

Encuentro de Escuelas de Música

UNA GESTION EFICAZ EN LAS ESCUELAS DE MUSICA

LUGAR: AUDITORI RAFELBUNYOL
FECHA 1 DE JULIO DE 2.017

Organiza:

RM
RUIZ & MONRABAL
ABOGADOS



Colaboran:



Encuentro de Escuelas de Música

10:00 h: Apertura a cargo de D. Jesús Castellar Garcera (Presidente de la Societat Musical “La Primitiva” de Rafelbunyol).

10:30 h: Administración telemática: Un paso inevitable para todas las Escuelas de Música.

- Firmas electrónicas (accv y fnmt), renovación fnmt, cesión de firma.
- Trámites importantes: Presentación subvenciones, materia seg. social, materia fiscal, trámites administrativos (novedades ley 39/2015), facturación electrónica.

11:30 h: Balance sobre la nueva subvención de Escuelas de Música tras el primer curso de su aplicación. Aspectos a tener en cuenta.

- Cumplimentación Telemática.
- Baremación y principales novedades.
- Aspectos a tener en cuenta: contratación de profesores, relación de alumnos, titulaciones y especialidades.

12:00 h: Obligaciones laborales a tener en cuenta para el nuevo curso:

- Contratación: control de contratos, concatenación de contratos, incompatibilidades, contratación directores.
- Campaña de la Inspección Provincial de Valencia Regularización trabajadores.

- Vacaciones según convenio y su incidencia a la finalización del contrato.
- Formación tripartita y los problemas que está generando.
- Preparación nuevo curso y su vinculación con la Subvención.

12:30 h.- Otras obligaciones a tener en cuenta de las Escuelas de Música:

- Certificados delitos sexuales.
- Protección de datos.
- Contratación servicio prevención.
- Seguros a tener en cuenta: convenio, escolar, responsabilidad civil, responsabilidad de los directivos, de inmuebles, etc.

13.00 h: Obligaciones contables y fiscales:

- Facturación escuelas/banda/sociedades para actos y pago a músicos.
- Impuesto sociedades y otros impuestos.
- Contratos y facturación terceros.

13.30 h: Debate y Conclusiones entre los asistentes

Ponentes:

D. Vicente Ruiz Puertes (Abogado de Ruiz y Monrabal)

D^a. Amparo Alapont Perales (Responsable Subvenciones de Ruiz y Monrabal)

D. Enrique Baixauli Chornet (Asesor de seguros)

D^a. Silvia Martínez Layunta (Abogada de Ruiz y Monrabal)

D^a. Raquel Barceló Márquez (Graduada Social Ruiz y Monrabal)

D. José Manuel Bosch Arce (Economista)



ADMINISTRACION TELEMATICA: UN PASO INEVITABLE PARA TODAS LAS ESCUELAS DE MÚSICA

D. Vicente Ruiz Puertes
D^a. Amparo Alapont Perales



RUIZ & MONRABAL

ABOGADOS



ADMINISTRACION TELEMATICA: UN PASO INEVITABLE

PARA TODAS LAS ESCUELAS DE MÚSICA.

- En la actualidad los trámites con la Administración se realizan de manera telemática, no solo con la Seguridad Social y la AEAT que fueron pioneras en esto, sino ahora en todas las demás Administraciones, tras la entrada en vigor de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común.
- Para ello es necesario tener el correspondiente certificado digital. Básicamente se usan dos certificados el de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (**FNMT**), que es el habitual para relacionarse con la AEAT, la Seguridad Social y demás Administraciones Estatales y el de la Agencia de Tecnología y Certificación Electrónica (**ACCV**) para las tramitaciones Autonómicas, en especial la Subvención de Escuelas de Música.

FIRMA ELECTRONICA

SU IMPORTANCIA Y SOLICITUD

- **FIRMAS ELECTRONICAS** –El **2 de octubre de 2016** es la fecha de entrada en vigor de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Esta ley obliga, entre otros, a las personas jurídicas y a las entidades sin personalidad jurídica a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas. Entre las entidades sin personalidad jurídica se incluyen las comunidades de bienes, las herencias yacentes y las comunidades de propietarios. Esta relación electrónica comprende tanto las notificaciones como la presentación de documentos y solicitudes a través de registro.
- La firma electrónica es **un conjunto de datos electrónicos** que acompañan o que están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son:
- **Identificar al firmante** de manera inequívoca
- **Asegurar la integridad del documento firmado.** Asegura que el documento firmado es exactamente el mismo que el original y que no ha sufrido alteración o manipulación
- **Asegurar la integridad del documento firmado.** Los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede decir que no ha firmado el documento

Obtención Certificado FNMT

PRIMER PASO:

- Deberán solicitar un certificado de inscripción de la escuela y un certificado de la Junta Directiva en el Registro de Asociaciones que corresponda. Les aconsejamos que paguen una tasa y que en el mismo formulario soliciten las dos cosas para que sea más económico. Para ello necesitarán el modelo 046 pagado y el formulario de solicitud de certificación relleno. Dichos modelos los presentarán por Registro de entrada en el Registro de Asociaciones, en Castan Tobeñas nº 77 Ciudad Administrativa 9 de Octubre.

EL MODELO 046, es la tasa que tiene que pagar para solicitar el certificado. El modelo se rellena directamente de la página de Consellería de Hacienda (www.chap.gva.es).

UNA VEZ RECIBIDO EL CERTIFICADO DE CONSELLERIA TIENEN 10 DIAS PARA SOLICITAR LA FIRMA ELECTRONICA EN LA AGENCIA TRIBUTARIA

SEGUNDO PASO:

1).- SOLICITUD DEL CERTIFICADO VÍA INTERNET.

Se realizará a través de la página web de la FABRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE, www.fnmt.es o directamente en <https://www.sede.fnmt.gob.es/certificados/certificado-de-representante/persona-juridica>.

El precio de este certificado es de 14 Euros, impuestos no incluidos, y se emite con un periodo de validez de 2 años. Sólo se admite el pago con tarjetas de crédito/débito. Las facturas se emitirán en un plazo de 24/48 horas desde el pago y se enviarán al correo electrónico facilitado en el momento del registro. El pago se efectuará cuando se proceda a la instalación del certificado en el ordenador, es decir, después de que el Presidente haya acudido a la Agencia Tributaria y se pueda realizar la descarga del certificado.

Tras introducir los datos, se envía la petición al correo electrónico y obtendrá un número que es el "Código de solicitud", y que debe imprimir, ya que dicho código se necesita para presentarlo en la Administración de Hacienda.

2).- COMPARECENCIA ANTE CUALQUIER ADMINISTRACIÓN O DELEGACIÓN DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DEL REPRESENTANTE (Presidente) DE LA SOCIEDAD MUSICAL O ESCUELA DE MÚSICA.

Para poder presentar toda la documentación en Hacienda tendrán que solicitar CITA PREVIA en la administración que más les convenga. La Administración de la Agencia Tributaria ya no atiende sino es con cita previa.

En dicho momento, junto con el código de solicitud obtenido en el paso anterior, el Presidente debe comparecer en cualquier administración de la Agencia Tributaria con su DNI y aportar la documentación que se solicita en el primer paso: certificado del registro de Asociaciones.

Si el Presidente no puede comparecer por cualquier causa en ninguna delegación o administración de la Agencia Tributaria, deberá comparecer en una Notaría y firmar ante Notario el contrato con la FNMT y una vez que el notario extienda diligencia de legitimación de firma, deberá hacerla llegar a la AEAT junto con el resto de la documentación.

3).- DESCARGA DEL CERTIFICADO ELECTRÓNICO desde el mismo ordenador utilizado para la solicitud. Una vez finalizado el proceso de firma en la Administración, tendrán que volver a la página web de la fnmt, donde hicieron la solicitud del certificado, y pinchar en el enlace que aparece "descarga de su certificado", donde introducirán el CIF de la sociedad/banda/escuela y el número de Código de solicitud que les dio al inicio de la solicitud.

