



Boletín semanal

Boletín nº03 18/01/2022

NOTICIAS

Los errores más preocupantes de la contrarreforma de las pensiones de Escrivá.

Fedea denuncia el aumento de la carga fiscal, la insuficiencia del ajuste y la falta de claridad del texto.

Un juzgado ordena al Ayuntamiento de Valencia devolver el IAE de 2020 a un hotel cerrado por la pandemia.

El Consistorio tendrá que reembolsar 26.888 euros al establecimiento que recurrió el pago por su inactividad o por la reducción de la misma...

Consulta cuánto pagarán los autónomos a la Seguridad Social a partir de 2023, según la propuesta del Gobierno.

cincodias.elpais.com 16/01/2022

El Gobierno propone que las víctimas de tráfico tributen por las indemnizaciones.

eleconomista.es 13/01/2022

El 25% de las pymes tiene o tendrá trabajadores de baja durante la sexta ola del Covid, según un estudio.

europapress.es 12/01/2022

La Agencia Tributaria sigue sin incluir teléfonos gratuitos en sus líneas de atención al contribuyente.

abc.es 14/01/2022

Diferencias en las bajas laborales por covid en diciembre: Extremadura multiplica por 17 y Euskadi por 3.

eleconomista.es 13/01/2022

La Seguridad Social permite dar baja y alta laboral a la vez.

cincodias.elpais.com 12/01/2022

FORMACIÓN

Cómo retribuir a los socios.

Seminario práctico, que trata las cuestiones más problemáticas para retribuir a los socios,

COMENTARIOS

Los cambios en las cotizaciones a la Seguridad Social que nos trae la Reforma Laboral de 2021.

ya sean administradores, trabajadores o sólo capitalistas.

JURISPRUDENCIA

STSJ Andalucía de 30/09/2021. Trabajo a distancia. Teletrabajo. Derecho a la no discriminación. Compensación mensual de gastos.

Existencia en la empresa con carácter previo a la pandemia de un documento de política de teletrabajo donde se fijaban las condiciones económicas de los trabajadores sujetos a dicho régimen de prestación de servicios. Pretensión de igualación de condiciones económicas respecto de los trabajadores que se acogieron al teletrabajo con posterioridad a la pandemia.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE JUSTICIA - Modelos normalizados (BOE nº 15 de 18/01/2022)

Resolución de 16 de diciembre de 2021, por la que se aprueban los modelos normalizados de solicitud de nacionalidad española por residencia en...

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Consideración de Adquisición Intracomunitaria por adquisición de bienes cuya puesta a disposición no tiene lugar en España.

Consulta DGT V2681-21. Entidad en España adquiere bienes a su proveedor, establecido también en dicho territorio, y posteriormente transmite...

AGENDA

Agenda del Contable

En este comentario repasaremos las principales modificaciones que en materia de cotización a la Seguridad Social introduce el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

ARTÍCULOS

Los nuevos contratos formativos a partir de 2022.

Ante la reordenación de los distintos tipos de contratos que encontramos en la reciente "Reforma Laboral 2021", dedicamos el presente comentario a ...

CONSULTAS FRECUENTES

¿Existe un plazo fijado para el cierre contable del ejercicio? ¿Cuánto tiempo se puede demorar?

El cierre definitivo del ejercicio debería acometerse lo antes posible pero puede realizarse de forma escalonada teniendo en cuenta unas fechas clave.

FORMULARIOS

Notificación de la empresa al trabajador de no superación del período de prueba.

Modelo de Notificación de la empresa al trabajador de no superación del período de prueba.

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

La mejor **AYUDA** para el **Asesor y el Contable**: contrata nuestro **SERVICIO PYME**



Todo lo que necesitas en un mismo sitio **POR MENOS DINERO**

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 21€ + IVA

MÁS INFORMACIÓN

SuperContable.com

Boletín nº03 18/01/2022

Consideración de Adquisición Intracomunitaria por adquisición de bienes cuya puesta a disposición no tiene lugar en España.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La entidad consultante, establecida en el territorio de aplicación del Impuesto, adquiere bienes a su proveedor, establecido también en dicho territorio, que posteriormente transmite a una entidad con sede en un Estado miembro de la Unión Europea. Los bienes se encuentran en todo momento en un almacén propiedad del proveedor en el Estado miembro en el que está establecida la entidad destinataria de los bienes objeto de la consulta. El proveedor factura la entrega de bienes a la consultante desde su sede en el territorio de aplicación del Impuesto.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si la adquisición de los bienes efectuada por la consultante tiene la consideración de adquisición intracomunitaria de bienes de conformidad con la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido.

CONTESTACION-COMPLETA:

1.- En primer lugar, en relación con la entrega de bienes efectuada por el proveedor de la consultante a favor de esta, el artículo 15 de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE de 29 de noviembre), define las adquisiciones intracomunitarias de bienes de la siguiente forma:

“Uno. Se entenderá por adquisición intracomunitaria de bienes:

a) La obtención del poder de disposición sobre bienes muebles corporales expedidos o transportados al territorio de aplicación del Impuesto, con destino al adquirente, desde otro Estado miembro, por el transmitente, el propio adquirente o un tercero en nombre y por cuenta de cualquiera de los anteriores.

(...).”

Por otra parte, el artículo 71 del mismo texto legal, establece, en relación con el lugar de realización de las adquisiciones intracomunitarias de bienes, lo siguiente:

“Uno. Las adquisiciones intracomunitarias de bienes se considerarán realizadas en el territorio de aplicación del Impuesto cuando se encuentre en este territorio el lugar de la llegada de la expedición o transporte con destino al adquirente.”

En consecuencia, la operación descrita en el escrito de la consulta no tiene la consideración de adquisición intracomunitaria de bienes en la medida en que los bienes no son expedidos o transportados desde otro Estado miembro.

