

CONSULTORIO FISCAL

TRÁMITES PARA ARRENDAR UN PISO

i Soy propietario de un piso y por circunstancias laborales tengo que trasladarme a vivir a otra ciudad. Mi intención es arrendarlo ahora que se queda desocupado; de hecho ya me ha surgido la posibilidad de alquilarlo como despacho profesional a un abogado y también está interesada una pareja a nivel particular. Me gustaría que me orientasen en cuáles serían los pasos a seguir, los trámites a realizar y mis obligaciones a nivel fiscal una vez proceda a firmar el contrato de arrendamiento.

El primer punto a considerar se refiere a las obligaciones fiscales, que serán distintas dependiendo de si el arrendatario va a ser una persona que utilice el inmueble como vivienda o bien como lugar de realización de una actividad económica. En ambos casos deberá incluir el rendimiento en su declaración de la renta, pero en el caso de alquiler a un empresario o profesional también deberá presentar declaraciones de IVA. Cuando firme el contrato deberá darse de alta en Hacienda, a través de la correspondiente declaración censal.

El arrendamiento constituye un rendimiento de capital inmobiliario que hay que incluir en la declaración del IRPF. Habrá que proceder a declarar los ingresos y los gastos inherentes al alquiler. Para los ingresos tendremos en consideración todas las percepciones que obtengamos del arrendatario y en cuanto a los gastos podremos deducir los siguientes conceptos:

—Intereses y gastos de financiación: Si estamos pagando un préstamo originado por la adquisición del inmueble podemos deducir los intereses y los gastos financieros ocasionados por el mismo.

—Gastos de reparación y conservación. Son deducibles los gastos

en los que incurramos debidos a reparaciones. Podemos citar como ejemplo gastos de pintura, eléctricos, sustitución de ascensores, puertas, calefacción, etc.

No entrarían en este concepto inversiones ni mejoras que hagamos en el piso, ya que no tienen la consideración de reparaciones.

—Tributos y recargos no estatales. En este apartado incluiremos el IBI u otros impuestos similares.

—Otros gastos deducibles. Podremos deducir cualquier gasto en el que incurramos y que sea necesario para la obtención de los ingresos. Entre los mismos destacamos el seguro de hogar que tengamos contratado, los gastos que hayaamos pagado a la inmobiliaria por la gestión del alquiler y también las cuotas de la comunidad de propietarios o incluso los suministros (luz, agua, gas) si corren por cuenta del arrendador.

—Amortización. Como el inmueble va a sufrir una depreciación con el paso del tiempo, incluiremos como gasto el resultado de aplicar el 3 % al mayor de los siguientes valores: El valor de adquisición o el valor catastral (excluido en ambos casos el valor del suelo).

Esta depreciación también la sufre el mobiliario y las instalaciones. En este caso aplicaremos el 10 % al valor de adquisición de los mismos.



En el caso de que el arrendatario utilice el inmueble como su vivienda habitual puede beneficiarse de una reducción del 60 % del rendimiento neto obtenido. En este caso, el inquilino deberá pagar a su vez el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales, se trata de un tributo gestionado por las comunidades autónomas y el plazo de presentación es de treinta días desde la firma del contrato.

Cuando el arrendatario sea un profesional, el propietario debe presentar las declaraciones trimestrales de IVA. En este caso, en las facturas también se aplica una retención sobre la base imponible del alquiler. Para el año 2016 se ha establecido en el 19 %. Esta canti-

dad la incluirá el arrendador en la declaración de la renta minorando la cuota a pagar de la misma.

Por último recordar la obligación en Galicia de depositar la fianza (un mes para alquileres de vivienda y dos meses en los restantes casos) en el IGVS tras la firma del contrato.

! CAPITALPYME ASESORES.
Especialistas en fiscalidad, contable y empresarial. www.capitalpyme.com

➔ Fe de erratas. El consultorio «Ante los nuevos cambios del IRPF» era del autor Roberto Pereira. Asesoría fiscal y contable. www.robertopereira.com

CONSULTORIO EMPRESARIAL

REGULACIÓN DEL SISTEMA DE TELETRABAJO

El trabajo a distancia, más comúnmente conocido como teletrabajo, se define como aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza, de manera preponderante, en el domicilio del trabajador, o en lugar libremente elegido por este; de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, adquiriendo así relevancia el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Para delimitar el espacio de total impunidad y alegalidad en el trabajo a distancia —originado si la empresa no ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo, respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos, y si tampoco establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia

i Tengo una empresa y me estoy planteando implantar un sistema de teletrabajo, al menos con relación a una parte de mi plantilla. La verdad es que desconozco las características de dicho sistema, y no tengo claro qué requisitos son precisos para su correcto establecimiento.

o en el domicilio—, una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, concretamente del 3 de febrero del 2016, ha venido a establecer lo que podríamos considerar como requisitos para el correcto establecimiento en la empresa del trabajo a domicilio:

Requiere formalización por escrito. Ya sea en el momento de la contratación, reflejándolo expresamente en el propio modelo oficial, o en un momento ulterior, como anexo al contrato, modificando la cláusula correspondiente al lugar de prestación de servicios.

Los trabajadores estarán adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El tiempo de trabajo en el domicilio ha de ser exactamente igual que el realizado fuera del mismo.

El control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

El respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del

derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud (Directiva 2003/88/CE), que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

El control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone, en principio y en condiciones normales, invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y, además, es susceptible de inspección y control por la Administración laboral.

! CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.
Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. www.caruncho-tome-judel.es

CONSULTORIO LABORAL

PACTO DE NO COMPETENCIA

i Tiene validez el pacto de no competencia una vez extinguido el contrato?

El pacto de no competencia está recogido en el art. 21.2 ET y consiste en que el trabajador no podrá, una vez que abandone la empresa, competir con la misma, ya sea personalmente o en la competencia. De vulnerar este pacto, el trabajador tendrá que indemnizar a la compañía en la que trabajaba en la cantidad que se pacte.

La compensación al trabajador puede abonarse a través de un concepto específico en la nómina mensual o mediante el abono de una cantidad, en un solo pago, con el finiquito.

Nos encontramos ante una limitación a la libertad en el trabajo que recoge el art. 4.1 ET y que se justifica en evitar que los conocimientos e información adquiridos por el trabajador en la empresa le coloquen en una situación de ventaja en el momento de competir con su anterior empleador.

Para que dicho pacto sea válido es necesario que se cumplan tres requisitos. El primero es la existencia de un límite en el tiempo que se fija legalmente en dos años para los técnicos y seis meses para los demás trabajadores.

El segundo es que se justifique un interés comercial o industrial por el empresario, ya sea porque el trabajador tuvo acceso a técnicas de la empresa, a la cartera de clientes, etc., siendo en este campo la casuística de lo más variada.

El tercer requisito hace necesario que se compense económicamente al trabajador de un modo adecuado a la limitación que se le impone.

El problema suele surgir en el momento de determinar qué se entiende por «compensación adecuada» al trabajador y también en el momento de determinar si existe proporcionalidad entre dicha compensación y la penalización que soportaría el trabajador en caso de incumplimiento del pacto.

La jurisprudencia ha aceptado como válida, a modo de ejemplo, una indemnización de 300 euros mensuales para un salario de 800 euros, siendo la penalización del trabajador la devolución de la cantidad percibida y dos meses de salario por año trabajado con el límite de 24 meses.

! TOMÁS DAPENA CARABEL es letrado del departamento laboral de Iglesias Abogados