



**GRUPO ASESOR
ROS**

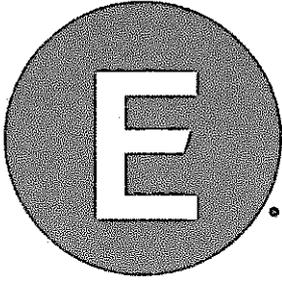
Preguntas más frecuentes sobre la ley de medidas contra el fraude fiscal

SUMARIO

- | **Editorial**
- | **Fiscal**
Ley de medidas contra el fraude: novedades fiscales y preguntas frecuentes
- | **Laboral**
Ley de trabajo a distancia: derechos, obligaciones y endurecimiento de las sanciones
- | **Mercantil y Civil**
Nueva ley de *startups*: ventajas fiscales e incentivos de inversión
- | **Contabilidad**
NIA-ES 610: utilización del trabajo de los auditores internos
- | **Agenda**
- | **Normativa**
- | **Hemeroteca**

DICIEMBRE 2021





Se acaba 2021 y la erupción del volcán en el parque natural de Cumbre Vieja en la isla de La Palma ha acaparado la actividad normativa junto a una serie de medidas en el ámbito laboral de especial transcendencia.

Entre las primeras normas destaca: el **Decreto Ley 12/2021**, de 30 de septiembre, por el que se adoptan medidas tributarias, organizativas y de gestión como consecuencia de la erupción volcánica en la isla de La Palma y el **Real Decreto-ley 20/2021**, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma. Ambas con la finalidad de ayudar a evitar las posibles dificultades de liquidez de los contribuyentes palmeros, facilitar a los afectados la adquisición de nuevos bienes inmuebles, con diversos beneficios fiscales, o ajustar la tributación efectiva de determinados empresarios a los días sin erupción volcánica.

En el ámbito laboral señalar, entre otras cuestiones, la prórroga de los ERTES hasta finales de febrero de 2022 y la aprobación del salario mínimo interprofesional para 2021, así como la regulación de los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Tampoco hay que olvidar las medidas urgentes para impulsar la actividad de rehabilitación edificatoria y la esperada aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2022, que al cierre de este boletín todavía no había salido a la luz.

Con toda esta ebullición normativa, el artículo que hemos preparado para este último número de año en el ámbito fiscal es **Ley de medidas contra el fraude: novedades fiscales y preguntas frecuentes**. La Ley del Fraude Fiscal ha incorporado numerosas novedades en los principales impuestos y en la Ley General Tributaria. Algunas de las cuestiones que desarrolla, las cuales comentamos en este texto, han suscitado dudas que la AEAT ha aclarado publicando en su *web* diversos documentos de preguntas frecuentes.

Por lo que respecta al ámbito laboral, había mucho donde elegir y comentar, pero la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, merecía una detallada explicación bajo el titular **Ley de trabajo a distancia: derechos, obligaciones y endurecimiento de las sanciones**. La convalidación parlamentaria del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de diciembre, ha desembocado en un texto definitivo con algunas variaciones respecto del original. Incluye además disposiciones adicionales, transitorias y finales, algunas vinculadas al objeto de esta norma y otras que introducen cuestiones diversas, entre las que destacamos el incremento del 20 % de las cuantías de las sanciones previstas en el artículo 40 LISOS.

En el ámbito mercantil, la futura ley de *stratups* es una de las vías enmarcadas en la «Estrategia España Nación Emprendedora», que reúne un conjunto de 50 claves para la recuperación económica y que aspira a que la España de 2030 sea una nación innovadora y foco de atracción para la inversión, el talento y la escalabilidad de las empresas. Con el objetivo de conseguir una administración ágil que genere marcos regulatorios favorables para impulsar la inversión de capital riesgo y la innovación. **Nueva ley de startups: ventajas fiscales e incentivos de inversión** es el título que explica los aspectos más llamativos de la venidera ley de empresas emergentes.

