensualmente la jornada realizada y entregar una copia de la misma al trabajador junto con el recibo de salarios. En este caso las principales dudas procedimentales que han surgido y se han ido solucionando son las siguientes:

- En el resumen de las horas realizadas las ordinarias pueden presentarse totalizadas pero las horas complementarias deben detallarse diariamente.
- Se puede entregar al trabajador tanto en un documento independiente como en el propio recibo de salarios.
- Si no se entrega nómina al trabajador si no que se publica en la WEB corporativa se entiende cumplida la obligación siempre que esa publicación en la web se realice con las mismas condiciones de confidencialidad y garantías de acceso a la información con que se realiza la publicación en la web de los recibos de salarios.

¿Es necesario que el trabajador firme el documento de totalización? La respuesta ha de ser necesariamente afirmativa a los solos efectos de la carga de la prueba. A pesar de que el precepto no establece tal obligación a nadie puede escapar que si la norma establece una obligación de dar solo podrá acreditarse su entrega frente a un tercero si aparece firmado el recibí, de la misma forma que tampoco impone la norma que el trabajador deba firmar el acuse de recibo de la entrega de los equipos de protección individual y ninguna empresa aporta los mismos sin la firma del trabajador afectado, de tal forma que la falta de firma se interpreta como falta de entrega.

Lo mismo puede decirse si la empresa ha optado por la totalización vía nómina y ésta se abona por transferencia, supuesto en el que, como se sabe, no es obligatoria la firma del trabajador: deberá firmarse para acreditar la entrega de la copia al trabajador salvo que la nómina se entregue por sistema WEB, en el que la huella dejada por el trabajador en el acceso a la red podría entenderse como sustitutiva de la firma.

La siguiente obligación contenida en el artículo 12.4 c) es que “el empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años”. En principio del precepto se desprende que el documento que debe conservarse es el de la totalización mensual. Pero leamos con detenimiento la parte final del artículo 12. c): “En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa”. La presunción se aplica en caso de incumplimiento de las obligaciones de registro no solo las de totalización. ¿Cómo puede la empresa acreditar frente a un tercero que se llevó adecuadamente el registro de la jornada si no conserva el documento que lo acredite? Por lo tanto, a pesar de que el precepto no lo establezca con claridad podría aplicarse que la obligación de conservación de los registros se prolongue también durante cuatro años, que es el plazo de prescripción de las infracciones en materia de Seguridad Social. No obstante este es un supuesto que tendrá que ser depurado por la jurisprudencia.

### **Consecuencias del incumplimiento de la obligación de registrar la jornada**

La consecuencia más evidente del incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de registrar la jornada es la sanción económica, el Acta de Infracción. En este caso la falta de registro diario



supone un incumplimiento del artículo 12.4 c) del Estatuto de los Trabajadores que se encuentra tipificado como infracción grave en el artículo 7.5 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que lleva aparejada una sanción de entre 626 € y 6.250 € en función de los criterios de graduación que vienen establecidos en el artículo 39.2 de ese Texto Refundido. Entre los criterios de agravamiento se encuentran el número de trabajadores afectados y el perjuicio causado, por lo que en pocas ocasiones se levantará un Acta con una propuesta de sanción en su grado mínimo atendiendo a que, como ha señalado el TS, los temas de jornada y horario constituyen condiciones de trabajo que afectan profundamente al régimen de vida de los trabajadores.

Pero existe una consecuencia bastante más gravosa para las empresas y que recoge el artículo 12.4 c) del Estatuto: "En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios". Es decir, la norma invierte la carga de la prueba y salvo que la empresa pueda acreditar que la prestación de servicios es o lo fue a tiempo parcial, la falta de registro implicará que el vínculo será considerado a tiempo completo y que además de la sanción establecida en el párrafo anterior se levante Acta de Infracción y Acta de Liquidación coordinada por las cuotas dejadas de ingresar; es decir, por las diferencias entre lo que se cotizó por el contrato a tiempo parcial y lo que se debía haber cotizado por ese contrato al presumirse a tiempo completo.

Consecuencia directa de lo anterior es que al ser considerado el contrato a tiempo completo la Inspección efectuará una comunicación de variación de datos del contrato a la Tesorería General de la Seguridad Social para que en la vida laboral del trabajador coste el periodo trabajado como a tiempo completo.

