

NORMATIVA LABORAL



I -Los modelos de negocio.

La actuación profesional del profesor de ajedrez se puede desarrollar como trabajador por cuenta propia, o bien como trabajador por cuenta ajena. Entre ambos extremos existe una clasificación que toma elementos de ambas, que es el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE).

Trabajador por cuenta ajena: Es el que presta voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominado empresario.

Su régimen jurídico está regulado por el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos aplicables, y la legislación laboral.

Trabajador por Cuenta Propia o Autónomo: Es aquel que desarrolla su actividad profesional de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia, y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona una actividad económica o profesional a título lucrativo.

Su régimen jurídico se rige por la normativa relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de la relación jurídica del trabajador autónomo, y los pactos establecidos individualmente mediante contrato entre el trabajador autónomo y sus clientes.

Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE): Son aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, del que dependen económicamente por percibir de él al menos el 75% de sus ingresos.

Debe reunir los siguientes requisitos:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros.
- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- Disponer de infraestructura y material propios necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquella.

Es una figura que surge con la aprobación del Estatuto del trabajador Autónomo, Ley 20/2007, para dotar de mayor protección a los autónomos que por su dependencia de un

solo cliente están en situación de especial precariedad, con menores posibilidades de negociación. Ofrece mayores garantías al TRADE en materias como la protección al TRADE en caso de extinción del contrato, o el derecho a interrumpir la actividad (equivalente a las vacaciones) por 18 días al año. También encomienda la resolución de los conflictos entre el TRADE y su cliente a la jurisdicción social, más rápida y más proclive a la defensa de los trabajadores que la civil.

II-Obligaciones fiscales y laborales.

Obligaciones del autónomo:

1.- Obligaciones Formales.

Al inicio de su actividad, el autónomo debe darse de alta en la Seguridad Social en el régimen de trabajadores autónomos (modelo TA.0521), y como trabajador por cuenta propia en Hacienda (modelo 036 o 037).

Además tiene la obligación de hacer las facturas con los impuestos y retenciones correspondientes, de llevar una contabilidad ordenada, y de conservar sus facturas, tanto emitidas como recibidas.

2.- Obligaciones de Seguridad Social.

Mensualmente, debe abonar sus cuotas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Para tener derecho a la prestación por cese de actividad o desempleo de los autónomos, es necesario que cumplir con éstos requisitos:

- **Estar afiliado y en situación de alta en el RETA.**
- Que cotizar y tener cubierta **la protección por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**
- Que tener **cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad**, que debe haberse efectuado en los 48 meses anteriores al cese y **al menos 12 meses deben ser continuados.**
- Encontrarse en **situación legal de cese de actividad**, suscribir el compromiso de actividad y acreditar que tener disposición activa para reincorporarse al mercado de trabajo.
- **No tener cumplida la edad ordinaria que te da derecho a la jubilación**, salvo que no tenga acreditado el período de cotización requerido para ello.
- Tener que **estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.** Si no se cumple este requisito en la fecha del cese de actividad pero está cubierto el periodo mínimo de cotización que te da derecho a la prestación, hay un plazo de treinta días naturales para ingresar las cuotas que se adeudan.

Para estar en situación legal de cese de actividad deben concurrir motivos técnicos, económicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad económica por alguna de estas causas:

- Por pérdidas derivadas del ejercicio de la actividad profesional en un año completo superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% durante dos años consecutivos. A estos efectos el primer año de actividad no se computará en ningún caso.
- Por ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas reconocidas por órganos judiciales que comporten al menos el 40% de los ingresos de la actividad del trabajador autónomo en el ejercicio inmediatamente anterior.
- Por declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad.