Por último, **NIA-ES 610: utilización del trabajo de los auditores internos** es el título de artículo contable. Se somete a información pública la NIA-ES 610 sobre la utilización del trabajo de los auditores internos. Esta Norma Técnica de Auditoría será de aplicación obligatoria para las cuentas anuales, estados financieros o documentos contables correspondientes a ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2022. Por otro lado, será de aplicación a los trabajos de auditoría de cuentas contratados o encargados a partir del 1 de enero de 2023, independientemente de los ejercicios económicos a los que se refieran los estados financieros objeto del trabajo.

En el apartado de normativa desglosamos las **10 claves del incremento del salario mínimo interprofesional para 2021** (Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre).



FISCAL



Ley de medidas contra el fraude: novedades fiscales y preguntas frecuentes

La Ley de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal ha incorporado numerosas novedades en los principales impuestos y en la Ley General Tributaria. Algunas de las cuestiones que desarrolla, las cuales comentamos en este artículo, han suscitado dudas que la AEAT ha aclarado publicando en su web diversos documentos de preguntas frecuentes.

La **Ley 11/2021, de 9 de julio**, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, entró en vigor el pasado día 11 de julio con carácter general, incorporando numerosas novedades en los principales impuestos y en la **Ley General Tributaria**.

Consulta en este comentario las novedades relacionadas con la tributación de las operaciones inmobiliarias, que inciden en el IRPF, ISD, ITPyAJD e IP; la posibilidad de inspecciones sorpresa: las nuevas obligaciones de información acerca de monedas virtuales; la disminución del límite de pagos en efectivo; la limitación temporal de las suspensiones de plazos de prescripción por COVID; los supuestos de devengo de intereses de demora; los recargos por la presentación de declaraciones o autoliquidaciones extemporáneas, así como las novedades en el régimen sancionador previsto en la LGT.

Algunas de las cuestiones mencionadas han suscitado dudas que la AEAT ha aclarado publicando en su *web* diversos documentos de preguntas frecuentes, de las cuales nos hacemos eco a continuación.

Eliminación de la reducción del 60 % en arrendamientos de vivienda no declarados

La reducción del 60 % por arrendamiento de bienes inmuebles destinados a vivienda, solo se puede aplicar sobre el rendimiento neto positivo calculado por el contribuyente en su autoliquidación, sin que proceda su aplicación sobre el rendimiento neto positivo calculado durante la tramitación de un procedimiento de comprobación ni tampoco en el supuesto de haberse calculado erróneamente el rendimiento en la autoliquidación y ser regularizado por la Administración.

Hasta ahora, se permitía la citada reducción en los supuestos en los que el rendimiento de capital inmobiliario del contribuyente afloraba como consecuencia de la actuación administrativa, posibilidad que estaba avalada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y que desaparece con la nueva ley.

La AEAT aclara en su documento de preguntas frecuentes que la **aplicación de la presente medida** resultará aplicable a las autoliquidaciones del Impuesto del ejercicio 2021 en adelante, con independencia de que se presenten dentro o fuera del plazo establecido.

Además, para el ejercicio 2021 y puesto que el impuesto se devenga el último día del periodo impositivo, será aplicable a los rendimientos netos de todo el ejercicio y no solo a los exigibles a partir de la entrada en vigor de la misma.

Pactos sucesorios

Se modifica el **valor fiscal de adquisición** cuando se efectúa una transmisión a título lucrativo a través de un contrato o pacto sucesorio con **efectos de**

presente, por virtud del cual, como excepción a la regla general que toma el valor declarado a efectos del ISD más gastos e impuestos, el beneficiario se subrogará en la posición del concedente, respecto al valor y fecha de adquisición, cuando transmita antes de 5 años o de fecha de fallecimiento si fuese anterior.

De esta forma se impide una actualización de los valores y fechas de adquisición del elemento adquirido que provocaría una menor tributación que si el bien hubiera sido transmitido directamente a un tercero por el titular original.

