

EL KIT DIGITAL CONFORME A LA ETD/1498/2021 DE 29 DE DICIEMBRE



Dejando de lado la terminología futurista y tecnocrática que impregna todo lo relativo a los famosos (aunque difíciles de encontrar) fondos “Next Generation”, estamos ante una simple ayuda finalista para la digitalización de las PYMEs.

El interés manifiesto de esta ayuda es el de estimularlas a mejorar su entorno digital, adaptándose al nuevo marco tecnológico (oficina virtual, comercio electrónico, redes sociales y automatización de procesos). **El interés implícito es el de poder completar los procesos de control fiscal como el SII (Suministro inmediato de Información)**, que, de momento, pese a la intención inicial, no han podido ser generalizados como obligatorios salvo para Grandes Empresas.

Se regula en la Orden ETD/1498/2021, de 29 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de ayudas para la digitalización de pequeñas empresas, microempresas y personas en situación de autoempleo, en el

marco de la Agenda España Digital 2025, el Plan de Digitalización PYMEs 2021-2025 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España -Financiado por la Unión Europea- Next Generation EU (Programa Kit Digital).

BENEFICIARIOS DE LAS AYUDAS

1. Podrán ser beneficiarios de estas ayudas las pequeñas empresas, microempresas y personas en situación de autoempleo cuyo domicilio fiscal esté ubicado en territorio español.

2. Se establecen a tal efecto los siguientes segmentos de beneficiarios según el número de empleados y la categoría de empresa de conformidad con la definición del Reglamento (UE) n.º 651/2014, de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, que incluye a las personas en situación de autoempleo:

- a) Segmento I: Pequeñas empresas entre 10 y menos de 50 empleados (hasta 12.000 € de ayudas).**
- b) Segmento II: Pequeñas empresas o Microempresas entre 3 y menos de 10 empleados (hasta 6.000 € de ayudas).**
- c) Segmento III: Pequeñas empresas o Microempresas de entre 0 y menos de 3 empleados (hasta 2.000 € de ayudas).**

3. Las convocatorias determinarán el segmento o los segmentos de beneficiarios que podrán solicitar la subvención pública correspondiente.

FINALIDADES FINANCIADAS

I. Sitio web y presencia en internet

Objetivo: Expansión de la presencia en internet de la pyme mediante la creación de una página web y/o la prestación de servicios que proporcionen posicionamiento básico en internet.

Importe de la ayuda: 2.000€ en cualquier segmento

II. Comercio electrónico

Objetivo: Creación de una tienda online de compraventa de productos y/o servicios que utilice medios digitales para su intercambio.

Importe de la ayuda: 2.000€ en cualquier segmento

III. Gestión de redes sociales

Objetivo: Promocionar a las empresas beneficiarias en redes sociales.

Importe de la ayuda: Segmento III 2.000€ y Segmentos I y II 2.500€

IV. Gestión de clientes

Objetivo: Digitalizar y optimizar la gestión de las relaciones comerciales con los clientes.

Importe de la ayuda: Segmentos II y III 2.000 €, Segmento I 4.000 € (3 usuarios)

V. Business Intelligence y Analítica

Objetivo: Explotación de datos de la empresa para la mejora del proceso de toma de decisiones.

Importe de la ayuda: Segmento III 1.500€, Segmento II 2.000€, Segmento I 4.000 € (3 usuarios)

VI. Gestión de procesos

Objetivo: Digitalizar y/o automatizar procesos de negocio relacionados con los aspectos operativos o productivos de las empresas beneficiarias.

Importe de la ayuda: Segmento III 500€, Segmento II 2.000€ (3 usuarios), Segmento I 6.000€ (10 usuarios)

VII. Factura electrónica

Objetivo: Digitalizar el flujo de emisión de facturas entre las empresas beneficiarias y sus clientes.

Importe de la ayuda: Segmento III 500€, Segmentos I y II 1.000€ (3 usuarios)

VIII. Servicios y herramientas de oficina virtual

Objetivo: Implantar soluciones interactivas y funcionales que permitan la colaboración más eficiente entre los trabajadores de las empresas beneficiarias.

Importe de la ayuda: 250€/usuario, Segmento III hasta 2, Segmento II hasta 9, Segmento I hasta 48 usuarios

IX. Comunicaciones seguras

Objetivo: Proporcionar a las empresas beneficiarias seguridad en las conexiones entre los dispositivos de sus empleados y la empresa.

Importe de la ayuda: 125€/usuario, Segmento III hasta 2, Segmento II hasta 9, Segmento I hasta 48 usuarios

X. Ciberseguridad

Objetivo: Proporcionar a las empresas beneficiarias seguridad básica y avanzada para los dispositivos de sus empleados.

Importe de la ayuda: 125 €/dispositivo, Segmento III hasta 2 , Segmento II hasta 9, Segmento I hasta 48 dispositivos.

GESTIÓN DE LAS AYUDAS

Se establecen dos categorías de agentes que colaboran en el proceso:

Las entidades colaboradoras que son:

1) La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España actuará en nombre del órgano concedente, como entidad colaboradora a los efectos del artículo 12 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (EDL 2003/120317), en el seguimiento y en la comprobación de las ayudas concedidas en el marco del Programa Kit Digital, y cuyas condiciones y obligaciones se regularán mediante convenio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones (EDL 2003/120317), y en los correspondientes Manuales de Funciones y Procedimientos. Así mismo, colaborará en la verificación y validación de los Acuerdos de Prestación de Soluciones de Digitalización.

2). El Consejo General del Notariado para aquellas tareas que precisen del control de los apoderamientos de los representantes legales, en los términos y condiciones que se pacten en el correspondiente convenio.

Los Agentes Digitalizadores Adheridos: 1. Podrán ser Agentes Digitalizadores Adheridos las empresas, según la definición del Anexo I del Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión,

de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, que cumplan los siguientes requisitos y se adhieran al programa mediante el procedimiento establecido en el apartado 6:

a) Una facturación acumulada de, al menos, 100.000 euros en los dos años anteriores a contar desde el momento de la presentación de la solicitud de adhesión, o 50.000 euros en el año anterior, en proyectos similares a los que se deben desarrollar para los beneficiarios en cualquiera de las categorías de soluciones de digitalización del anexo IV. Para el caso de las personas en situación de autoempleo sin trabajadores a su cargo, la facturación acumulada deberá ser de, al menos, 70.000 euros en los dos años anteriores a contar desde el momento de la presentación de la solicitud de adhesión, o 35.000 euros en el año anterior, en proyectos similares a los que se deben desarrollar para los beneficiarios en cualquiera de las categorías de soluciones de digitalización del Anexo IV. La facturación que se acredite deberá corresponder al mercado español.

b) Estar al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

c) No tener la consideración de empresa en crisis conforme a lo dispuesto en el artículo 2.18 del Reglamento (UE) n.º 651/2014, de 17 de junio de 2014, y al Anexo II de la presente orden .

El cumplimiento de los requisitos previstos en las letras a) a c) deberán acreditarse en la forma y con los medios que se determinen en el Anuncio de Adhesión.

2. Los Agentes Digitalizadores Adheridos serán los que podrán prestar las soluciones de digitalización objeto de subvención cuyas referencias estén disponibles en el Catálogo de Soluciones de Digitalización del Programa, según se regula en el artículo 12.

3. Las obligaciones de los Agentes Digitalizadores Adheridos serán las siguientes:

a) Comunicar, en caso de requerimiento por parte de la Entidad Pública Empresarial Red.es, las empresas contratadas, en el supuesto de que las hubiera, con las que va a prestar cada una de las soluciones de digitalización, así como el empleo generado tanto en el Agente Digitalizador Adherido como en las distintas empresas contratadas, en su caso.

b) Mencionar, en las acciones de comunicación, publicaciones, páginas web o similares realizadas para la difusión de su condición de adheridos al Catálogo de Soluciones de Digitalización del Programa, que la financiación de las ayudas se efectúa con fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, financiado por el Plan europeo Next Generation EU.

c) Prestar la colaboración debida en las labores de comprobación de la correcta prestación de las actuaciones subvencionadas, especialmente, en el caso de auditorías realizadas hasta la finalización del Programa.

d) Colaborar en la justificación y presentar la documentación correspondiente a tales efectos de conformidad con el artículo

31 de la presente orden .

e) No promocionar a través de los canales y medios del Programa Kit Digital productos y servicios que no correspondan con las referencias publicadas en el Catálogo de Soluciones de Digitalización del Programa establecido de conformidad con el artículo 12, y no condicionar al beneficiario para que contrate cualquier otro producto que no corresponda el Catálogo de soluciones mencionado.

f) Cumplir todas las condiciones que estén contenidas en el Anuncio de Adhesión para ser agente digitalizador.

g) Comprometerse a generar en España el empleo que sea preciso para la prestación de los servicios vinculados a este Programa.

h) Mantener su domicilio fiscal y centro de prestación de las actividades objeto de subvención en la Unión Europea.

i) Cumplir con las obligaciones del artículo 11 de esta Orden en cada Acuerdo de Prestación de Soluciones de Digitalización que se formalice.

j) Establecer medidas eficaces y proporcionadas para evitar el fraude en el cumplimiento de lo exigido por la normativa de subvenciones públicas, así como para impedir la doble financiación y la falsificación de la documentación.

k) Para el caso de las Agentes Digitalizadores Adheridos de

más de 1.000 empleados o que tengan un volumen anual de negocios superior a 100 millones de euros, prestar los servicios obligatoriamente en toda la geografía española, mediante su propia red comercial o a través de terceros contratados. En estos casos, los Agentes Digitalizadores Adheridos deberán ejecutar, a través de las empresas que contraten, al menos el 50% del volumen de negocio obtenido como consecuencia de los Acuerdos de Prestación de Servicios de Digitalización suscritos en el marco del Programa Kit Digital. Este volumen se acreditará mediante declaración trimestral, que incluirá la inscripción de las empresas contratadas para la comercialización y prestación de las soluciones de digitalización comercializadas y el importe ejecutado, que deberá remitir cada Agente Digitalizador Adherido a la Entidad Pública Empresarial Red.es mediante un formulario habilitado a través de su Sede Electrónica.

Los Agentes Digitalizadores Adheridos remitirán anualmente la información prevista en las letras g) y h) a la Entidad Pública Empresarial Red.es mediante un formulario habilitado a través de su Sede Electrónica, de conformidad a lo establecido en el artículo 66.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (EDL 2015/166690).

4. Los Agentes Digitalizadores podrán asistir de forma voluntaria a las empresas beneficiarias en la solicitud, gestión y acreditación de las ayudas correspondientes.

5. La adhesión al programa Kit Digital implica el compromiso de realizar buenas prácticas en la prestación de servicios a empresas.

6. Los interesados en adquirir la condición de Agente Digitalizador Adherido, deberán solicitar su adhesión en la Sede Electrónica del órgano concedente. El plazo para solicitar la adhesión al Programa se iniciará el día de la publicación de un Anuncio de Adhesión abierto a todos los interesados, El procedimiento de adhesión se iniciará a solicitud del interesado y en los términos previstos en el Anexo III de estas bases.

7. Los Agentes Digitalizadores Adheridos estarán sujetos a un procedimiento de control por parte de la Entidad Pública Empresarial Red.es. Este procedimiento de control abarcará los requisitos y obligaciones establecidas en estas Bases para dichos Agentes y se establecerá de forma continua durante el periodo de vigencia del programa Kit Digital. En caso de detectarse el incumplimiento de cualquiera de los requisitos u obligaciones dispuestos en la presente orden y en la convocatoria correspondiente, se darán de baja todas las referencias que el Agente Digitalizador Adherido hubiera dado de alta en el en el Catálogo de Soluciones de Digitalización del artículo 12, previa audiencia al mismo por plazo de 5 días, sin perjuicio del reintegro y de la imposición de sanciones en aplicación de la Ley general de Subvenciones.