Por último y no menos importante, en el caso de que, además, se haya podido acreditar que el trabajador prestó servicios por un número de horas superior a las reflejadas en el contrato y éstas no fueron retribuidas, nos encontraríamos ante un incumplimiento en materia salarial que podría ser considerado como infracción grave o muy grave en función de la cantidad dejada de abonar y del periodo afectado, lo que podría llevar una sanción de entre 626 € a 6.250 € en caso de ser considerada grave por el Inspector actuante o superior a los 6.250 € en el caso de ser tipificada como muy grave. Además, el Acta deberá necesariamente recoger la cantidad dejada de abonar como perjuicio económico al trabajador para que se inicie el procedimiento de oficio ante la jurisdicción social regulado en el artículo 148 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; es decir, para que se le abone al trabajador el salario al que tenía derecho.



## El registro diario de jornada en los contratos a tiempo completo

### Régimen jurídico

El registro de la jornada de los contratos a tiempo completo está regulado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, artículo destinado a regular las horas extraordinarias: "A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente"

La primera cuestión que ha de resolverse es si es obligatorio el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo completo en el caso de que no se realicen horas extras. Podría defenderse que al estar incluido el registro en el artículo 35, destinado a la regulación de las horas extras, y que el registro ha de hacerse "a efectos del cómputo de horas extraordinarias", solo sería necesario registrar la jornada si se hicieran este tipo de horas. Sin embargo ésta no es la interpretación correcta.

Para verlo con perspectiva deberemos tener en cuenta la redacción del Estatuto de los Trabajadores antes y después de la Ley 11/1994. Hasta la entrada en vigor de la modificación introducida por esa norma, el artículo 35.5 establecía lo siguiente: "La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A partir de la entrada en vigor de la modificación el 35.5 pasó a recoger que “a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día”.

Podemos decir que lo que distingue la redacción original del artículo 35.5 y la actual, es que la primera se refería al registro del “resultado”, esto es, las horas extraordinarias, mientras que la actual se refiere al “elemento base” para determinar las horas extraordinarias, la jornada ordinaria, precisamente con la finalidad de conocer el número de horas extraordinarias realizadas y que en muchos casos será cero.

Esta misma opinión la comparten sentencias como las del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fechas 19 de diciembre de 2002 y 6 de noviembre de 2006, la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 4 de diciembre de 2015, o más recientemente la Consulta de 1 de marzo de 2016 de la Dirección General de Empleo.

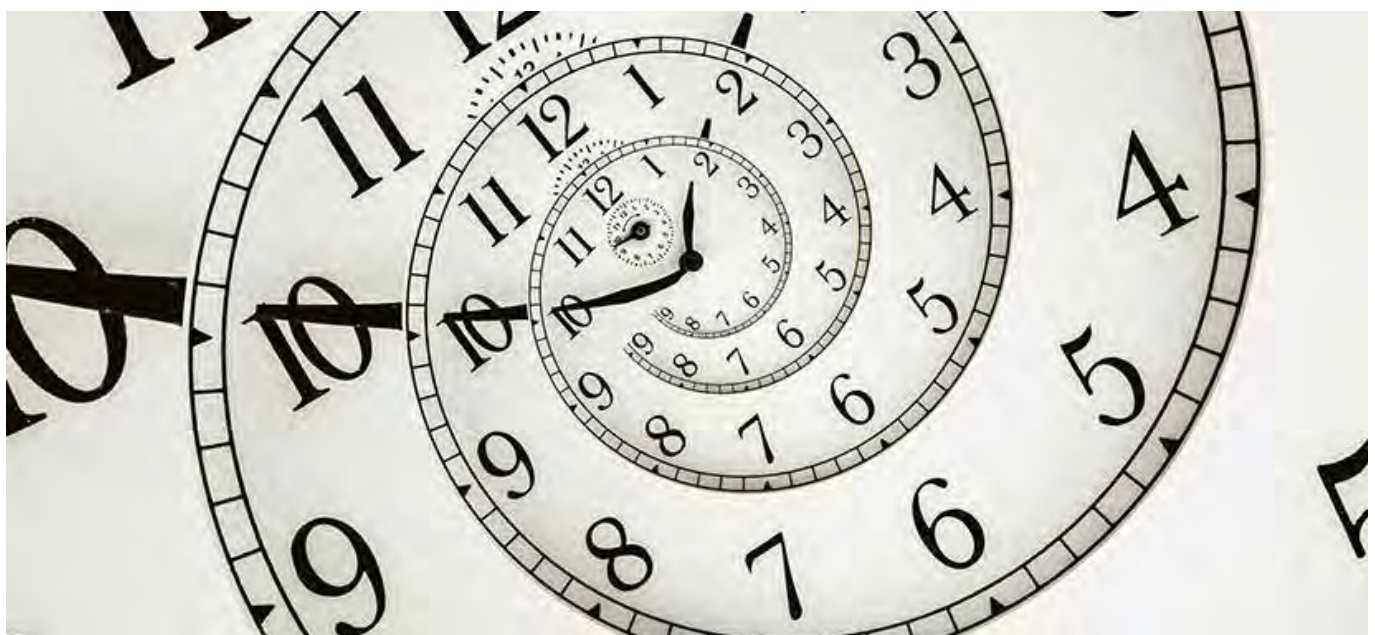
Pero el documento más importante para la actuación inspectora en esta materia es la Instrucción 3 /2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Instrucción es tajante al señalar que “el registro de jornada diaria es obligatorio, se realicen o no horas extraordinarias. No es aceptable admitir la ausencia de registro por no realizarse horas extraordinarias, por cuanto el registro diario de la jornada es el presupuesto que permite la contabilización de todas las horas que se hagan para deducir luego la existencia de las extraordinarias”. No hay que olvidar que esta Instrucción regula la actuación de los Inspectores y es de obligado cumplimiento por los mismos al tener carácter vinculante.