Por otro lado, quedan incluidos en la acumulación de **donaciones** los supuestos de contratos y pactos sucesorios que produzcan adquisiciones en vida del causante formalizados entre las mismas personas.

Sustitución del valor real por valor referencia determinado por el catastro

Tanto en el ITP y AJD como en el ISD, se modifica la base imponible del impuesto, sustituyendo el valor real por valor, concepto que se equipara al valor de mercado, entendiéndose por tal el precio más probable por el cual podría venderse, entre partes independientes, un bien libre de cargas.

No obstante, en el caso de bienes **inmuebles**, se establece que la base imponible es el **valor de referencia** previsto en el texto refundido de la **Ley del Catastro Inmobiliario**. Para el caso en que no se disponga, o no sea posible certificar dicho valor de referencia, se establece la regla alternativa para la determinación de la base imponible, que será el mayor entre el valor declarado por los interesados o el valor de mercado.

Con este cambio, en la transmisión de un inmueble, ya sea por compraventa o herencia, a la hora de tributar no se tendrá en cuenta el importe que efectivamente ha satisfecho el contribuyente sino el valor que la Administración considera que vale dicho inmueble.

Tributación por el valor escriturado si es mayor al de referencia

Se establece que si el valor declarado por los interesados, el precio o contraprestación pactada o ambos son superiores al valor de mercado, la mayor de esas magnitudes se tomará como base imponible. Por tanto, en caso de vender el inmueble por un importe superior al que se obtendría de aplicar el valor de referencia, debe tributarse por el mismo.

Impuesto sobre el Patrimonio

Con la normativa anterior, los bienes inmuebles se computan por el mayor valor de los tres siguientes: el valor catastral, el comprobado por la Administración a efectos de otros tributos o el precio, contraprestación o valor de la adquisición. Pues bien, se añade como nueva magnitud de valoración para

los inmuebles el valor determinado por la Administración a efectos de otros tributos, de lo que podría inferirse que se está aludiendo al mencionado valor de referencia determinado por el catastro.

Esto supondrá una mayor tributación para contribuyentes propietarios de inmuebles que tengan un valor de adquisición o catastral muy bajo, e incluso que muchos contribuyentes que no tenían obligación de liquidar el impuesto se encuentren obligados a su presentación.

Inspecciones sorpresa

Con las modificaciones operadas por la Ley del fraude, tanto la solicitud como la concesión de la autorización judicial para la **entrada en el domicilio** del contribuyente puedan acordarse con carácter previo al inicio formal del correspondiente procedimiento, yendo así en contra de lo establecido por el TS, que ha justificado la necesidad de un procedimiento inspector abierto y notificado, en el seno del cual se adopte, por la autoridad competente, la decisión de instar la entrada en un domicilio constitucionalmente protegido.

Por otro lado, en relación con el lugar donde pueden desarrollarse las actuaciones inspectoras, se establece la posibilidad de que la **inspección se persone sin previa comunicación** en las empresas, oficinas, dependencias, instalaciones o almacenes del obligado tributario.

Criptomonedas

Nuevas obligaciones de información en 2021 sobre monedas virtuales:

- **Modelo 720.** Información sobre las monedas virtuales situadas en el extranjero de las que se sea titular, beneficiario o autorizado o se ostente poder de disposición, custodiadas por personas o entidades que proporcionan servicios para salvaguardar claves criptográficas privadas en nombre de terceros, para mantener, almacenar y transferir monedas virtuales, también para quienes tengan la consideración de titular real.
- **Tenencia de moneda virtual.** Información sobre los saldos que mantienen los titulares de monedas virtuales, a cargo de quienes proporcionen servicios para salvaguardar claves criptográficas privadas en nombre de terceros, que posibilitan la tenencia y utilización de tales monedas.
- **Operativa con moneda virtual.** Para quienes realicen los servicios anteriores, y también para quienes proporcionen servicios de cambio asociados a monedas virtuales, o intermedien en estas operaciones, se establece la obligación de suministrar información acerca de las operaciones sobre monedas virtuales (adquisición, transmisión, permuta, transferencia, cobros y pagos) en las que intervengan.