8. La condición de Agente Digitalizador Adherido al Programa podrá perderse mediante petición expresa del interesado siempre y cuando no existan trabajos pendientes de realizar o justificar derivados de los Acuerdos de Prestación de Soluciones Digitales que hubiera formalizado con los beneficiarios.

PROCEDIMIENTO

La empresa beneficiaria deberá firmar un Acuerdo de Prestación de Soluciones de Digitalización con un Agente

Digitalizador Adherido.

El beneficiario y el Agente Digitalizador Adherido deberán firmar electrónicamente la Propuesta de Acuerdo de Prestación de Soluciones de Digitalización ante la Cámara de Comercio.

Estos acuerdos serán válidos y tendrán efectos una vez realizada la comprobación de su adecuación por la Cámara de Comercio.

Desde un punto de vista práctico serán las empresas que se encuentren en condiciones de prestar los servicios subvencionados las que se homologuen como Agentes Digitalizadores Adheridos y tomen contacto con sus potenciales clientes al objeto de ofrecerles las soluciones de digitalización, incluyendo en su propuesta, como un argumento comercial, la gestión del bono digital correspondiente. Otra opción es que sean las propias empresas interesadas las que soliciten de la Cámara de Comercio el listado de agentes y servicios adheridos. En cualquier caso, como en el caso de las ayudas de formación, la única vía para obtener la subvención es contratar con un agente adherido la prestación de un servicio compatible con las ayudas para que este descuenta de su factura el bono digital.

CONCLUSIÓN

Se trata de ayudas poco significativas que pueden estimular las decisiones de inversión en digitalización de las PYMES en un contexto económico favorable, pero que están destinados al fracaso en un contexto de crisis económica.

Alberto Berdi3n Osuna
IBERISLEX SERVICIOS EMPRESARIALES S.L
Socio director.

Novedades RDL 2/2021



NEGOCIACION ERTES

Las medidas fundamentales son:

1.- PRORROGA DE ERTES: Se prorrogan todos los ERTES (fuerza mayor parcial, impedimento y limitaci3n) hasta el 31 de mayo de 2021, pero con las siguientes exoneraciones desde el 1 de febrero de 2021:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

El procedimiento aplicable es el establecido por el artículo 2 del RDL 30/2020:

En la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo previstos en los apartados 1 y 2, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, en cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por

silencio administrativo.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

La presentación de las declaraciones responsables y la renuncia a las que se refiere este artículo se deberá realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.- NUEVOS ERTES: Durante ese periodo se podrán solicitar nuevos ERTES por impedimento o limitación o pasar de uno a otro con las siguientes exoneraciones:

En los de impedimento:

a) El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en

la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

· b) Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

En los de limitación:

a) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2021 alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

En los de fuerza mayor con actividades incluidas en los CANAE del anexo:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en febrero, marzo, abril y mayo de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las

mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

3.- NUEVOS ETOP: Les seguirá siendo de aplicación el artículo 23 del RDL 8/2020 para su autorización y el 3.4 del RDL 30/2020.

4.- PROHIBICIONES: Se renueva la prohibición de acogerse a ERTES para empresas domiciliadas en paraísos fiscales, la de repartir dividendo en el ejercicio en el que se hubiera disfrutado de exoneraciones, y la salvaguarda de empleo con la prohibición de despedir en los seis meses siguientes a la reincorporación de los trabajadores afectados (salvo insolvencia), así como la suspensión del computo del plazo de los contratos temporales y la prohibición de alegar causas COVID para despidos objetivos.

5.- DESEMPLEO: Se prorrogan hasta el 31 de mayo de 2021 las ayudas al desempleo previstas en el RDL 30/2020.

6.- PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD AUTÓNOMOS: Desde el 1 de febrero de 2021 tendrán derecho a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria los autónomos que se vean obligados a cerrar por resolución administrativa y reúnan los siguientes requisitos: a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, antes del 1 de enero de 2021. b) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social o regularizar su situación en los treinta días siguientes. La cuantía de la prestación será del 50 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. Esta cantidad se incrementará en un 20 por ciento si el trabajador autónomo tiene reconocida la condición de miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar o análoga durante ese periodo proceden de su actividad suspendida. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria de

cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 por ciento, no siendo de aplicación la previsión contemplada en el apartado anterior para familias numerosas. El derecho a la prestación nacerá desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente. Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente, cotizando en la base que tuviera al iniciarse la baja, y quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar, sin perjuicio de que estos periodos se consideren cotizados. Las prestaciones no minoran los derechos devengados para el paro de autónomos. El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba. La percepción de la prestación tendrá una duración máxima de cuatro meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior. El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo deberá solicitarse dentro de los primeros veintiún días naturales siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o resolución de cierre de actividad. El fuera de plazo solo implica el inicio de las prestaciones desde el día de la solicitud. No obstante, el trabajador quedará exento de la obligación de cotizar desde el primer día del mes en el que la autoridad gubernativa haya determinado la prohibición de la actividad, si bien en ese caso el periodo anterior a la fecha de solicitud no se entenderá como cotizado, no asumiendo la cotización las entidades que cubran

las respectivas prestaciones.

7.- PRESTACIÓN POR PARO DE AUTÓNOMOS COMPATIBLE CON LA ACTIVIDAD: Desde el 1 de febrero de 2021 los autónomos podrán solicitar el paro, aunque mantengan su actividad siempre que cumplan el resto de los requisitos para solicitarlo (incluido el tenerlo devengado conforme al artículo 338 de la LGSS, y acrediten en el primer semestre de 2021 una reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia de más del 50 % de los habidos en el segundo semestre de 2019; así como no haber obtenido durante el semestre indicado de 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 7.980 euros y se encuentren al corriente de sus obligaciones laborales. Esta prestación podrá recibirse hasta el 31 de mayo de 2021, incluso si el derecho devengado se agotara antes de dicha fecha. Alcanzado el 31 de mayo de 2021 solo podrá seguir cobrando la prestación si cesa absolutamente en la actividad. Esta prestación será compatible con el trabajo por cuenta ajena si Los ingresos netos computables fiscalmente procedentes del trabajo por cuenta propia y los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena no superan 2,2 veces el salario mínimo interprofesional, sin que los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena puedan superar 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional. La cuantía de la prestación será el 50 % de la base de cotización mínima que le corresponda en función de la actividad.

8.- PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR PARO DE AUTÓNOMOS: Los autónomos que no se encuentren en ninguno de los dos casos anteriores tendrán derecho a una prestación extraordinaria si:

- a) Están dados de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia desde antes del 1 de abril de 2020 (o subsanarlo en los treinta días siguientes)
- b) Acreditar en el primer semestre de 2021 unos ingresos inferiores a los del primer trimestre de 2020 e inferiores a 6.650 euros

La cuantía de la prestación será del 50 por ciento

de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. No obstante, cuando convivan en un mismo domicilio personas unidas por vínculo familiar o unidad análoga de convivencia hasta el primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad, y dos o más miembros tengan derecho a esta prestación extraordinaria de cese de actividad, la cuantía de cada una de las prestaciones será del 40 por ciento. Podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de febrero de 2021 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros veintiún días naturales de febrero. En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud y su duración no podrá exceder del 31 de mayo de 2021. El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de una sociedad; con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba. Durante el tiempo de percepción de la prestación se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar. El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación. La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.6. Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando por cese de actividad vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la

percepción de la prestación.

9.- Se prorroga el plan MECUIDA (reducción de jornada por cuidado de familiar por cuarentena)

**EL ¿INCONSTITUCIONAL? REAL
DECRETO-LEY 28/2018 DE 28 DE
DICIEMBRE PARA LA
REVALORIZACIÓN DE LAS
PENSIONES PUBLICAS Y OTRAS
MEDIDAS DE URGENTES EN
MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE
EMPLEO**



Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre

Con carácter previo, desde un punto de vista de la técnica jurídica empleada, tenemos que hacer una valoración muy negativa de este nuevo recurso abusivo a la figura del decreto-ley. La utilización del decreto-ley como una forma prácticamente ordinaria de legislar ha sido una constante en nuestra democracia constitucional, aunque se ha agudizado en los últimos tiempos en que la abundancia de decretos-leyes ha llegado a alcanzar cotas superiores al cincuenta por ciento del total legislado. La tramitación de las normas por decreto-ley vulnera los derechos de los grupos parlamentarios (sobre

todo el de los minoritarios) a intervenir en la cascada legislativa, enriqueciéndola con sus enmiendas y desvirtúa la función del Parlamento como creador del derecho (como poder legislativo). **El decreto-ley sólo se justifica por razones de urgente y extraordinaria necesidad.** Aunque la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) ha relativizado sensiblemente estos conceptos, el decreto- ley sigue requiriendo de la exposición razonada (que no necesariamente razonable) de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el gobierno para su aprobación y de que exista una relación entre éstos y las medidas adoptadas. Además, se requiere que sirva para “subvenir a situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran de una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por vía normal”. Cumplidos estos requisitos, la Constitución permite el recurso al decreto-ley para acortar los tiempos legislativos ordinarios, no sólo por el vigor inmediato de la norma obtenido por esta vía, sino por el posterior acortamiento y simplificación del trámite parlamentario para su aprobación. Por eso, aunque no se venga incidiendo mucho en ello, el decreto-ley **sólo resultará legítimo** si el gobierno que lo adopta tiene unas ciertas garantías de obtener su posterior convalidación, porque, en caso contrario, el conjunto de medidas adoptadas no habría resultado adecuado para solucionar la situación de urgente necesidad planteada. Así, por ejemplo, cuando en el preámbulo de la norma se dice que “para garantizar la seguridad jurídica y evitar la incertidumbre de empresarios y trabajadores sobre la vigencia de dichas medidas (la que quedaron condicionadas a que el paro en la EPA excediera del 15 %) resulta preciso realizar las necesarias modificaciones normativas”. Si ése es el único motivo de la urgencia, nos preguntamos ¿cómo va a aumentar la seguridad jurídica la derogación de estas normas mediante un decreto-ley que podría quedar sin efecto dentro de un mes si fracasa el trámite de convalidación? Que un gobierno carezca de mayoría suficiente en el parlamento para poder tramitar sus normas por el procedimiento ordinario no marca

una razón de urgente necesidad, sino un problema político que se debería solucionar mediante la celebración de unas elecciones.

Entrando ya en las medidas adoptadas, y sin ánimo de resultar exhaustivos, destacamos las que resultan de cierta trascendencia.

1.- Aumento de las pensiones de Seguridad Social y Clases Pasivas. Estas pensiones se incrementan en un 1,6 % de forma retroactiva, regularizándose el incremento de 2018 mediante un pago extraordinario. Esto se articula técnicamente mediante una suspensión de efectos del artículo 58 de la Ley General de Seguridad Social (y el correlativo para clases pasivas) y una declaración de intenciones para modificarlos en el plazo de seis meses. ¿No hubiera sido mejor realizar ya estas modificaciones mediante el propio decreto para evitar incertidumbres? ¿De verdad era urgente revalorizar ahora las pensiones después de años de ajustes? ¿No hubiera sido mejor esperar a la aprobación de la Ley de Presupuestos de este año o modificar las leyes afectadas por el procedimiento legislativo ordinario?

2.- Se aplaza la aplicación de determinados preceptos de la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo en lo relativo al trabajo autónomo a tiempo parcial. Se suspende la aplicación del sistema de reducción de cotizaciones a las empresas que hayan reducido su siniestralidad laboral.