Para comprobar la correcta instalación desde el navegador INTERNET EXPLORER: herramientas, opciones de Internet y contenido, pulsando la opción de certificados. Si ha sido descargado correctamente estará localizado en dicha pestaña.

Obtención Certificado ACCV

Los certificados reconocidos de entidad emitidos por la Agencia de Tecnología y Certificación Electrónica (ACCV) se proporcionan en tarjeta criptográfica o software, siendo la descarga software más compleja ya que sólo se puede realizar si el Presidente tiene firma, como persona física, de la ACCV.

¿COMO SOLICITAR EL CERTIFICADO CON TARJETA CRIPTOGRAFICA?

Para formalizar la solicitud del certificado debe seguir todos los pasos y completar los datos requeridos en el formulario de web de la Agencia de Tecnología y Certificación Electrónica, aportando la siguiente documentación:

Justificante de pago del precio del servicio o acuse de recibo del Canal de Ventas de la ACCV.

CIF

DNI del Presidente.

Certificado del Registro de Asociaciones donde conste la inscripción de la sociedad/escuela y donde conste la vigencia del cargo de Presidente, expedido en 10 días anteriores a la fecha de presentación del certificado en la ACCV.

Para completar la solicitud, una vez recibido el correo de confirmación, deben remitir la documentación que se detalla anteriormente a través de FAX 961971771 o escaneado a través de correo electrónico certsentidad@accv.es. Para ello disponen de 30 días naturales. Transcurrido el plazo se desestimaré la petición y quedará sin derecho de reintegro ni devolución alguna.

Una vez registrada la solicitud en el sistema de la Agencia Tecnológica y Certificación Electrónica y recibido el justificante de pago de la tarjeta criptográfica, recibirá en el plazo de 10 días hábiles en el domicilio postal que haya indicado en la solicitud:

- > El dispositivo que haya solicitado (tarjeta o kit criptográfico).
- > Un sobre cerrado para el Operador del Punto de Registro de Usuario.
- > Las instrucciones de instalación del dispositivo.
- > La factura por la adquisición del dispositivo.

IMPORTANTE:

La tarjeta criptográfica estará vacía y el representante deberá acudir al Punto de Registro de Usuario, indicado en el formulario de solicitud, en el plazo de 15 días desde su recepción, y aportando el sobre cerrado e identificándose, el representante, mediante NIF. Pasado el plazo el certificado no será emitido y deberán de iniciar el proceso de solicitud de nuevo.

Trámites más destacados

- Alta de la Escuela de Música en Seguridad Social. Solicitud de cuenta de cotización.
- Régimen de cotización SILTRA
- Cumplimentación de requerimientos laborales
- Presentación de Impuestos en la AEAT
- Cumplimentación de requerimientos y recursos tributarios
- Cumplimentación Subvención Escuelas de Música.
- Facturación Electrónica a Administraciones Públicas

BALANCE SOBRE LA NUEVA SUBVENCIÓN DE ESCUELAS DE MÚSICA

D. Vicente Ruiz Puertes
D^a. Amparo Alapont Perales



RUIZ & MONRABAL
ABOGADOS



BAREMACIÓN Y PRINCIPALES NOVEDADES

Tras un curso desde la aprobación de la Orden Reguladora de la Subvención de Escuelas de Música, analizamos las consecuencias de su entrada en vigor y como afecta a las Escuelas de Música.

La cumplimentación es telemática al igual que otras subvenciones. Para lo cual es fundamental tener la firma electrónica, tal y como hemos explicado anteriormente, seguir los pasos que va indicando la propia plataforma, para después imprimir y presentar documentalmente por registro de entrada con los documentos acompañados. Trámite que se realizará telemáticamente en breve, incluso para esta próxima subvención, según nos han indicado.

REQUISITOS

Los requisitos exigidos son fundamentalmente:

- a) Estar de alta como centro docente en la Consellería con todos los requisitos necesarios para ello antes del 31 de diciembre
- b) Contratar antes del 1 de noviembre un mínimo de profesores: un mínimo de 3 profesores, debiendo impartir como mínimo dos asignaturas de instrumento, lenguaje musical, conjunto instrumental (en cualquiera de sus modalidades: Banda u Orquesta), así como conjunto coral.

BAREMACION

FORMAS BAREMACION Y DIFERENCIAS CON LA ANTERIOR: se ha pasado de un reparto en el que primaban las horas contratadas a un reparto basado en el coste laboral. Cuanto más coste mayor subvención. Para ello es importante también relacionarlo con el coste laboral que se genera, es decir con la cotización. Estos criterios son:

- El Criterio principal de reparto: Costes laborales: Partimos de los costes laborales del 1º mes completo incrementado en un 25% y por 9 meses. Debemos tener en cuenta qué gastos adicionales conlleva. Fórmula:

$$\text{Subvención} = ((\text{salario bruto} + \text{seg.soc emp. 32\%}) + 25 \%) \times 9 \text{ meses} \times 25 \%$$

Cuestiones a tener en cuenta en la contratación para el nuevo curso con los nuevos criterios de la subvención: No se tiene en cuenta las horas contratadas sino los gastos laborales, se debe fijar una política de salarios, que influirán tanto en la subvención como en la cotización.

- Supresión del fijo por escuela y mantenimiento de la supramunicipal. Se mantiene el fijo existente en las escuelas supramunicipales por cada uno de los centros en los que se imparten clases. A nuestro entender no tiene demasiado sentido por cuanto este módulo fijo se amparaba precisamente en la misma argumentación que el que han suprimido, es decir compensar los gastos fijos por cada uno de los centros abiertos.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA: CONTRATACIÓN DE PROFESORES, RELACIÓN DE ALUMNOS, TITULACIONES Y ESPECIALIDADES.

- **Titulaciones:** Seleccionar correctamente a los profesores según titulación asignatura. Una mala elección podría suponer el no reconocimiento de ese gasto a los efectos de la distribución. Además de adaptar la terminología de las asignaturas a impartir en los contratos para facilitar la posterior justificación.
- **Asignaturas impartidas:** Hay que cumplir con las mínimas exigidas en el Decreto, es decir: **dos asignaturas de instrumento, lenguaje musical, conjunto instrumental (en cualquiera de sus modalidades: Banda u Orquesta), así como conjunto coral.** Tener muy en cuenta a la hora de indicarlo en las contrataciones de los profesores.
- **Cursos de los profesores:** Computarían en el último tramo de subvención, si hay sobrante en el reparto. Hay que tener en cuenta el complemento de convenio en caso de realización de cursos.

DEFICIT

Sin embargo hay algo que no ha cambiado, y sin embargo algunas Escuelas no lo tienen en cuenta y es **IMPORTANTISIMO**. La subvención está enfocada a reducir el déficit de las escuelas de música, por tanto es **REQUISITO INELUDIBLE** que la Escuela tenga déficit. Si con las reglas anteriormente indicadas de cálculo de ingresos y gastos no existe déficit la Escuela no podrá recibir subvención en ningún caso. El mayor problema será cuando los gastos que no sean de personal docente sean superiores al 25 % de aquellos.

Límite: Déficit de la escuela calculado por la Administración a través de la documentación aportada

GASTOS: Subvención= $((\text{salario bruto} + \text{seg.soc emp. } 32\%) + 25 \%) \times 9 \text{ meses}$

INGRESOS: Ingresos por alumnos (anexo VI) + Subvención Municipal recibida

CERTIFICADOS

- **Certificados de la Seguridad Social y AEAT:** Hay que recordar la importancia de los certificados de estar al corriente, ya que crean trastornos a la hora de la concesión y justificación de la subvención. Recuerden que se pueden solicitar por la propia Escuela o autorizar a que lo haga la propia Administración, un método más cómodo pero que a veces genera sorpresas importantes de solución compleja.

CUMPLIMENTACION DE LA SUBVENCION

BORRADOR SOLICITUD CERTIFICADO AYUNTAMIENTO

CERTIFICADO MUNICIPAL:

Tiene la finalidad del cálculo de los ingresos de subvención. Importante que sólo se especifique la subvención destinada específicamente para la escuela de música, no cualquier otra contraprestación. Cuanto más alta sea la cantidad subvencionada por el Ayuntamiento menor será el límite máximo de subvención a percibir.