Plazo de prescripción

Queda limitada temporalmente la suspensión de los plazos de prescripción que operó durante el estado de alarma. Así, la suspensión solo resultará aplicable a aquellos plazos que, sin tener en cuenta la misma, finalicen antes del día 1 de julio de 2021.

Por tanto, tal y como explica la Agencia Tributaria, en los casos en que resulte aplicable la suspensión del plazo de prescripción prevista en el **Real Decreto-ley 11/2020**, el plazo finalizará, si no se produce la interrupción del mismo, una vez transcurridos 4 años y 78 días (período comprendido entre el 14-3-2020 y el 30-5-2020 durante el que estuvo suspendido el plazo). La suspensión del cómputo señalado se aplicará a partir de la entrada en vigor de la ley a aquellos plazos de prescripción que finalizaran originariamente antes de 1 de julio de 2021. Veamos algunos ejemplos de liquidaciones afectadas por esta medida:

- No resultará aplicable la suspensión del plazo de prescripción para el IRPF de los ejercicios 2017 en adelante, ni para el IS (cuyo período impositivo coincida con el año natural) de los ejercicios 2016 en adelante.
- En caso de IVA con período de declaración trimestral, para el IVA del segundo trimestre del ejercicio 2017 en adelante, no resultará aplicable la suspensión del plazo. Y para la mensual del IVA, no resultará aplicable la suspensión del plazo para el IVA del mes de junio del ejercicio 2017 en adelante.

Limitación de pagos en efectivo

Disminuye el límite general de pagos en efectivo de 2.500 a 1.000 euros para las operaciones en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional. Y también se disminuye el límite

de pago en efectivo a 10.000 euros en el supuesto de las personas físicas particulares con domicilio fiscal fuera de España.

Veamos algunas cuestiones relacionadas con las sanciones por el incumplimiento de la presente limitación.

Una vez notificada la propuesta de resolución, el pago voluntario por el presunto responsable en cualquier momento anterior a la notificación de la resolución implicará la terminación del procedimiento con las siguientes consecuencias

- Reducción de la sanción del 50 %. Esa reducción se perderá si se recurre en la vía contencioso-administrativa, exigiéndose el importe restante de la sanción sin más trámite que la notificación al interesado.
- Terminación del procedimiento sin necesidad de dictar resolución expresa, el día en que se realice el pago.
- Renuncia a formular alegaciones que, en su caso, se entenderán como no presentadas.
- Agotamiento de la vía administrativa, sin perjuicio de la posibilidad del recurso en vía contencioso-administrativa, computándose el plazo de ese recurso desde la fecha del pago.

Es aplicable la nueva reducción por pago voluntario a las sanciones exigidas antes de la entrada en vigor de la ley

Sí, siempre que no hayan sido recurridas y no hayan adquirido firmeza. Ahora bien, en el caso de que hayan sido recurridas, también se aplicará la citada reducción si concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que, desde su entrada en vigor y antes del 1-1-2022, el interesado acredite ante la Administración competente el desistimiento del recurso interpuesto contra la sanción. Dicha acreditación se efectuará con el documento de desistimiento que se hubiera presentado ante el órgano competente para conocer del recurso.
- b) Que en el plazo del **artículo 62.2 LGT** que a tal efecto realice la Administración tras la acreditación de dicho desistimiento, se efectúe el ingreso del importe restante de la sanción.

En caso de finalización del procedimiento sancionador por la realización del pago voluntario

El pago voluntario de la sanción reducida supone la terminación del procedimiento, sin necesidad de dictar resolución expresa, y el agotamiento de la vía administrativa. Por ello, no procede la admisión del recurso de alzada.

La sanción podría ser recurrida únicamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo. El plazo para la interposición del recurso se computa desde la fecha del pago. Y la interposición de dicho recurso supondrá la pérdida de la reducción aplicada, que se exigirá sin más trámites que la notificación al interesado.

