

Calendario laboral 2017

==> [Para descargar pulse aquí](#) Calendario laboral 2017

Enero							Febrero							Marzo							Abril						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5						1	2
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30
30	31																										
Mayo							Junio							Julio							Agosto						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
29	30	31					26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31			
Septiembre							Octubre							Noviembre							Diciembre						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3										1	2	3	4	5					1	2	3
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31
							30	31																			

Festivos Nacionales

6 de Enero. Epifanía del Señor

14 de Abril. Viernes Santo

1 de Mayo. Día del Trabajo

15 de Agosto. Asunción de la Virgen

12 de Octubre. Fiesta Nacional Española

1 de Noviembre. Día de Todos los Santos

6 de Diciembre. Día de la Constitución Española

8 de Diciembre. Inmaculada Concepción

25 de Diciembre. Natividad del Señor

Fiestas Comunidad de Madrid

19 de Marzo. San José(se traslada al lunes)

13 de Abril. Jueves Santo

2 de Mayo. Día de la Comunidad de Madrid

Fiestas Madrid Capital

9 de Noviembre. Ntra Sra de la Almudena

15 de Mayo. San Isidro

Nuevos certificados de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre y cambios en la expedición y descarga

Nuevos certificados de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre y cambios en la expedición y descarga

A partir del 1 de julio de 2016 se aplicará el Reglamento (UE) 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y a los servicios de confianza en las transacciones electrónicas en el mercado interior.

Los Certificados FNMT de Persona Jurídica que se hayan emitido de acuerdo a la normativa ahora derogada, ya no pueden

renovarse, debido a que la FNMT-RCM ha comenzado a emitir nuevos certificados electrónicos de representación desde una nueva y más moderna Autoridad de Certificación, aumentando el tamaño de sus claves criptográficas y utilizando algoritmos de encriptación más robustos.

La FNMT-RCM emite tres tipos de certificados de representante, de acuerdo al Reglamento (UE) N° 910/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo:

1. Para Administrador único o solidario:

Este certificado se expide a los administradores únicos o solidarios como representantes de las personas jurídicas para sus relaciones con las administraciones públicas y en la contratación de bienes o servicios propios.

La obtención puede realizarse vía telemática, sin personarse y sin aportar documentación(*) alguna, identificándose con un certificado electrónico de persona física expedido por la FNMT-RCM, o con el DNI electrónico, y tras abonar el precio público establecido mediante tarjeta de crédito/débito.

(*) La expedición del certificado queda sometida a la consulta on-line de la vigencia de representación que conste en el Registro Mercantil a favor del interesado.

2. Para Persona Jurídica

Se expide a las personas físicas como representantes de las personas jurídicas para su uso en sus relaciones con las Administraciones públicas, entidades y organismos públicos, vinculados o dependientes de las mismas.

Si no es administrador único o solidario, o si no puede identificarse en la página web como se ha descrito en el párrafo anterior, es preciso personarse en una oficina de registro de la AEAT/CNMV para obtener un certificado de representante de PJ, con la documentación exigible en cada

caso. Antes de su descarga, deberá abonar mediante tarjeta de crédito/débito el precio público correspondiente.

3. Para Entidad sin Personalidad Jurídica

Se expide a las personas físicas como representantes de las entidades sin personalidad jurídica en el ámbito tributario y otros previstos en la legislación vigente.

En este caso, debe personarse igualmente en una oficina de registro de la AEAT/CNMV para obtener un certificado de EsPJ, con la documentación exigible en ese caso. La descarga de este tipo no tiene coste asociado.

Creta Siltra y CRA actualización 2016

Creta SILTRA y CRA actualización 2016

El nuevo sistema de Control de Recaudación por Trabajador (CRETA) se está retrasando. Prevista la migración antes de 2016 lo cierto es que 2016 ha empezado y las empresas siguen en pruebas.

Amparado en la Ley 34/2014 de 24 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, presenta un modelo de cotización en el que la Tesorería General de la Seguridad Social pasará una “factura” a las empresas por la cotización de los trabajadores. A este concepto se le ha denominado LIQUIDACION DIRECTA, frente al actual modelo de autoliquidación por parte de las empresas.

Este proyecto supone la gestión de un ingente volumen de datos de trabajadores que la Seguridad Social recabará de fuentes externas, como la AEAT, Mutuas, Haciendas Forales, EEGG, y las empresas contratantes. Para emitir “facturas” a las empresas por los trabajadores, la TGSS debe abordar un cambio global técnico y de programas, y enlazar y conciliar las bases de datos de todos los participantes, de ahí las dificultades y los retrasos.

El nuevo programa que sustituirá a la Winsuite, es el Siltra, que **pasa a remitir únicamente la información no disponible para la TGSS, los CRA, Conceptos Retributivos Abonados.**

Para las empresas este cambio hace necesario la **nivelación de bases de datos de las empresas con la TGSS.** A través de los nuevos ficheros de información a la Seguridad Social deben conciliarse los datos enviados con la información que ya obra en manos de la administración.

El **convenio colectivo por el que se retribuye a los trabajadores** se ha requerido ya hace seis meses a las empresas. La información es determinante para verificar si los CRA aportados son los correctos.

Respecto de los CRA **la TGSS ha solicitado a la Inspección de Trabajo revisión** de dichos ficheros a todos los usuarios del Sistema. La revisión la están llevando a cabo desde Junio 2014 siendo el resultado un alto volumen de sanciones.

Las bajas por enfermedad y otros conceptos, ILT, también deben reportarse a partir de ahora en el plazo marcado por la ley, o serán sancionadas. Ahora viene haciéndose muy a menudo con retraso sin ninguna consecuencia.

Por otra parte la factura por cotización de un trabajador cuyas circunstancias no cambien en el siguiente mes, saldrá automática sin que la empresa tenga que aportar nuevos datos.

Incorporación de las empresas a Creta

Se enviará notificación electrónica de obligatoriedad publicada en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Si eres cliente nuestro lo recibiremos nosotros. **La incorporación tendrá efecto el primer día del mes siguiente a la notificación de la resolución.** A partir de ese momento dispondremos de un periodo voluntario de **3 meses para trabajar en pruebas**, durante el cual tendremos que seguir cotizando por el actual sistema de autoliquidación de cuotas con la WInsuite y el sistema RED, realizando un trabajo paralelo con el Siltra y Creta para ver que el resultado de la cotización es el mismo y pasar a utilizar el Creta con la seguridad de que todo es correcto.

Si necesitas apoyo en tu gestión laboral o tienes cualquier duda, aquí nos tienes para ayudarte.