2.- En relación con el concepto de entrega de bienes, el artículo 8 de la Ley 37/1992, dispone lo siguiente:

“Uno. Se considerará entrega de bienes la transmisión del poder de disposición sobre bienes corporales, incluso si se efectúa mediante cesión de títulos representativos de dichos bienes.

A estos efectos, tendrán la condición de bienes corporales el gas, el calor, el frío, la energía eléctrica y demás modalidades de energía.

(...).”.

Por otro lado, el artículo 68 de la Ley 37/1992, señala que el lugar de realización de las entregas de bienes se determinará según las reglas siguientes:

“Uno. Las entregas de bienes que no sean objeto de expedición o transporte, se entenderán realizadas en el territorio de aplicación del Impuesto cuando los bienes se pongan a disposición del adquirente en dicho territorio.

Dos. También se entenderán realizadas en el territorio de aplicación del Impuesto:

1º Las entregas de bienes muebles corporales que deban ser objeto de expedición o transporte para su puesta a disposición del adquirente, cuando la expedición o transporte se inicien en el referido territorio (...).”.

*Por lo tanto, las transmisiones de bienes efectuadas por el proveedor de la entidad consultante a favor de esta última tienen la consideración de entregas de bienes y **no se entienden realizadas en territorio de aplicación del Impuesto en la medida en que, según se deduce en el escrito de la consulta, la puesta a disposición de los bienes no tiene lugar en dicho territorio.***

En consecuencia, no corresponde a este Centro directivo la competencia para determinar la tributación de la operación objeto de consulta debiendo la consultante dirigir su consulta a las autoridades del Estado miembro donde los bienes se ponen a disposición del adquirente.

3.- Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Residencia fiscal si por motivos médicos derivados de la COVID-19 se permanece en España más de 183 días.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

El consultante, nacional de Estonia y residente fiscal en dicho país, se desplaza a España esporádicamente por motivos vacacionales. En España cuenta con una vivienda a su disposición.

Manifiesta el consultante que su pareja y su hijo residen en Estonia. También se encuentra en Estonia, de acuerdo con el escrito de consulta, la mayor parte de su patrimonio y su principal fuente de renta, procedente de una sociedad holding, de la que es accionista mayoritario y miembro del Consejo de Administración.

CUESTIÓN PLANTEADA:

El consultante manifiesta que, en el año 2021, debido a motivos médicos derivados de la COVID-19, es posible que permanezca en España más de 183 días y, plantea:

1. Si tendrá la condición de residente fiscal a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el ejercicio 2021.

2. Si la excepcionalidad de la situación provocada por la COVID-19 debe ser tomada en cuenta a la hora de aplicar el artículo 4.2 del Convenio entre el Reino de España y la República de Estonia, de conformidad con el informe del Secretariado de la OCDE sobre el impacto de la crisis de la Covid-19 en los convenios para evitar la doble imposición.

CONTESTACION-COMPLETA:

Por lo que respecta a la residencia fiscal en España habrá que estar a lo dispuesto en la normativa interna española y en el Convenio entre el Reino de España y la República de Estonia para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta y sobre el patrimonio, hecho en Tallinn el 3 de septiembre de 2003 (BOE de febrero de 2005).

El artículo 4, apartado 1, del Convenio hispano-estonio se expresa en los siguientes términos:

“1. A los efectos de este Convenio, la expresión «residente de un Estado Contratante» significa toda persona que, en virtud de la legislación de ese Estado, esté sujeta a imposición en el mismo por razón de su domicilio, residencia, sede de dirección, lugar de constitución o cualquier otro criterio de naturaleza análoga, y comprende también a ese Estado, sus subdivisiones políticas o sus entidades locales. Esta expresión no incluye, sin embargo, a las personas que estén sujetas a imposición en ese Estado exclusivamente por la renta que obtengan de fuentes situadas en el citado Estado, o por el patrimonio situado en el mismo”.

Por tanto, la residencia a efectos del Convenio se determina con arreglo a lo dispuesto en la normativa interna.

En la legislación interna española la residencia fiscal de las personas físicas se regula en el artículo 9 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), en adelante LIRPF, el cual, en su apartado 1, establece lo siguiente:

“1. Se entenderá que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español cuando se dé cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Que permanezca más de 183 días, durante el año natural, en territorio español. Para determinar este período de permanencia en territorio español se computarán las ausencias esporádicas, salvo que el contribuyente acredite su residencia fiscal en otro país. En el supuesto de países o territorios considerados como paraíso fiscal, la Administración tributaria podrá exigir que se pruebe la permanencia en éste durante 183 días en el año natural.

Para determinar el período de permanencia al que se refiere el párrafo anterior, no se computarán las estancias temporales en España que sean consecuencia de las obligaciones contraídas en acuerdos de colaboración cultural o humanitaria, a título gratuito, con las Administraciones públicas españolas.

b) Que radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos, de forma directa o indirecta.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contribuyente tiene su residencia habitual en territorio español cuando, de acuerdo con los criterios anteriores, resida habitualmente en España el cónyuge no separado legalmente y los hijos menores de edad que dependan de aquél”.

Según el mencionado precepto, una persona física será considerada residente fiscal en España, en un determinado período impositivo, en la medida en que concurra alguno de los criterios anteriormente expuestos, es decir, sobre la base de:

- la permanencia más de 183 días, durante el año natural, en territorio español, computándose, a tal efecto, las ausencias esporádicas, salvo que se acredite la residencia fiscal en otro país. En el supuesto de países o territorios considerados como paraíso fiscal, la Administración tributaria podrá exigir que se pruebe la permanencia en éste durante 183 días en el año natural.
- que radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos, de forma directa o indirecta.

Asimismo, la LIRPF establece una presunción, que admite prueba en contrario, de que el contribuyente tiene su residencia fiscal en España cuando, de conformidad con los criterios anteriores, resida habitualmente en España su cónyuge no separado legalmente y los hijos menores de edad que dependan de aquél.