Devengo de los intereses de demora

La nueva redacción del **artículo 262.f) LGT** establece que se devengarán intereses de demora cuando el obligado tributario haya obtenido una devolución improcedente, salvo que voluntariamente regularice su situación tributaria sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 27.2 LGT** relativo a la presentación de declaraciones extemporáneas sin requerimiento previo. Así, desde la entrada en vigor de la Ley, se exige recargo del **artículo 27 LGT** de la siguiente forma:

- Por la parte del reintegro, desde la fecha de la devolución.
- Por el resto, desde el fin de plazo de declaración.

Régimen aplicable a las declaraciones complementarias presentadas fuera de plazo que incluyen reintegro de una devolución obtenida derivada de una autoliquidación anterior

- a) Complementarias presentadas antes de la entrada en vigor de la norma: se exigirán intereses por la parte del reintegro (es decir, por la parte de devolución indebidamente obtenida) y recargos del **artículo 27 LGT** por el exceso.
- b) Complementarias presentadas desde la entrada en vigor de la norma, recargo del **artículo 27 LGT** de la siguiente forma: por la parte del reintegro, desde la fecha de la devolución. Al resto, desde el fin de plazo de declaración.

Si se trata de un reintegro de una devolución, el plazo a los efectos de aplicar el **artículo 27** con su sistema de recargos e intereses comenzará a partir del momento de la devolución.

Si es una cuota a ingresar, a partir del día siguiente del fin del período voluntario.

Recargos si en la declaración que se presenta fuera de plazo se reintegra la devolución y se realiza un ingreso adicional

Sobre la parte del ingreso correspondiente al reintegro de la devolución, procederá la liquidación de recargo y, en su caso, intereses de demora, conforme al **artículo 27 LGT**, computándose el retraso desde la fecha de la devolución.

Sobre la parte del ingreso que no se corresponda al reintegro de la devolución, procederá la liquidación de recargo y, en su caso, intereses de demora, conforme al **artículo 27 LGT**, computándose el retraso desde el fin del plazo reglamentario establecido para la presentación e ingreso.

Recargos por presentación de declaración o autoliquidación extemporánea

El recargo será un porcentaje igual al 1 % más otro 1 % adicional por cada mes completo de retraso con que se presente la autoliquidación o declaración respecto al término del plazo establecido para la presentación e ingreso. Si la presentación de la autoliquidación o declaración se efectúa una vez transcurridos 12 meses desde el término del plazo establecido para la presentación, el recargo será del 15 %.

Ahora bien, se establece un régimen transitorio, según el cual, se aplicará también a los recargos exigidos con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que resulte más favorable para el obligado tributario y el recargo no haya adquirido firmeza, tal y como explica la AEAT.

Declaraciones presentadas fuera de plazo sin requerimiento antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2021

Se les aplica el nuevo porcentaje de recargos, en los siguientes casos:

- No se haya iniciado el expediente de recargo.
- El expediente de recargo esté en tramitación.
- No se haya agotado el plazo para plantear recurso o reclamación contra el recargo.
- Se encuentre en tramitación el recurso o reclamación que se haya planteado contra el recargo.
- Se encuentre en fase de ejecución la resolución o sentencia de un recurso o reclamación que se haya planteado contra el recargo.

Una vez en vigor la ley tengo en tramitación un expediente de recargo sin que se me haya notificado la resolución de liquidación del recargo

Tendrá derecho a que se le aplique el nuevo régimen de recargos. Se le notificará la liquidación con los nuevos porcentajes de recargos. No es necesario que el contribuyente lo solicite a la AEAT.

Los Tribunales han dictado resolución aplicando la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2021, pero todavía no se ha ejecutado dicha resolución cuando entra en vigor. ¿Cómo ejecuta?