Aplicación del Iva a las adquisiciones intracomunitarias efectuadas por sujetos sometidos al régimen especial de recargo de equivalencia

APLICACIÓN DEL IVA A LAS ADQUISICIONES INTRACOMUNITARIAS EFECTUADAS POR SUJETOS SOMETIDOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE RECARGO DE EQUIVALENCIA

Se ha planteado a la AEAT cuál debe ser el adecuado tratamiento a efectos del **Impuesto sobre el Valor Añadido** de

las adquisiciones intracomunitarias efectuadas por sujetos pasivos acogidos al régimen especial del recargo de equivalencia cuando incumplen la obligación de darse de alta en el ROI.

Esquema general del Régimen especial del recargo de equivalencia en el IVA

El régimen especial de recargo de equivalencia se regula en los artículos 148 a 163 Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (en adelante LIVA) y 59 a 61 del RD 1624/92 del 29 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto. Estos preceptos se basan en el artículo 281 de la Directiva 2006/112/CE.

El objeto de este régimen especial es simplificar los trámites para el sujeto pasivo acogido al mismo en tanto que no está obligado, salvo en determinados supuestos que expondremos a continuación, a autoliquidar el impuesto.

La norma lo configura como un **régimen OBLIGATORIO**, no susceptible de renuncia, aplicable exclusivamente a los comerciantes minoristas (artículo 149 LIVA), que implica que en las compras, los proveedores de los comerciantes minoristas les repercuten y tienen obligación de ingresar el recargo de equivalencia, además del IVA.

En sus operaciones comerciales, así como en las transmisiones de bienes o derechos utilizados exclusivamente en dicha actividad, dichos sujetos deben repercutir el IVA a sus clientes, pero no el recargo. No obstante, **no están obligados a consignar estas cuotas repercutidas en una autoliquidación ni a ingresar el impuesto**, con exclusión de las entregas de bienes inmuebles sujetas y no exentas, por las que el transmitente ha de repercutir, liquidar e ingresar las cuotas del impuesto devengadas.

Estos sujetos pasivos **no pueden deducir el IVA soportado** por las adquisiciones o importaciones de bienes de cualquier

naturaleza o por los servicios que les hayan sido prestados en la medida en que dichos bienes o servicios se utilicen en la realización de las actividades a las que afecte éste régimen especial (Art 154. Dos 2º párrafo LIVA).

Cuando el comerciante minorista en régimen de recargo de equivalencia realiza **adquisiciones intracomunitarias, importaciones y adquisiciones de bienes en los que el minorista sea sujeto pasivo, éste tiene obligación de liquidar y pagar el impuesto y el recargo.**

Adquisiciones intracomunitarias de bienes (AIB) realizadas por sujetos pasivos acogidos en el régimen especial de recargo de equivalencia.

Los sujetos pasivos sometidos a este régimen especial quedan obligados a liquidar el impuesto en caso de realizar AIB, ya que son el sujeto pasivo de estas operaciones.

A estos efectos el minorista deberá presentar autoliquidación especial de carácter no periódico por las AIB a través del modelo 309, sin que pueda deducirse el IVA soportado.

Para realizar operaciones intracomunitarias es preciso solicitar de la Administración tributaria la **asignación del correspondiente NIF/IVA comunitario y su inclusión en el registro de operadores intracomunitarios (ROI) mediante declaración (modelo 036).**

A su vez, la correcta aplicación de la tributación en el IVA de las operaciones intracomunitarias requiere la existencia de un adecuado intercambio de información entre los Estados miembros; para los empresarios y profesionales españoles conlleva la presentación de la declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (modelo 349), en la que se

declaran entregas y adquisiciones de bienes y prestaciones de servicios y ha de presentarla todo empresario o profesional que realice EIB o AIB, cualquiera que sea su régimen de tributación a efectos del IVA.

Supuesto en que se realicen AIB por el sujeto pasivo acogido al Régimen especial de recargo de equivalencia sin que éste haya solicitado NIF-IVA y la inclusión en el ROI.

A continuación debe analizarse qué consecuencias tiene que un sujeto pasivo acogido al régimen especial de recargo de equivalencia no haya solicitado la asignación de un NIF IVA ni la inclusión en el ROI a efectos de la localización de las AIB que éste realiza.

El art. 13 de la LIVA dispone que estarán **sujetas al Impuesto las adquisiciones intracomunitarias de bienes efectuadas a título oneroso por empresarios, profesionales o personas jurídicas** que no actúen como tales y dichas operaciones se consideren realizadas en el ámbito espacial del Impuesto.

Conforme a dicho precepto uno de los **elementos que delimita el hecho imponible AIB es la condición del adquirente como empresario o profesional, con independencia de quedar sujeto al régimen general o a algunos de los regímenes especiales del Impuesto. Y es este elemento y la prueba de tal condición la cuestión controvertida.**

El sistema general de tributación aplicable a las AIB que tengan lugar en el TAI consiste en considerar la existencia de una entrega exenta en el EM de salida del bien y en un hecho imponible, AIB en el TAI, bajo determinados requisitos, pues para que el vendedor del otro Estado considere allí exenta la operación, **el empresario español que adquiere, le ha de comunicar el NIF** (Art. 15 y 25 LIVA).

Cabe adelantar que la confirmación sobre la validez de un número IVA y de su atribución a un determinado sujeto es una de las evidencias que respaldan la exención de las entregas de

bienes intracomunitarias, pero que no ha de condicionar la exención de la EIB.

Al respecto es preciso traer a colación varias sentencias del TJUE que se pronuncian en relación con la exención de las EIB (SSTJUE 6-9-2012, As C-273/11, y de 27-9-12, As C-587/10). En particular, en la sentencia **Vogtländische Straben-, Tief- und Rohrleitungsbau GmbH Rodewisch, C-587/10 de 27 de septiembre de 2012** se plantea al TJUE si la exención de la EIB se puede condicionar a que el proveedor facilite el número de identificación a efectos del IVA del adquirente en otro Estado comunitario.

Centrados en la cuestión del NIF-IVA, el TJUE indicó que no puede cuestionarse que dicho número de identificación está estrechamente relacionado con la **condición de sujeto pasivo de IVA** –empresario o profesional-. Sin embargo **no cabe denegar tal condición por la falta de dicho número**, por cuanto la definición de la misma no está condicionada a esta circunstancia.

La citada jurisprudencia subraya que un sujeto pasivo actúa en calidad de tal cuando efectúa operaciones en el marco de su actividad imponible. No puede excluirse que un proveedor no disponga de dicho número, máxime cuando el cumplimiento de tal obligación depende de la información recibida del adquirente (Apartado 50).