El periodo de desempleo vendrá determinado por el periodo de cotización, según esta tabla:

Período de cotización (meses)	Duración de la prestación
De doce a diecisiete	Dos meses
De dieciocho a veintitrés	Tres meses
De veinticuatro a veintinueve	Cuatro meses
De treinta a treinta y cinco	Cinco meses
De Treinta y seis a cuarenta y dos	Seis meses
De Cuarenta y tres a cuarenta y siete	Ocho meses
De Cuarenta y ocho en adelante	Doce meses

En el caso de trabajadores autónomos entre 60 y 64 años:

Período de cotización (meses)	Duración de la prestación
De doce a diecisiete	Dos meses
De dieciocho a veintitrés	Cuatro meses
De veinticuatro a veintinueve	Seis meses
De treinta a treinta y cinco	Ocho meses
De Treinta y seis a cuarenta y dos	Diez meses
De Cuarenta y tres en adelante	Doce meses

La cuantía de la prestación será el 70% de la base reguladora.

3.- Obligaciones fiscales.

A.- IVA. Deberá presentar declaraciones de IVA trimestralmente (modelo 303), ingresando la diferencia entre el IVA devengado y el IVA soportado. Además, deberá presentar un resumen anual de sus operaciones de IVA (modelo 390).

B.- Impuesto de la renta de las personas físicas.

Si sus ingresos provienen en menos de un 70% de pagadores que le practican retención, deberá presentar trimestralmente sus pagos fraccionados (modelo 130), ingresando a Hacienda el 20% de la diferencia entre sus ingresos y sus gastos.

Si alguno de los pagos que realiza lleva retención, deberá ingresarla en Hacienda trimestralmente, mediante el modelo 111. Además, anualmente deberá presentar una declaración con el resumen de las retenciones practicadas (modelo 190).

Anualmente, deberá presentar su declaración de la renta de las personas físicas, computando los ingresos y gastos de su actividad, en el apartado de rendimientos de actividades económicas.

C.- Otros. Anualmente, deberá presentar declaración informativa de actividades con terceros superiores a tres mil euros anuales (modelo 347).

El trabajador por cuenta ajena. Contratos que pueden ser más frecuentes.

1.- Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial están regulados en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel cuya **jornada es inferior a la de un trabajador a tiempo completo en situación comparable** en el ámbito de que se trate, ya sea en términos diarios, semanales, mensuales o anuales (art. 12.1 ET).

En el marco legal, son también contratos a tiempo parcial los contratos para trabajos fijos periódicos que se repiten en fechas ciertas, tradicionalmente llamados de campaña o temporada, en los que se prestan servicios durante determinados períodos regulares de cada año (art. 12.3 ET).

La jornada parcial es inferior a la de un trabajador a tiempo completo en situación comparable o a la ordinaria aplicable por convenio en la empresa o a la máxima legal ordinaria de cuarenta horas semanales.

La jornada parcial no tiene tope máximo ni mínimo, pudiendo pactarse cualquiera, por escasa o elevada que sea, ajustándola exactamente a las necesidades de las partes.

La jornada completa que se ve reducida en el contrato a tiempo parcial será la de un trabajador a tiempo completo en situación comparable.

A estos efectos se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» el que preste sus servicios a jornada completa en «la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar». En ausencia de ese referente, la jornada completa de comparación será la que se establezca con ese carácter ordinario en el convenio colectivo aplicable y en su defecto la **máxima legal** regulada con carácter general, de 40 horas semanales en promedio anual (art. 34.1 ET).

El período de referencia de la jornada parcial y de la completa de comparación puede ser **diario, semanal, mensual o anual**.

De este modo, un contrato a tiempo parcial puede serlo por pactarse una jornada de menos horas al día, a la semana, al mes o al año, de menos días a la semana, al mes o al año, de menos semanas al mes o al año, o de menos meses al año, pudiendo, además, combinarse tales posibilidades (v. gr. un contrato en el que se trabajan menos días a la semana y a la vez menos horas en esos días, o menos meses al año y a la vez menos días en esos meses, etc.).

La gran amplitud del concepto legal del trabajo a tiempo parcial tanto en relación con la cuantía de la jornada contratada, sin topes mínimo ni máximo, como respecto de la forma de distribuirse en cualquier período temporal, permite ajustar con gran precisión el tiempo de trabajo contratado a las necesidades de las partes.