3.- Aumento de la base máxima de cotización. Se incrementa la base máxima de cotización desde 3.803,70 €/mes (45.564,40 €/año) a 4.070,10 €/mes (48.841,20 €/año). Por lo tanto, cualquier trabajador que alcance esas rentas anuales pagará 1.310,72 € más al año de impuestos por este concepto (por cotizaciones de SS). La base mínima queda fijada en 1.050 €/mes para acomodarla al nuevo Salario Mínimo Interprofesional (12.600 €/año).

4.- Se incrementa la base mínima de cotización de los autónomos (RETA) en el 1,25 % quedando fijada en 944,40 €/mes (era del 932,70 € en 2018) y se regula la máxima elegible en función de la edad y circunstancias personales. Esta medida va acompañada de la obligatoriedad de la cobertura de las contingencias profesionales y del cese de actividad (desempleo), que hasta ahora eran voluntarias. Por último, se sustituyen los coeficientes de cotización por cada tipo de contingencia por un coeficiente general del 30 % en 2019 (sube a 30,30 % en 2020, a 30,60 % en 2021 y al 31 % en 2022).

5.- La tarifa plana para autónomos pasa de 50 € a 60 €.

6.- Se duplica la duración de la prestación por cese de actividad (el máximo pasa de 12 meses a 24). Los porcentajes aplicables a la base reguladora para la determinación de la cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal se homologan a los del Régimen General (60 % desde el día 4 al 20 y el 75 % desde el 21 en adelante, salvo para accidente de trabajo o enfermedad profesional en que se aplicará el 75 % desde el primer día). A partir del segundo mes de baja médica (cumplidos sesenta días de baja) la cotización será asumida por la mutualidad.

7.- Todos los autónomos (incluso los anteriores a 1998 que en virtud de las disposiciones transitorias habían conservada el INSS) deberán optar por una mutua colaboradora de la seguridad social.

8.- En los convenios colectivos que utilicen como referencia para la determinación del salario base o de los complementos, el importe del Salario Mínimo Interprofesional esta referencia se sustituirá por otras, que se enumeran, sin perjuicio de que deban ajustar sus salarios mínimos al nuevo importe del Salario Mínimo Interprofesional.

9.- Se generaliza el encuadramiento de los llamados becarios que, resulten o no remunerados, se encuadrarán en el Régimen General, aunque sin cobertura de desempleo, formación profesional y FOGASA. No obstante, la entrada en vigor de esta reforma queda condicionada a que el gobierno, en el plazo de tres meses, realice el correspondiente desarrollo reglamentario. Las nuevas obligaciones sólo resultarán aplicables a los contratos posteriores a la entrada en vigor de dicho desarrollo, sin perjuicio de que los que se queden fuera de este marco puedan firmar un convenio voluntario con la Seguridad Social para sustituir estas coberturas.

10.- Los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo casas taller, casas de oficios y talleres de

empleo, que se suscriban a partir de ahora tendrán incluida la cobertura de la contingencia de desempleo.

11.- Los contratos de trabajo e incentivos a la contratación afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo del 15 % celebrados con anterioridad a este real decreto-ley se registrarán por la normativa en vigor en el momento de su celebración, incluso en el caso de los firmados después del 15 de octubre de 2018 (fecha de publicación de la EPA). Por otra parte, desde la entrada en vigor del real decreto-ley desaparecen todas estas modalidades, derogándose: 1) el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, 2) la posibilidad de celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del ET y 3) las medidas establecidas en los artículos 9, 10, 11, 12 y 13 y disposición transitoria primera, de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, que afectan al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, contratación indefinida de un joven por microempresas y

empresarios autónomos,
contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven,
contrato de primer
empleo joven e incentivos a los contratos en prácticas.

12.- Se habilita la posibilidad
de que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas
que permitan la
extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por
parte del trabajador
de la edad legal de jubilación siempre que este tenga derecho
al 100 % de su
pensión.

13.- Se establece un recargo del
40 % en la cuota de Seguridad Social por contingencias comunes
para los contratos
temporales de duración inferior a cinco días (salvo para el
caso de
trabajadores agrarios) firmados desde la entrada en vigor del
decreto ley.

14.- Los contratos para la
formación y el aprendizaje cotizaran por todas las
contingencias (incluido desempleo)
salvo la de formación profesional.

15.- La jurisdicción social será competente para entender de
las reclamaciones contra las decisiones de las mutuas
relativas al reconocimiento, suspensión o extinción de las
prestaciones por desempleo materia de prestaciones por cese de
actividad. Cuando se formule reclamación previa ésta se
someterá al dictamen vinculante de una comisión paritaria

integrada por representantes de las mutuas, las asociaciones de autónomos y la administración de la SS.

16.- Se establece un nuevo caso de convenio voluntario con la SS para trabajadores afectados por la crisis entre 2008 y 2018.

17.- Se establece una nueva infracción en materia laboral consistente en “comunicar la baja en un régimen de la SS de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen con la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia”. Se establece una multa de 3.126 a 10.000 €.

18.- Se actualizan los tipos para IT e IMS, resultando destacable que el correspondiente a trabajos de oficina se establece en el 1,5 %.

Alberto Berdión

Socio director.

YA ESTÁ AQUÍ (O CASI) LA LEY 6/2017 DE 24 DE OCTUBRE DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO



Nueva Ley de Autónomos

YA ESTÁ AQUÍ (O CASI) LA LEY 6/2017 DE 24 DE OCTUBRE DE REFORMAS URGENTES DEL TRABAJO AUTÓNOMO.

En los últimos años, con motivo de la “crisis” económica, se ha producido un cierto esfuerzo legislativo para regular lo que en la “neo-lengua” política se ha dado en llamar el “emprendimiento”. Se evitan los términos empresa o empresario, porque se encuentran socialmente demonizados. Nuestros políticos, con la inapreciable ayuda de los medios de comunicación, han divulgado la imagen de una clase empresarial

altamente predatoria a la que era imprescindible regular y controlar desde un estado cada vez más sobredimensionado (más poder y puestos de trabajo para el colectivo político). Con esta excusa se ha generado, además, una amplia normativa de intervención que, en materia laboral, ha provocado que el paro creciera anormalmente durante la crisis y que la reactivación se haya realizado mediante la externalización de tareas y servicios que antes eran estrictamente laborales. Se contratan empresas de un solo empleado (los sufridos autónomos/emprendedores) para sustituir a los trabajadores despedidos, en lugar de realizar nuevas contrataciones laborales. Esto es negativo desde un punto de vista económico porque reduce el tamaño medio de nuestras empresas, perjudicando la competitividad de nuestra economía. Además supone una gran estafa porque para preservar los derechos de los trabajadores empleados (sobre todo en los sectores del IBEX y la Administración pública) se ha creado una nueva clase social, la de los “emprendedores”, que, siendo trabajadores, carecen de cualquier clase de derechos laborales. Establecido lo anterior nos tenemos que preguntar si en lugar de regular el trabajo autónomo y de usar la “neo-lengua” Orwelliana para disfrazar el problema, no se debería acometer una reforma general y honesta que adapte nuestra normativa laboral a la realidad económica.

Por otra parte, resulta una operación de puro marketing aprobar en octubre una ley tan esperada, posponiendo la entrada en vigor del grueso de la reforma que contiene hasta el 1 de enero de 2017. Una vez más el marketing político choca con la conveniencia económica, propiciando que los afectados potenciales demoren sus decisiones hasta enero, y frenando el proceso de contratación.

Por último, hay que decir que **se ha producido una importante rebaja respecto de las promesas realizadas por ciudadanos y el propio Partido Popular**. En el ámbito de la cotización se había prometido regular la exención expresa de alta en el RETA para

autónomos cuya facturación no alcance al mínimo SMI y no se ha hecho. Es cierto que existe una jurisprudencia que, con exclusión expresa para algunos sectores, ha asentado una práctica de la Tesorerías Territoriales en este sentido, pero se trata de una mera práctica que puede cambiar en cualquier momento y que, por seguridad jurídica, hubiera sido conveniente consagrar legalmente. También se ha incumplido la vieja promesa de asociar las bases de cotización de los autónomos a su volumen de facturación, como sería deseable para evitar la absoluta desvinculación que existe entre los beneficios de la actividad y el importe de la cotización. Se trata de dos aspectos fundamentales porque en la decisión de iniciar o no una actividad (o muchas veces la de declararla o no declararla) pesa mucho el coste de la cotización, que resulta especialmente desproporcionado en los primeros ejercicios. En el ámbito fiscal se había hablado de permitir la deducción del 30 % de los suministros de la vivienda cuando se usaba una parte de la misma para trabajar y, finalmente, esta deducción se ha permitido pero solo sobre el **porcentaje de la vivienda afecto a la actividad**. También se había hablado de ampliar a los autónomos el régimen de dietas por manutención y estancia, que, finalmente, se ha sustituido por la mera deducibilidad de los gastos realmente incurridos con el límite del importe de las dietas.

En cuanto a las medidas que si han sido adoptadas, son las siguientes:

1.- Reducción del recargo por el ingreso fuera de plazo de las cuotas de autónomos. Hasta ahora si el autónomo no pagaba su cuota en plazo tenía un recargo automático del 20 % que pasa a ser ahora del 10 % si paga en el mes natural siguiente, manteniéndose el recargo del 20 % si lo hace con posterioridad. Nos hubiera parecido más razonable que, como ocurre con las autoliquidaciones fiscales, los recargos fueran progresivos incrementándose en un 5 % por trimestre.

2.- Se introduce un reintegro parcial, automático y de

carácter indefinido en caso de pluriactividad (50 % del exceso de cotización) y se mantiene el régimen temporal más favorable introducido por la Ley 14/2013 de 27 de septiembre.

3.- La cuota mínima de cotización de autónomos societarios deja de estar vinculada al SMI y se determinará por la LPGE.

4.- Se puede cambiar la base de cotización cuatro veces al año en lugar de dos veces al año como hasta ahora.

5.- Se extiende la tarifa plana (50 euros mensuales durante doce meses, en lugar de seis, o el 80 % de reducción en la cuota si optan por una base superior a la máxima) y se reduce el plazo desde el alta anterior para obtener la bonificación que pasa a ser de dos años en lugar de cinco.

6.- Se incrementan las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y terrorismo.

7.- Se establece una bonificación del 100% de la cuota de autónomos durante los descansos por maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, que tengan una duración de al menos un mes, y se desvincula de su sustitución mediante contrato de interinidad. La bonificación se calcula sobre la base media que tuviera en los 12 meses anteriores, en lugar de la base mínima.

8.- Se cambia la base reguladora de maternidad y paternidad que pasa a ser el promedio de las bases de cotización acreditadas en el RETA en los 6 meses inmediatamente anteriores.

9.- Se amplía la tarifa plana a las mujeres que vuelvan a la actividad por cuenta propia en los 2 años siguientes al cese por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

10.- Se amplía de 7 a 12 años la edad de los menores que permiten obtener una bonificación por su cuidado del 100% de la cuota de autónomos durante los 12 meses siguientes a la adopción de esa medida.

11.- Se bonifica el 100% de la cuota empresarial, durante 12 meses, por contratar por cuenta ajena a familiares.

12.- Se amplía la posibilidad de contratar por cuenta ajena a hijos con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad de entre el 33% y el 65%, aunque sean mayores de 30 años y convivan con ellos.

13.- Se reconoce el accidente in-itinere como accidente de trabajo.

14.- Se compatibiliza el trabajo con el 100 % de la pensión de jubilación si se tiene un trabajador por cuenta ajena.