Finalmente se concluye en los apartados 51 y 52 que **aunque el número de identificación a efectos del IVA acredita el estatuto fiscal del sujeto pasivo y facilita el control fiscal de las operaciones intracomunitarias**, se trata sin embargo de un mera **exigencia formal**, que **no puede poner en entredicho el derecho a la exención del IVA si se cumplen los requisitos materiales** de la entrega intracomunitaria.

En consecuencia, aunque es legítimo exigir que el proveedor actúe de buena fe y adopte toda medida razonable a su alcance

para asegurarse de que la operación no le conduce a participar en un fraude fiscal, **los Estados miembros van más allá de las medidas estrictamente necesarias para la correcta percepción del impuesto si deniegan una EIB acogerse a la exención por el mero hecho de no facilitar el Número de identificación, pero proporciona por otro lado indicaciones que sirven para demostrar de modo suficiente que el adquirente es un sujeto pasivo** que actúa como tal en la operación que se trata.

Por tanto, en la medida que un comerciante minorista realice una AIB sin haber solicitado el NIF-IVA comunitario, siempre que manifieste mediante otras indicaciones su condición de sujeto pasivo, está realizando una AIB localizada en el TAI, debiendo el minorista presentar el modelo 309 declarando e ingresando el IVA y el recargo de equivalencia, sin que tenga derecho a la deducción de las cuotas soportadas.

En el caso de la normativa española, no debemos olvidar que el minorista está acogido a un **régimen especial obligatorio** en el que el proveedor exige al minorista un recargo que ingresa junto al impuesto repercutido en sus autoliquidaciones. Bajo este esquema, lo que ingresa el proveedor por IVA y recargo de equivalencia es una aproximación a lo que ingresarían por IVA si tanto el proveedor como el comerciante minorista fueran por régimen general.

Condicionar la localización de la AIB en el TAI a la mera comunicación o solicitud del NIF-IVA comunitario, implicaría de un lado dejar sin efecto el carácter obligatorio del régimen especial al depender de la solicitud o no del NIF IVA comunitario, pues en el supuesto de no haber comunicado el NIF-IVA y si entendiésemos no localizada la AIB en el TAI se dejaría de ingresar el IVA y el recargo, que reiteramos es obligatorio para el minorista en los supuestos de AIB, y de otro lado dejaría de ingresarse el IVA en el último eslabón de la cadena, gravándose la operación como EIB en origen, sin que tenga lugar el ingreso de las cuotas repercutidas por el minorista a sus clientes , y además, aprovechándose de

posibles tipos más bajos existentes en el país de salida de los bienes frente a los que resultan de aplicación en el Estado de consumo de los bienes.

Es claro que la confirmación sobre la validez de un número IVA y de su atribución a un determinado sujeto es una de las evidencias que respaldan la exención de las entregas de bienes intracomunitarias, pero como recoge la sentencia antes referida es una mera exigencia formal que no puede condicionar la exención en la EIB realizada por proveedores de otros Estados miembros al comerciante minorista con domicilio en el TAI cuando, si bien no ha suministrado un NIF IVA comunitario, de la información recibida del adquirente se constata su condición de sujeto pasivo.

En este supuesto, se produce una AIB localizada en el TAI y correlativamente una EIB exenta en el país de salida de los bienes, teniendo el comerciante minorista la obligación de presentar el modelo 309 declarando esta operación intracomunitaria e ingresando el IVA más el recargo de equivalencia.

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.

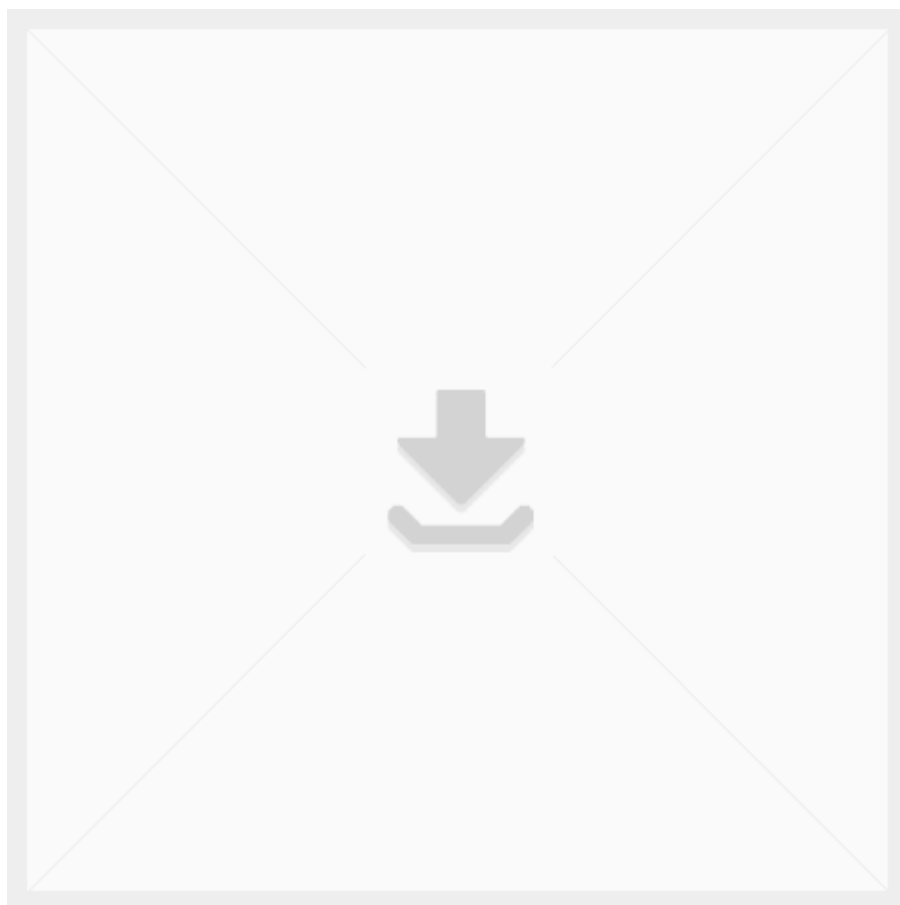
III. Cese en el régimen especial del recargo de equivalencia por sociedades civiles:

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*. (B0E, 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 declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 8.o Principios generales.—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción 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 Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 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 colocacioñ. En la admisioñ de personal, las empresas podrañ exigir las pruebas de aptitud o titulacioñ 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 adopcioñ o acogimiento no serañ computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el con- trato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrañ desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga dere- cho a indemnizacioñ.