En la medida en que se dé cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 9.1 de la LIRPF, el consultante será considerado contribuyente del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) en territorio español.

La residencia fiscal en España se determina, con arreglo a lo expuesto, en cada período impositivo, el cual, según el artículo 12 de la LIRPF, coincide con el año natural (salvo el caso de fallecimiento del contribuyente, al que se refiere el artículo 13 de la LIRPF).

En todo caso, si tal circunstancia llegara a producirse (permanencia superior a 183 días), la persona en cuestión resultaría residente fiscal en España y al mismo tiempo podría ser considerada residente en Estonia, en virtud de su legislación interna, dando lugar a un conflicto de residencia. El apartado 2 del artículo 4 del Convenio hispano-estonio contiene una serie de criterios a seguir a los efectos de dirimir este conflicto. En concreto, el citado apartado dispone:

“2. Cuando en virtud de las disposiciones del apartado 1 una persona física sea residente de ambos Estados Contratantes, su situación se resolverá de la siguiente manera:

a) dicha persona será considerada residente únicamente del Estado donde tenga una vivienda permanente a su disposición; si tuviera una vivienda permanente a su disposición en ambos Estados, se considerará residente únicamente del Estado con el que mantenga relaciones personales y económicas más estrechas (centro de intereses vitales);

b) si no pudiera determinarse el Estado en el que dicha persona tiene el centro de sus intereses vitales, o si no tuviera una vivienda permanente a su disposición en ninguno de los Estados, se considerará residente únicamente del Estado donde viva habitualmente;

c) si viviera habitualmente en ambos Estados, o no lo hiciera en ninguno de ellos, se considerará residente únicamente del Estado del que sea nacional;

d) si fuera nacional de ambos Estados, o no lo fuera de ninguno de ellos, las autoridades competentes de los Estados Contratantes resolverán el caso de común acuerdo”.

En relación a la aplicación de los mencionados criterios en las circunstancias acaecidas con ocasión de la covid-19, el informe “OECD Secretariat Analysis of Tax Treaties and the Impact of the Covid-19 Crisis”, de 3 de abril de 2020 (en adelante, informe OCDE) recoge una serie de observaciones o pautas no vinculantes que los Gobiernos pueden adoptar en relación con la situación de excepcionalidad que puede vivir un contribuyente como consecuencia de la pandemia.

Este informe del Secretariado de la OCDE ha sido actualizado el 21 de enero de 2021 (“Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic”) al persistir la situación COVID, manteniéndose las observaciones realizadas en el primer informe.

De este informe actualizado del Secretariado de la OCDE cabe resaltar la afirmación realizada en el párrafo 37 que señala como poco probable que la situación causada por la crisis del COVID-19 afecte a la residencia fiscal a efectos de convenio. El párrafo 42 afirma que la cuestión de determinación de la residencia fiscal es una cuestión de derecho interno de cada Estado. Además, muestra en los casos analizados de posible doble residencia por la crisis del COVID-19 (persona que se encuentra temporalmente fuera de su hogar y queda atrapado en un país; y, persona que está trabajando en un país y ha adquirido en el mismo su residencia, pero regresa temporalmente a su "país de origen anterior" por causa de la COVID-19, siendo posible que nunca haya perdido su condición de residente de su país de origen de acuerdo con la legislación nacional, o recupere el estado de residente a su regreso), que la aplicación de los criterios dirimientes para resolver los conflictos de residencia recogidos en los convenios (artículo 4.2 del Modelo Convenio de la OCDE) lo hacen con carácter general de manera satisfactoria.

Esta Subdirección comparte las valoraciones vertidas en el informe del Secretariado de la OCDE en lo que respecta a la posible aplicación de los criterios dirimientes para resolver los conflictos de residencia del 4.2 MOCDE en estas circunstancias.

*De acuerdo con lo manifestado en el escrito de consulta, **el contribuyente no se encuentra en ninguno de los casos analizados por el informe OCDE, dado que no queda retenido como consecuencia de las medidas de restricción a la movilidad impuestas por la situación de la COVID-19, sino que, voluntariamente, se desplaza y permanece en España por motivos de salud. No obstante, en el caso de que exista un conflicto de residencia se resolverá de acuerdo con el artículo 4.2. del Convenio hispano-estonio anteriormente transcrito.***

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Los cambios en las cotizaciones a la Seguridad Social que nos trae la Reforma Laboral de 2021.



Desde **SuperContable** hemos querido ofrecer, en nuestros últimos boletines, un análisis integral de cómo la **Reforma Laboral** ha modificado contenidos esenciales no solo respecto a los contratos, como la duración y presunción indefinida de los mismos o la **desaparición de la obra o servicio determinado** como causa para celebrar un contrato eventual; sino también de cada aspecto que, directa o indirectamente, introduce cambios en la regulación de las relaciones laborales en nuestro país.

En este comentario repasaremos las principales **modificaciones que en materia de cotización a la Seguridad Social** introduce el **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, y entre las que destacan **los cambios producidos en los contratos de corta duración**, las exenciones que encontramos al acogernos a las distintas modalidades de ERTE o las nuevas facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -ITSS-, en materia de control de la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Entrando ya en materia, destacamos, **en primer lugar**, la reforma del **artículo 151 de la Ley General de la Seguridad Social** en lo relativo a la

cotización adicional en la cuota por contingencias comunes por celebrar contratos de muy corta duración, en tres puntos esenciales:

- Se amplía el ratio para considerar un contrato de muy corta duración desde los 5 a los **30 días**.
- No se aplicará a trabajadores del Régimen Especial para la Minería del Carbón o de los Sistemas Especiales de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios y Empleados de Hogar; ni a los contratos por sustitución.
- Cambia el criterio para aplicar la **“sobrecotización”** (antes de la “Reforma” el 40% de la cuota) al importe resultante de multiplicar por **TRES** la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del **grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social** para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

Sepa que:

*Puede conocer en mayor detalle el cálculo y el funcionamiento de esta cotización adicional consultando nuestro Comentario: **¿Cómo “castiga” la Seguridad Social a mi empresa por realizar un contrato de duración determinada?***



En **segundo lugar**, la empresa deberá ingresar las cuotas propias cuando el trabajador esté en **ERTE por reducción de jornada o suspensión del contrato** o en los supuestos excepcionales regulados por el **Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo**.

