

CTRA. DE MÁLAGA, 52  
29120 ALHURIN EL GRANDE  
TELEFONOS  
952 595 125 – 952 595 024  
FAX : 952 595 066



GESTITRES@GESTITRES.ES

ADMINISTRACION, COMERCIALIZACION  
GESTION Y ASESORAMIENTO

SI DESEA AMPLIAR CUALQUIER INFORMACION

HOJA INFORMATIVA Nº 366

CONSÚLTENOS

FEBRERO 2022

## AVISO IMPORTANTE

- **MODELO 347**, el próximo día 28 de febrero finaliza el plazo para presentar la **declaración de operaciones con terceros superiores a 3.005,06 €** (IVA incluido) del ejercicio 2021, por lo que debe confirmar sus datos con sus clientes y proveedores a fin de evitar posibles errores, recuerde que en este modelo se debe declarar los ingresos en efectivo superiores a 6.000,00 €. Se incluyen las operaciones habituales y las “atípicas” (anticipos, inversión del sujeto pasivo, operaciones inmobiliarias, exentas de IVA, con entidades aseguradoras, etc.). Si está en estimación objetiva de IRPF (“módulos”) y en IVA en el régimen agrario, simplificado, o recargo de equivalencia no tiene que presentar el 347, salvo por las operaciones en las que emita factura. No obstante los sujetos al régimen simplificado de IVA, informarán sobre las adquisiciones de bienes y servicios. Separadamente se declararán las entregas y arrendamientos de inmuebles. **En el modelo 347 se han de incluir las subvenciones recibidas** que superen dicho importe (3.005,06 €), por lo que debe informarnos de las subvenciones y ayudas recibidas de la Junta de Andalucía, Ayuntamientos, o del Estado, y la declaración tiene que realizarla también las Asociaciones, Comunidades de Propietarios y demás entidades de carácter social.
- La renuncia o la opción para el cálculo de los pagos fraccionados del impuesto de sociedades sobre la parte de base imponible del periodo de los tres, nueve u once meses de cada año natural, se podrá realizar hasta el 28 de Febrero.
- Debido a la complejidad cada vez mayor de algunos asuntos contables, fiscales y laborales, a partir de este mes de enero del 2022, algunos de nuestros honorarios serán revisados. Si necesita alguna aclaración de los mismos contacte con la dirección.
- **DEPURACION DE ARCHIVOS:** Dado el volumen de documentación que custodiamos de nuestros clientes, con el uso de espacios y costes indirectos, vamos a proceder a depurar la documentación más antigua contenida en los mismos. Por ello procederemos a la limpieza de dicha documentación, destruyendo toda la anterior al año 2011 (declaraciones, facturas, nóminas, contratos de trabajos, liquidaciones, etc.). **Conservaremos solo aquello que pudiera resultar insustituible (escrituras y documentos fehacientes)**, por lo que si es de su interés retirar dicha documentación, le rogamos nos lo hagan saber. **Respecto a los archivos digitales** (que también ocupan espacio en “disco”), por la misma razón **eliminaremos todo lo anterior al año 2010**, si le interesa solicitemos copia.

- **CERTIFICADOS ELECTRONICOS:** Hemos llegado a un acuerdo con el entidad DEHONLINE, empresa especializada en la vigilancia y envío de notificaciones electrónicas de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social, para **poder emitir Certificados Digitales de confianza válidos para dichos organismos, así como vigilar los buzones electrónicos, las sedes electrónicas y el buzón 060.**

Con ello se trata de evitar las sanciones derivadas de la incorrecta vigilancia de notificaciones. **Precisamos para este fin disponer del certificado digital de la empresa o del autónomo.** El coste de este servicio, que incluye la emisión de certificados cuando caduque, es de 10 €/mes (más IVA) si se trata de persona física autónomo/a, de 15 €/mes (más IVA) si es una sociedad, y del 20,00 €/mes (más IVA) si es sociedad en el Sistema de Información Inmediata (SII) del IVA. Contratando este servicio no cargaremos precios por representación en nuestras facturas. Si está interesado consúltenos su contratación.

Puede consultarnos sobre las mismas.