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

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admi- sioñ con arreglo a la naturaleza de la contratacioñ, 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 tam- bién reducir su duracioñ.

Art. 10.o Principios generales en materia salarial.—1. Los salarios, dietas y supli- dos 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 desempeño 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 efectuara mensualmente en el último día hábil de cada mes.

2. No obstante, las empresas podran 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 tendran 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, podra 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 computaran 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 pagarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será 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 abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará 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 tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

2. Este plus no afectará 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, tendrá 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 vigentes 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, precisamente, dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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, aun- que estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la reso- lución 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 con- vocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el pri- mer 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 algún trabajo, el otro progenitor podrá 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 descuenta 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 verá 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, podrá 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 podrá 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 tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será 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 podrá 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 definitiva, 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 dividir 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 sindicales, 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 función:

1. A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régimen disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta comisión estará formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social (dos por UGT y dos por CC 00). Cada Central dispondrá de un crédito de 90 horas mensuales. La asignación personal de los créditos horarios se determinará por cada Sindicato. Dicho crédito comenzará a utilizarse a partir de la firma del Convenio y se mantendrá durante la vigencia del mismo. La sede de la

Comisión Paritaria será 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 las 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, economato, 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 las distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.

- – Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y autonomía 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 topograficos, 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 geografico delimitado y/o una gama especifica 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 litografiás que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
7. g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes 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 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.
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 Proyect., 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 Clausula de inaplicación.—Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren 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 pretenda 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 celebrar 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, con- viven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos median- te 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 dic- te 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 ECONOMICA 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 ECONOMICA 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 transcendencia 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.

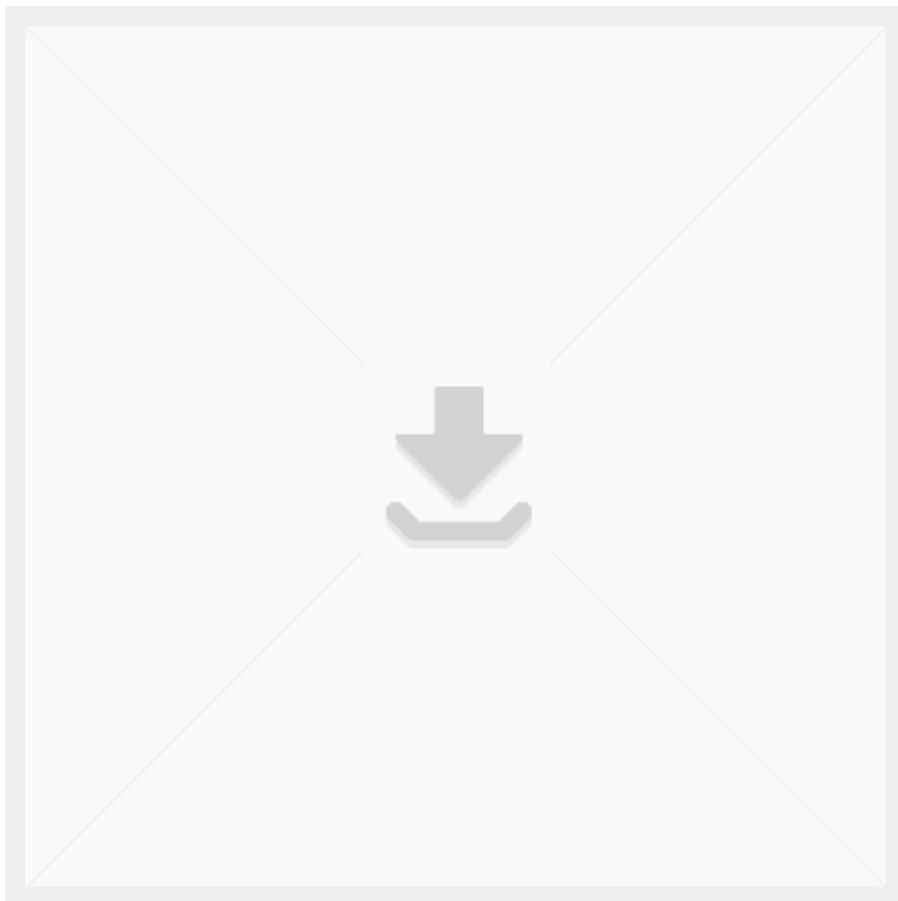
Bonificaciones Reta 2015

Bonificaciones Reta 2015

Descarga de forma sencilla la tabla de bonificaciones Reta 2015 ,que incluye:

1. Beneficios en la cotizacon a la Seguridad Social

1.7 Incentivos en materia de Seguridad Social para trabajadores por cuenta propia



276 descargas

BONIFICACIONES-RETA.pdf

Descargar archivo BONIFICACIONES-RETA.pdf – 260 KB

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 afección 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.

Consulta Vinculante Abril 2015 sobre La Reforma del Artículo 27.1 de la LIRPF

A VUELTAS CON LA REFORMA DEL ARTÍCULO 27.1 DE LA LIRPF.
Consulta Vinculante Abril 2015 sobre La Reforma del Artículo 27.1 de la LIRPF

RETRIBUCIÓN DE SOCIOS

Ha causado una cierta inquietud y bastante desconcierto, incluso dentro de la propia AEAT, la reforma del artículo 27.1 de la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, introducida por la Ley 26/2014 de 27 de noviembre.

Este artículo en su nueva redacción establece que “Se considerarán rendimientos íntegros de actividades económicas aquellos que, procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, supongan por parte del contribuyente la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios. En particular, tienen esta consideración los rendimientos de las actividades extractivas, de fabricación, comercio o prestación de servicios, incluidas las de artesanía, agrícolas, forestales, ganaderas, pesqueras, de construcción, mineras, y el ejercicio de profesiones liberales, artísticas y deportivas. No obstante, tratándose de rendimientos obtenidos por el contribuyente procedentes de una entidad en cuyo capital participe derivados de la realización de actividades incluidas en la Sección Segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, aprobadas por el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, tendrán esta consideración cuando el contribuyente esté incluido, a tal efecto, en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, o en una mutualidad de previsión social que actúe como alternativa al citado régimen especial conforme a lo previsto en la Disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.».