AL AYUNTAMIENTO DE

ESCUELA MUSICA entidad domiciliada en, calle, con C.I.F., ante V.I. comparece y respetuosamente **EXPONE:**

Que esta asociación ha solicitado una subvención económica de la Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. En aplicación de la Orden reguladora de dicha subvención, se nos exige que aportemos al expediente una certificación de ese M.I. Ayuntamiento referente a la **cuantía de subvención concedida a esta entidad que se destine específicamente a Escuela de Música**, por lo que solicitamos se expida dicha certificación. En caso de que no exista subvención con ese destino específico o que la subvención recibida se destine para otras finalidades, deberá expedirse la certificación indicando que la cuantía de subvención destinada a Escuela de Música es cero.

Por lo expuesto,

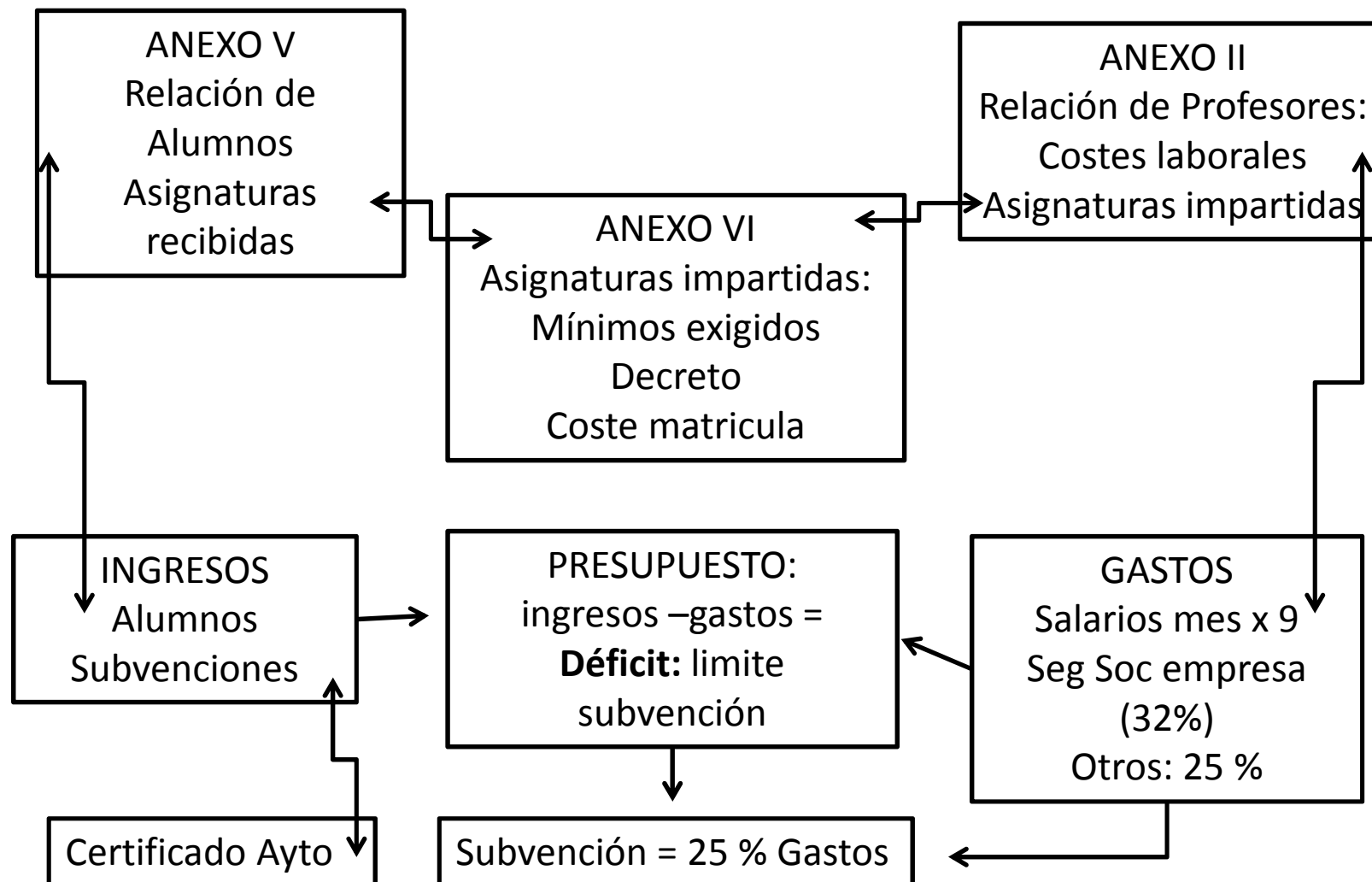
SUPLICO a V.I., se digne aceptar este escrito y expedir la certificación acreditativa de la cuantía de subvención recibida por esta asociación destinada específicamente a la Escuela de Música, a los efectos anteriormente dichos de unir dicha certificación al expediente de solicitud de subvención a la Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