Los contratos celebrados para prestar servicios en actividades fijas periódicas (de temporada o campaña de reiteración regular o en fechas ciertas) **se entenderán por tiempo indefinido** (art. 12.3 ET).

Los derechos de los trabajadores a tiempo parcial se regirán, como regla general, conforme al principio de igualdad. Tendrán por tanto los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa. No obstante, en atención a la naturaleza del derecho de que se trate y a su jornada de trabajo parcial, las normas legales y reglamentarias y los convenios colectivos podrán establecer reglas de proporcionalidad en función del tiempo trabajado, tanto de su cuantía, como de su distribución.

Como regla general, el salario de los trabajadores a tiempo parcial se corresponderá con su tiempo efectivo de trabajo, en términos de proporcionalidad aritmética, al menos, claramente, en relación con el salario base aplicado sobre cada unidad o período de tiempo de trabajo. También se devengará proporcionalmente la retribución de las vacaciones.

En este sentido, el propio salario mínimo interprofesional se establece en correspondencia con una jornada completa, por lo que se aplicará en términos proporcionales a la jornada cuando se aplique a los trabajadores a tiempo parcial.

No resulta tan clara, sin embargo, la incidencia que puede tener la realización de un trabajo a tiempo parcial en el tratamiento que deben recibir otras formas de remuneración. En función de la cuantía de la jornada pactada y de la forma de distribución que adopte el tiempo parcial de trabajo, el grado de afectación de las condiciones a remunerar seguramente será distinto.

La jornada del trabajador a tiempo parcial será la pactada en su contrato. Si su jornada diaria es inferior a la completa en ese período, la misma podrá realizarse de forma continuada o partida, aunque si es partida sólo podrá pactarse una sola interrupción durante su desarrollo, salvo que por convenio colectivo sectorial, o en su defecto de ámbito inferior, se establezca otra cosa.

Los **límites generales sobre jornadas máximas y descansos mínimos** les serán aplicables igualmente a los trabajadores a tiempo parcial en función del modo de distribución de su jornada parcial. Por ejemplo, si un trabajador a tiempo parcial presta servicios menos días a la semana, pero en jornada diaria completa, le serán aplicables los límites generales a la jornada diaria y sobre descanso entre jornadas.

Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo, en su caso, las de fuerza mayor, destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que, si efectivamente se realizan, serán retribuidas como horas extraordinarias (art. 35.3 ET).

La antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial en su empresa se medirá en tiempo natural o de calendario desde su incorporación a la misma, es decir, no computando sólo el tiempo de trabajo, reducido, y sin excluir los tiempos de inactividad parcial. No obstante, en algunos casos habrá de estarse al supuesto concreto, tanto en relación con la forma de distribución de la jornada parcial de que se trate, como, especialmente, a la consecuencia jurídica que se conecte con la antigüedad o tiempo de servicios (vacaciones, complementos salariales, solicitud de excedencia, indemnizaciones por despido, preaviso del fin del contrato, promoción profesional, etc.).

En atención a ambos factores, es posible que en algún caso, la antigüedad o el tiempo de servicios, o más bien el derecho a ello conectado, pueda predicarse en términos proporcionales respecto de los trabajadores a tiempo parcial.

2.- Contrato fijo periódico y fijo discontinuo.

El **trabajo fijo discontinuo**, tradicionalmente llamado de temporada o campaña, es aquél cuya actividad se desarrolla durante determinado o determinados períodos del año.

Es un contrato fijo por cuanto que la actividad es permanente, en el sentido de que se produce todos los años, pero es discontinuo en la medida en que esa actividad no se desarrolla de manera continuada a lo largo de todo el año, sino que se ve interrumpida por uno o varios períodos de inactividad.

El trabajo fijo discontinuo supone normalmente, por tanto, una prestación de servicios reducida en términos anuales, en la medida en que no se realiza el trabajo todos los días laborables del año, aun cuando durante los períodos de actividad el trabajo pueda realizarse en jornada completa.