En una primera aproximación, esto no plantea ningún problema. Los socios de estas entidades, que hasta ahora solían cobrar mediante una nómina como empleados de la sociedad (rentas del trabajo), deben asumir ahora que su retribución pasa a tener la consideración de un rendimiento por actividades profesionales en el IRPF. Hasta aquí nada que objetar. Ahora bien, una vez asumida esta ficción jurídica (de ahí el no obstante que inicia el párrafo) resulta más difícil precisar su alcance. Está claro que la retención a cuenta del IRPF que corresponde aplicar es la de profesionales (el 19 % en 2015 y

el 18 % en 2016). También está razonablemente claro (aunque cabe alguna duda) que estas retenciones deberán declararse en la clave de profesionales del modelo 190. En cambio, no resulta tan claro si deben expedir factura o si, por el contrario, sigue siendo suficiente con un recibo de nómina. Tampoco está claro si esta factura, en su caso, se encuentra sujeta a IVA o no. Otra incógnita es, si al objeto de realizar estas facturas se deben dar de alta en el epígrafe correspondiente del IAE o no y, para el caso, si las rentas deben declararse en la declaración de IRPF en el apartado de rentas del trabajo o en el de actividades económicas (parece más lógico lo segundo). Todas estas dudas se suscitan porque la supuesta actividad económica no es tal conforme a las reglas del propio Impuesto de la Renta, y a las del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Hasta ahora la única novedad que se había producido sobre este asunto era una Instrucción de la Administración Tributaria que dice que las facturas emitidas con motivo del 27.1 solo se encuentran sujetas al IVA en el caso de que el servicio prestado requiera la ordenación por cuenta propia de recursos de producción materiales o humanos. En otras palabras, que hay que analizar cada caso, lo que, teniendo en cuenta que en la práctica tributaria española se presume la responsabilidad del contribuyente en cualquier regularización (la concurrencia casi necesaria del elemento subjetivo de la infracción) produce una inseguridad jurídica intolerable.

Pues bien, hace unos días ha sido publicada la Consulta Vinculante 1148-15 de 13 de abril de 2015 de la Subdirección General de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas que aclara algunas de estas cuestiones.

El consultante es abogado y socio de una sociedad de responsabilidad limitada, cuyo objeto es la asesoría de empresas, y en la que el consultante presta servicios de abogacía, estando dado de alta en el RETA y consulta sobre la tributación que le corresponde en el Impuesto sobre la renta

de las Personas Físicas por la retribución correspondiente a los servicios prestados a la sociedad, teniendo en cuenta la nueva redacción dada al artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas por la Ley 26/2014. Asimismo consulta sobre la sujeción o no de dichos servicios al Impuesto sobre el Valor Añadido y al Impuesto sobre Actividades Económicas.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

En cuanto a la primera cuestión la consulta establece que:

“A efectos de analizar el alcance del último párrafo del artículo 27.1 de la LIRPF, debe tenerse en cuenta que el mismo no se refiere a las actividades que pueda realizar un socio a título individual o al margen de la sociedad, sino a las actividades realizadas por el socio a favor de la sociedad o prestadas por la sociedad por medio de sus socios. En dicha actividad deben distinguirse con carácter general a efectos fiscales dos relaciones jurídicas: la establecida entre el socio y la sociedad, en virtud de la cual el socio presta sus servicios a aquella, constituyendo la retribución de la sociedad al socio renta del socio a integrar en su Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y la relación mantenida entre el cliente y la sociedad, cuya retribución satisfecha por el cliente a la sociedad constituye renta de la sociedad a integrar en el Impuesto sobre Sociedades.

Ahora bien, en dicho párrafo se exige que la actividad realizada esté incluida en la Sección Segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, requisito que debe exigirse a la actividad realizada tanto por el socio como por la sociedad, y ello a pesar de que, lógicamente, la sociedad, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 de la regla 3ª de la Instrucción de aplicación del Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las tarifas y la instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas (BOE de 29 de septiembre), esté matriculada en la

Sección Primera de las Tarifas de dicho Impuesto, y también con independencia de que el socio esté o no dado de alta efectivamente en algún epígrafe de la sección segunda de las tarifas de dicho Impuesto por la realización de dichas actividades.

Por lo tanto, el ámbito subjetivo de la regla contenida en el tercer párrafo del artículo 27.1 de la LIRPF debe quedar acotado a sociedades dedicadas a la prestación de servicios profesionales.

Debe tenerse en cuenta al respecto que dicho ámbito no queda restringido al definido en la Ley 2/2007, de 15 marzo, de sociedades profesionales (BOE de 16 de marzo), sino que es más amplio, al incluir a todas las actividades previstas en la sección segunda de las tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, por lo que incluirá tanto a las sociedades profesionales de la Ley 2/2007, como a otras sociedades dentro de cuyo objeto social se comprenda la prestación de los servicios profesionales incluidos en la referida sección y no constituidas como sociedades profesionales de la Ley 2/2007.

Además, será necesario igualmente que la actividad desarrollada por el socio en la entidad sea precisamente la realización de los servicios profesionales que constituyen el objeto de la entidad, debiendo entenderse incluidas, dentro de tales servicios, las tareas comercializadoras, organizativas o de dirección de equipos, y servicios internos prestados a la sociedad dentro de dicha actividad profesional.

Cuando se cumplan los requisitos relativos a la actividad, tanto de la entidad como del socio, los servicios prestados por aquél a su sociedad, al margen, en su caso, de su condición de administrador, únicamente podrán calificarse en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como rendimientos de actividad económica si el consultante estuviera dado de alta en el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos o en

una mutualidad de previsión social que actúe como alternativa al citado régimen especial, y en consecuencia las retribuciones satisfechas por dichos servicios tendrían la naturaleza de rendimientos de actividades económicas.

En caso contrario, la calificación de tales servicios deberá ser la de trabajo personal, al preverlo así el artículo 17.1 de la LIRPF al determinar que tienen tal consideración las contraprestaciones o utilidades que deriven «del trabajo personal o de la relación laboral o estatutaria y no tengan el carácter de rendimientos de actividades económicas.».

En el presente caso, concurren ambos requisitos –actividad y régimen de afiliación a la Seguridad Social- en el consultante, por lo que las retribuciones satisfechas al consultante por dichos servicios tendrían la naturaleza de rendimientos de actividades profesionales.

Con independencia de la naturaleza que corresponda a la retribución correspondiente a dichos servicios, debe tenerse en cuenta que el artículo 41 de la LIRPF establece que «La valoración de las operaciones entre personas o entidades vinculadas se realizará por su valor normal de mercado, en los términos previstos en el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades», referencia que debe entenderse realizada a partir de 1 de enero de 2015 al artículo 18 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (BOE de 28 de noviembre).”