..... a

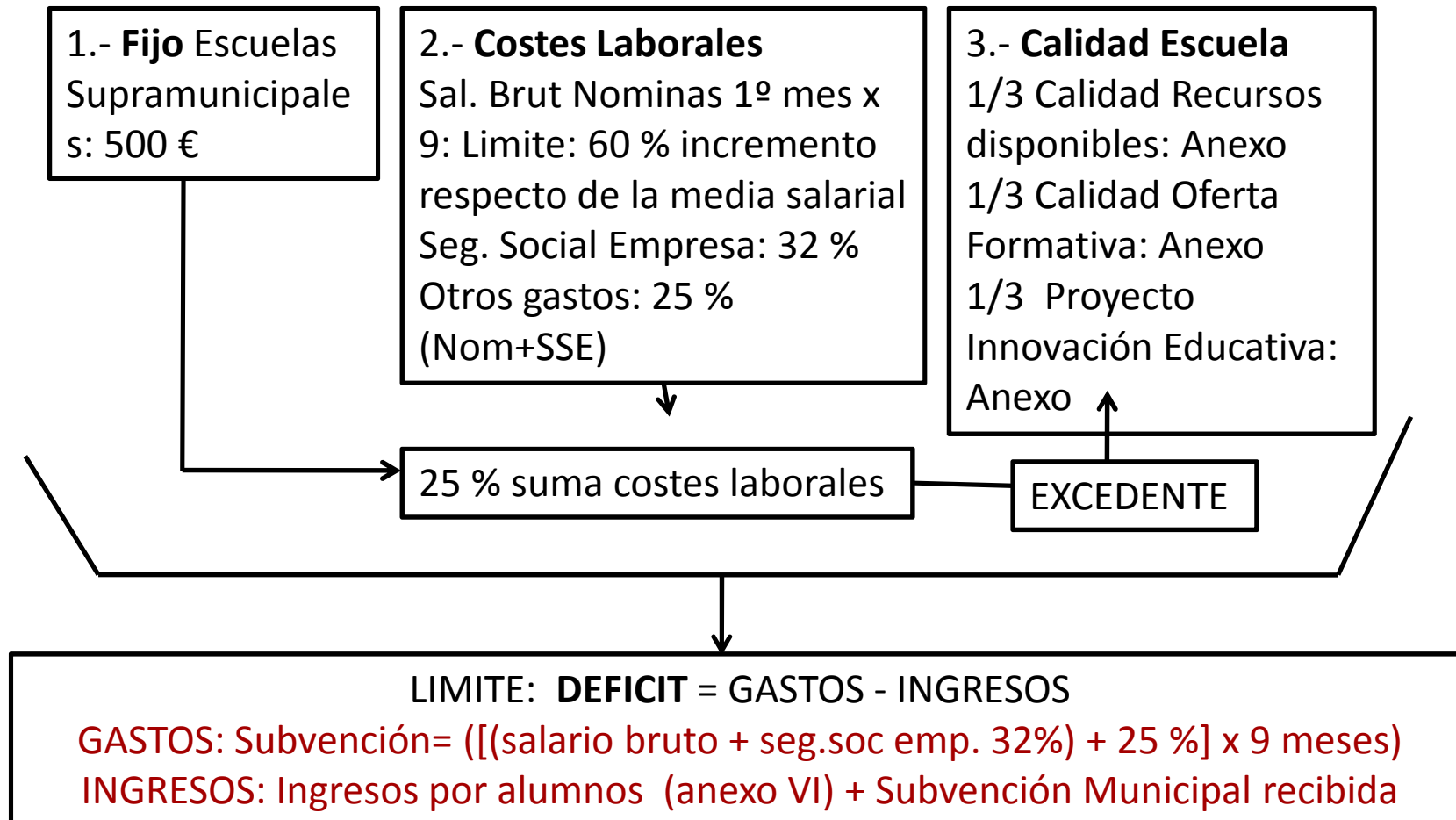
OBLIGACIONES A TENER EN CUENTA

- **Modificaciones contractuales de jornada:** Hay que tener en cuenta que en subvención baremarán el primer mes completo de nóminas (octubre o noviembre), por tanto, cualquier modificación posterior (horas y nóminas) no supondrá variación en la subvención a percibir salvo que se produzca en “fraude de Ley” (modificación posterior de nóminas para mayor subvención o menor cotización en seguridad social). No se permiten modificaciones superiores al 25 % de lo declarado. En dicho caso se podría recalcular la subvención.
- **Certificados de la Seguridad Social y AEAT de estar al corriente en las obligaciones laborales y fiscales:** Atención especial a las obligaciones fiscales, ya que cada vez son más exigentes en la presentación de modelos tributarios. Cuidado también en la domiciliación de la Seguridad Social, ya que un descubierto, además de las repercusiones administrativas, supondría una posible exclusión de la subvención.

INFORMACIONES RELACIONADAS



REPARTO SUBVENCION



OBLIGACIONES LABORALES A TENER EN CUENTA PARA EL NUEVO CURSO

D^a. Silvia Martínez Layunta
D^a Raquel Barceló Márquez



RUIZ & MONRABAL

ABOGADOS



CONTRATACIÓN

Control de contratos: Importancia en la elección de los contratos al inicio del curso, según el puesto y el trabajador. Eso nos lleva a analizar la contratación más utilizada por nuestras Escuelas de Música.

CONTRATACION TEMPORAL. Es la más utilizada, en especial en los contratos de nuevos profesores. Pero ya que tener en cuenta que la sucesión de contratos temporales no está prohibida legalmente ni supone, sin más, un fraude de ley, regulado en el **el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores** y los propios convenios colectivos. **Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados.** Estos contratos **no podrán tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo.** Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. En tales casos, los contratos podrán tener una **duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.** Por convenio colectivo podrá extenderse hasta **el periodo máximo de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato como máximo 12 meses.** No es demasiado utilizado por las Escuelas.

Establece el propio art 15.5 E.T que sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de ese mismo art.15, los trabajadores que en **un periodo de 30 meses** hubieran estado **contratados durante un plazo superior a 24 meses,** con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, **mediante dos o más contratos temporales,** con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, **adquirirán la condición de trabajadores fijos.** **Recientemente la Sentencia del Tribunal Supremo lo ha declarado para los profesores de la Universidad de Barcelona.**

EXCLUSIÓN: Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e **interinidad.** Estos contratos los utilizamos por ejemplo para sustitución de trabajadores que están de baja por I.T, y tal y como decimos no se le aplica la limitación del art 15.5 del E.T.

B) CONSECUENCIA DE UN CONTRATO ILEGAL O IRREGULAR POR CONCATENACION DE CONTRATOS.

Actualmente se interpreta que **la antigüedad computable se remonta a la fecha de la primera contratación.** Así, en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad.

Se entiende que **la irregularidad de uno de los contratos de la cadena no puede ser subsanable mediante contratos temporales posteriores** ya que, en base al artículo 3.5, ET , el trabajador no puede renunciar a la situación jurídica -fijo de plantilla-que de tal irregularidad se deriva.

Por tanto, la irregularidad padecida por un contrato temporal, que inicia la serie de los concertados entre la empresa y el trabajador, tiene por efecto que la relación laboral sea de carácter indefinido desde su origen, **con la consecuencia natural de nulidad de todos los contratos temporales celebrados con posteriores.**

Recientemente la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia nº 473/2017, de 1 de junio,** ha estimado el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por un profesor contratado por la Universidad de Barcelona a través de sucesivos contratos temporales, previstos en la legislación universitaria, porque considera que llevaba a cabo funciones docentes relativas a necesidades permanentes y ajenas a la modalidad contractual temporal utilizada

Por tanto a efectos del cálculo de la indemnización por despido hay que tener en cuenta que el tiempo de servicio a que alude el art. 56.1 del Estatuto de los Trabajadores se debe remontar a la fecha de la primera contratación.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA. En este punto y en atención a sector concreto en el que nos movemos vamos a referirnos a estos tipos de contratos:

LA CONVERSIÓN A CONTRATO INDEFINIDO

Se puede llegar a tener un contrato indefinido sin necesidad de haber firmado inicialmente. Esto se lleva a cabo mediante la llamada “conversión del contrato en indefinido”. Estas conversiones están pensadas para transformar los contratos temporales o formativos en contratos indefinidos. De esta forma, la relación laboral continúa, pero ya sin una fecha de finalización prevista, y con las características propias de este contrato.

CONTRATO INDEFINIDO ORDINARIO.

Su característica principal es que en este tipo de contrato no está fijado un momento concreto de finalización, este contrato sigue teniendo efectos de hasta que la empresa o el trabajador lo rompen.

En este tipo de contratos no existen requisitos específicos para la empresa o para el trabajador, ni para el puesto a cubrir y las prestaciones a realizar y puede ser a jornada completa, parcial o fijo discontinuo.

Como hemos dicho, el contrato fijo solo se rompe en caso de que así lo decida la empresa o el trabajador.

CONTRATO FIJO DISCONTINUO.

El contrato fijo-discontinuo es un tipo de contrato indefinido que se acuerda para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos, estables, pero discontinuos en el tiempo.

Los trabajadores fijos-discontinuos podrán tener jornada completa o parcial, siendo su relación laboral indefinida.

En los contratos fijos-discontinuos se indica la duración estimada, pero incierta, de la actividad que motiva este tipo de contratos, reflejando de manera orientativa la jornada laboral que se realizará y su distribución.

Dicho tipo de contratación esta reconocido en el **Artículo 8. Contratación**

f) Contratos fijos discontinuos de llamada incierta:

Atendiendo a las peculiaridades del sector de enseñanza no reglada, las empresas a las que le sea de aplicación el presente convenio podrán transformar contratos temporales o suscribir con sus trabajadores contratos de trabajo «fijos-discontinuos», tanto a jornada completa, como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.º, 8 del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente concordante de aplicación.

INDEFINIDOS ORDINARIOS (FIJOS), FIJOS DISCONTINUOS Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO:

La ley solo permite pedir el paro en situaciones muy concretas. Hay que encontrarse sin trabajo por alguna de estas razones: **un despido** (individual o colectivo, procedente o improcedente), fin de un contrato temporal o en periodo de pruebas, **suspensión temporal de empleo o reducción de la jornada en un expediente de regulación de empleo (ERE)**, por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o **incapacidad permanente total del trabajador para la profesión habitual**.

Los trabajadores fijos-discontinuos tienen también derecho a las ayudas para desempleados.

El trabajador fijo-discontinuo puede percibir la prestación por desempleo en dos situaciones:

Podrá cobrar prestaciones de desempleo **cuando finalice definitivamente su relación laboral con la empresa por una causa involuntaria, o si se suspende o se reduce la jornada laboral por un Expediente de Regulación de Empleo**. Como les sucede al resto de los trabajadores, para poder cobrar la prestación contributiva, el fijo discontinuo tiene que tener acumulado al menos un año de cotización por desempleo.

Además, **podrá acceder a la prestación por desempleo en los períodos de inactividad productiva** entre campañas, deteniendo la prestación cuando reinicie la actividad.