15.- Participación de las organizaciones intersectoriales de los trabajadores autónomos en la gestión de la formación y en la prevención de riesgos laborales

16.- Constitución del Consejo del Trabajo Autónomo en el plazo de 1 año.

17.- Emplazamiento para el desarrollo reglamentario del sistema de cotización a tiempo parcial

18.- emplazamiento para el desarrollo reglamentario de la jubilación parcial

19.- Dedución del 30% para gastos de suministro en caso de trabajo en el domicilio. En este apartado, como hemos anticipado, se ha colado una rebaja de última hora de manera que "En los casos en que el contribuyente afecte parcialmente su vivienda habitual al desarrollo de la actividad económica, los gastos de suministros de dicha vivienda, tales como agua, gas, electricidad, telefonía e Internet, en el porcentaje resultante de aplicar el 30 por ciento **a la proporción**

existente entre los metros cuadrados de la vivienda destinados a la actividad respecto a su superficie total, salvo que se pruebe un porcentaje superior o inferior". Se trata de una reforma tímida pero que al menos clarifica el terreno de juego marcado por la resolución del TEAC de 10 de marzo de 2015 y sus desarrollos posteriores. **Los autónomos siempre han podido deducir una parte de los gastos derivados de la titularidad de la vivienda como son el pago de la hipoteca, el impuesto sobre bienes inmuebles (IBI), la tasa de basuras o la cuota de la comunidad de propietarios** proporcional al espacio (al número de metros cuadrados) de la vivienda que se utilice para la actividad económica. La deducibilidad de estos gastos se apoya en el hecho de que la vivienda es un bien divisible y, por consiguiente, susceptible de afectación parcial. **Este, a juicio de la AEAT, no era el caso de los suministros como la luz, el gas, el teléfono la calefacción y el agua** que no son gastos asociados a la titularidad del inmueble, y que, por naturaleza, no resultan divisibles. No obstante, la **resolución del TEAC de 10 de marzo de 2015 modificó este** criterio histórico, asumiendo la posibilidad de una afectación parcial de estos gastos. No obstante, exigía que se acreditara el porcentaje de afectación y rechazaba que esta se produjera en la misma proporción que la del inmueble, añadiendo que, **alternativamente, "podría, en su caso, servir un criterio combinado de metros cuadrados con los días laborables de la actividad y las horas en las que se ejerza dicha actividad en el inmueble"**. El nuevo coeficiente del 30 % de la parte afectada del inmueble que se establece en la reforma viene a establecer un criterio objetivo, introduciendo seguridad jurídica, y liberando al autónomo de la carga de una prueba casi imposible.

20.- Se permite la deducción de las primas de seguro de enfermedad satisfechas por el contribuyente en la parte correspondiente a su propia cobertura y a la de su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que convivan con él. El límite máximo de deducción será de 500 euros por cada una de

las personas señaladas anteriormente o de 1.500 euros por cada una de ellas con discapacidad.

21.- Se permite la deducción de los gastos de manutención del propio contribuyente incurridos en el desarrollo de la actividad económica, siempre que se produzcan en establecimientos de restauración y hostelería y se abonen utilizando cualquier medio electrónico de pago, con los límites cuantitativos establecidos reglamentariamente para las dietas y asignaciones para gastos normales de manutención de los trabajadores.

En conclusión, la reforma viene a paliar, pero solo un poco, el injusto tratamiento que padecía el colectivo de autónomos respecto de los trabajadores asalariados en materia de cotización y respecto de las de las sociedades en materia tributaria.

Fdo. Alberto Berdión Osuna.

Socio Director.

PRINCIPALES NOVEDADES TRIBUTARIAS INTRODUCIDAS POR LA LEY 48/2015 DE 29 DE OCTUBRE

PRINCIPALES NOVEDADES TRIBUTARIAS INTRODUCIDAS POR LA LEY 48/2015 DE 29 DE OCTUBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2016 (BOE del día 31).

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

Rendimientos del trabajo.

1. Rendimientos del trabajo en especie

Se eleva de 500 a 1.500 el límite de renta exenta, en el caso de primas satisfechas a entidades asegurados para la cobertura de enfermedad, para las personas con discapacidad que dan derecho a aplicación de la exención, (trabajador, cónyuge o descendientes).

(Nueva redacción de la letra c) apartado 3 del artículo 42 de la Ley IRPF)

Actividades económicas.

1. Estimación directa

Se eleva de 500 a 1.500 euros el importe del gasto deducible por las primas de seguro de enfermedad satisfechas por el contribuyente en la parte correspondiente a su propia cobertura y la de su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que conviva con él, por cada uno de ellos con

discapacidad.

(Modificación de la regla 5ª del apartado 2 del artículo 30 de la Ley del IRPF)

III. Límites para la aplicación del método de estimación objetiva en los años 2016 y 2017.

Para los años 2016 y 2017, se modifica los límites establecidos en la norma tercera del artículo 31 de la Ley, de aplicación del método de estimación objetiva, en concreto:

- Se modifica el límite por el volumen de rendimientos íntegros en el año inmediato anterior, para el conjunto de las actividades económicas, excepto las agrícolas, ganaderas y forestales, pasando a 250.000 euros. Para este cómputo se deben tener en cuenta todas las operaciones, exista o no obligación de expedir factura por ellas.
- Sin perjuicio de lo anterior, el límite será de 125.000 euros para el conjunto de operaciones por las que exista obligación de expedir factura por ser el destinatario un empresario o profesional que actúe como tal.
- Se modifica el límite por el volumen de las compras en bienes y servicios, excluidas las adquisiciones de inmovilizado, en el ejercicio anterior pasando a 250.000 euros anuales.

(Modificación del apartado a') de la letra b) y la letra c) de la norma 3ª del apartado 1 del artículo 31 LIRPF)

Deducciones Generales.

1. **Deducción por donativos destinados a la realización de operaciones prioritarias de mecenazgo.**
2. Establece las actividades prioritarias de mecenazgo para

el ejercicio 2016.

3. Eleva en cinco puntos porcentuales los porcentajes de deducción y los límites establecida en la ley 49/2002 para la deducción de estos donativos en el IRPF.

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

1. Reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles

El artículo 62 modifica los apartados 1, 2 y 3 del artículo 23 de la Ley 27/2014, del Impuesto sobre Sociedades, estableciendo que con efectos a partir del 1 de julio de 2016, se modifica la forma de cálculo del incentivo fiscal de la reducción de las rentas procedentes de determinados activos intangibles.

A partir de la fecha señalada, las rentas a las que se refiere el apartado 1 del artículo 23, tendrán derecho a una reducción en la base imponible en el porcentaje que resulte de multiplicar por un 60 por ciento el resultado del siguiente coeficiente:

- Numerador: gastos directos directamente relacionados con la creación del activo, excluidos los derivados de la subcontratación con terceros vinculados, incrementados en un 30 por ciento, sin que el numerador pueda superar el importe del denominador.
- Denominador: gastos directos directamente relacionados con la creación del activo, y, en su caso, de la adquisición del activo.

En ningún caso se incluirán gastos financieros, amortizaciones u otros gastos no relacionados directamente con la creación del activo.

1. Obligación de presentar declaración del Impuesto sobre Sociedades

El artículo 63 establece, para períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2015, los contribuyentes a que se refiere el apartado 3 del artículo 9 de la Ley no tendrán obligación de presentar declaración cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Que sus ingresos totales no superen 75.000 euros anuales.
- Que los ingresos correspondientes a rentas no exentas no superen 2.000 euros anuales.
- Que todas las rentas no exentas que obtengan estén sometidas a retención.

III. Régimen transitorio de la reducción de ingresos procedentes de determinados activos intangibles.

El artículo 64 modifica con efectos a partir del 1 de julio de 2016, la disposición transitoria vigésima, permitiendo que en las cesiones del derecho de uso o de explotación de activos intangibles realizadas antes del 29 de septiembre de 2013 se pueda optar por aplicar el régimen del artículo 23 regulado en el RDL 4/2004 en la redacción dada por la 16/2007.

1. Conversión de activos por impuesto diferido en crédito exigible frente a la Administración Tributaria.

El artículo 65 modifica los artículos 11, 130 y la DT trigésimo tercera y añade la DA decimotercera, para ejercicios iniciados a partir de 1 de enero de 2016.

- Se añade un párrafo al apartado 12 del artículo 11 estableciendo el régimen aplicable a las dotaciones por deterioro no deducidas por aplicación de los artículos 13.1.a) y de los apartados 1 y 2 del artículo 14.
- El artículo 130 establece como límite a la conversión en

crédito exigible frente a la Administración Tributaria, el importe igual a la cuota líquida positiva correspondiente al período impositivo de generación de los activos por impuesto diferido.

- La DA decimotercera establece una prestación patrimonial por conversión de activos por impuesto diferido en crédito exigible frente a la Administración Tributaria consistente en el 1,5 por ciento del importe total de dichos activos existente el último día del período impositivo correspondiente al Impuesto sobre Sociedades.
- La DT trigésima tercera establece el régimen aplicable a la conversión de activos por impuesto diferido generados en períodos iniciados con anterioridad a 1 de enero de 2016 en crédito exigible frente a la Administración Tributaria.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

Se introducen en la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (LIVA) las siguientes modificaciones:

1. Exenciones en operaciones exteriores:

Se incorporan modificaciones técnicas para lograr una mejor adecuación de la regulación interna a la normativa comunitaria:

Con efectos de **1 de enero de 2015** y vigencia indefinida, el artículo 68 modifica el número 5º del artículo 21 LIVA ampliando la exención prevista para los servicios relacionados con las **exportaciones** a aquellos que se presten a los transitarios y consignatarios.

Con efectos de **1 de enero de 2016** y vigencia indefinida, el artículo 69 añade una letra d) al artículo 65 LIVA, para incluir como importación exenta la **importación** de los bienes

que se destinen a las tiendas libres de impuestos vinculados al régimen de depósito distinto del aduanero.

1. Límites para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca:

Con carácter transitorio para los ejercicios 2016 y 2017, en consonancia con los límites previstos para la aplicación del método de estimación objetiva en el IRPF, el artículo 70 añade una disposición transitoria decimotercera en la LIVA donde se **elevan los límites** que determinan la exclusión de los regímenes especiales simplificado y agricultura, ganadería y pesca respecto a los inicialmente previstos en la Ley 28/2014, de 27 de noviembre.

En concreto:

En el caso del **régimen simplificado**, el volumen de ingresos en el año inmediato anterior para el conjunto de actividades, excepto las agrícolas, forestales y ganaderas, se amplía a **250.000 euros**. A partir de 2018, este límite será de 150.000 euros.

En **ambos regímenes**, el volumen de **adquisiciones** e importaciones de bienes y servicios en el año inmediato anterior, excluidas las relativas al inmovilizado, se amplía a **250.000 euros**. A partir de 2018, este límite será de 150.000 euros.