### **LA REFORMA LABORAL (I PARTE)**

Iniciamos una serie de comentarios y explicaciones sobre la reforma que irán incluyéndose en esta y siguientes hojas informativas. Quizás resulte más clarificador empezar por el final, es decir las Disposiciones Transitorias, lo que nos ayudará a situar la problemática en cada momento del tiempo. Así **debemos advertir que lo los aspectos más trascendentes de la reforma no entrarán en vigor hasta el 31/03/2022.** Hasta entonces tendremos en cuenta:

- **Todos los contratos celebrados antes del 31/12/2021 (del día 30/12/2021, incluido hacia atrás), se regirán por las normas que le eran aplicables, es decir las vigentes en el momento de su celebración.** Esto afecta a los contratos formativos (en prácticas y en formación), a los de duración determinada (contratos de obra y servicios determinados, fijos de obra), eventuales por circunstancias de la producción, acumulación o excesos de pedidos, y contratos de interinidad. **Todos estos contratos concluirán a su duración máxima, admitidas las prórrogas que la legislación contemplara para cada uno,** así los de prácticas/formación hasta su extinción, los de obra y servicios a la conclusión de la misma (ténganse en cuenta que en la contratación temporal anterior no se podía “concatenar contratos” por más de 24 meses en un periodo de 30 mes- lo que también ha venido a cambiar la reforma- por lo que hay que estar pendiente de este límite), los de duración determinada a su vencimiento, y los de fijos de obra al acabar la misma, pudiendo incluso llegar a los 3 años, o 4 si el convenio colectivo lo preveía, los de interinidad cuando se incorpore la persona sustituida.
- **Las otras fechas importantes son el periodo comprendido entre el 31/12/2021 y el 30/03/2022. Durante este tiempo (3 meses) podrán hacerse contratos temporales (de obra o servicios, por circunstancias de la producción, de duración determinada, de obra), igual que antes y con la normativa anterior, pero la duración máxima no podrá exceder de 6 meses,** lo que sitúa la fecha tope en el 29/09/2022, para los celebrados el día 30/03/2022.

- **Llegado el 31/03/2022 la nueva norma es plenamente vigente**, y a partir de esa fecha debemos atender a:
  - El contrato de trabajo se “presume” concertado a tiempo indefinido (fijo), con carácter general, ya que veremos existen opciones de contratación temporal, aunque ahora más limitadas.
  - La temporalidad en la contratación habrá de estar justificadas por las causas previstas en la Ley, las circunstancias concretas y su conexión con la duración prevista.
  - Se establecen **unas condiciones en las que el contrato temporal adquirirá la condición de fijo**: a) fraude de ley, por incumplimiento de las causas del punto anterior, b) falta de alta en la Seguridad Social pasado el periodo de prueba, c) “encadenamiento” de contratos temporales si en un periodo de 24 meses se ha estado al menos 18 contratado, interrumpidamente o no, en la misma empresa o grupo de empresas. Este cómputo comenzará a partir del 31/12/2021. No se computan los contratos formativos, de relevo, o interinidad (ahora “sustitución”).
  - Las situaciones de irregularidad en la contratación viene acompañada de fuertes sanciones (que detallaremos en otro boletín informativo).
  - Los contratos de duración determinada (“temporales”) podrán ser de dos tipos: “**por circunstancias de la producción**” y “**por sustitución**”. Veamos los casos:

1.- **Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.** Trata de cubrir incrementos ocasionales e imprevisibles en la producción, aunque sea la normal de la empresa, y suponer un desajuste temporal en el empleo disponible. **Se descartan aquellas situaciones que pudieran dar lugar a contratos de fijos-discontinuos** (son indefinidos), que se regirán por su propia norma, **tampoco podrán identificarse como causa la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan habitualidad en las empresas** (en estos casos habrá de hacerse contratos de fijos-discontinuos, o de adscritos a obra, como veremos). **La duración máxima de este contrato es de 6 mes, si bien puede ampliarse hasta los 12 meses si el convenio sectorial lo permite, admite una sola prórroga.** Puede utilizarse para cubrir vacaciones. Debemos advertir que deben extremarse las precauciones sobre este contrato, ya que si está cubriendo un puesto fijo con él no podría utilizarse, lo que podría ocurrir si contratamos para el mismo puesto más de 18 meses en un periodo de 24 meses, aunque fuesen personas distintas. Cuando se trate de **situaciones ocasionales previsibles, de corta duración (lo que se especificará en el contrato), cabe la opción de hacer cualquier número de contratos durante un máximo de 90 días al año no seguidos** (se encuadran aquí la contratación “puntual”, en épocas de rebajas, campañas, etc. A la representación legal de los trabajadores se le informará de una previsión anual del uso de estos contratos.

A la expiración de cualquiera de estas modalidades de contratos el trabajador deberá recibir una indemnización proporcional de 12 días por cada año trabajados.

En relación con la contratación temporal **se incrementa la cotización a la Seguridad Social en los contratos inferiores a 30 días de 24,78 € por cada contrato (alta/baja nueva)**, y que sustituye el anterior recargo del 40% de la cuota empresarial. Sin embargo este recargo no será aplicable a los trabajadores del Régimen Agrario, empleadas de hogar, minería ni contratos de sustitución.