Problema de las compatibilidades.

Uno de los problemas que podemos tener hace referencia a la contratación de funcionarios públicos. Deberán tener la compatibilidad en su Administración. Ojo con los funcionarios del Ayto. de Valencia (Banda Municipal) que cobran la incompatibilidad (complemento específico superior al tope) y por tanto no podemos contratarlos.

Problema de la titulación

Otra de las cuestiones a tener en cuenta es la titulación requerida para cada asignatura, según lo explicado anteriormente. Si se carece de la titulación adecuada no baremará a efectos de subvención, aunque la contratación laboral es correcta.

Contratación directores

Hay que tener en cuenta la problemática de este colectivo, su posible incompatibilidad, la no correspondencia entre la jornada y el salario o cache, Su no baremación en la subvención, su posible contratación como profesional y sus repercusiones.

Se considerará que existe o no relación laboral: Artículos . 1.1 y 8.1 ET.

La ajenidad y la dependencia.- Horario, jornada, dependencia, prestación de servicios en las instalaciones de los clubs o donde se jueguen los partidos.

El hecho de que no se presten los servicios en exclusiva no excluye del carácter laboral.

CAMPAÑA DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE VALENCIA REGULARIZACIÓN TRABAJADORES.

Se inicia la campaña de control en el mes de abril de 2017. Esta parte ya ha expuesto públicamente nuestra disconformidad con el tratamiento recibido a priori, creemos que legal pero injusto. Sin embargo es cierto que personalmente han tratado de paliar lo que en principio es una medida desproporcionada con el Sector a la que va dirigida.

OBJETIVO

La regularización de todas las relaciones laborales de las bandas, sociedades musicales y escuelas de música. En especial a lo Directores.

PASOS A SEGUIR

Tener legalmente contratados a todos los trabajadores que prestan servicios en las mismas, para ello la inspección ha sido flexible permitiendo regularizar la situación en el mes de mayo sin sanción, ni cotizaciones con carácter retroactivo.

En el caso de aquellas bandas, sociedades musicales y escuelas de música, que no tuvieran regularizada su situación para poder contratar (firmas electrónicas, inscripción registro asociaciones, etc), la inspección también ha sido flexible, permitiendo que la contratación sea regularizada en el momento se disponga de los medios necesarios.

PROBLEMÁTICA QUE NOS PODEMOS ENCONTRAR:

- **INCOMPATIBILIDADES DE TRABAJADORES.-** Como hemos dicho podemos encontrar problemas para regularizar a trabajadores que por ser funcionarios no tengan la compatibilidad. En dicho caso un alta laboral supondría un problema para el propio trabajador, no para la asociación. Por ello debemos evaluar la situación con el propio trabajador para llegar a una solución satisfactoria para ambos, incluida su desvinculación laboral de la sociedad, sin perjuicio de la colaboración profesional esporádica en caso de ser compatible con su estatuto funcional.
- **COLABORADORES GRATUITOS DE LAS SOCIEDADES.-** Nuestras sociedades tienen una serie de colaboradores gratuitos (conserjes, mantenimiento, papeleros, ajustadores, etc) que algunos son directivos y otros no, por lo que deberemos clarificar documentalmente su figura y su gratuidad. Art. 3.1 ET: *Los trabajos amistosos, de benevolencia o buena vecindad*, quedan excluidos de la relación laboral, sin embargo la existencia de una retribución excluye esta posibilidad. Y ello sin perjuicio de la mera compensación de gastos, que en todo caso ha de acreditarse

ADVERTENCIA

Inspección de trabajo en este caso concreto, como hemos reiterado ha sido flexible, entendiendo la importancia de la música en nuestra sociedad, y confiando en la buena fe de las bandas, sociedades y escuelas a la hora de regularizar. Sin embargo a día de hoy no se dispone de certeza en las repercusiones que ello vaya a conllevar, aunque hasta ahora han seguido el patrón expuesto verbalmente. Lo cual no descarta una nueva campaña de comprobación, o una nueva acción promovida por una denuncia.

VACACIONES SEGÚN CONVENIO Y SU INCIDENCIA A LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO:

El **convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada**, regula en su **artículo 16** las vacaciones, el cual establece:

*“Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de **un mes de vacaciones retribuidas al año o la parte proporcional al tiempo trabajado**. Se disfrutarán en los períodos de menor actividad empresarial, preferentemente en verano. A tal efecto la empresa fijará con antelación de, al menos dos meses, el calendario, los turnos, etc. Su fijación se efectuará a tenor de lo previsto en la legislación laboral vigente.*

*El **Grupo I**, además disfrutará en **Semana Santa y Navidad los días de vacaciones que la empresa conceda a sus alumnos**. En caso de prestar servicios en Semana Santa y/o Navidad, el trabajador perteneciente a este grupo tendrá derecho a la compensación de dos días de permiso retribuido y un día para los que hubiesen dado clase en Semana Santa, fijándose por la empresa la fecha de disfrute de dichos días de permiso en función de las necesidades organizativas de la empresa.*

*Los **Grupos II, III y IV en Semana Santa y Navidad los días en que la empresa suspenda sus actividades no docentes** o, en cualquier caso, y como mínimo, cuatro días laborales al año”.*

En resumen, los **Docentes** tienen derecho a un mes de vacaciones, lo que equivale a 2,5 días naturales por mes trabajado, más los días que la escuela suspenda las clases en Navidad y Semana Santa.

Los **No Docentes**, tienen derecho a un mes de vacaciones, igual que los docentes, más los días que la escuela suspenda sus actividades no docentes, en cualquier caso, si esta no suspendiera dichas actividades, un mínimo de 4 días laborables al año.

Por tanto podemos encasillar en cuatro opciones alternativas que se nos pueden dar a la finalización del contrato:

1. Disfrutarlas a la terminación de las clases, por lo que se alargaría el contrato hasta entonces, pagando dicho periodo en nómina, y no pudiendo apuntarse al desempleo porque están de alta. Es la mejor opción si las clases terminan antes de cumplir con los 9 meses de contratación, para completar el periodo del contrato y cumplir con la subvención.
2. Se declaran disfrutadas con anterioridad a la terminación del curso, por lo que ni se pagan ni se alarga el contrato y pueden apuntarse los profesores al desempleo inmediatamente.
3. Entenderse pagadas a la finalización del contrato, en aquellos casos que estén cobrando un salario superior al mercado en convenio.
4. Pagarlas a la finalización del contrato, incluidas en el finiquito final.

FORMACIÓN TRIPARTITA Y LOS PROBLEMAS QUE ESTÁ GENERANDO.

PROBLEMÁTICA ACTUAL.- Algunas Escuelas y empresas han estado teniendo problemas con resoluciones administrativas que están anulando bonificaciones pasadas por no cumplir as empresas formadoras con dichos requisitos. Por ello las Escuelas se encuentran indefensas al no poder justificar la bonificación, viéndose obligadas a devolverlas. Por ello hay que tener mucho cuidado con este tipo de empresas formadoras que nos venden su producto bajo la apariencia de legalidad

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, perteneciente al Sector Público Estatal, es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo. Tiene carácter tripartito y su patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Sus responsabilidades se desarrollan en el marco del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo que regula el subsistema de formación profesional para el empleo. En resumen son:

Colaborar y asistir técnicamente al Servicio Público de Empleo Estatal, contribuir al impulso y difusión de la formación profesional para el empleo entre empresas y trabajadores, y prestar apoyo técnico a las Administraciones Públicas y a las organizaciones empresariales y sindicales presentes en los órganos de participación del sistema.

Así, toda empresa que cotice por sus trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social, dispone de una cuota para financiar la formación de sus empleados. Para empresas de 1 a 5 trabajadores dicha cantidad es de 420 euros/año y para empresas de más de 5 trabajadores es aproximadamente de 65 euros por trabajador.

La bonificación de la cuota de formación se realiza de la siguiente forma: una vez finalizado el curso su empresa abona el coste a la empresa formadora y justo al mes siguiente de que el trabajador finalice la formación, su empresa se descuenta dicha cantidad de los Seguros Sociales que paga por cada uno de sus trabajadores (debiendo comunicarlo a su asesor laboral para que proceda a dicha bonificación).