III. Cese en el régimen especial del recargo de equivalencia por sociedades civiles:

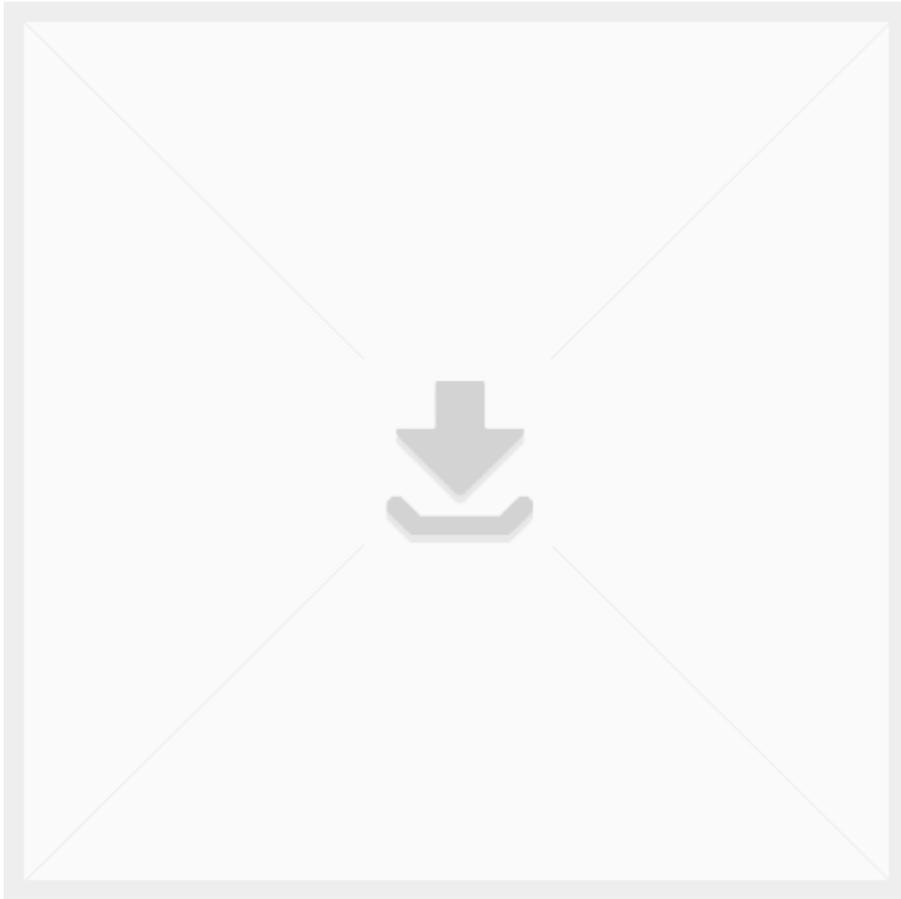
De acuerdo con la disposición transitoria tercera, **las sociedades civiles que, con efectos 1 de enero de 2016, pasen a tener la condición de contribuyentes en el Impuesto sobre**

Sociedades y, por tanto, cesen en el régimen especial del recargo de equivalencia podrán **deducir** en la autoliquidación correspondiente al período en que se produzca dicho cese, la cuota resultante de aplicar al valor de adquisición de sus existencias inventariadas en la fecha del cese, IVA y recargo de equivalencia excluidos, los tipos de dicho impuesto y recargo vigentes en la misma fecha (artículos 155 LIVA y 60 RIVA).

Madrid a 3 de noviembre de 2015

- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de *Presupuestos Generales del Estado para el año 2016*. (BOE, 30-octubre-2015)

**Convenio de Oficinas y
Despachos 2015 Madrid**



2400 descargas

Convenio de Oficinas y Despachos 2015 BOCM-20151107.pdf

Descargar archivo BOCM-20151107.pdf – 287 KB

Convenio de oficinas y despachos 2015 Madrid

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Oficinas y Despachos (código número 28003005011981).

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos, suscrito por las Asociaciones Empresariales, Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid (ADESEMA), UGT y CC 00, el día 21 de mayo de 2015; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 5 de octubre de 2015.—La Directora General de Trabajo, Mariá del Mar Alarcoñ Castellanos.

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, se otorga por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y las asociaciones empresariales, Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid y la Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid (ADESEMA).

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Madrid encuadradas en el ámbito funcional y personal a que se alude en los dos artículos siguientes, establecidos o que se establezcan durante su vigencia en esta Comunidad.

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—1. Este Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en las oficinas y despachos, así como todas las empresas de grabación de datos y centros de procesos de datos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa.

2. Estarán excluidos de este Convenio aquellos subsectores y empresas que tengan Convenio propio.

Art. 3.º **Ámbito personal.**—1. Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a los trabajadores de las empresas mencionadas en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, así como a aquellos otros trabajadores en quienes concurren los siguientes requisitos:

1. Que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un

área funcional completa, al menos de la misma.

2. Que pertenezcan al nivel uno de cotización de la Seguridad Social. Se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas que hasta la fecha de publicación del Convenio Colectivo del año 1992 se vinieran disfrutando.

Art. 4.º Vigencia.—La vigencia de este Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Para aquellos trabajadores que en la fecha de publicación del Convenio hubiesen causado baja en la empresa en la que prestaron sus servicios, se les abonará por esta una cantidad a tanto alzado, igual a la revisión que les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este Convenio. El trabajador que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta cantidad. En caso de no hacer esta salvedad el finiquito surtirá efectos liberatorios.

Art. 5.º Duración.—La duración del presente Convenio Colectivo se establece por cinco años desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Art. 6.º Denuncia.—1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7.º Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la

jurisdicción social de- clare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedara´sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 8.o Principios generales.-1. La organización práctica del trabajo, con suje- ción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Tra- bajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orga´ nica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 9.o Ingresos y períodos de prueba.-1. La admisión de personal se sujetara´ a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podran´ exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

1. a) Personal titulado: Seis meses.
2. b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
3. c) Personal no cualificado: Un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no seran´ computables en el período de prueba, siempre que asi´ se pacte por escrito en el con- trato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podran´ desistir del contrato, sin ninguna necesidad

de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 10.º Principios generales en materia salarial.—1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas. En su consecuencia, las cantidades que se incluyen en el Punto 2 de la Tabla económica aneja a este Convenio serán abonadas efectivamente, en todos los casos, sobre los niveles que realmente se vinieran percibiendo.

3. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este Convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

4. Las tablas salariales de los años 2013 y 2014 serán las correspondientes a la revisión salarial del año 2012 publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 177, de 27 de julio de 2013, y que se reflejan en el Anexo 1.

5. La subida salarial para el año 2015 se establece en el cero

con cincuenta por ciento (0,50 por 100).

6. Los incrementos salariales para los años 2016 y 2017 y en su caso la revisión, se negociarán por la Comisión Paritaria del Convenio.

7. La Comisión Paritaria regulada en el artículo 39, procederá cada año a la elaboración y publicación de las correspondientes Tablas resultantes de la aplicación de lo establecido en el presente artículo, tanto las iniciales de cada año como las resultantes, en su caso y en función de la revisión que se pudiera acordar.

8. Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

9. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber

o desempeñó de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Art. 11.º Fecha de pago.—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

2. No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales o la Comisión Paritaria del Convenio, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

3. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a la nueva tabla salarial, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 12.º Forma de pago.—El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo la empresa en metálico

o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Art. 13.o Salario base.—1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Art. 14.o Complemento personal de antigüedad.—1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los Puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

1. a) Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993, los seguirán percibiendo al 5 por 100 del sueldo base.
2. b) Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 al 1996, los seguirán percibiendo al 4 por 100 del sueldo base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 15.o Complementos de vencimiento superior al mes.—1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagaran en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas sera de una mensualidad del salario base más la antigüedad.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonaran las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computara como unidad completa.

Art. 16.o Plus de nocturnidad.—1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendra una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectara al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17.o Anticipos y préstamos.—Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendra derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

1. a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
2. b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
3. c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
4. d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
5. e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Art. 18.o Jornada laboral.—1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.

2. Para las empresas afectadas por esta reducción, la misma se aplicará en la semana de las fiestas patronales locales del centro de trabajo o en el 24 o 31 de diciembre, en función de las necesidades de la empresa.

Art. 19.o Horarios y descansos.—1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios y su régimen de distribución vigente el 2 de octubre de 1981. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrán adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio y con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

1. a) Ninguna semana tendrá una jornada superior a 42 horas y media de trabajo efectivo.
2. b) Fuera del período de vacaciones cada trabajador disfrutará de trece semanas, en las que la jornada será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.
3. c) Al menos cuatro de estas semanas de treinta y cinco horas se disfrutará seguidas y, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de sep-

tiembre.

d) e)

f)

No será obligatorio para las empresas conceder estas semanas de treinta y cinco horas simultáneamente a toda la plantilla. Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada trabajador tendrá derecho a descansar un día laborable cada dos semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados.

En todo caso, la jornada anual no podrá ser superior a la que está vigente con anterioridad al establecimiento de las presentes modificaciones.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se facultará a la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto.

Art. 20.º Formación.—1. El trabajador tendrá derecho:

1. a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios

para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Artículo 21.º Comisión Paritaria de Formación.—Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional no solo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad de las empresas, sino también a la mejora de las condiciones de vida

y trabajo, a la empleabilidad, adaptabilidad y estabilidad en el empleo y a la promoción personal y profesional de todos los trabajadores.

Por ello y sin perjuicio de los derechos y obligaciones establecidos por la ley en relación con la formación, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de este convenio colectivo, que podrá tener personalidad jurídica propia si así se acuerda por dicha Comisión, una vez tenga el apoyo técnico cualificado y la financiación suficiente para que pueda desarrollar las funciones encomendadas, de conformidad con los recursos públicos que se le asignen y los propios que pueda obtener, y que se regirá por las siguientes reglas:

1. Composición.—Esta Comisión queda compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio Colectivo, que serán designados y, en su caso, sustituidos o revocados conforme a las normas que regulen internamente cada organización empresarial o sindical.

Cada Organización Sindical dispondrá de un crédito horario de 90 horas mensuales para el correcto desarrollo de todas las funciones atribuidas a esta Comisión.

2. Toma de decisiones.—Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros de acuerdo a los criterios siguientes:

1. a) La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.
2. b) La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

3. Funciones.—Las funciones de la Comisión Paritaria serán las

que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

1. a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
2. b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
3. c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
4. d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, re-estructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de subsectores en declive.
5. e) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
6. f) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
7. g) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.
8. h) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.
9. i) Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en sus ámbitos funcional y territorial.
10. j) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente. Atender y dar

cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, entre otros: los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.

11. k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

4. Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

1. a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

2. b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.

3. c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.

4. d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

5. Además de estas, la Comisión Paritaria Sectorial en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

1. A) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y sus correspondencia con las

modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

2. B) Participar activamente en los Centros de Referencia de Oficinas y Despachos, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.
3. C) En su caso y para el ámbito de aplicación del Convenio, elaborar el Plan de referencia de Formación Profesional para el Empleo.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el Plan de referencia en la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid contendrá:

1. a) Determinación de los objetivos del Plan referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.
2. b) Establecimiento de las acciones formativas incluidas en el Plan de referencia y prioridades de las mismas.
3. c) Concreción de las entidades solicitantes.

Este Plan será el referente único para la planificación y ejecución de la formación profesional para el empleo en el sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid en la ejecución de los planes de formación en el ámbito que la ley les atribuya.

Art. 22.o Licencias sin sueldo.—El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 23.o Permisos retribuidos y vacaciones.—1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
3. c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
4. d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
5. e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
6. f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
7. g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.
Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
8. h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
9. i) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Dentro del mes de enero se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

Art. 24.o Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Excedencias

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como

por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo

período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

2. Suspensión del contrato por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta

realizara o no al- guñ trabajo, el otro progenitor podra´hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se vera´reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podra´optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podra´seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendra´derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que sera´compatible con la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podra´computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una

incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Protección a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar,

previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de

su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 25.o Incapacidad temporal.—Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

1. a) Los cuatro primeros días la empresa abonará el 100 por 100 de la base reguladora de la Seguridad Social, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año.
2. b) Durante los días 5 al 15 inclusive, las empresas podrán no complementar la prestación por incapacidad temporal.
3. c) Desde el día 16 hasta el 20, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social en un 35 por 100 de la base de cotización.
4. d) Desde el día 21 hasta el día 270, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.
5. e) Desde el 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.
6. f) En el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de 30 días de duración, la empresa solo abonará los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.