Este tipo de contratos suele utilizarse en actividades condicionadas por ciclos estacionales, como las agrícolas, las turísticas y hosteleras, las educativas, etc.

A diferencia de los contratos temporales, en su caso eventuales, el contrato fijo discontinuo no responde a una necesidad empresarial de carácter coyuntural, sino a necesidades cíclicas y permanentes.

En función del modo de producirse y reiterarse los ciclos de actividad o campañas, los trabajos fijos discontinuos pueden ser de dos tipos:

1) **Fijos periódicos**, cuando el ciclo se reitera en períodos regulares y en fechas ciertas (art. 12.3 ET).

El trabajo fijo periódico se produce cuando los ciclos de actividad se repiten de forma periódica o regular cada año, de modo que el trabajador conoce de antemano su jornada anual, tanto su cuantía como su distribución, y se reincorpora cada año a su puesto cuando se reinicia el trabajo (v. gr. actividades vinculadas a los períodos vacacionales o a las estaciones, pero entendidas formalmente o en su determinación de calendario).

En términos legales, el trabajo fijo periódico es una modalidad de **contrato a tiempo parcial** de vigencia indefinida y de jornada reducida en referencia anual, por lo que le serán de aplicación sus específicas reglas (art. 12.3 ET).

2) **Fijos discontinuos de reiteración irregular**, cuando los ciclos se repiten en fechas inciertas (art. 15.8 ET).

El trabajo fijo discontinuo de repetición y duración incierta se produce cuando el reinicio y el desarrollo de la actividad depende de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni el trabajador pueden conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo ni la duración de cada ciclo productivo (art. 15.8 ET).

Esta incertidumbre suele derivarse de factores estacionales pero entendidos en relación con la naturaleza y el clima (por ejemplo actividades agrícolas cuyo desarrollo está condicionado por el clima, que puede variar en cada estación y año).

Cuando los trabajos fijos discontinuos se repitan en fechas ciertas les serán de aplicación las reglas sobre el contrato a tiempo parcial indefinido (art. 15.8 ET).

En el trabajo fijo discontinuo que se reitera en fechas inciertas, una vez que efectivamente se reanuda la actividad, el empresario está obligado a llamar a sus trabajadores para que se reincorporen a su puesto (art. 15.8 ET).

El llamamiento se producirá en el orden, conforme a los criterios y en la forma que se establezca por convenio colectivo, y los trabajadores se irán reincorporando normalmente de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace.

En cuanto al procedimiento, ordinariamente se prescribe la forma escrita de la convocatoria, en ocasiones por correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite la comunicación, con un plazo determinado de antelación o preaviso, y con notificación a los representantes de los trabajadores. Igualmente se suele establecer el deber de notificación por escrito de la finalización del período de actividad. En algunos casos se exige que antes de la efectiva reincorporación el trabajador notifique su disponibilidad para la misma. Por su parte, el incumplimiento del llamamiento por parte del trabajador o su no reincorporación en el plazo que se establezca, en caso de ser injustificada, suele llevar aparejada su baja en las listas de fijos discontinuos, la extinción de su contrato y la pérdida de su derecho a ser convocado en campañas posteriores, entendiéndose, en su caso, que ha dimitido o desistido del contrato. De igual modo, es frecuente la previsión convencional sobre censos o listas de trabajadores fijos discontinuos con el objeto de proporcionar alguna seguridad jurídica a su discontinua posición y garantías de cumplimiento de su derecho a ser llamados y a reincorporarse en sucesivas campañas.

Las reglas sobre el orden y forma del llamamiento previstas en convenio deberán hacerse constar expresamente en la formalización escrita del contrato de trabajo.

El empresario deberá dar de alta en la Seguridad Social a sus trabajadores en el momento de su reincorporación.

