

Circular Informativa 02/2023

Hernani, 8 de febrero de 2023

FISCALIDAD: ¿Cuándo una vivienda se considera habitual?

En Renta, para que una vivienda se considere habitual y poder disfrutar de los beneficios fiscales asociados a ella, se establece un plazo para ocuparla y un periodo mínimo de residencia.

La vivienda se debe habitar de forma efectiva y permanente en los 12 meses siguientes a su adquisición o terminación de las obras, y debe residirse en ella durante 3 años seguidos. No obstante, esta regla puede incumplirse en algunos casos.

¿Cuándo tengo que ocupar la vivienda?

En un plazo de 12 meses, desde:

- ✓ La adquisición o terminación de las obras, con carácter general.
- ✓ El cese en el cargo o empleo, si se disfruta una vivienda habitual por razón de cargo o empleo, de tal modo que no se utiliza la vivienda adquirida.
- ✓ El otorgamiento de la licencia de primera utilización u ocupación, si se habilita un local como vivienda.

¿Durante cuánto tiempo tengo que residir en la vivienda?

Durante un plazo continuado de, al menos, 3 años.

¿Qué pasa si no se cumplen estos plazos?

Que la vivienda no se considera habitual y, por lo tanto, no se van a poder aplicar los incentivos fiscales vinculados a ella.

¿Hay alguna excepción?

Sí, la vivienda se considera habitual, a pesar de no cumplirse los plazos citados, en caso de fallecimiento del contribuyente o si concurren otras circunstancias que necesariamente impidan la ocupación o exijan el cambio de vivienda, tales como:

- ✓ Inadecuación de la vivienda al grado de discapacidad del contribuyente o de un ascendiente, descendiente, cónyuge o pareja de hecho, que conviva con aquel, o de alguna persona que genere el derecho a practicar la deducción de la cuota íntegra.
- ✓ Matrimonio.
- ✓ Separación matrimonial o extinción de la pareja de hecho.

- ✓ Traslado laboral.
- ✓ Obtención de primer empleo o de otro empleo.
- ✓ Circunstancias de carácter económico que impidan satisfacer el pago de la vivienda en el citado plazo.

SENTENCIAS DE INTERÉS: Registro de jornada falso

El registro de una jornada falsa supone una transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza, sancionable con el despido.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid [TSJ Madrid 18-07-2022] ha reiterado que la información reportada en los partes diarios de trabajo debe ser veraz y rigurosa para cumplir con su finalidad de permitir el control empresarial, aunque el convenio prevea flexibilidad horaria.

LABORAL

Desde Brintza les informamos que en fecha 10 de enero del corriente año 2023 se ha publicado Real Decreto – ley 1/2023 de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Esta norma tiene como objetivo el promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente, las más vulnerables y la mejora de la calidad del empleo. A tal efecto, se regulan tanto incentivos destinados a promover la contratación laboral, como programas de impulso y mantenimiento del empleo estable.

La regulación de los nuevos incentivos al empleo se retrasa hasta el 1 de septiembre de 2023, no obstante, las distintas modificaciones impulsadas por el RDL en otros ámbitos tiene distintas fechas de entrada en vigor. Del mismo modo, los contratos firmados hasta finales de agosto de 2023 mantendrán los incentivos actuales todo el tiempo que cumplan las condiciones.

a) Con efectos desde el 1 de abril de 2023:

- Se aplicará la compatibilidad de pensión de jubilación con la actividad artística. Durante la realización de un trabajo por cuenta propia, el jubilado deberá cotizar el régimen especial de solidaridad del 9% sobre su base de cotización por contingencias comunes.

- Se establece una cotización reducida que permita a los autónomos artistas compatibilizar su actividad creativa y su inclusión en el sistema de Seguridad Social.

b) Con efectos desde el 1 de julio de 2023 se aplicará:

Una nueva **prestación especial por desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas** que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas y auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Requisitos:

- No tener derecho a prestación contributiva por desempleo
- Cumplir con los requisitos establecidos en el art 266 excepto el b)
- Acreditar 60 días de alta con prestación real de servicios en actividad artística en los 18 meses anteriores a la situación legal de desempleo.