Tradicionalmente la Inspección de Trabajo ha venido solicitando los registros de jornada como elemento esencial para la comprobación del cumplimiento de los límites legales del tiempo de trabajo y ha venido sancionando los incumplimientos. La única diferencia es que en estos momentos las actuaciones se han generalizado y su número multiplicado como consecuencia de la realización de una campaña anual de control del tiempo de trabajo, lo que le ha dado general conocimiento.

A partir de aquí, lo dicho anteriormente para el registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial es perfectamente extrapolable al registro de jornada de los trabajadores a tiempo completo; en esencia: que el registro deberá ser diario, con indicación de la hora de entrada y de salida, que el modelo será el que libremente establezca la empresa, que su llevanza puede producirse manualmente o mediante un sistema de fichaje y que deberá totalizarse en un documento que podrá ser conjunto o separado de la nómina.

### **Consecuencias del incumplimiento de la obligación de registrar la jornada**

En este caso, e independientemente que la actuación inspectora haya podido detectar la existencia de horas extraordinarias que superen el máximo legal de 80 horas o que no hayan sido declaradas como tales, que son infracciones administrativas graves, la empresa que no registre la jornada diaria de sus trabajadores a tiempo completo y no totalice mensualmente la misma, incurrirá, como en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, en una infracción administrativa grave que podrá ser sancionada con propuesta de sanción de 626 a 6.251 €, aplicándose para la concreción de la cuantía los mismos criterios de graduación anteriormente señalados.







# Consecuencias incumplimiento registro de jornada

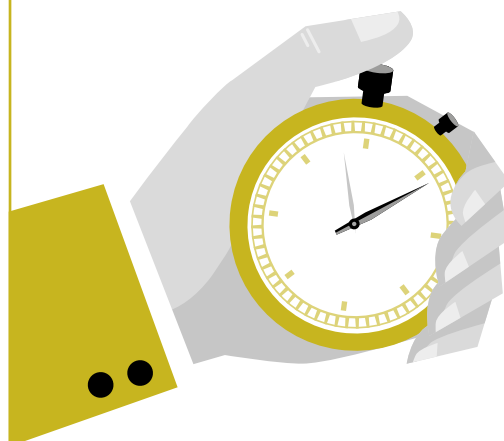
## Contratos a tiempo parcial

**A**cta de infracción: con la imposición de sanción por infracción grave en materia de relaciones laborales, que iría desde los 626 euros hasta los 6.250 euros de multa (criterios en función al número de trabajadores afectados). Pudiendo llegar a ser considerada muy grave en función de la cantidad dejada de abonar y del periodo afectado, en cuyo caso la sanción sería superior a los 6.250 €.

- El Contrato de Trabajo se presumirá celebrado a tiempo completo.
- Acta de liquidación complementaria por las diferencias de cotización entre las efectivamente efectuadas y las que corresponderían por la prestación de servicios a tiempo completo, de forma que se debería ingresar la cuota tanto empresarial como del trabajador con el recargo del 20% por liquidación fuera de plazo y todo ello a cargo exclusivo de la empresa.
- El trabajador pudiese reclamar las diferencias de salario habidas en los doce últimos meses.

## Contratos a tiempo completo

- Si el incumplimiento se debe a cuestiones formales se contemplaría la aplicación de una multa de entre 60 y 625 euros (Art. 6.6 de la LIOS).
- Si se detecta la existencia de horas extraordinarias que superen el máximo legal de 80 horas o que no hayan sido declaradas como tales se aplicaría una multa de entre 626 euros y 6.250 euros (Art. 7.5 de la LISOS).