Para poder beneficiarse de la gratuidad de la formación tanto el trabajador como la empresa deben cumplir los requisitos básicos siguientes:

Requisitos del alumno:

Ser trabajador/a en activo acogido al Régimen General de la Seguridad Social al inicio del curso.

Trasmitir la inscripción a los cursos a través de la empresa o asociación en la que trabajas.

Cumplimentar la ficha de inscripción adjunta a la solicitud de matrícula.

Finalizar por completo el curso o cursos en que te matricules.

Requisitos de la empresa:

Ser empresa/asociación de titularidad privada.

Estar al corriente en los pagos a la Seguridad Social y Hacienda.

Facilitar y remitir la documentación adjunta a la solicitud de matrícula.

Abonar el importe del curso, importe que se deducirá de las cotizaciones sociales que la empresa tiene que pagar cada mes.

Todas las empresas disponen de una cuota para la formación continua de sus trabajadores en forma de bonificación a las cotizaciones a la Seguridad Social. Es decir que el curso no tiene ningún coste ni para el trabajador ni para la empresa.

COMO BONIFICARSE**1.- Calcular tu crédito.**

Para calcular el crédito disponible para tu empresa, debes consultar los datos que encontrarás en los Recibos de Liquidación de Cotizaciones ingresados (Base otras cotizaciones) del ejercicio anterior.

2.- Obtener el certificado digital.

La tramitación de las ayudas para las acciones de formación en las empresas, se realiza a través de la aplicación telemática. Para poder acceder al sistema es necesario estar en posesión del certificado digital de persona jurídica (clase 2 CA).

3.- Acceder y darse de alta en la aplicación telemática.

4.- **Informar a la Representación Legal de los Trabajadores.** Cuando la empresa no tenga RLT será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas.

5.- Comunicar el inicio del curso.**6.- Realizar la formación.****7.- Comunicar la finalización del curso.**

Se deberá notificar la finalización del curso a través de la aplicación telemática. Dicha comunicación podrá realizarse desde la finalización de la acción, y en todo caso, antes de la presentación del boletín de cotización del mes de diciembre. Para realizar este paso, la aplicación calculará el coste máximo por el cual se podrá bonificar la empresa.

8.- Aplicar la bonificación.

PREPARACIÓN NUEVO CURSO Y SU VINCULACIÓN CON LA SUBVENCIÓN

Circunstancias a tener en cuenta:

1. Contratar antes del 1 de noviembre un mínimo de profesores: un mínimo de 3 profesores, debiendo impartir como mínimo dos asignaturas de instrumento, lenguaje musical, conjunto instrumental (en cualquiera de sus modalidades: Banda u Orquesta), así como conjunto coral.
2. Solicitar a cada profesor la titulación requerida en cada asignatura.
3. En caso de ser funcionario, solicitar la compatibilidad en su Administración.
4. Solicitar el certificado de delitos sexuales.
5. Ver si se cumplen los límites de la contratación temporal.
6. Tener preparado el Proyecto Educativo del Centro.
7. Modificaciones contractuales de jornada: Hay que tener en cuenta que en subvención baremarán el primer mes completo de nóminas (octubre o noviembre), por tanto, cualquier modificación posterior (horas y nóminas) no supondrá variación en la subvención a percibir salvo que se produzca en “fraude de Ley” (modificación posterior de nóminas para mayor subvención o menor cotización en seguridad social).
8. Sin embargo si dichas modificaciones suponen más de un 25 % de lo declarado para la baremación afectarán a la subvención concedida.

OTRAS OBLIGACIONES A TENER EN CUENTA DE LAS ESCUELAS DE MÚSICA

D^a. Amparo Alapont Perales

D. Enrique Baixauli Chornet

D^a Raquel Barceló Márquez



RUIZ & MONRABAL

ABOGADOS



CERTIFICADOS DELITOS SEXUALES.

Es un certificado que permite acreditar la carencia de delitos de naturaleza sexual o, en su caso, la existencia de los mismos. Los certificados emitidos por el Registro Central de Delincuentes Sexuales informan de las condenas firmes dictadas por los órganos judiciales que constan anotadas en la fecha en que son expedidos.

La [Ley Orgánica 1/1996](#), de Protección Jurídica del Menor, modificada por la [Ley 26/2015](#) y la [Ley 45/2015](#), de voluntariado establecen la obligación de que se aporten certificados negativos del Registro Central de Delincuentes Sexuales para todos los profesionales y voluntarios que trabajan en contacto habitual con menores.

Es un certificado **gratuito** y cualquier ciudadano puede consultar la información que consta sobre su persona en el Registro Central de Delitos de Naturaleza Sexual en el apartado de “mis datos personales” del servicio [Carpeta Ciudadana del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas](#), identificándose mediante DNI-e o CLAVE. Como resultado de esta consulta se obtiene un documento con Código Seguro de Verificación y firma electrónica, con la información sobre la no constancia de Antecedentes.

El link de acceso a la web del Ministerio de Justicia para sacar el certificado de delitos sexuales es:

<http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ciudadanos/tramites-gestiones-personales/certificado-delitos>

Al final de esa página hay un acceso: Como solicitarlo por internet. Pinchas en "internet" y te abrirá otra página.

Accederéis al trámite pinchando en [Tramitación on-line con CL@VE](#) y selección luego la primera opción, DNI electrónico.

PROTECCIÓN DE DATOS

El derecho a la protección de datos personales es un derecho fundamental de todas las personas que se traduce en la potestad de control sobre el uso que se hace de sus datos personales. Este control permite evitar que, a través del tratamiento de nuestros datos, se pueda llegar a disponer de información sobre nosotros que afecte a nuestra intimidad y demás derechos fundamentales y libertades públicas.

Artículo 18 de la Constitución Española: *“La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”.*

Esta ley obliga a todas las personas, empresas y organismos, tanto privados como públicos que dispongan de datos de carácter personal a cumplir una serie de requisitos y aplicar determinadas medidas de seguridad en función del tipo de datos que posean.

Las obligaciones legales fundamentales son:

Dar de alta los ficheros en la Agencia Española de Protección de datos.

Elaborar y mantener actualizado el Documento de Seguridad.

Obtener la legitimidad de los afectados.

Régimen de sanciones: Las sanciones LOPD previstas para las infracciones por acción u omisión son muy elevadas. Por ejemplo, una falta “leve” como no declarar un fichero, 60.000 €. Pueden llegar hasta los 600.000 € en el caso de una cesión de datos sin consentimiento.

CESION DE DATOS PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

En cuanto a la cesión de datos, si la misma comporta identificación de concretas personas físicas constituye una comunicación de datos de carácter personal, definida en el artículo 3.i) de la Ley Orgánica 15/1999, como "toda revelación de datos realizada a persona distinta del interesado".

Para evitar sanciones o futuros problemas, en los formularios de inscripción se podría incluir una cláusula de información como por ejemplo:

“Se le informa que sus datos personales serán incorporados a los sistemas de información titularidad de la escuela con la finalidad de gestión de la misma. Los cursos están subvenciones por la Consellería de Educación, Investigación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana por lo que sus datos serán cedidos a la misma con la finalidad de que la misma proceda al control y gestión de dichas subvenciones.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición mediante escrito adjuntando documento identificativo dirigido a la escuela.”

CONTRATACIÓN SERVICIO PREVENCIÓN.

OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Nos remitimos al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**, que en su sección 2, establece las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Dicha ley establece en su artículo 12 como infracciones muy graves el incumplir la obligación de implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales; no llevar a cabo evaluaciones de riesgos; no dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos; el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo, etc

A fin de cumplir con los preceptos legales establecidos en dicha ley, encontramos las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y los Servicios de Prevención Ajenos.

MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) es una entidad colaboradora de la Seguridad Social, que funciona bajo la tutela y vigilancia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su función principal es gestionar las contingencias profesionales: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Es obligatorio realizar dichas coberturas con una Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social.