El cálculo de la aportación empresarial será el resultado de multiplicar los días de alta de cada trabajador por el **promedio de las bases de los 6 meses anteriores** a la reducción de jornada, suspensión de contrato o situación de circunstancias excepcionales y **dividir entre 180** (lo que corresponde en días a 6 meses).

Tenga en cuenta que en supuestos de desempleo o las situaciones de ERTE a las que hemos hecho mención, corresponderá a la Entidad Gestora de la prestación ingresar la parte del trabajador.

A su vez, todos aquellos que soliciten un ERTE en cualquiera de sus modalidades, tendrán derecho a las siguientes exenciones en las cuotas por contingencias comunes y resto de conceptos de recaudación conjunta:

- En los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, **un 20% de las cuotas** si la empresa realiza acciones formativas. Si el ERTE se produce por fuerza mayor temporal o por impedimento o limitación, **la exención de cuotas alcanzará el 90%**.
- Cuando se trate de un ERTE por Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo distinguimos dos supuestos:
 - **RED Cíclico** (el que se produce por circunstancias coyunturales y excepcionales pero que pueden repetirse de forma recurrente en el tiempo, con un máximo de 1 año de duración): **un 60%** durante los primeros 4 meses desde su activación por acuerdo de Consejo de Ministros, **un 30%** los 4 meses siguientes y **un 20%** los cuatro posteriores.
 - **RED Sectorial** (cuando una circunstancia excepcional produce cambios permanentes que requieren recualificaciones en los trabajadores, con un máximo de 1 año con dos prórrogas de 6 meses): **40%** si la empresa realiza acciones formativas y respecto a las exoneraciones que se aprobaron con la 6ª prórroga de los ERTES, hasta el 28 de febrero de 2022.

No olvide que:

Las empresas que incluyan a trabajadores en ERTE por reducción de jornada o suspensión del contrato o en los

supuestos excepcionales regulados por el Mecanismo RED podrán suscribir un convenio especial con sus trabajadores con edad entre los 35 y 43 años así como con alguna laguna de cotización de al menos tres años entre el 2 de octubre de 2008 y el 1 de julio de 2018 para recuperar un máximo de dos años.

Otra de las novedades que introduce la Reforma Laboral, es la **atribución de forma expresa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -ITSS- de la labor de vigilar el cumplimiento en materia de exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social**, pudiendo iniciar en su caso expedientes sancionadores y liquidatarios de cuotas.

Para llevar a cabo esta labor, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrollará acciones de control y **vigilará la veracidad, inexactitud u omisión de datos o declaraciones responsables proporcionadas por las empresas** o por cualquier otra información que haya sido utilizada para el cálculo de las correspondientes liquidaciones de cuotas, y sobre la **indebida existencia de actividad laboral durante los períodos comunicados por la empresa de suspensión de la relación laboral o reducción de la jornada de trabajo**, en los que se hayan aplicado exenciones en la cotización.

La ITSS hará especial hincapié a los casos en los que habiéndose notificado un ERTE, el trabajador continuara prestando servicio.

Igualmente debemos mencionar cambios en relación con la cotización de los contratos formativos, ya que a partir del **30 de marzo de 2022**, el empresario estará obligado a cotizar por la totalidad de contingencias, **siempre y cuando los contratos se celebren a tiempo completo**, en los términos Disposición adicional 43 de la LGSS, introducida por la Reforma Laboral.

Para finalizar, y con el objeto de simplificar las actuaciones administrativas, que tantos quebraderos de cabeza han provocado durante los ERTes de la pandemia, el **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, contempla la creación de **un procedimiento único** para que las empresas



puedan comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social **el inicio y el fin de las suspensiones de contratos y reducciones de contratos** con motivo de expediente de regulación temporal de empleo.

Un trabajador podrá aportar individualmente hasta 5.750 euros a Planes de Pensiones durante 2.022.



Titular que pudiera extrañar a alguno de nuestros lectores pero que veremos en la práctica puede convertirse en la realidad de algunos trabajadores; y es evidente pues contrasta esta afirmación con la reducción de las aportaciones máximas a planes de

pensiones individuales que finalmente ha sido aprobada en la **Ley 22/2021** de Presupuestos Generales del Estado para 2022: **se reduce, de 2021 para 2022, la aportación máxima anual a realizar a planes de pensiones individuales en 500 euros (de 2.000 euros a 1.500 euros).**

Y es que esta misma norma (**PGE para 2022**) incorpora una **novedosa posibilidad** para aplicar este **incentivo fiscal que permite reducir nuestra base imponible**. Para una mejor comprensión presentamos la evolución de su regulación en los últimos ejercicios:

		Ley 11/2020 PGE	Ley 22/2021 PGE
Límite máximo de reducción general.	<p>La menor de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 8.000 euros (aportación individual o empresarial). ● el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. 	<p>La menor de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 2.000 euros (aportación individual). ● el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. <p>Se podrá reducir hasta 10.000 euros anuales, si la diferencia (8.000 euros) proviene de contribuciones empresariales</p>	<p>La menor de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1.500 euros (aportación individual). ● el 30% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio. <p>Se podrá reducir hasta 10.000 euros anuales, si la diferencia (8.500 euros) proviene de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la contribución empresarial.</p>
Aportaciones a sistemas de previsión social de los que sea partícipe, mutualista o titular el cónyuge del contribuyente.	<p>Con un límite máximo de 2.500 euros anuales siempre que el cónyuge no obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.</p>	<p>Con un límite máximo de 1.000 euros anuales siempre que el cónyuge no obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000 euros anuales.</p>	
<p>Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social, de los que, a su vez, sea promotor y partícipe o mutualista, serán consideradas como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo del límite de 8.500 euros establecido para este tipo de contribuciones a partir de 2022.</p>			