El llamamiento deberá producirse incluso cuando el trabajador esté en situación de incapacidad temporal, debiendo procederse por la empresa a su alta en la Seguridad Social, como con carácter general respecto de todos sus trabajadores fijos discontinuos .

Si se reanuda la actividad fija discontinua y el trabajador no es llamado, teniendo derecho a ello en función de los criterios establecidos en convenio, puede reclamar ante la jurisdicción social como si se tratase de un despido, en el plazo de veinte días desde que tuviese conocimiento de la falta de llamamiento.

La falta de este llamamiento se asimila a efectos procesales al despido, lógicamente cuando tal omisión carezca de justificación, lo cual puede producirse en distintos supuestos.

- En primer lugar, cuando la actividad no vaya a reiniciarse en absoluto, en cuyo caso debería procederse a tramitar un período de consultas y un expediente de regulación de empleo, bien de extinción de contratos, si la actividad no va a desarrollarse en futuras anualidades, bien de suspensión de los mismos, si con posterioridad pretende reanudarse la producción cíclica.

- En segundo lugar, cuando exista un efectivo reinicio de la actividad y no se produzca el llamamiento de algún trabajador con derecho a ser llamado en cumplimiento del orden previsto en convenio colectivo; bien porque se llama a trabajadores fijos discontinuos con peor derecho, posteriores en el orden establecido, bien porque se procede a contratar a otros trabajadores para realizar esa prestación. Es decir, cuando la expectativa del trabajador se convierta en un efectivo derecho a reincorporarse en función del orden que determine el convenio colectivo, pues de otro modo sólo se estaría prolongando la interrupción o discontinuidad intrínseca a estos trabajos, no existiendo una voluntad unilateral del empresario de extinguir la relación, necesaria para que estemos ante un despido.

Cuando el ciclo o período de actividad fija periódica o fija discontinua se culmine conforme a su desarrollo ordinario, por terminar la temporada correspondiente, el contrato se interrumpirá hasta la campaña siguiente, dándose de baja a los trabajadores en la Seguridad Social.

En ese momento, la empresa deberá proceder a la liquidación de los salarios devengados hasta entonces y aún no abonados, poniendo a disposición del trabajador un **finiquito** o «propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas» (parte proporcional de la retribución de vacaciones y de las pagas extraordinarias devengadas y no pagadas, salario de la mensualidad pendiente, etc.), a cuya firma por el trabajador podrá asistir un representante de los trabajadores si el mismo lo solicita.

3.- Contrato por obra o servicio determinado.

El régimen jurídico de este contrato se encuentra fundamentalmente en el art. 15.1.a) ET.

El contrato para obra o servicio determinado tiene por objeto la ejecución de una actividad (obra o servicio) «con autonomía y sustantividad propias» dentro de la actividad de la empresa, que tiene una duración limitada en el tiempo, aunque no se conozca en principio el alcance exacto de su duración, sino que dependa de la culminación de esa obra o servicio objeto de contratación.

Se trata de obras o servicios, de actividades materializables en un resultado tangible o no, identificables en sí mismos de manera objetiva y no por la simple voluntad o declaración de las partes o del empleador.

Pueden ser obras o servicios separados de la actividad ordinaria y normal de la empresa, o formar parte de ésta. No obstante, en este último caso es preciso que tal actividad se produzca de manera inconstante e incierta en el tiempo, pues la obra o servicio objeto de contratación debe ser siempre limitada en el tiempo, de duración determinada (campañas especiales, ferias, exposiciones, montajes industriales, construcción y obras públicas, grabación, catalogación, restauración, desguaces, carga y descarga, cursos, etc.).

La contratación por obra y servicio determinados para la realización de actividades ordinarias, continuadas y permanentes de la empresa constituye un fraude de ley que lleva aparejada la consideración del contrato como indefinido

La obra o servicio contratado deberá especificarse con precisión en el contrato. No sólo se requiere que la obra o servicio sea de duración incierta y con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, sino también que «sea suficientemente especificada». Es posible, no obstante, que la determinación de la obra o servicio contratado abarque varias tareas; o que se limite a una fase o parte de una obra o servicio complejo, susceptible de división.