Son entidades sin ánimo de lucro y se rigen por la Ley General de la Seguridad Social.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS:

Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) son empresas especializadas en el área de prevención de riesgos laborales que ofrecen a otras empresas sus servicios para el desarrollo de las actividades preventivas exigidas a éstas por la Ley 31/1995 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales- LPRL).

Los SPA se componen de especialistas en seguridad y salud laboral que asesoran al empresario en materia preventiva, aunque la responsabilidad final es del empresario que es quien debe implementar y mantener unas condiciones saludables para sus trabajadores.

Los **SPA** asumen directamente el desarrollo de las **funciones** establecidas en la LPRL:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a **responsabilidades administrativas**, así como, en su caso, a responsabilidades **penales y a las civiles por los daños y perjuicios** que puedan derivarse de dicho incumplimiento (art. 42 LPRL).

SEGUROS A TENER EN CUENTA

SEGURO CONVENIO

Cubre los accidentes que pueda sufrir el trabajador en el desempeño de su labor.

Cobertura: La fija el convenio en 42,070,85 €, para el caso de Muerte o Invalidez por causa de accidente laboral.

A quien cubre, a todos los que estén dados de alta en **TC2**.

SEGURO ESCOLAR

Dirigido a las Asociaciones de Padres de Alumnos y los Colegios.

Coberturas:

Accidentes sufridos en el Centro escolar, en actividades escolares.

Gastos de desplazamiento para recibir asistencia médica.

Rotura de gafas a consecuencia del siniestro.

Fallecimiento accidental.

Invalidez permanente.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

Cubre, a toda Entidad jurídica que sea susceptible de producir un daño a un tercero, ya sea por acción, omisión o negligencia.

Se entiende que no siendo delito, sea preciso reparar o reponer la situación anterior.

Basa su fundamento en los artículos 1.902, 1.903.

A quien cubre: A las personas o Entidades que sean titulares de un Centro docente de enseñanza no superior responderán por los daños y perjuicios que causen los alumnos menores de edad durante los períodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS DIRECTIVOS

Coberturas: Las derivadas de la responsabilidad establecida en el art. 15 de la Ley de Asociaciones.

Multas y sanciones. Sublímite agregado.

Acusación de fraude o corrupción.

Grave lesión de un empleado con repercusión pública.

Gastos de gerencia de riesgos. Sublímite agregado.

Gastos de atención a juicio. Sublímete por día (máximo 60 días)

¿Quién puede reclamar?:

Socios.

La propia Asociación.

Los Clientes o Proveedores.

Los Empleados por práctica de empleo.

Otros directivos.

La Administración.

SEGURO DE INMUEBLES, INSTRUMENTOS E INSTALACIONES

Cubre, los daños acaecidos en los edificios donde se imparten las clases, como agua, incendio, robo, etc. Incluyen en el contenido los instrumentos musicales e instalaciones de la Agrupación y Escuela de Música.

OBLIGACIONES CONTABLES Y FISCALES

D. José Manuel Bosch Arce
D. Vicente Ruiz Puertes



RUIZ & MONRABAL

ABOGADOS



IMPUESTO SOCIEDADES Y OTROS IMPUESTOS

200. Impuesto sobre sociedades

Nuestras escuelas de música, como instituciones sin ánimo de lucro no incluidas en el régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos, NO tienen obligación de presentar este impuesto cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Que sus ingresos totales no superen los 75.000 € anuales
- Que los ingresos correspondientes a rentas no exentas no superen los 2.000 € anuales
- Que todas las rentas no exentas que obtengan estén sometidas a retención
- Ingresos Escuelas: Cuotas alumnos; Subvenciones; Aportaciones socios
- Gastos: Nóminas y Seguridad Social; mantenimiento locales, suministros (Ojo, todo justificado con facturas y nóminas)

La solicitud y el límite de la concesión de la subvención de Consellería viene dada por el déficit previsto entre ingresos y gastos, por lo que, en principio, las escuelas de música nunca deberían tener beneficios, por lo tanto, aunque nos veamos obligados a la presentación del impuesto sobre sociedades, no debería dar lugar a ningún pago, al ser negativa.

Quando: Se presenta dentro de los **25 días naturales** siguientes a los **6 meses posteriores** a la conclusión del periodo impositivo; es decir, si cerramos el ejercicio el 31 de diciembre, se presentará entre el 1 y 25 de julio.

Observaciones: Hay que tener cuidado con el resultado declarado del ejercicio, ya que puede entrar en contradicción con el presupuesto de la subvención y tener problemas de comprobación.

IMPUESTO SOCIEDADES Y OTROS IMPUESTOS

200. Impuesto sobre sociedades

Los cambios habidos en el IS este último año no nos afectan demasiado.

Sí nos afectan las consultas vinculantes que está emitiendo la Aeat. ¿Por qué?

Por qué está contestando a preguntas de asociaciones como las nuestras diciéndoles que están obligadas a presentar el IS

Por qué nos está diciendo, que la mayoría de nuestros ingresos no están exentos.

De momento, algunas administraciones de la AEAT no parecen que estén reclamando la presentación del IS a nuestras asociaciones, pero nos está diciendo (avisando) que estamos dentro de los obligados a presentarlo.

Obligaciones contables

Artículo 120 LIS. Los contribuyentes de este impuesto deberán llevar su contabilidad de acuerdo con lo previsto en el Código de Comercio, es decir, con arreglo al Plan General de Contabilidad.

NO SIRVEN LAS EXCEL QUE LLEVAMOS EN MUCHAS DE NUESTRAS ASOCIACIONES

La contabilidad debe llevarse de tal manera que nos permita conocer, por un lado, los ingresos que tributan por no estar exentos y los gastos relacionados con los mismos (que serán deducibles), y, por otro lado, los ingresos que están exentos de tributar y los gastos asociados a estos ingresos (que no serán deducibles).

NO PODEMOS AGRUPAR TODAS LAS SUBVENCIONES EN UNA MISMA PARTIDA, SIN DETALLAR, YA QUE UNAS SUBVENCIONES ESTARAN EXENTAS Y OTRAS NO.

IMPUESTO SOCIEDADES Y OTROS IMPUESTOS

200. Impuesto sobre sociedades. Rentas exentas

Artículo 110 LIS:

Las que procedan de la realización de actividades que constituyan su objeto o finalidad específica, siempre que no tengan la consideración de actividades económicas.

Cuotas socios.- Estarán exentas las cuotas de los asociados, siempre que no se correspondan con el derecho a percibir una contraprestación por los servicios que la asociación presta a los asociados.

Subvenciones.- Están exentas las recibidas para contribuir al cumplimiento del fin social. No lo están las vinculadas al desarrollo de una actividad económica, pues se considera rendimiento de la actividad, que no está exento (como las subvenciones de las escuelas de música, que se considera actividad económica).

Actuaciones Banda.- Actos de la banda para el Ayuntamiento, fallas, comparsas, festeros, no están exentos, ya que se está retribuyendo una actuación (un servicio prestado), salvo que tal actuación se corresponda con su fin social; así, un concierto estaría exento, pero un pasacalles, no estaría exento.

Organización loterías, fiestas (con o sin barra), venta de camisetas.- Todas las rentas que se obtengan por estos medios no están exentas, ya que hacienda las considera actividad económica.

Ingresos por llibret de Santa Cecilia.- Tampoco están exentos, ya que se trata de una actividad económica (publicidad).

Consultas vinculantes sobre asociaciones que están realizando actividades económicas:

V1471-16, V2083-16, V1944-16, V0103-16, V4955-16, V4806-16, V2228-16, V0023-17

IMPUESTO SOCIEDADES Y OTROS IMPUESTOS

111 y 190. Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas

Estamos obligados a practicar e ingresar retenciones por:

- Rendimientos del trabajo (nóminas de profesores)
- Rendimientos de actividades profesionales (facturas que nos emitan profesores, en el caso, que sean autónomos)

Cuando: Las retenciones se ingresan trimestralmente (entre el 1 y 20 de abril, julio, octubre y enero) presentando el **modelo 111**. Además, se presentará un resumen anual de las retenciones presentando el **modelo 190**, cuyo plazo finaliza el 20 de enero.