Hasta este punto la resolución no resulta muy clarificadora, limitándose a reiterar lo que ya resultaba evidente en la literalidad del precepto.

IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

A este respecto la consulta establece que:

“PRIMERO.- De acuerdo con el artículo 4.uno de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE

de 29 de diciembre), están sujetas al Impuesto “Las entregas de bienes y prestaciones de servicios realizadas en el ámbito espacial del Impuesto por empresarios o profesionales a título oneroso, con carácter habitual u ocasional, en el desarrollo de su actividad empresarial o profesional, incluso si se efectúan en favor de los propios socios, asociados, miembros o partícipes de las entidades que las realicen.”.

El artículo 5 regula el concepto de empresario a profesional a estos efectos, señalando que tendrán esta condición “las personas o entidades que realicen las actividades empresariales o profesionales definidas en el apartado siguiente de dicho artículo.”.

De acuerdo con dicho apartado, son “actividades empresariales o profesionales las que impliquen la ordenación por cuenta propia de factores de producción materiales y humanos o de uno de ellos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.”.

Asimismo, el artículo 11, apartado dos 1º, de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido dispone que, en particular, se considera prestación de servicios “el ejercicio independiente de una profesión, arte u oficio.”.

Lo que determina que una prestación de servicios realizada por una persona física se encuentre sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido es que sea prestada por cuenta propia, razón por la cual el artículo 7.5º de su Ley reguladora dispone que no estarán sujetos “los servicios prestados por personas físicas en régimen de dependencia derivado de relaciones administrativas o laborales, incluidas en estas últimas las de carácter especial.”.

SEGUNDO.- Desde el punto de vista del derecho comunitario, el artículo 9.1 de la Directiva 2006/112/CE, de 28 de noviembre de 2006, relativa al sistema común del Impuesto sobre el Valor Añadido, establece que “serán considerados sujetos pasivos

quienes realicen con carácter independiente, y cualquiera que sea el lugar de realización, alguna actividad económica, cualesquiera que sean los fines o los resultados de esa actividad.”.

Por su parte, el artículo 10 de la mencionada directiva comunitaria dispone que “la condición de que la actividad económica se realice con carácter independiente contemplada en el apartado 1 del artículo 9, excluye del gravamen a los asalariados y a otras personas en la medida en que estén vinculadas a su empresario por un contrato de trabajo o por cualquier otra relación jurídica que cree lazos de subordinación en lo que concierne a las condiciones laborales y retributivas y a la responsabilidad del empresario.”.

El requisito esencial a analizar es el carácter independiente con que se desarrolla una determinada actividad económica.

En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, el Tribunal) se ha pronunciado en diversas ocasiones, entre otras, en la sentencia de 26 de marzo de 1987, Asunto C-235/85 y en la de 25 de julio de 1991, Asunto 202/90.

En este último pronunciamiento, analizó la sujeción al Impuesto de los servicios prestados por los recaudadores municipales a favor del Ayuntamiento de Sevilla, manifestando que, si bien en su actuación, dichas personas mantenían lazos evidentes con el Ente territorial a quien prestan sus servicios, fundamentadas en la impartición por éste de instrucciones o el ejercicio de un control disciplinario, tales circunstancias no eran suficientes para considerar una relación de dependencia empleador-empleado que implicara la no sujeción de los servicios de recaudación prestados.

Los hechos decisivos, siguiendo el razonamiento de esta sentencia, son que los recaudadores municipales soportan el riesgo económico de su actividad, en la medida en que el

beneficio que obtienen trae causa no sólo del premio de cobranza que le abona el Ayuntamiento de Sevilla en función de la recaudación efectuada, sino también de los gastos en que incurren por el empleo de recursos humanos y de capital afectos a su actividad, así como que los medios de producción (personal, equipo, material necesario) para realizar la actividad son propios, restando peso o dejando en un plano más residual la posible responsabilidad derivada de la actividad, que parece recae en el Ayuntamiento.

En el mismo sentido, de la sentencia del Tribunal de 12 de noviembre de 2009, Asunto C154/08, se concluye que los servicios prestados a las Comunidades Autónomas por los registradores-liquidadores españoles deben estar sujetos al Impuesto sobre el Valor Añadido en virtud del artículo 2 de la Directiva 2006/112/CE, toda vez que tales registradores-liquidadores actúan como profesionales que organizan de modo autónomo e independiente los recursos humanos y materiales en el marco de una prestación de servicio, tal y como se exige en el artículo 9, apartado 1, de la mencionada Directiva. Esto es así en la medida en que no presentan las características de subordinación y dependencia que resultan esenciales para que los servicios en cuestión puedan considerarse prestados con el carácter dependiente a que se refiere el artículo 10 de la Directiva y, en tal supuesto, no sujetos al Impuesto.

TERCERO.- La consideración de una relación de carácter laboral, caracterizada porque el servicio es prestado por cuenta ajena, ha sido asimismo tratada por la jurisprudencia nacional. En este orden de cosas, las notas o indicios determinantes de la dependencia o ajenidad de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo sobre este particular, contenidos, entre otras, en la sentencia de fecha 12 de febrero de 2008 y en la de 29 de noviembre de 2010, han sido incorporados a la doctrina administrativa en numerosas contestaciones a consultas tributarias, por todas, contestación a consulta vinculante V2533-12, de 26 de

diciembre; dichas notas o indicios se han tomado de forma objetiva, sin referirlas a la existencia o no de un determinado porcentaje de titularidad en la entidad por parte de aquel que presta los servicios.

CUARTO.- La problemática sobre la consideración de sujeto pasivo del Impuesto sobre el Valor Añadido de aquellas personas físicas que prestan servicios a entidades de las que son socios o partícipes ha sido abordada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de fecha 18 de octubre de 2007, dictada en el asunto C-355/06, van der Steen, el Tribunal concluyó que “ (...) a efectos de la aplicación del artículo 4, apartado 4, párrafo segundo, de la Sexta Directiva, una persona física que realiza todas las actividades en nombre y por cuenta de una sociedad sujeto pasivo en cumplimiento de un contrato de trabajo que le vincule a dicha sociedad, de la cual es por otra parte el único accionista, administrador y miembro del personal, no es sujeto pasivo del IVA en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la referida Directiva.” (párrafo 32).

A dicha conclusión llegó el Tribunal después de analizar, en el supuesto litigioso, la existencia de una relación de subordinación entre las dos personas de que se trata. Es decir, si la relación jurídica entre la sociedad y la persona física crea lazos de subordinación en lo que concierne a las condiciones laborales y retributivas y a la responsabilidad de la entidad.