A continuación se presentan dos ejemplos, uno para jornada completa y uno para jornada parcial, de como podría ser el registro de jornada que se debe llevar en las empresas.

### REGISTRO DE LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

En cumplimiento de la obligación establecida en el Art. 12.4 c) del Estatuto de los Trabajadores.

EMPRESA:		CCC:		
TRABAJADOR:		NIF:		
JORNADA ORDINARIA EMPRESA:		JORNADA CONTRATO TRABAJO:		
MES:				
DÍA	MAÑANA	TARDE	NUM.HORAS ORDINARIAS	NUM.HORAS COMPLEMENTARIAS
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
<b>TOTAL HORAS MES</b>				

Recibí el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA



### REGISTRO DE LA JORNADA

En cumplimiento de la obligación establecida en el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

EMPRESA:		CCC:		
TRABAJADOR:		NIF:		
JORNADA ORDINARIA EMPRESA:				
MES:				
DÍA	MAÑANA	TARDE	NUM.HORAS ORDINARIAS	NUM.HORAS EXTRAS
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
TOTAL HORAS MES				

Recibí el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
EL TRABAJADOR

POR LA EMPRESA

## SENTENCIAS LABORALES

**Despido disciplinario procedente. Transgresión buena fe contractual. Intentar forzar el despido para obtener la prestación por desempleo.** Que siendo ello así, y evidenciándose que los incumplimientos aparecen como consecuencia de la negativa de la empresa a participar de un fraude, es lógico deducir que dichos incumplimientos no tienen otra finalidad que la de manifestar el descontento del trabajador y forzar a la empresa, tal como ha acontecido, a despedirle. En el supuesto que nos ocupa, la conducta de la trabajador constituye una evidente transgresión de la fe contractual, dada que, con independencia del posible daño económico, si se ha vulnerado la buena fe depositada en él y de la lealtad debida, al configurarse la falta por la ausencia de valores éticos. Declaración del despido como procedente y sin que ninguna declaración ni indemnizatoria ni de cualquier otro tipo puede darse. **STA TSJ Catalunya 04/02/2016.**

**Contratas. Responsabilidad solidaria. Límites entre el contrato de agencia y la contrata o subcontrata.** Una empresa de telefonía móvil suscribe un contrato de colaboración con otra empresa. Ambas empresas son condenadas solidariamente a responder de la indemnización por rescisión de la relación laboral de una trabajadora de la empresa mediadora. Para declarar la responsabilidad solidaria de la empresa principal hay que atender al concepto de propia actividad como aquel que engloba las obras y servicios nucleares de la comitente. No es de apreciar cuando la separación entre actividad productiva y mediación es nítida. La comercialización del producto o bien se gestiona a través del contrato de Agencia o bien se asume como propia aun sin corresponder al ciclo productivo a través de la relación laboral de carácter especial en cuyo caso la disyuntiva se plantearía entre esas dos figuras jurídicas y en ningún caso entre el contrato de Agencia del artículo 1º de la L. 12/1992 de 27 de mayo y la contrata o subcontrata del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. **STA TS 15-12-2015 unificación doctrina.**



## SENTENCIAS FISCALES

**Sucesiones. Comprobación de valores.** Así pues, la reiterada exigencia de que las valoraciones administrativas han de estar debidamente motivadas se ha traducido, en los casos en que se emplean medios combinados de comprobación (esto es, dictamen de perito, amparado en precios medios de mercado) en el ineludible cumplimiento de ciertas condiciones. Así se exige una valoración individualizada, en contraposición a la naturaleza del precio medio, de carácter objetivo y general, por lo que se exige que el perito razone la aplicación de dichos precios medios, lo que en la mayoría de las ocasiones obligará a una inspección personal del bien a comprobar. No basta pues manifestar que se han tenido en cuenta determinadas circunstancias, sino que ha de justificarse individualmente su apreciación, probándose la circunstancia de la que resulta la aplicación de un coeficiente corrector y no otro. La motivación por remisión del contribuyente a estudios de mercado realizados por la propia Administración tributaria debe reunir una serie de requisitos. **STA TS 18-01-2016.**