Y es en este cuadro-comparativo donde podemos apreciar las principales diferencias existentes para el **ejercicio 2022**:

1. Se reduce la aportación máxima anual a planes **individuales de 2.000 euros a 1.500 euros**.
2. Se incrementa la aportación máxima anual a planes **empresariales colectivos de 8.000 euros a 8.500 euros**.
3. Para este segundo tipo de aportaciones a planes de empleo colectivos, **se permite a los trabajadores realizar aportaciones individuales en los planes colectivos** siempre y cuando se aporte igual o inferior importe que la contribución empresarial realizada.

Es en este último punto donde aparece la **principal novedad** respecto del ejercicio anterior y responde al titular del presente comentario pues **en 2021, este límite adicional por contribuciones a sistemas de previsión social empresarial estaba cifrado en 8.000 euros anuales y permitía únicamente las contribuciones del empresario** a favor de su empleado a instrumentos de previsión social empresarial (planes de pensiones de empleo, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social). Consecuentemente esta modificación, en términos más "*coloquiales*", implica que:

Los trabajadores, **además de aportar un máximo anual de 1.500 euros a sus planes de pensiones individuales, podrán aportar "de su bolsillo" hasta un máximo de otros 4.250 euros/anuales a planes de empleos colectivos** siempre y cuando la empresa para la que trabajan aporte esa misma cantidad (4.250 euros/anuales) al mismo plan colectivo hasta alcanzar el límite máximo conjunto de 8.500 euros fijado a partir de 2022.

Es decir, en el mejor de los casos podría aportarse individualmente **(1.500 euros + 4.250 euros) = 5.750 euros anuales** que junto con los 4.250 euros aportados por la empresa alcanzarían el tope **máximo de 10.000 euros establecidos con carácter general**.

Dicho esto, resulta evidente deducir a este respecto que si la empresa para la que trabajamos realiza una **aportación en nuestro nombre como pago en especie** de nuestro salario por importe de 3.000 euros durante el ejercicio 2022, **la aportación máxima que podríamos realizar vendría dada por 1.500 euros de aportación máxima a un plan individual cualquiera y otros 3.000**

euros al mismo plan colectivo donde haya aportado la entidad para la que trabajamos; es decir, tendríamos 1.500 euros + 3.000 euros = **4.500 euros como aportación individual** (de nuestro bolsillo) más, evidentemente, los 3.000 euros aportados en nuestro nombre por nuestra empleadora; si la empresa no aportada nada el trabajador tampoco podrá hacerlo (salvo a planes individuales y con el límite máximo de 1.500 euros año o 30% de la suma de rendimientos del trabajo y actividades económicas)

Hasta aquí la teoría que nos muestra las posibilidades que con carácter individual se tendrían para aprovechar este incentivo fiscal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas **-IRPF-** **a partir de 2022**, ahora bien, para ello evidentemente resulta necesario tener un plan de empleo colectivo donde empresa y trabajador puedan realizar sus aportaciones correspondientes.

Recuerde que:

*Las cantidades aportadas por la empresa que **derivan de una decisión del trabajador tienen la consideración de aportaciones del trabajador.***

Los nuevos contratos formativos a partir de 2022.

Ante la **reordenación de los distintos tipos de contratos** que encontramos en la reciente "**Reforma Laboral 2021**" reglada por el **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**, de la que "*venimos dando cumplida información*" a nuestros lectores desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado, dedicamos el presente comentario a dar cobertura



a la reforma sufrida por los **contratos formativos**.

Así la referida norma modifica el **artículo 11** del Estatuto de los Trabajadores **-ET-** (**Real Decreto Legislativos 2/2015**) para **"diseñar"** unos **nuevos**

contratos formativos que sustituyan a los celebrados hasta la fecha, aunque hemos de saber que los ya realizados y vigentes, lo estarán hasta la **finalización de su duración máxima** de acuerdo con la anterior normativa reguladora. Si de forma esquemática tuviésemos que presentar las principales novedades de este tipo de contratos y los aspectos claves que necesariamente debemos conocer para formalizarlos correctamente, podríamos hacerlo de la forma:

Recuerde que:

Los **nuevos contratos formativos** entran en vigor con fecha desde **31.03.2022** inclusive.

CONTRATOS FORMATIVOS (**Artículo 11 ET**) - Reforma Laboral 2021

Básicamente han sido divididos en **dos modalidades** (*se eliminan los "antiguos" contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje y para la formación dual universitaria*) cuyas principales características enfrentamos a continuación:

Modalidades	En Alternancia Trabajo-Formación (Art. 11.2 ET)	Para la obtención de la práctica profesional (Art. 11.3 ET)
Equivalencia con contratos anteriores	Equivaldría al anterior contrato de formación-aprendizaje.	Equivaldría al anterior contrato en prácticas.
¿Cuándo utilizarlo?	Para compatibilizar la actividad laboral retribuida con formación profesional, universitaria o formación de empleo.	Para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
Perfil de personas a contratar	<ul style="list-style-type: none"> • Personas que carezcan de cualificación profesional para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional o 	<ul style="list-style-type: none"> • Poseedores de un título (universitario, especialista, formación profesional, etc.) del sistema educativo, que les habiliten o capaciten para