Observaciones: Este impuesto suele presentarlo la asesoría que lleva la gestión laboral.

303 y 390. Impuesto sobre el Valor Añadido

En principio, este impuesto no debería afectarnos, ya que la actividad de nuestras escuelas de música está exenta de IVA; sin embargo ya que algunas escuelas son titularidad de las agrupaciones musicales, y por tanto, se integran en su estructura fiscal, debemos tener cuidado con los alquileres que podemos realizar de nuestros locales (a los que se le aplicaría el 21 % de IVA), o bien de las facturas que emitimos por los actos a los que acude la banda (exención por art. 20.Uno(14º) y art. 20.Tres de la LIVA).

Cuando: Las liquidaciones de IVA las tendremos que presentar trimestralmente (entre el 1y 20 de abril, julio, octubre y, 1 y 30 enero del año siguiente) presentando el **modelo 303**. Además, se presentará un resumen anual de las liquidaciones presentando el **modelo 390**, coincidiendo con la presentación del último trimestre.

347. Declaración anual de operaciones con terceros

Debemos a presentar el **modelo 347**, cuando respecto a otra persona o entidad hayamos realizado operaciones que en su conjunto hayan superado la cifra de 3.005,06 € (IVA incluido) en el año natural al que se refiera la declaración (comprar o vender a un mismo proveedor/cliente en el año). Además, a raíz de la obligación de incluir en este modelo las subvenciones públicas es casi de obligada presentación por todas nuestras escuelas

Cuando: Se presentará en el mes de febrero en relación con las operaciones realizadas en el año anterior.

Observaciones: Cuidado con este modelo, ya que es el más requerido cuando la Aeat emite calificaciones negativas.

CONTRATOS Y FACTURACIÓN TERCEROS

Los tipos de contratos civiles más usuales en nuestras asociaciones serían los siguientes:

- Arrendamiento de negocio o bar: Dicho arrendamiento es importante no solo para regular las relaciones con dicho negocio, sino para desvincular cualquier relación laboral del titular de la explotación o cualquiera de sus empleados. Además de firmar el contrato, se realizarán facturas mensuales con IVA y Retención de IRPF.
- Contrato profesional con los profesionales colaboradores: Asesoría, empresa de mantenimiento, y en especial profesores o directores esporádicos que mantengan una relación no laboral con la asociación. Según el servicio prestado estará sujeto a IVA y se realizará la correspondiente retención de IRPF en caso de ser profesionales.
- Contratación de actos musicales. Por un lado estaría la contratación con el que solicita el servicio (Falla, comparsa, colla, etc.) y por otro lado la relación entre la agrupación y los músicos que van a realizar el servicio.
- Convenios con Ayuntamiento para colaboraciones periódicas. Deben firmarse el convenio correspondiente, intentando acogerse a la normativa de subvenciones para evitar que nos soliciten facturas de los actos con IVA incluido.

FACTURACIÓN ESCUELAS/BANDA/SOCIEDADES PARA ACTOS

Director Banda:

Si trabaja por cuenta propia (es autónomo), deberá emitirnos una factura con el IVA del 10 %, y con una retención del 15 %. Hay que tener cuidado con este tipo de contrato profesional, para que no nos los encasillen en una relación laboral. Para ello deberá ser esporádica sus actuaciones, así como las cuantías a pagar según los servicios prestados. El pago mensual de una cantidad fija, se asemeja a una nómina.

Si trabaja por cuenta ajena (lo tenemos en nómina), no hay IVA, y su retención estará en función de su sueldo anual. Además, tendremos el coste de seguridad social.

Hay que tener en cuenta las incompatibilidades. Hay Administraciones que no dan la compatibilidad ni para relación laboral ni tampoco profesional, y otras que está última no la asocian a incompatibilidad con su funcionariado.

Banda:

Cuando facturamos un concierto, nos podemos acoger a la exención del IVA, del artículo 20.3 de la Ley del IVA, debido al carácter social de la asociación. Estos ingresos estarían exentos en el Impuesto sobre sociedades

Si facturamos un acto (fallas, moros, etc.,) la factura debería emitirse con IVA del 10 % tras la aprobación de la Ley de Presupuestos aprobada el 29/6/2017). Estos ingresos NO estarían exentos en el impuesto sobre sociedades.

PROBLEMÁTICA DEL PAGO A MÚSICOS

Las agrupaciones siempre han tenido el problema de justificar que gran parte del dinero que cobran por los actos se reparte entre los músicos. Este problema tras la obligación de presentar el I.Soc. y la exigencia de factura de muchos contratantes, todavía es más importante, ya que si no se justifica dicho gasto, será beneficio íntegro para la sociedad que deberá ingresar unos impuestos irreales, con el consiguiente perjuicio.

Sobre este problema se ha debatido mucho, y se han propuesto múltiples soluciones, pero ninguna satisfactoria completamente dado los elementos que rodean la misma: La idiosincrasia de las bandas como asociaciones sin fin de lucro y su organización interna; la figura del contratante, mayoritariamente entidades y asociaciones sin organización empresarial; el servicio cultural que prestan; la intervención de músicos, no profesionales y en una gran parte menores de edad, etc.

Vamos a tratar de dar distintas soluciones que se han barajado para regularizar esta situación. Podíamos resumirlas en las siguientes:

- Exclusión de relación laboral: Art. 1.1 y 8.1 ET. La ajenidad y la dependencia.- Horario, jornada, dependencia, prestación de servicios en las instalaciones de la sociedad o fuera de ellas, y art. 3,1 ET relación de amistad y voluntaria. Entiendo que sería la mejor opción cuando se trata de actos esporádicos que no representan gran volumen de ingresos anuales por músico. Se podría excluir de la relación laboral, haciendo constar en los estatutos que los músicos de la banda serán socios de la entidad, que actúan por mera vinculación a la banda, como complemento a su formación personal y profesional, y que lo harán de manera gratuita, y ello sin perjuicio de la compensación de gastos en caso de realizarse fuera de los locales de la sociedad. Siendo que no es relación laboral, entenderemos que se trata de una relación civil, que no conllevará la obligatoriedad de alta de autónomos por no llegar a los mínimos exigidos. Y por ello realizaremos un recibo a cada uno de los músicos en compensación de gastos de desplazamiento, que llevará una retención del 15 %, en caso de que no se cumpla con los requisitos de exoneración de la normativa del IRPF. Ya les adelantamos que estos días se ha iniciado el proceso de aprobación de la nueva Ley del Autónomo, Les informaremos de cómo queda dicha reforma, aunque entendemos que para la gran mayoría de músicos no sería de aplicación.
- En caso de ser considerado relación laboral por su habitualidad, cuantía y dependencia, habría que contratar a los músicos como trabajadores temporales. Esta solución sería correcta en caso de ser generaría unos gastos de seguridad social y de gestión, así como una retención del 2 %. Además de no poder contratar a los menores de 16 años. Esta solución sería la correcta en caso de realizar actividades remuneradas habitualmente.

- Organizar a los músicos con una asociación independiente de la agrupación o una Comunidad de Bienes que facturara los servicios a la Agrupación y que se repartiera el dinero entre sus integrantes, socios o comuneros. Con ello desvincularíamos el reparto de los demás gastos e ingresos complejos de toda la actividad de la Agrupación.
- Voluntariado: Organizar la Agrupación como entidad de voluntariado y a los músicos como voluntarios, a los que se pagan los gastos de desplazamiento. No acabamos de ver esta solución planteada por Federación, ya que supone gestiones complejas, así como una limitación del dinero a repartir.
- Que los músicos se asociaran a una cooperativa de trabajo para facturar los servicios a la Agrupación. Esta clase de asociaciones suelen cobrar alrededor de un 6% por los servicios que prestan a los profesionales, además de cobrar el IVA las agrupaciones. Estamos estudiando la posibilidad de crear una cooperativa solo para músicos, pero la nueva Ley de autónomos puede de vaciar de contenido esta clase de cooperativas.