La jurisprudencia ha admitido en los últimos años la realización de contratos por obra o servicio determinados para cubrir las actividades desarrolladas por una empresa en ejecución de una contrata o de una concesión administrativa de duración limitada e incierta (limpieza, vigilancia y seguridad, etc.), aun cuando se trate de la actividad ordinaria de esa empresa, pues «lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato».

También es aceptable esta modalidad de contrato de trabajo para llevar a cabo actividades que dependen de un «plan concertado» entre un Ayuntamiento y su Comunidad Autónoma, por la «singularidad que el servicio tiene respecto al Ayuntamiento que lo dispensa» y por su duración incierta, al depender de factores ajenos al mismo

En estos casos, la sustantividad propia y la duración de la actividad vienen determinadas por un elemento ajeno a la empresa, cual es la contrata o la concesión, de modo que la terminación de tales conciertos o sus prórrogas, cuando no provenga de la voluntad de la empresa contratada, supone la finalización de la obra o del servicio y la del contrato.

Por vía jurisprudencial también se ha admitido, aunque limitadamente en el ámbito de la Administración, la realización de contratos para obra o servicio determinados respecto de actividades que, si bien se desarrollan ordinariamente todos los años, dependen para su reanudación de una programación y presupuesto anual, de modo que pueden no desarrollarse algún año (campañas de extinción de incendios o de vacunación animal, campamentos y cursos de verano, programas de ayuda a domicilio, planes nacionales de formación e inserción promovidos por el INEM, etc.), sin imponer en tales casos la realización de contratos para trabajos fijos discontinuos,

El contrato para obra o servicio determinados deberá concertarse por escrito, debiendo consignar con precisión y claridad, con carácter específico y aparte del contenido general de todo contrato de trabajo, el carácter de la contratación y la identificación la obra o servicio contratados.

La ausencia de formalización escrita o de precisa identificación de la obra o servicio contratado supondrá que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del trabajo contratado ([art. 8.2 ET](#)).

El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá cuando se termine efectivamente la obra o servicio contratados, previa denuncia o comunicación de la empresa, que puede ser verbal o escrita, siempre que se acredite su recepción por el trabajador, para lo cual resulta más efectiva su formalización escrita y su firma por el mismo.

La denuncia deberá hacerse con quince días de antelación (preaviso) en los contratos de duración superior a un año, y en caso de incumplimiento de ese plazo deberá indemnizarse con los días de salario correspondientes a los días de preaviso incumplido.

Si el contrato no se denuncia y continúa ejecutándose la prestación de trabajo, el mismo se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del trabajo.

III-El calendario del contribuyente.

Para los trabajadores autónomos:

a) IVA

Presentación de declaraciones trimestrales (modelo 303): En los veinte primeros días después del fin del trimestre (1 al 20 de abril, 1 al 20 de julio y 1 al 20 de octubre). En el cuarto trimestre, el plazo es en los primeros treinta días (1 al 30 enero), que coincide con el plazo para el resumen anual del IVA (Modelo 390).

b) Impuesto sobre la renta:

Las declaraciones trimestrales de pagos fraccionados (modelo 130) o de retenciones (modelo 111) se presentarán en los primeros veinte días del trimestre siguiente (1 al 20 de abril, 1 al 20 de julio y 1 al 20 de octubre), salvo el del cuarto trimestre, cuyo plazo es hasta el 30 de enero. El resumen anual de retenciones (modelo 190) se presenta en el mes de enero del año siguiente, hasta el día 31.

El plazo para la declaración de la Renta de las Personas Físicas comienza en mayo (aunque en la declaración de 2012 se ha adelantado al 24 de abril), y termina el 30 de junio.

c) Declaración de operaciones con terceros:

La declaración anual de operaciones con terceros se presenta en los dos primeros meses del año siguiente (hasta el 28 de febrero).