	<p>para vincular a estudios de formación profesional o universitaria si se posee otra titulación y no se ha tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En contratos para certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, solo podrá ser concertado con personas de hasta 30 años. • No podrá contratarse a la misma persona en la misma empresa si ocupó la actividad o puesto antes bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses. 	<p>el ejercicio de la actividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No existe límite de edad pero deberá concertarse dentro de los 3 años (o 5 años si se concierta con una persona con discapacidad) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. • No se podrá contratar si ya ha obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por más de 3 meses (sin contar a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación).
Duración	<p>La prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, pudiendo celebrarse en un solo contrato de forma no continuada; en otro caso, podrá prorrogarse hasta la conseguir la acreditación sin superar la duración máxima de 2 años.</p>	<p>No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año; no obstante el convenio colectivo podrá regular dentro de estos límites.</p>
Período de Prueba	<p>No puede realizarse en este tipo de contratos.</p>	<p>En ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.</p>
Retribución	<p>La fijada en el convenio colectivo para estos contratos. En su defecto, no podrá ser inferior al 60% el 1^{er} año ni al 75% el 2^o año, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>	<p>La fijada en convenio colectivo para estos contratos o grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p>
Horas "extras" y complementarias	<p>No pueden realizarse horas extraordinarias ni complementarias salvo por causa de fuerza mayor. Tampoco podrán realizar</p>	<p>No pueden realizarse horas extraordinarias salvo por causa de fuerza mayor.</p>

	trabajos nocturnos ni trabajo a turnos (salvo excepción art. 11.2.k) 2º párrafo).	
Otros	<ul style="list-style-type: none"> Los centros de formación deben elaborar los planes formativos individuales con el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Tanto la empresa como el centro de formación deben designar un tutor y garantizar la coordinación de ambos, éstos con la formación o experiencia adecuadas. 	<ul style="list-style-type: none"> No podrá contratarse en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos establecidos ni en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. La empresa debe elaborar el plan formativo individual con el contenido de la práctica profesional y asignar tutor que cuente con la formación o experiencia adecuadas.

Pero además de presentar las principales características de estos nuevos contratos cuya celebración se emplaza a tres meses vista de la publicación de la reforma, resultará interesante mostrar al lector algunas de las **novedades-diferencias** que surgen consecuencia de la misma en relación a la regulación preexistente. Así:

Contrato de Formación en Alternancia.

Entre otras **novedades**, podríamos destacar:

- Varía el tiempo de trabajo efectivo compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación. Así:

	Antes de Reforma 2021		Después de Reforma 2021	
	Trabajo Efectivo	Formación	Trabajo Efectivo	Formación
1er Año	75%	25%	65%	35%
2º Año	85%	15%	85%	15%
3er Año	85%	15%	---	---

- **Se elimina el límite de edad** establecido anteriormente en **25 años**. Esta nueva modalidad **no establece límite de edad salvo** en contratos para certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2 y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo–formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, que solo podrán ser formalizados con menores de **30 años**.
- Mientras antes podía establecerse **período de prueba, ahora ya no es posible**.
- **Varía la posible duración del contrato** cambiando la duración mínima de un año (6 meses si lo establecía el convenio) y máxima de 3 años, para pasar a una mínima de 3 meses con un máximo de 2 años.
- **Se permite la contratación a tiempo parcial (antes no)** y excepcionalmente la realización de trabajos nocturnos o a turnos si las actividades formativas no pueden desarrollarse en otros períodos.
- Además se modifican las normas de cotización para este tipo de contratos (objeto de estudio en otros comentarios).

Contrato para la Obtención de la Práctica Profesional.

Entre otras **novedades**, podríamos destacar:

- Este nuevo tipo de contratos **no podrán tener una duración superior a un año** como hemos visto mientras **antes** la duración máxima estaba establecida en **2 años**.
- **Se reduce el margen de tiempo disponible para poder realizar este tipo de contratos**. Con anterioridad a la reforma se disponía **de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios; ahora se queda en 3 años**. Para personas con discapacidad este límite se reduce **de 7 a 5 años**.

- Con estos nuevos contratos **el período de prueba se generaliza en un mes para todos los trabajadores**, salvo lo dispuesto en convenio colectivo; mientras **hasta la reforma cabía la posibilidad de ampliarse a 2 meses** para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estuviesen en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- Hasta la fecha **se permitía reducir la retribución hasta un 60% el primer año y un 75% el segundo año** del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñase el mismo o equivalente puesto de trabajo; **la reforma elimina esta posibilidad de reducción** y la fija **en la establecida en el convenio colectivo** para estos contratos o grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas (sin que pueda ser inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

El periodo de prueba pactado en el contrato de trabajo por remisión al Convenio o al Estatuto es nulo.



En una reciente **sentencia** el Tribunal Supremo considera que **carece de eficacia el periodo de prueba pactado por remisión al periodo regulado en el Convenio Colectivo aplicable o en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, lo que en la

práctica supone que no exista concertado periodo de prueba y por tanto la resolución del contrato a instancia empresarial alegando la no superación del periodo de prueba constituiría un despido sin causa justificativa.

En el **caso analizado**, una empresa comunica el 23 de abril de 2018 a una trabajadora embarazada la finalización del contrato de trabajo indefinido celebrado el 2 de enero de 2018 por no superar el periodo de prueba. En el contrato se fijaba un periodo de prueba "SEGÚN CONVENIO O ART. 14.1 DEL ET".

Ante la demanda de la trabajadora, el Juzgado de lo Social de La Coruña entendió que la no concreción de un periodo de prueba con una mera remisión al ET no puede interpretarse como la intención de suscribir un periodo de prueba con el límite máximo, de seis meses, por lo que se entiende por no establecido periodo de prueba alguno.