2. Cuando la IT obedezca a accidente laboral o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Art. 26.o Excedencias.—1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias

serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 27.o Ceses.—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Art. 28.o Jubilación anticipada.—Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Art. 29.o Dietas y kilometraje.—1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si estos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 3 de la Tabla Económica aneja a este Convenio.

Art. 30.o Traslados.—1. Los traslados del personal podrán ser

voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31.o Clases de faltas.—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 32.o Faltas leves.—Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justifi-

cada, a no ser que se pruebe la imposibilidad La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 33.o Faltas graves.—Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de

control.

5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida

autorización.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de dis-

tinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 34.o Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier

persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa

el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Traba-

jadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 35.o Sanciones.—1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. A) Faltas leves:
 1. a) Amonestación verbal.
 2. b) Amonestación por escrito.
 3. c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. B) Faltas graves:
 1. a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 2. b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 3. c) Cambio de centro de trabajo.
 4. d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
3. C) Faltas muy graves:
 1. a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 2. b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 3. c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 4. d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 5. e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 36.o Régimen sancionador.—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sin-

dicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 37.o Trabajadores con discapacidad.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarán cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Art. 38.o Derechos sindicales.—Con relación a los derechos y competencias de los delegados sindicales, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellas empresas o centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquellos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado sindical.

Asimismo se establece que en las empresas o centros de trabajo que tengan más de 100 trabajadores, el delegado sindical podrá acumular las horas sindicales asignadas a la representación legal de los trabajadores de su mismo Sindicato, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa.

Art. 39.o Comisión Paritaria.—Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcio- nalidad:

1. A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estruc- tura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régi- men disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta co- misión estara´formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social (dos por UGT y dos por CC 00). Cada Central dispondra´de un cré- dito de 90 horas mensuales. La asignación personal de los créditos horarios se de- terminara´por cada Sindicato. Dicho crédito comenzara´a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendra´durante la vigencia del mismo. La sede de la Comisión Paritaria sera´en calle Diego de León, 50, de Madrid.
2. B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representación de las empresas y otros cuatro en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de la Comisión Paritaria son los siguientes:

1. a) En representación de las Centrales Sindicales: Cuatro vocales (dos por UGT y dos por Comisiones Obreras).
2. b) En representación de las Asociaciones de Empresarios: Cuatro vocales.

– Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid.
– Asociación de Servicios a las empresas y actividades diversas de Madrid

(ADESEMA).

c) Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

4. d) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

5. e) Las funciones de la Comisión son las siguientes:

1. 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.

2. 2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

3. 3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 19 del Convenio.

6. f) Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

g) h)

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Cuando la consulta se formule por una empresa, deberá abonar, al tiempo de recibir la resolución de la misma, el canon que se fija en el punto 4 de la Tabla Económica aneja a este Convenio, a fin de contribuir a sufragar los gastos de la

negociación colectiva y de mantenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria, salvo que acredite estar afiliado a una de las Asociaciones firmantes del Convenio. Dicho canon se repartirá entre las Asociaciones Empresariales por iguales cuartas partes, a fin de compensarles de los gastos de la negociación y del sostenimiento de la parte patronal de la Comisión Paritaria.

Art. 40.o Grupos profesionales.—Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican:

1. Grupo I

Descripción Grupo:

- Los y las trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.
 - Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.
 - Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.
 - Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
1. a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

Funciones consistente en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

2. b) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
3. c) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
4. d) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Criterios acceso/promoción: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel I: Titulado Superior.

Nivel II: Titulado Medio y Jefe Superior.

2. Grupo 2

Descripción Grupo:

- – Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular

en la Empresa.

- – Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.
- – Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

5. e) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etcétera, o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
6. f) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
7. g) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economía, comedores, previsión de personal, etcétera.
8. h) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
9. i) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico ("hardware") como a nivel logístico ("software").

Criterios acceso/promoción: Conocimientos singulares de las

funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (bachiller, formación profesional grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Jefe 1.a, Jefe Informática, Analista, Programador.

Nivel IV: Jefe 2.a, Jefe Delineación, Jefe Explotación.

3. Grupo 3

Descripción Grupo:

- – Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- – Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- – Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 1. a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su

superior.

2. b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
3. c) Tareas técnicas de I + D + I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. Asistencia técnica.
4. d) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
5. e) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
6. f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

g)

h)

i) j)

k)

l)

m)

n)

o)

Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de

planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática. Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etcétera). Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Criterios acceso/promoción: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación nivel medio (bachiller, formación profesional grado medio) y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel V: Ofic. 1.a Admtvo., Delineante Project., Operador 1.a.

Nivel VI: Ofic. 2.a Admtvo., Delineante, Operador 2.a,

Encargado OV.

4. Grupo IV

Descripción Grupo:

- – Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- – Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:
 1. a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.
 2. b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etcétera, tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.
 3. c) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
 4. d) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
 5. e) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

6. f) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

7. g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, portentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos,

h)

i)

anormalidades, etcétera, reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos, etcétera, con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Criterios acceso/promoción: Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Nivel VII: Dibujante, Ofic. 1.a OV, Conductor.

Nivel VIII: Calcador, Grabador Datos, Ofic. 2.a OV Ofic., Admtvo.

5. Grupo V

- – Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.
- – Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

1. a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y

altamente previsible con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.

2. b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Criterios acceso/promoción: Formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel IX: Vigilante, Conserje, Ordenanza, Limpiador/as, Mozo, Peón, Auxiliar Administrativo.

Nivel X: Botones.

Art. 41.º Promoción profesional.—1. Trabajos de superior e inferior categoría:

1. a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones el trabajador consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.
2. b) Cuando se produzca el caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación,

además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

3. c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

2. Promoción Profesional: Los trabajadores adscritos al grupo V, nivel IX, que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel ascenderán al grupo IV, nivel VIII. Este ascenso estará condicionado a la existencia de vacante en la categoría de Oficial de Segunda, conforme señala el Laudo, de 17 de noviembre de 1997, del Ilmo. Sr. Director de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Artículo 42.o Cuadro de clasificación profesional.

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Titulado Superior
	2	Titulado Medio /Jefe Superior
II	3	Jefe 1a, Jefe Informática, Analista, Programador
	4	Jefe 2a, Jefe Delineación, Jefe Explotación
III	5	Ofic. 1a Admtvo., Delineante Project., Operador 1a
	6	Ofic. 2a Admtvo., Delineante, Operador 2a, Encargado OV
IV	7	Dibujante, Ofic. 1a OV, Conductor
	8	Calcador, Grabador Datos, Ofic. 2a OV Ofic., Admtvo
V	9	Vigilante / Conserje / Ordenanza / Limpiador/as, Mozo/ Peón / Auxiliar Administrativo
	10	Botones

Art. 43.o Solución de conflictos.–Las partes firmantes de este Convenio, por parte sindical UGT y CC 00 y por parte

empresarial, Asociación de Servicios a las Empresas y Actividades Diversas de Madrid –ADESEMA– (integrada en CEIM) y Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de Madrid, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 44.o Política de igualdad.–El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

1. a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
2. b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
3. c) Clasificación profesional.
4. d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
5. e) Política de formación.
6. f) Promoción profesional y económica.

7. g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
8. h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 45.o Cláusula de inaplicación.—Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas

en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

1. a) Jornada de trabajo.
2. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. c) Régimen de trabajo a turnos.
4. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. e) Sistema de trabajo y rendimiento.
6. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

1. Tramites para la inaplicación:

1. Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

1. a) Desarrollar un período de consultas en los términos establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto.
2. b) La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

2. Del resultado del período de consultas:

1. a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores. En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

2. b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: Las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 39 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada. Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Art. 46.o Contratación por obra o servicio determinado.—De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un período máximo de cuatro años. Transcurrido este período, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Parejas de hecho.—Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

ANEXO 1

TABLA ECONÓMICA 2013

PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I I II	1 1.183,52	16.569,35 16.022,21 15.424,94
	2 1.144,44	
	3 1.101,78	
II III	4 1.059,09	14.827,23 13.732,95
	5 980,93	
III IV IV	6 941,84	13.185,81 12.539,41 11.992,13
	7 895,67	
	8 856,58	
V V	9 803,19	11.244,60 9.505,80
	10 678,99	

PUNTO 3

ANEXO 2

TABLA ECONÓMICA 2014

PUNTO 1

	EUROS	
Dieta íntegra	66,70	
Cada Kilómetro	0,30	
GRUPOS	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I	1 1.183,52	16.569,35
I II	2 1.144,44	16.022,21 15.424,94
	3 1.101,78	
II III	4 1.059,09	14.827,23 13.732,95
	5 980,93	

III IV IV	6 941,84	13.185,81 12.539,41 11.992,13
	7 895,67	
	8 856,58	
V V	9 803,19	11.244,60 9.505,80
	10 678,99	

PUNTO 3

ANEXO 3

TABLA ECONÓMICA 2015

PUNTO 1

	EUROS	
Dieta íntegra	66,70	
Cada Kilómetro	0,30	
GRUPOS	NIVELES EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I	1 1.189,44	16.652,13
I II II	2 1.150,16	16.102,27 15.502,04 14.901,40
	3 1.107,29	
	4 1.064,39	
III III	5 985,83	13.801,69 13.251,69
	6 946,55	
IV IV	7 900,15	12.602,08 12.052,08
	8 860,86	
V V	9 807,21	11.300,88 9.553,39
	10 682,38	

PUNTO 2

GRUPOS NIVELES EUROS/MES
I 1 5,92

I 2 5,72
II 3 5,51
II 4 5,30
III 5 4,90
III 6 4,71
IV 7 4,48
IV 8 4,28
V 9 4,02
V 10 3,39

PUNTO 3

PUNTO 4

Canon de la parte patronal de la Comisión Paritaria. El canon se fija en la cantidad de 150,25 euros por consulta. Se entiende por consulta todas aquellas preguntas que se planteen a la Comisión en cada escrito.

(03/29.964/15)

Propuesta de tratado de libre comercio entre Estados Unidos y la Unión Europea TTIP – 2015

Propuesta de tratado de libre comercio entre Estados Unidos y la Unión Europea TTIP

UN COMENTARIO SOBRE EL TTIP (TRANSATLANTIC TRADE INVESTMENT PARTNERSHIP)

¿Qué es el TTIP?

La Asociación Transatlántica para el Comercio y la Inversión (ATCI), conocida en lengua inglesa como Transatlantic Trade and Investment Partnership (**TTIP**) es una propuesta de tratado de libre comercio entre la Unión Europea y los Estados Unidos que al día de hoy sigue pendiente de firma. Como hito significativo en este año, cabe señalar que ha habido una votación en el **Parlamento Europeo** en la cual socialdemócratas (entre fuertes críticas de su militancia), populares y liberales han votado una recomendación favorable, aunque incluyendo la sumisión del acuerdo a las directivas de la OIT y excluyendo uno de los aspectos más conflictivos del tratado: El mecanismo de solución de diferencias entre los estados y las empresas (**Investor-State Dispute Settlement** o ISDS).

¿Qué es el ISDS?

Es un sistema de arreglo de los posibles desacuerdos en el marco de la aplicación del tratado que implica la creación de una jurisdicción especializada de arbitraje ante la que las empresas podrían litigar con los estados por medidas que estos vayan a tomar en cualquier materia. La simple amenaza de un proceso que puede implicar millones de euros de multas es una poderosa baza negociadora a favor de las empresas. No es el primer caso en el que un tratado crea una jurisdicción propia e independiente, pero, normalmente, el acceso a la misma se produce (como en el caso del TJUE) a través de las instituciones judiciales de los países involucrados.