Alternativamente, podrán acceder cuando se acrediten cotización en Régimen General durante 180 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo.

Duración de la prestación: 120 días

Cuantía: 80% del IPREM

c) Con efectos desde el 1 de septiembre de 2023: Los aspectos relacionados con los incentivos a la contratación laboral quedan en *vacatio legis* hasta el 1 de septiembre de 2023.

- **Bonificaciones:**

1.1 A la contratación Indefinida:

- De personas con capacidad intelectual límite: 128€/mes durante 4 años
- De personas readmitidas tras haber cesado en la empresa por IPT o Incapacidad absoluta: 138 €/mes durante 2 años.

1.2 Contratación de mujeres víctimas de violencia de género y otras medidas de conciliación:

- Contratación a mujeres víctimas de violencia de género: 128 €/mes durante 4 años
- Contratación de desempleados para sustitución de trabajadores: 366 €/mes durante el tiempo que dure la sustitución.
 - Menores de 30 años para sustitución de personas en riesgo de embarazo, lactancia etc.
 - Menores de 30 años para sustitución de personas de baja por nacimiento y cuidado de menor
 - Desempleados para sustitución de autónomos

- Desempleados con discapacidad para sustitución de trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato por IT.

En cotización de personas sustituidas durante situaciones de nacimiento y cuidado de menor, lactancia, riesgo durante el embarazo y durante lactancia natural: 366 €/mes durante el tiempo que dure la sustitución.

En supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y enfermedad profesional: 138 €/mes mientras dure la situación.

1.3 Contratación indefinida de personas de exclusión social y desempleados de larga duración:

- Trabajadores en riesgo de exclusión social: 128 €/mes durante 4 años
- Desempleados de larga duración:
 - Regla General: 110 €/mes durante 3 años
 - Mujeres o personas mayores de 45 años: 128 €/mes durante 3 años
- Víctimas del terrorismo: 128 €/mes durante 4 años

1.4 Transformación a indefinido de Contrato formativo:

- Por realización de contratos formativos en alternancia: 91 €/mes más 28 €/mes en las cuotas de la seguridad social por conceptos de recaudación conjunta.
- Por transformación de contratos formativos:
 - Regla General: 128 €/mes
 - Mujeres: 147 €/mes
- Por transformación de contratos relevo:
 - Regla General: 55 €/mes durante 3 años
 - Mujeres: 73 €/mes durante 3 años
- Por contratación en alternancia: tendrá una bonificación en las cuotas de la seguridad social más una bonificación de los costes de tutorización con una cuantía máxima de 1,5 euros por alumno y hora, con un máximo de 40 horas al mes (en empresas de menos de 5 trabajadores, la cuantía máxima será de 2 euros por alumno).

1.5 Apoyo al empleo en la economía social y en ámbitos o sectores específicos:

- Por incorporación de desempleados como socias:
 - Regla General: 73 €/mes durante 3 años
 - Menores de 30 años o menor de 35 con discapacidad: 147 €/mes el primer año y 73 €/mes el segundo y tercer año.

- Por prolongación del periodo de fijos discontinuos en sectores de comercio y hostelería vinculados a la actividad turística: 262 €/mes durante los meses de prolongación.

Mantenimiento del empleo

*el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, **al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.***

no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba. Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

Os recordamos que desde el Departamento jurídico de Brintza podemos ofrecer un servicio de calidad en Reclamaciones de cantidad, Impagos, Asesoramiento y Redacción de contratos de compraventa y arrendamientos, así como tramitaciones de Herencias y estudio y asesoramiento personal de testamentos, jubilaciones e incapacitaciones, etc.