En consecuencia, declaró la nulidad del despido, condenando a la empresa a la readmisión de la trabajadora con abono de los salarios dejados de percibir, sentencia que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia al desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa, que nos lleva al presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Así, en la **sentencia 4760/2021** de 9 de diciembre de 2021, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo procede a resolver si la fijación pactada del periodo de prueba por remisión al periodo regulado en el Convenio Colectivo aplicable o en el artículo 14 del ET priva de eficacia el citado pacto.

El Tribunal recuerda que **el periodo de prueba debe concertarse por escrito** pero no es suficiente con cumplir este requisito formal, sino que **habrá de consignarse la duración exacta del mismo**. Y teniendo en cuenta que **ni el Convenio Colectivo aplicable, ni el artículo 14 del ET establecen una duración concreta del periodo de prueba, sino la duración máxima del mismo**, la remisión al periodo regulado en las citadas normas no satisface dichas exigencias, llegando a la conclusión de que ante este supuesto el periodo de prueba fijado carece de eficacia.

Criterio del Tribunal Supremo:

No estableciendo ni el Convenio Colectivo aplicable, ni el artículo 14 del ET, una duración concreta del periodo de prueba, se crea una grave inseguridad para la persona trabajadora ya que desconoce en que momento, dentro de la horquilla de seis meses que fijan dichos preceptos, ha finalizado el periodo de prueba. No hay razón alguna para entender que la duración pactada sea de seis meses, ya que se ha hecho una remisión genérica a las citadas normas, pero sin establecer que la duración a la que la remisión se refería era la duración máxima.



Por todo lo razonado el periodo de prueba pactado en el contrato [...] es nulo ya que no cumple las exigencias del artículo 14 del ET, lo que supone que se ha de considerar que en el citado contrato no existe concertado periodo de prueba.

Ahora bien, la Sala advierte que este pronunciamiento se debe a que el Convenio Colectivo aplicable se limita a fijar una duración máxima del periodo de prueba, al igual que hace el artículo 14 del ET. **En el caso de que el Convenio Colectivo de aplicación fijara una duración concreta al periodo de prueba sí sería válido el periodo de prueba pactado remitiendo al fijado en Convenio Colectivo.**

En definitiva se trata de un pronunciamiento a tener en cuenta en el futuro tanto por las empresas como por los trabajadores. Primero porque **es muy habitual** encontrar en los contratos de trabajo que la cláusula sobre el periodo de prueba sólo haga mención al Convenio Colectivo aplicable o al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, lo que la dejaría sin efecto. Y segundo porque este hecho conlleva que **una extinción sin indemnización se puede convertir en un despido sin causa justificativa con derecho a indemnización e incluso a salarios de tramitación** en caso de embarazo, como hemos visto en esta sentencia.

¿Existe un plazo fijado para el cierre contable del ejercicio? ¿Cuánto tiempo se puede demorar?

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 17/01/2022



Si hay algo que caracteriza al mes de Enero es que estamos en una época del año turbulenta en lo que a labores administrativas se refiere. Junto a la presentación de las autoliquidaciones trimestrales hay que hacer frente a los correspondientes resúmenes anuales y al propio **cierre del ejercicio**.

Tal acumulación de trabajo puede llevar a centrar los esfuerzos en aquellas tareas con un plazo determinado, como es la presentación de los diferentes modelos tributarios para **evitar posibles sanciones** y dejar para más tarde otras **obligaciones necesarias pero sin fecha exacta** como el propio cierre contable. Pero, **¿cuánto tiempo podemos demorar el cierre contable?**

Si bien el cierre definitivo del ejercicio debería acometerse lo antes posible para afrontar la toma de decisiones con toda la información a nuestro alcance, **puede realizarse de forma escalonada** teniendo en cuenta los diferentes requerimientos de información que se producen a lo largo del año respecto del ejercicio anterior.

Además para abrir el nuevo ejercicio contable y anotar el registro de las operaciones que se vayan realizando tendremos que cerrar el anterior, aunque sea de una forma burda y con la idea de “reabrirlo” más tarde para cerrarlo correctamente.

Con esta idea en la cabeza, las **fechas clave** que debemos tener en cuenta son:

20 de enero

Con la presentación de los distintos modelos de retenciones (**111**, **115** y **123**) **tendremos que tener cuadradas las partidas de gastos correspondientes a retribuciones al personal, seguridad social, servicios profesionales recibidos, arrendamientos pagados e intereses y dividendos devengados**, que también debe coincidir con las cifras declaradas en los respectivos resúmenes anuales (190, 180 y 193) antes del 31 de enero.

31 de enero

Con la presentación de las distintas declaraciones de IVA (**303**, **349** y **390**) **ya conocemos el volumen de operaciones del ejercicio por lo que las distintas partidas de ingresos ya son inamovibles, así como los gastos que hayan supuesto la deducción del IVA soportado** (salvo farragosas declaraciones complementarias).

Una segunda conciliación de estas partidas vendrá con la presentación de la declaración de operaciones con terceras personas (**modelo 347**) antes de terminar febrero, en donde además deben coincidir otras partidas por importe superior a 3.005,06 euros, como **subvenciones o indemnizaciones recibidas**.

31 de marzo

De acuerdo con el **artículo 253** del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, **los administradores de la sociedad están obligados a formular, en el plazo máximo de tres meses contados a partir del cierre del ejercicio social, las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado**, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados. Obviamente, **para poder formular las cuentas anuales es necesario haber cerrado definitivamente el ejercicio**, si bien no existe un procedimiento sancionador que nos impida retrasar este proceso sin consecuencias, más allá de las propias exigencias de socios y/o superiores.

30 de abril

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en su **artículo 18**, establece la **obligación de legalizar telemáticamente los libros que deban llevar los empresarios antes de que trascurren cuatro meses desde la fecha del cierre del ejercicio**. La legalización del **libro de inventarios** supone conocer la variación de existencias, el **libro de socios** (o de acciones nominativas) tener anotadas las operaciones que alteren su participación en el capital y en especial el **libro de actas conlleva tener correctamente registrados todos los acuerdos alcanzados por administradores y socios**. No obstante, **muchas empresas siguen sin realizar este trámite**.