Negociaciones secretas

Otro aspecto del tratado que está provocando fuertes críticas y recelos es el absoluto secretismo con el que se están llevando a cabo las negociaciones. Hasta este verano no se han hecho públicas las indicaciones negociadoras del Consejo Europeo a la Comisión en relación con el TTIP, pese a que estas indicaciones se hicieron en julio de 2013. Por otra parte, los textos disponibles de los avances en la negociación pueden leerse en una sala habilitada al efecto, donde se impide el uso de medios de reproducción, incluidos smartphones o cualquier dispositivo con cámaras. El ocultamiento, incluso a los representantes de la legitimidad democrática, es un síntoma del verdadero significado y trascendencia de lo que se está negociando. Conviene recordar que, puesto que las competencias sobre comercio están transferidas a la UE, no hay otro modo de controlar el proceso que a través del Parlamento Europeo. Si nos asomamos a la WEB de la UE para intentar obtener el texto del acuerdo nos encontramos con un comunicado que explica que hay un compromiso de secreto impuesto por los negociadores y que para hacernos una idea del contenido del acuerdo podemos consultar el tratado firmado entre EEUU y Canadá (CETA) a finales de septiembre en Toronto. En ambos casos hablamos de acuerdos comerciales de nuevo tipo que incorporan mecanismos de regulación de las diferencias entre empresas y estados que orillan las jurisdicciones nacionales bajo el argumento de la eficacia y la sencillez. Y en ambos casos el secretismo es la regla como lo acredita el hecho de que El CETA se dio a conocer públicamente, por primera vez, el mismo día que se firmó. En cuanto al TTIP, en carta remitida por el jefe de la delegación de la UE en el proceso negociador, Ignacio García Bercero, este aseguraba a su socio Daniel Mullaney, jefe de la delegación de EEUU, que la Comisión Europea se comprometía a bloquear cualquier intento de acceso público a los documentos y a cuantos recursos comunicacionales anexos participen del proceso: cartas, mails, mensajes etc. Y que, además, esta información permanecería

secreta durante los próximos 30 años.

¿Cuál es el contenido de este acuerdo?

La verdad es que en estas circunstancias resulta muy difícil hacerse una idea precisa del contenido del acuerdo. Lo que está claro es que se trata de un acuerdo que, a diferencia de los tradicionales sobre la materia, **no se limita al desmantelamiento de aranceles entre países**. En este aspecto la primera piedra de toque del TTIP será comprobar si se llega al desarme arancelario total, que abanderó Obama en la última cumbre con la UE. El promedio de tarifas aplicadas es ya bajo: la que impone la UE a las mercancías es del 5,2%; y en sentido contrario, es apenas un 3,5%. Pero las medias esconden aún algunas divergencias significativas: la UE carga mucho más la importación de vehículos de motor o alimentos elaborados; EE UU penaliza la adquisición de material ferroviario y llega al proteccionismo extremo en algunos productos agrícolas (el arancel al tabaco es del 350%).

No obstante, lo que ahora se busca es un auténtico **acuerdo de integración de mercados que requiere de cierta uniformidad normativa e implica un cierto grado de cesión de soberanía**.

Dos espacios especialmente afectados por este tratado serán la seguridad alimentaria y las cuestiones medioambientales.

Hoy en día, aproximadamente el 70% de todos los alimentos procesados a la venta en los supermercados estadounidenses contienen ingredientes genéticamente modificados. En cambio, debido a la sensibilidad de la población europea, apenas hay alimentos genéticamente modificados en nuestros supermercados y los que hay deben constar en el etiquetado. La ofensiva de la gran agroindustria estadounidense contra esta protección al consumidor es uno de los verdaderos caballos de batalla del TTIP. Con los actuales estándares de seguridad europeos en materia de uso de hormonas o tratamiento con cloro de pollos y pavos, más del 40% de los productos americanos no podrían

venderse en Europa.

El otro aspecto concernido es la protección de la salud en la UE y la limitación de sustancias químicas peligrosas. El reglamento REACH en materia de registro, evaluación y autorización de sustancias químicas se apoya en el principio de cautela. En Estados Unidos existe una ley sobre el control de sustancias químicas extremadamente laxa y permisiva. Por ejemplo, mientras que la UE prohíbe el uso de 1.200 sustancias químicas en cosméticos, los EEUU solamente prohíben una docena.

El acuerdo pretende eliminar estas barreras mediante dos mecanismos. Donde las normas administrativas sean semejantes homologar las autorizaciones y donde sean diferentes intentar homogeneizarlas poco a poco.

¿Se rebajará la protección de derechos?

Esta es la pregunta inmediata que ha suscitado el Acuerdo en numerosos y muy dispares colectivos. Las normas europeas son más restrictivas en cultivos transgénicos o en el uso de hormonas de crecimiento, los suplementos alimenticios o la aplicación masiva de antibióticos en el ganado, como también lo son en la privacidad de los datos, las explotaciones de hidrocarburos con la técnica del *fracking* o en cuestiones laborales. La Comisión Europea insiste en que esa es una línea roja que no se va a traspasar, pero habrá que esperar para comprobarlo.

De nuevo en este caso, como en el de la solución de conflictos, el riesgo se encuentra no tanto en el contenido puntual del acuerdo como en las instituciones que genera. Por ejemplo, el acuerdo prevé la creación de una comisión a la que habría que informar de los proyectos legales con una posible incidencia en las relaciones económicas transatlánticas y que supervise que la norma en discusión tenga en cuenta como está regulada la cuestión al otro lado del Atlántico. El objetivo

es homologar la regulación desde la cuna para evitar divergencias que restrinjan el comercio y la inversión. No obstante, esta supervisión puede debilitar la iniciativa parlamentaria, y aumentar el control de los *lobbies* sobre el proceso legislativo.

Importancia del acuerdo

Estados Unidos y la Unión Europea suman cerca del 60% del PIB mundial, un tercio del comercio internacional de bienes y servicios y 800 millones de consumidores. El TTIP llevaría a la «mayor zona de libre comercio del mundo. También, según cálculos previos, contribuiría a elevar el PIB anual en ambos bloques en un 0,5% a los diez años de ponerse en marcha o a generar hasta dos millones de empleos en los países industrializados. Voces críticas como la del grupo de Los Verdes en el Parlamento Europeo, recuerdan que este tipo de previsiones suelen pecar de optimismo, cuando no cambiar de signo. Otras, como las de la economista Susan George, relativizan el impacto: «El valor del que hablan es equivalente a una taza de café semanal por ciudadano en 2027, en el mejor de los casos».

¿Que opinamos desde el Blog de Iberislex?

La verdad es que con la información disponible es difícil emitir una opinión. Los tratados de comercio aportan una ventaja evidente al aumentar la escala de los mercados. No obstante, este efecto globalizador, al incidir sobre países con diferentes niveles de desarrollo, genera problemas y tensiones en las regiones menos desarrolladas. Este viene siendo el caballo de batalla de los grupos antiglobalización. No obstante, hay que tener en cuenta que este proceso es inevitable y que parece más realista intentar regularlo mediante normas y tratados, teniendo en cuenta, eso sí, que los estados son los que representan a sus ciudadanos y que, consiguientemente, las cesiones de soberanía en este contexto implican una clara pérdida de calidad democrática.

Alberto Berdión.

La Reforma de la Ley General Tributaria Septiembre 2015

LA REFORMA DE LA LEY GENERAL TRIBUTARIA

La publicación de la Ley 34/2015 de 21 de septiembre de modificación parcial de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria, pone el broche final, a falta de algunos desarrollos reglamentarios, a la supuesta reforma fiscal acometida por el gobierno. Ya hemos dicho en otras ocasiones que, en nuestra opinión, las modificaciones realizadas solo han servido para consolidar algunas de las medidas tributarias adoptadas con carácter provisional al inicio de la legislatura y para otorgar rango legal a algunos de los criterios doctrinales más discutibles de la Dirección General de Tributos. Lo que, desde luego, no ha sido, es una auténtica reforma que haya modificado la filosofía y la estructura tributaria, reorientando la carga y legitimando la gestión recaudatoria, para reducir de verdad el número exorbitante de reclamaciones que una práctica abusiva, orientada exclusivamente a cuadrar el déficit a corto plazo, ha venido produciendo. Además, nos pasa lo mismo que en casos anteriores: no nos cuadra la Exposición de Motivos con los cambios introducidos en el articulado. Supuestamente se ha pretendido reforzar la seguridad jurídica, reducir la litigiosidad, prevenir el fraude fiscal e incrementar la eficacia de la actuación administrativa. En la práctica, más allá del marketing legislativo, lo único que se ha hecho es

perfeccionar el rodillo tributario, potenciando aún más las ya hipertróficas potestades de la Administración.

Publicación de los datos de los contribuyentes

En primer lugar nuestros gobernantes siguen sin entender que la deslegitimación fiscal que hace que, pese a las carísimas, irritantes y hasta ofensivas, campañas publicitarias con las que nos torturan, la defraudación siga sin estar excesivamente mal vista entre la población española, no nace de la falta de información sino de la evidente injusticia del sistema y de la actuación abusiva de la propia Administración (no hay más que ver el enorme número de reclamaciones contra resoluciones de la Administración que resultan apreciadas en los Tribunales Superiores de Justicia). De cada autónomo al que no se le admite la deducción de gastos de viaje, comidas, coche y hoteles porque, encima de que no ve a su familia en toda la semana, se supone que lo hace por diversión; De cada profesional al que se le niega la compensación de una parte, al menos, de los suministros domiciliarios, pese a que su casa se ha convertido en una oficina en la que ya no caben sus propios hijos y su horario de trabajo se ha extendido hasta el momento en el que cada noche apaga el teléfono para dormir; De cada contribuyente al que se sanciona con un mínimo de un 50 % porque se ha equivocado en su declaración, porque, para descargar de trabajo a la Administración, se le obliga a presentar autoliquidaciones infinitas (las más de ellas por medios telemáticos) que no entiende, ni tiene porque entender; De cada trabajador desplazado al extranjero por su empresa al que se le deniega la exención del 7p) de la LIRPF con una argumentación genérica que le produce indefensión; De cada jubilado al que se le hace pagar plusvalías inexistentes en virtud de la "Exit Tax" cuando intenta trasladar su domicilio a un país más barato; De cada profesional con forma societaria al que se le aplica en renta la facturación realizada por su sociedad bajo el pretexto de una simulación tributaria o de un conflicto en la aplicación de la norma y encima se le sanciona

por ello; De cada familia que en medio del dolor de su pérdida tiene que renunciar a la herencia porque no es capaz de pagar el impuesto sobre sucesiones. No lo entienden y por eso se ha introducido la medida estrella de la Ley. A partir de ahora la Administración podrá publicar la lista de los deudores de más de un millón de euros que no hayan pagado sus deudas en periodo voluntario a 31 de diciembre de cada año. A este efecto se les comunicará su inclusión con un plazo de alegaciones (solo se podrá alegar error en los datos) y luego se publicarán sin más trámite. La información incluirá la identificación de los deudores y el importe conjunto de las deudas o sanciones. Supuestamente la información se publicará por medios electrónicos, dejando de ser accesible a los tres meses (que se lo digan a cualquiera que haya intentado eliminar de GOOGLE uno de sus datos personales filtrados indebidamente por alguna compañía del oligopolio suministrador). ¿Cómo casa esto con la ley de segunda oportunidad? ¿Y con la LOPD? En esta misma línea se ha modificado la Ley Orgánica 10/2015 de 10 de septiembre, introduciendo un nuevo artículo 235 ter en la Ley Orgánica del Poder Judicial que reconoce el carácter público del fallo de las sentencias condenatorias en material relevantes para control fiscal, disponiendo su publicación en el BOE con identificación del condenado y el responsable civil, eso sí, salvo que paguen o consignen. ¿No suena como una extorsión?