Al respecto, los apartados 21 a 26 de la referida sentencia disponen lo siguiente:

“21 En este sentido, procede constatar que, en una situación como la del litigio principal, debe admitirse que existe una relación de subordinación entre las dos personas de que se trata.

22 En efecto, ha de señalarse, en primer lugar, que, si bien

la actividad de limpieza de la sociedad era realizada tan sólo por el Sr. van der Steen, los contratos de limpieza eran celebrados por la sociedad, la cual abonaba al interesado un sueldo mensual y una paga fija de vacaciones anual. La sociedad retenía de su sueldo el impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social. En consecuencia, el Sr. van der Steen dependía de la sociedad para la determinación de sus condiciones retributivas.

23 En segundo lugar, debe observarse que, cuando el Sr. van der Steen prestaba sus servicios como empleado, no actuaba en su nombre, por su propia cuenta y bajo su exclusiva responsabilidad, sino por cuenta de la sociedad y bajo la responsabilidad de ésta.

24 En tercer lugar, el Tribunal de Justicia ha declarado que, por lo que atañe a las condiciones retributivas, no existe una relación de subordinación cuando los interesados soporten el riesgo económico de su actividad (véase la sentencia de 25 de julio de 1991, C 202/90, Ayuntamiento de Sevilla, Rec. p. I 4247, apartado 13).

25 Sobre este particular, el órgano jurisdiccional remitente especifica que el Sr. van der Steen no soportaba riesgo económico alguno cuando intervenía en calidad de administrador de la sociedad y cuando ejercía sus actividades en el marco de las operaciones realizadas por la sociedad con terceras personas.

26 De ello se desprende que un trabajador por cuenta ajena que se encuentra en la situación del demandante en el asunto principal no puede ser considerado sujeto pasivo a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Sexta Directiva.”.

En estos mismos términos se ha manifestado la Comisión Europea ante una cuestión formulada por las autoridades españolas en el Comité IVA (working paper núm. 786, de 28 de enero de 2014). Concretamente, la cuestión que se planteó fue si una

persona física que presta servicios profesionales a una sociedad dedicada a la prestación de esos mismos servicios y de la que posee la mayoría de su capital social, debe ser considerada sujeto pasivo del Impuesto sobre el Valor Añadido, máxime teniendo en cuenta que, en el caso de servicios profesionales, los medios de producción principales pueden residir en el propio profesional, al tratarse de servicios de marcado carácter personalista, donde los medios materiales que la sociedad pueda aportar para la prestación de los mismos son de escasa significación en comparación con el peso del factor humano.

La respuesta de la Comisión, en síntesis, fue la siguiente:

1. a) Una persona física que posee una participación mayoritaria de una sociedad en la que presta servicios profesionales puede estar vinculada a la empresa por un contrato de trabajo.
2. b) Es irrelevante que los servicios que presta la sociedad sean de la misma naturaleza que los prestados por el socio a la entidad.
3. c) La calificación, en estas circunstancias, de la relación del socio con la empresa como relación de subordinación o de independencia exige un análisis caso por caso de la concurrencia de los elementos a los que se refiere el artículo 10 de la Directiva 2006/112/CE, esto es, de las condiciones de trabajo, la remuneración y la responsabilidad.

Por consiguiente, la determinación de si estamos ante una relación de dependencia laboral o ante una actividad profesional en el ámbito del Impuesto sobre el Valor Añadido debe partir de un análisis caso por caso, sobre la base de los indicios que establece la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Concretamente, en relación con las condiciones laborales, debe entenderse que no existe subordinación cuando el socio se

procura y organiza él mismo los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de la actividad. Por tanto, la sujeción al Impuesto sobre el Valor Añadido requiere la intervención del socio en el ejercicio de la actividad a través de la ordenación de medios propios. En la medida en que los medios principales a través de los cuales realice su actividad sean titularidad de la sociedad, cabe concluir la exclusión del socio del ámbito de aplicación del Impuesto.

Otros indicios vendrían dados por la integración o no del socio en la estructura organizativa de la sociedad. Desde este punto de vista, habría que analizar si el socio forma parte de la organización concebida por la sociedad, lo que determinaría una suerte de subordinación, o si es libre de organizar su actividad mediante la elección de colaboradores, estructuras necesarias para el desarrollo de funciones y de horarios de trabajo y vacaciones.

Por lo que se refiere a las condiciones retributivas, habrá que estar a si el socio soporta el riesgo económico de la actividad a efectos de afirmar su independencia. Se puede presumir que el riesgo económico recae en el socio cuando su contraprestación se determine en función de un porcentaje de los beneficios de la entidad o en función de las prestaciones efectivamente realizadas por el mismo o de las cantidades facturadas a los clientes, bien en su importe total o en una parte de la misma que sea significativa. En estos casos, hay riesgo económico en el sentido de que el riesgo de la actividad recae sobre el socio que soporta el resultado de la misma, en la medida en que el éxito o fracaso determina de forma directa su retribución, situación que no se suele dar en el ámbito de una relación laboral en la que, con independencia de los resultados de la sociedad o la falta de actividad de la misma, se devenga la correspondiente contraprestación para el trabajador.

Finalmente, es necesario analizar sobre quién recae la responsabilidad contractual de la actividad desarrollada por

el socio frente a los clientes, si bien, tal y como ha establecido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-235/85 antes mencionado, el incumplimiento de esta condición no es óbice para poder considerar una relación como de independencia.

QUINTO.- En este punto debe tenerse en cuenta, igualmente, que, a diferencia de la reforma que ha tenido lugar en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, no ha habido ninguna modificación de la Ley 37/1992 en este sentido. Por consiguiente, considerando que el Impuesto sobre el Valor Añadido es un Impuesto armonizado a nivel comunitario y atendiendo al principio de estanqueidad tributaria, no tendrían por qué coincidir exactamente las calificaciones otorgadas a las operaciones por parte de la normativa reguladora de cada tributo.

SEXTO.- En consecuencia con todo lo anteriormente expuesto, la calificación como actividad ejercida con carácter independiente a los efectos de su sujeción al Impuesto sobre el Valor Añadido exige sopesar los indicios relativos a las condiciones de trabajo, la remuneración y la responsabilidad a que se han hecho referencia en el apartado cuarto anterior.