25 de julio

La presentación de la declaración del Impuesto sobre Sociedades (**modelo 200**) implica, junto con el **depósito de las cuentas anuales** (hasta un mes después a su aprobación), dar carpetazo total al ejercicio anterior, por lo que **ya no podremos demorar más el cierre contable**, en aquellos aspectos no contemplados en los apartados anteriores. **Las dotaciones, regularizaciones y ajustes que no hayamos contabilizado ya tendrán consecuencias nefastas**, desde un pago de impuestos superior al debido hasta incluso en el peor de los casos inspecciones y sanciones varias.

Recuerde que:

*Suponiendo que nuestro ejercicio económico coincide con el año natural, **la fecha de cierre del ejercicio es el 31 de diciembre**. La conciliación de saldos, amortizaciones, regularizaciones, liquidaciones y demás procesos a tener en cuenta en el cierre contable **tendrán esa fecha aunque materialmente se realicen con posterioridad**, dentro de los límites indicados.*

La Reforma Laboral 2021: Cambios en las subcontrataciones de obras y servicios.



Muchos de los clientes y suscriptores de **SuperContable** son autónomos y pymes o asesores y asesoras de autónomos y pymes.

No es raro que este tipo de empresas trabajen o desarrollen su actividad para otras empresas

vía subcontratación de las obras o servicios que prestan.

Sí este es su caso debe saber que la **Reforma Laboral** aprobada por el **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, también introduce cambios en la regulación de las subcontrataciones de obras y servicios, establecida en el **Art. 42 del Estatuto de los Trabajadores**.

La Exposición de Motivos de la reforma señala que se persigue **"... una modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales"**; y que se pretende que **NO** se utilice la externalización de servicios, a través de la subcontratación, como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas; pues ello afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas e incide también en el incremento de la precariedad laboral.

O dicho de otro modo, se trata de impedir que por medio de la subcontratación la persona trabajadora realice el mismo trabajo que si estuviera contratado por la empresa contratista, pero por menos salario y en peores condiciones laborales.

*Resulta contrario al principio de no discriminación e igualdad de trato que **dos personas que realizan trabajos de igual valor***

tengan condiciones laborales diferentes, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan.

Para evitar esto, la reforma trabaja en la **equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas** y refuerza la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas, para evitar una competencia empresarial basada de manera exclusiva en peores condiciones laborales.

En definitiva, se establece que la externalización (subcontratación) deba justificarse en **razones empresariales distintas a la mera reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas**; y se introduce la garantía de **un convenio colectivo sectorial aplicable para todos los trabajadores que realicen una misma actividad**, con independencia de que lo hagan directamente o a través de una subcontrata.

¿Qué obligaciones establece la ley en los casos de subcontratación?

- **Certificación negativa de descubiertos con la TGSS:** Se mantiene la obligación de comprobar que la empresa subcontratada está al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, en la misma forma y plazos que hasta ahora.
- **Responsabilidad de la empresa principal:** Se mantiene igual el plazo por el que la empresa principal debe responder solidariamente de las obligaciones con la Seguridad Social y laborales contraídas por la empresa subcontrata. Tres años desde la finalización del encargo para el caso de la Seguridad Social y un año desde la finalización del encargo en el caso de obligaciones salariales con los trabajadores.



- **Información a los trabajadores y a la TGSS:** Se mantiene también la obligación de informar a los trabajadores de la subcontrata, y a la TGSS, de cuál es la empresa principal para la que trabajan.

Asimismo, por parte de la ambas empresas - principal y subcontratada - se debe informar a los representantes de los trabajadores sobre la identidad de la empresa subcontratada o principal, el objeto y duración de la contrata, el lugar de ejecución de los trabajos, el número de trabajadores subcontrados que prestarán servicio en la empresa principal y las medidas de coordinación adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Y dónde están los cambios entonces?

Se establece que el convenio de aplicación para una empresa contratista o subcontratista es **el convenio de sector de la actividad que desarrolle en la contrata o subcontrata**, salvo que ya exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Es decir

Se garantiza que **siempre exista un convenio sectorial aplicable para la empresa contratista o subcontratista**, bien el que le corresponda a dicha empresa por la negociación colectiva, conforme a las reglas del E.T., bien el que corresponda a la actividad desarrollada en la empresa principal.



Y si la empresa subcontratista tiene convenio propio, se aplicará el mismo, pero con la garantía retributiva del convenio sectorial, si es superior al de empresa.

En definitiva, se regula **la prioridad de los convenios que pueden afectar a la empresa subcontratista** para garantizar que, en última instancia, los trabajadores de la subcontrata tendrán un convenio sectorial que regule sus condiciones laborales y que, en materia retributiva, tendrá prioridad sobre el de empresa, salvo que las condiciones salariales de éste último sean superiores.

Finalmente, se conserva la posibilidad de que los trabajadores de la subcontrata puedan plantear a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones sobre las condiciones de ejercicio de su actividad laboral en el centro de trabajo de la empresa principal.

En conclusión



*Si es autónomo o pyme y presta servicios mediante contrata o subcontrata para otra empresa, sepa que, si no existe convenio de la empresa (que es lo más habitual), deberá aplicar el convenio de sector y, si tampoco existe, deberá aplicar el del sector referido a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, de modo que **los trabajadores tengan un convenio sectorial que regule sus relaciones laborales.***

LIBROS GRATUITOS



Libro Cierre Contable

DESCARGAR GRATIS



Operaciones intracomunitarias

DESCARGAR GRATIS



45 Casos Prácticos

DESCARGAR GRATIS

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright ROR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