Estimación indirecta de bases y conflicto en la aplicación de la norma tributaria

Se refuerza el método de **estimación indirecta** que podrá apoyarse en signos, índices o módulos, datos económicos del proceso productivo, y estudios sectoriales y estadísticos de instituciones públicas o privadas. Se introduce una nueva infracción tributaria grave que sanciona la obtención de un ahorro fiscal mediante actos que hayan sido declarados por la Administración como de **conflicto en la aplicación de la norma tributaria**. Recordemos que conforme al artículo 15 de la LGT

existe conflicto en la aplicación de la norma tributaria cuando se evite total o parcialmente la realización del hecho imponible o se minore la base o la deuda tributaria mediante actos o negocios en los que concurren las siguientes circunstancias: a) Que, individualmente considerados o en su conjunto, sean notoriamente artificiosos o impropios para la consecución del resultado obtenido. b) Que de su utilización no resulten efectos jurídicos o económicos relevantes, distintos del ahorro fiscal y de los efectos que se hubieran obtenido con los actos o negocios usuales o propios. En estos casos se exigirá el tributo aplicando la norma que hubiera correspondido a los actos o negocios usuales o propios o eliminando las ventajas fiscales obtenidas. En otras palabras, si el contribuyente planifica su tributación y se acoge a fórmulas que impliquen un ahorro fiscal y a la Administración no le gusta el planteamiento (alega que se han usado exclusivamente para obtener este ahorro) no solo se podrá liquidar conforme a la norma supuestamente eludida como hasta ahora, sino, asimismo, sancionar la supuesta defraudación.

Liquidación de deudas tributarias en los casos de delito fiscal

Con efecto para todos los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley en los que no se haya producido todavía el pase del tanto de culpa a la fiscalía, se podrán liquidar y recaudar las deudas que por su cuantía conlleven un delito fiscal sin que el inicio de las actuaciones penales paralice, como hasta ahora, la actuación en vía administrativa.

Alargamiento de los plazos del procedimiento inspector y ampliación de potestades.

Se simplifica el cómputo de los plazos del procedimiento inspector que pasan a ser de dieciocho meses en lugar de doce. Este plazo se podrá ampliar a veintisiete meses si el obligado tributario se encuentra sometido a auditoría obligatoria o

pertenece a un grupo de empresas sometido al régimen de consolidación fiscal o al de grupo de entidades. Sorprende que la enorme cantidad de medios de que dispone actualmente la Administración Tributaria no haya permitido acortar este plazo en lugar de alargarlo. Por otra parte, a partir de ahora, **la prescripción del derecho a liquidar no afecta ni trasciende al derecho a comprobar e investigar**. Para ello se introduce un nuevo artículo 66 bis que establece un plazo de diez años para el derecho a comprobar e investigar que no se ve afectado por la prescripción de cuatro años del derecho a liquidar la deuda. El caso paradigmático es el de la aplicación de las bases imponibles negativas. A partir de ahora la Administración podrá iniciar actuaciones inspectoras sobre ejercicios ya prescritos al objeto de reducir o eliminar las bases imponibles negativas pendientes de aplicación. También se modifica el régimen de la prescripción en las obligaciones tributarias conexas de titularidad del mismo obligado y se **modifica el régimen jurídico de comprobación limitada**, incorporando la posibilidad de que se examine la contabilidad mercantil siempre que la aporten voluntariamente los propios contribuyentes, sin requerimiento previo. **Se suspende el plazo para iniciar o terminar el procedimiento sancionador cuando se solicite tasación pericial contradictoria**. Si la sanción hubiera sido impuesta ya en el momento de solicitar la tasación y como consecuencia de esta se dicta una nueva liquidación, se puede adaptar la sanción a la nueva base imponible sin necesidad de acudir al procedimiento de revocación.

Otros.

Se tipifica como infracción el retraso en la obligación de llevanza de los libros registros a través de la sede electrónica de la AEAT que se sancionará con un 0,5 % del importe de cada factura no registrada con un mínimo trimestral de 300 € y un máximo de 6.000 € (en vigor desde el 1 de enero de 2017). Se atribuye al TEAC la competencia para entender de

las reclamaciones entre particulares cuando el domicilio fiscal del reclamante se encuentre fuera de España. Se simplifican las reglas de acumulación obligatoria y se introduce la acumulación facultativa. Se suprime la regla especial para recurrir en caso de silencio administrativo. Si posteriormente a la interposición se dicta resolución expresa se notificará concediendo plazo de alegaciones ante el TEAR que corresponda. Se reduce a seis meses el plazo de resolución del recurso extraordinario de revisión. Se reconoce la legitimación de los órganos económico administrativos para promover cuestiones prejudiciales ante el TJUE.

Conclusión

Aparte de algunas cuestiones menores de procedimiento, la nueva LGT se limita a dar una vuelta más de tornillo a los contribuyentes, ahondando en la inseguridad jurídica y en la pérdida de derechos y garantías, que han caracterizado toda esta legislatura centrada, de forma obsesiva, en la recaudación.

Alberto Berdión Osuna

Socio Director

**Gastos por el uso de la
vivienda propia de los
Autónomos – Sentencia Junio**

2015

GASTOS POR EL USO DE LA VIVIENDA PROPIA DE LOS AUTÓNOMOS. RESOLUCIÓN DEL TEAC DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2015 Y SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID DE 10 DE MARZO DE 2015.

Se ha armado cierto revuelo este verano con una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSM 354/2015 de 10 de marzo de 2015) que da la razón a un autónomo que trabajaba en casa y que había deducido como gasto una parte de los suministros de luz, gas, calefacción y teléfono. Este revuelo se ha incrementado tras la publicación, el pasado 10 de septiembre, de una resolución del TEAC que permite la deducción parcial de estos gastos si se acredita su afectación a la actividad.

¿Qué dice la STSJM?

En esta sentencia el TSJM da la razón a un autónomo que se había deducido los gastos por suministros en proporción a los metros cuadrados de la vivienda que tenía afectados a la actividad.

¿Cambia algo esta sentencia?

Depende del contexto. En primer lugar hay que decir que la jurisprudencia, salvo la reiterada del Tribunal Supremo, no es una fuente directa del derecho. En otras palabras, la AEAT no queda vinculada por esta sentencia y cabe presumir que siga aplicando su doctrina habitual sobre este asunto que es, precisamente, la que se recoge en la **Resolución del TEAC de 10 de marzo de 2015** de la que hablaremos a continuación. No obstante, es cierto que cualquier autónomo, en vista de la oportunidad creada, podría presentar una solicitud de rectificación de sus autoliquidaciones de los últimos cuatro años y, aplicando una parte de estos gastos, pedir una devolución de ingresos indebidos. Luego, contra la más que

probable denegación de esta solicitud, podría recurrir ante el TEAR que le correspondiera y finalmente, ante Tribunal Superior de Justicia de su Comunidad Autónoma, contando con el precedente establecido por la sentencia. Teniendo en cuenta los largos plazos, los costes de abogado y procurador y que la sentencia no es vinculante para los propios tribunales, no parece un camino muy recomendable. Aún menos recomendable sería aplicar estos gastos en futuras declaraciones y si los rechazan pagar o avalar para poder recurrir con inciertas posibilidades de éxito. En conclusión, en la práctica, esta sentencia, pese a su amplia difusión mediática, no cambia nada en la actual situación fiscal de los autónomos.

¿Qué dice la resolución del TEAC?

En general la AEAT viene asumiendo que **los autónomos pueden deducirse una parte de los gastos derivados de la titularidad de la vivienda como son el pago de la hipoteca, el impuesto sobre bienes inmuebles (IBI), la tasa de basuras o la cuota de la comunidad de propietarios.** Esa deducción será proporcional al espacio (al número de metros cuadrados) de la vivienda que se utilice para la actividad económica. La deducibilidad de estos gastos se apoya en el hecho de que la vivienda es un bien divisible y, por consiguiente, susceptible de afectación parcial. **Este no es el caso de los suministros como la luz, el gas, el teléfono la calefacción y el agua (salvo que se encuentren incluidas en los gastos de comunidad),** puesto que en opinión de la AEAT son gastos no asociados a la titularidad del inmueble, que, por naturaleza, no resultan divisibles. Establecido lo anterior, **la reciente resolución del TEAC, que a diferencia de la sentencia del TSJM antes comentada, si es vinculante para la AEAT, introduce un matiz teórico, pero de escasa relevancia práctica.** Es cierto que modifica el criterio histórico, asumiendo la posibilidad de una afectación parcial de estos gastos. No obstante, exige que se acredite esta afectación y, a diferencia de TSJM, rechaza que esta se produzca en la misma proporción que la del inmueble, añadiendo que

alternativamente “**podría**, en su caso, servir un criterio combinado de metros cuadrados con los días laborables de la actividad y las horas en las que se ejerza dicha actividad en el inmueble”. La AEAT ya no podrá denegar de forma automática la deducibilidad de una parte de estos gastos por su mero carácter indivisible, pero la prueba de la afectación de los mismos le seguirá correspondiendo al autónomo, que, a falta de un criterio cerrado, y como “sospechoso habitual”, se estrellará contra el recelo de la Administración.

¿Cuál es la solución?

La única solución sería establecer un criterio objetivo que en la línea establecida por el TSJM podría ser el de asumir la misma proporción de afectación que haya quedado acreditada respecto del uso de la vivienda.

Alberto Berdión Osuna.

Socio Director.

Empresa y coste laboral

Recientemente ha sido publica la Encuesta Trimestral de Coste Laboral que difunde el INE. Entre sus resultados, queremos resaltar alguno que puede ser interesante tanto para empresas como para trabajadores.

Según esta encuesta, durante el tercer trimestre del año, el **coste laboral de las empresas por trabajador llegó a los 2.450 euros**. Es decir, una caída del 0,4% respecto al mismo trimestre de 2013. Lo más llamativo es este descenso se lleva produciendo trimestre tras trimestre durante 2014.

Si hablamos específicamente del **coste salarial**, los datos arrojan que la media es **de 1.800'46 euros por trabajador y mes**. La reducción respecto a 2013 sigue existiendo, aunque un 0,1%.

Por lo tanto, dentro del coste laboral, la mayor reducción ha sido la sufrida por el coste no salarial (un descenso de casi 650 euros) que comprende las indemnizaciones por despido, fin de contrato, compensatorios, utillaje, ropa o selección de personal.

Sectores y coste laboral

Siguiendo con los datos que aporta la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, podemos afirmar que los sectores que han aumentado sus costes laborales son la industria y la construcción. Éstos han subido entre un 1 y un 0,4%, situando en casi 2.950 euros por persona y mes el coste laboral en la industria y los 2.560 en la construcción.

En el otro lado de la balanza se sitúa el sector servicios, que ha reducido sus costes en un 0,7%. Ahora, este tipo de empresas tienen unos costes de 2.350 euros y su reducción ha afectado tanto a los costes salariales como a los no salariales.

Actividades y coste laboral

Los mayores incrementos en el coste laboral se han dado en las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como en la Administración Pública y defensa.

Los descensos tienen un claro protagonista: actividades financieras y seguros (4,9%), las inmobiliarias y las industrias extractivas.

En fin, estos son los datos macro respecto a la variación del coste laboral en el último trimestre. Como siempre, estas cifras son frías.

¿En tú empresa o en tú trabajo, cómo vives este proceso paulatino?