En este sentido, tratándose de socios que prestan sus servicios a una sociedad, en la que la titularidad o el derecho de uso de los activos principales para el ejercicio de la actividad que constituye su objeto social corresponde a la propia entidad, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del Impuesto sobre el Valor Añadido, en la medida en que no concurra un elemento fundamental cual es la ordenación de medios propios. A este respecto, tratándose de socios que prestan sus servicios profesionales a una sociedad, la cual tenga por objeto la prestación de servicios de dicha naturaleza, habrá que tener en cuenta, tal y como se ha señalado, si los medios de producción residen en el propio socio.

Por tanto, en caso de que la titularidad o el derecho de uso de los activos principales no correspondan a la sociedad, habrá que analizar cada caso concreto y tener en cuenta todas las circunstancias concurrentes para determinar si existe o no ejercicio independiente de una actividad económica:

De esta forma, la referida relación se debe calificar como laboral, si en función de las condiciones acordadas entre el socio y la sociedad resulta que el profesional queda sometido a los criterios organizativos de aquélla, no percibe una contraprestación económica significativa ligada a los resultados de su actividad (en los términos mencionados en el apartado cuarto anterior) y es la sociedad la que responde frente a terceros en los términos anteriormente expuestos; en estas condiciones, los servicios prestados por el socio consultante a la sociedad estarían no sujetos en virtud de lo dispuesto en el artículo 7, apartado 5º de la Ley 37/1992.

En caso contrario, dicha relación no cabe encuadrarla en el artículo 7, apartado 5º de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido por lo que las prestaciones de servicios efectuadas por el socio a la sociedad residente en el territorio de aplicación del Impuesto estarían sujetas al citado tributo.

IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONOMICAS:

A este respecto la consulta dice que:

“El Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) se regula en los artículos 78 a 91 del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLRHL), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (BOE de 9 marzo).

El artículo 78 del TRLRHL dispone en su apartado 1 que “El Impuesto sobre Actividades Económicas es un tributo directo de carácter real, cuyo hecho imponible está constituido por el mero ejercicio, en territorio nacional, de actividades empresariales, profesionales o artísticas, se ejerzan o no en local determinado y se hallen o no especificadas en las

tarifas del impuesto.”.

De la definición legal transcrita se desprenden, entre otras, las siguientes cuestiones:

- 1. a) En primer lugar, que el hecho imponible se realiza por el mero ejercicio de cualquier actividad económica. Ello significa que basta con un solo acto de realización de una actividad económica para que se produzca el supuesto de hecho gravado por el impuesto, lo que, en definitiva, viene a excluir la habitualidad en el ejercicio de la actividad como requisito indispensable.*

En este mismo sentido se expresa la Instrucción para la aplicación de las Tarifas del impuesto, aprobadas ambas (Instrucción y Tarifas) por Real Decreto Legislativo 1175/1900, de 28 de septiembre, al establecer en su regla 2ª que “El mero ejercicio de cualquier actividad económica especificada en las tarifas, así como el mero ejercicio de cualquier otra actividad de carácter empresarial, profesional o artístico no especificada en aquéllas, dará lugar a la obligación de presentar la correspondiente declaración de alta y de contribuir por este impuesto, salvo que en la presente Instrucción se disponga otra cosa”.

- 1. b) En segundo lugar, que el hecho imponible del impuesto se realiza con independencia de que exista o no lucro en el ejercicio de la actividad, e, incluso, con independencia de que exista o no ánimo de lucro.*
- 2. c) Finalmente, que el impuesto grava toda clase de actividades, con independencia de que éstas se hallen o no especificadas en las correspondientes Tarifas.*

Por otro lado, la delimitación de este ámbito de aplicación tan amplio del impuesto viene recogida en el artículo 79 del TRLRHL al disponer en su apartado 1 que “Se considera que una actividad se ejerce con carácter empresarial, profesional o artístico, cuando suponga la ordenación por cuenta propia de

medios de producción y recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios.”.

En consecuencia, para que una actividad sea considerada como económica y, por ende, su ejercicio constitutivo del hecho imponible del tributo en estudio se requiere:

- 1. a) que dicha actividad se realice en territorio nacional.*
- 2. b) que dicha actividad suponga ordenación de medios de producción y/o recursos humanos con un fin determinado;*
- 3. c) que dicho fin sea, precisamente, la intervención en la producción o distribución de bienes y servicios;*
- 4. d) que la referida ordenación se haga por cuenta propia.*

El artículo 83 del TRLRHL establece que “Son sujetos pasivos de este impuesto las personas físicas o jurídicas y las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria siempre que realicen en territorio nacional cualquiera de las actividades que originan el hecho imponible.”.

Pues bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en los preceptos citados y en línea con lo señalado anteriormente en relación con el Impuesto sobre el Valor Añadido, habrá que examinar cada caso en concreto, considerando todas las circunstancias concurrentes en la prestación de los servicios del socio a la sociedad en cuyo capital participa, para determinar si se cumple el requisito de la ordenación por cuenta propia de los medios de producción y/o recursos humanos, que es lo que determina si estamos ante el ejercicio independiente de una actividad económica y, por ende, si se produce la sujeción al IAE.”

Aunque en lo relativo a este punto, con los mismos condicionantes que en lo referente al IVA, no se saca, en cambio, una conclusión tan clara, parece evidente que

tratándose de socios que prestan sus servicios a una sociedad, en la que la titularidad o el derecho de uso de los activos principales para el ejercicio de la actividad que constituye su objeto social corresponde a la propia entidad, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del IAE.

Entendemos que esta exclusión es de índole económica, eximiendo de la presentación del modelo 845 (superflua, por otra parte, porque se trata de personas físicas exentas). En cambio, parece lógico pensar que deberán presentar un modelo 036 comunicando el inicio de su supuesta actividad para que en la AEAT puedan procesar estos ingresos como tales actividades profesionales, tanto en el modelo 190 como en la declaración de IRPF.

En conclusión, parece que la política más lógica a seguir en estos casos es:

1.- Comunicar un alta censal de cada uno de los socios en el epígrafe que corresponda de actividades profesionales, alegando la no sujeción al IVA, y que no corresponde realizar pagos fraccionados porque más del 75 % de los ingresos se encuentran ya sujetos a retención. Con esta delimitación los socios afectados no tendrían ninguna obligación formal adicional

2.- La sociedad recogería los pagos realizados mediante recibos de nómina (también se podrían emitir facturas sin IVA) en los que practicaría una retención del 19 % (el 18 % desde 2016), que se declarararía en el apartado correspondiente a profesionales en los modelos 111 y 190.

3.- Llegado el momento, los socios presentarán su declaración de la renta, registrando estos ingresos en el apartado de actividades económicas.

Alberto Berdión Osuna

Socio Director.