**Devolución de cuotas de IVA. Duración de una obra para su consideración como establecimiento permanente.** Los actos previos encaminados a la entrega de bienes deben computarse en ese plazo, no así el momento de llegada de personal, o el del albarán de entrega, e igualmente como momento final el de conclusión o terminación física de las obras con la aceptación de la misma, toda vez que la permanencia del personal no determina necesariamente la finalización de la obra con la aceptación de la misma, tal como consta de la traducción del documento. Puede decirse afirmarse que ha transcurrido un plazo superior al de los doce meses a que se refiere el art. 69.5.c de la mencionada LIVA en relación con el ar.84.dos para entender que existe un establecimiento permanente y en consecuencia al existir un establecimiento permanente en el territorio de aplicación del impuesto y realizarse entregas de bienes o prestaciones de servicios no resulta de aplicación el art.119 LIVA. **STA AN 19-05-2014.**

				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>
<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>

# Juliol 2016 Calendari del contribuent

## Fins el 20 de juliol models

### RENDA I SOCIETATS

**Retencions i ingressos a compte de rendiments del treball, activitats econòmiques, premis i determinats guanys patrimonials i imputacions de renda, guanys derivats d'accions i participacions de les institucions d'inversió col·lectiva, rendes d'arrendament d'immobles urbans, capital mobiliari, persones autoritzades i saldos en comptes.**

- Juny 2016. Grans empreses:  
..... 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 230
- Segon trimestre 2016:  
..... 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136

### Pagaments fraccionats Renda

- Segon trimestre 2016:  
- Estimació directa: ..... 130  
- Estimació objectiva: ..... 131

### IVA

- Juny 2016. Autoliquidació: ..... 303
- Juny 2016. Grup d'entitats, model individual: .. 322
- Juny 2016. Declaració d'operacions incloses en els llibres de registre d'IVA, IGIC i altres operacions: ..... 340
- Juny 2016. Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries: ..... 349
- Juny 2016. Grup d'entitats, model agregat: .. 353
- Juny 2016. Operacions assimilades a les importacions: ..... 380
- Segon trimestre 2016. Autoliquidació: ..... 303
- Segon trimestre 2016. Declaració-liquidació no periòdica: ..... 309
- Segon trimestre 2016. Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries .. 349
- Segon trimestre 2016. Serveis de telecomunicacions, de radiodifusió o de televisió i electrònics en l'IVA. Autoliquidació: ..... 368
- Segon trimestre 2016. Operacions assimilades a les importacions: ..... 380
- Sol·licitud de devolució Recàrreg d'Equivalència i subjectes passius ocasionals: ..... 308
- Reintegrant de compensacions en el Règim especial de l'agricultura, ganaderia i pesca .... 341

### IMPOST SOBRE LES PRIMES D'ASSEGURANCES

- Juny 2016: .....430

### IMPOSTOS ESPECIALS DE FABRICACIÓ

- Abril 2016. Grans empreses:  
.....553, 554, 555, 556, 557, 558
- Abril 2016. Grans empreses:..... 561, 562, 563
- Juny 2016: ..... 548, 566, 581
- Juny 2016: ..... 570, 580
- Segon trimestre 2016: ..... 521, 522, 547
- Segon trimestre 2016. Activitats V1, V2, V7, F1, F2:..... 553
- Segon trimestre 2016. ....582
- Segon trimestre 2016. Sol·licituds de devolució: .....505, 507, 508, 524, 572

Declaració d'operacions pels destinataris registrats, representants fiscals i receptors autoritzats: ..... 510

### IMPOST ESPECIAL SOBRE L'ELECTRICITAT

- Juny 2016. Grans empreses:.....560
- Segon trimestre 2016.  
Excepte grans empreses: .....560

### IMPOSTOS MEDIAMBIENTALS

- Segon trimestre 2016.  
Pagament fraccionat: .....585

### IMPOST ESPECIAL SOBRE EL CARBÓ

- Segon trimestre 2016: .....595

## Fins el 25 de juliol models

### IMPOST SOBRE SOCIETATS I IMPOST SOBRE LA RENDA DE NO RESIDENTS

**(Establiments permanents i entitats en atribució de rendes constituïdes a l'extranger amb presència en el territori espanyol).**

- Declaració anual 2015. Entitats el període impositiu de les quals coincideixi amb l'any natural: .....200,220
- Resta d'entitats: en els 25 dies naturals següents als sis mesos posteriors a la finalització del període impositiu.



# SL

## Social Lab

A S S E S S O R S

ASSESSORIA FISCAL-COMPTABLE

RENDES I SOCIETATS

COMPTABILITATS-MÒDULS

SUCCESSIONS I DONACIONS

GESTIÓ PIMES

**Fiscal** Buró  
ASSESSORAMENT  
FISCAL I COMPTABLE

A D  E X  
ADVOCATS EN XARXA

Comuni  Prop  
GESTIÓ DE COMUNITATS  
DE PROPRIETARIS

JOAN ANTON BARRACHINA CROS  
Advocat