2.- Contratos por Sustitución. Antiguo contrato de “interinidad”. **Para cubrir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, (periodos de IT, maternidad, paternidad, permisos, excedencias no voluntarias, etc.) especificando el nombre de la persona sustituida y la causa, o para completar la jornada de otra persona con derecho a reducción de jornada.** La duración del contrato es el tiempo que dure la ausencia de la persona sustituida. En este tipo de contratos la prestación de servicios podrá iniciarse hasta 15 días antes de la sustitución. Recordemos que algunos de estos casos existen bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social de ambos trabajadores (maternidad/paternidad). También podrá utilizarse para cubrir una vacante durante un proceso de selección de un puesto fijo, en este caso no podrá exceder de 3 meses (en el sector público puede llegar a los 3 años). Al finalizar este tipo de contratos no existe derecho a indemnización.

**La reforma contempla, también, los siguientes tipos de contratos:**

-**Contrato indefinido fijo-discontinuo.** Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, o que sean de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Es el propio para la ejecución de contrata y subcontratas mercantiles, o administrativas que forme parte de la actividad ordinaria de la empresa. En ellos se reconocerá la antigüedad de toda la relación laboral, no solo los periodos efectivamente trabajados. Se deberán fijar las condiciones y criterios de los “llamamientos” (documentados) y los periodos de inactividad al menos aproximadamente, que no podrán exceder de 3 meses en los casos de contrata y subcontratas. El incumplimiento de estos llamamientos da derecho a las personas trabajadoras a ejercitar las acciones que procedan. Se prevé que se modifiquen las prestaciones por desempleo de estos colectivos. Por convenio colectivo estos contratos podrán ser a tiempo parcial.

- Contratos de sector de la Construcción. Cuando las tareas o servicios tengan por finalidad y resultado una vinculación a obras de construcción desaparece el contrato “fijo de obra”, que se denominará “adscrito a obra”, que ahora pasa a ser indefinido. Tras la finalización de la obra, que se preavisará con 15 días de antelación, hay que recolocar a los trabajadores en una nueva obra, y si es preciso realizar un proceso de formación o recualificación.

Se regula la extinción del contrato por causas inherentes al trabajador: a) rechazo del trabajador a la recolocación, b) cualificación inadecuada del trabajador para el nuevo puesto, c) exceso de personas necesarias en las mismas funciones, y d) inexistencia de obras en la provincia acordes con la cualificación.

En todos estos casos la empresa comunicará la extinción con 15 días de antelación y se indemnizará con el 7 % del sueldo total percibido durante la contratación, considerando al trabajador en situación legal de desempleo.

- Contrato de formación en alternancia (“formación dual”). Que sustituye al antiguo contrato para la formación y el aprendizaje. Compatibiliza la actividad laboral con los procesos formativos (formación profesional, universidad o certificados de profesionalidad). No podrá hacerse en los casos que cubra el contrato de práctica profesional (que ya exista titulación del mismo nivel formativo y sector). **La duración será la prevista en el programa formativo, con un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años, dentro de estos podrá prorrogarse hasta la obtención del título o certificado.** Se debe carecer de cualificación reconocida, y por ello se vincula a la obtención de la nueva titulación (el trabajador puede tener otra distinta siempre que no haya tenido contrato formativo en el mismo sector productivo), estando el trabajo y la formación directamente relacionada. No tiene periodo de prueba. Al compatibilizar tiempo de trabajo y de formación, el primero no podrá superar el 65 % de la jornada máxima durante el primer año de contrato, y el 85 % durante el segundo año, y a retribución mínima será del 60 % el primer año y del 75 % el segundo, respetando siempre el SMI. No podrán realizarse horas extras, trabajos a turnos ni jornadas nocturnas. La persona no puede tener más de 30 años si se trata de obtener un certificado bajo de profesionalidad (nivel 1 y 2), y solo podrá celebrarse un contrato formativo por cada ciclo, titulación universitaria, o certificado de profesionalidad, debiendo nombrarse un tutor de la formación que coordinará con la entidad formadora.

-Contrato para la formación de práctica profesional. Equivalente al anterior contrato en prácticas. La obtención del título sobre el que se va a realizar las prácticas debe haberse obtenido antes de 3 años, (5 años si es persona con discapacidad) y la duración del contrato entre 6 y 12 meses. La retribución será la del sector en la categoría, y nunca inferior al SMI. Podrá hacerse un contrato de prácticas por cada titulación diferente: grado universitario, master, grado medio, superior, o certificados de profesionalidad, pero nunca en la misma empresa si ha llegado al máximo legal (12 meses).Tanto este contrato como el anterior (formación en alternancia) tienen todas las prestaciones de Seguridad Social, incluido desempleo. Los contratos formativos con personas con discapacidad gozarán de una bonificación del 50 % de las contingencias comunes a la Seguridad Social.

En próximas boletines informativos ampliaremos los comentarios sobre la Reforma Laboral.