La ejecución de las resoluciones de los tribunales una vez en vigor la Ley de prevención y lucha contra el fraude fiscal se efectuará conforme a la normativa vigente en la fecha de la ejecución, con independencia de la normativa que aplicaron los tribunales en el momento de su resolución.

Sanciones

Se realizan diversas modificaciones en el régimen de sanciones previsto en la Ley General Tributaria.

- La reducción de sanciones por pronto pago y no interposición de recurso o reclamación pasa a ser del 40 %.
- La reducción de sanciones para actas con acuerdo pasa a ser del 65 %.
- El plazo de inicio de los expedientes sancionadores a consecuencia de un procedimiento iniciado mediante declaración o de un procedimiento de verificación de datos, comprobación o inspección se amplía a 6 meses.

En relación con el régimen transitorio aplicable a dichas modificaciones, la AEAT ha respondido a las siguientes cuestiones.

He recibido una sanción antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2021, ¿tengo derecho a aplicar el nuevo régimen de sanciones beneficiándome del mayor porcentaje de reducción?

El nuevo régimen de sanciones es más favorable para el obligado tributario. Esto supone que, a cualquier sanción que no haya sido recurrida y no haya adquirido firmeza en el momento de entrada en vigor de la norma se le debe aplicar el nuevo porcentaje de reducción.

¿A qué sanciones les resulta de aplicación la nueva Ley?

- Sanciones para las que todavía no se ha iniciado el procedimiento sancionador, aun correspondiendo a infracciones cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de la ley.
- Sanciones cuyo procedimiento se encuentre en tramitación en el momento de entrada en vigor de la ley.
- Sanciones para las que no se haya agotado el plazo para plantear recurso o reclamación.
- Sanciones recurridas y que tras la entrada en vigor de la ley y antes del 1-1-2022, se desista del recurso.
- Sanción que debe ser anulada parcialmente en ejecución de un recurso o reclamación contra la liquidación o contra la propia sanción.

Cómo beneficiarse de la reducción del 40 % si la sanción está recurrida cuando entra en vigor de la nueva Ley

Cabe el desistimiento contra el recurso o reclamación para poder beneficiarse de la aplicación de los nuevos porcentajes de reducción.

Desde la entrada en vigor de la norma y antes del 1-1-2022, el interesado debe acreditar ante la Administración Tributaria competente el desistimiento del recurso o reclamación interpuesto contra la sanción y, en su caso, del recurso o reclamación interpuesto contra la liquidación de la que derive la sanción. Dicha acreditación se efectuará con el documento de desistimiento que se hubiera presentado ante el órgano competente para conocer del recurso o reclamación. Como requisito adicional, en el plazo del **artículo 62.2 LGT**, abierto con la notificación que a tal efecto realice la Administración Tributaria tras la acreditación del desistimiento, debe efectuar el ingreso del importe restante de la sanción.

Si hubiera recurso o reclamación contra la liquidación, no basta con desistir del recurso, deberá desistir tanto del recurso o reclamación contra la sanción, como del interpuesto contra la liquidación.

Deberá acreditar el desistimiento de los recursos o reclamaciones interpuestos presentando ante la AEAT el documento de desistimiento que presentó ante el órgano competente para conocer del recurso o reclamación.

En caso de reclamación económico-administrativa contra una liquidación provisional y desistimiento de la misma, ¿son aplicables las reducciones del 30 % y del 40 %?

No, solo la reducción del 40 %. No está previsto que, con el desistimiento del recurso o reclamación contra la liquidación, se recupere la reducción por conformidad del 30 %.

Otros casos en los que resulta de aplicación la reducción del 40 %

- En caso de defecto formal de procedimiento que retrotrae actuaciones en el procedimiento de liquidación de la deuda tributaria y se inicia un nuevo procedimiento sancionador.
- Si se confirma parcialmente una regularización, acordándose la anulación de la liquidación para su sustitución por otra, en los casos en que proceda minorar la sanción, ajustándola al nuevo importe de la liquidación, se aplica el 40 % al nuevo importe minorado de sanción.

Otras cuestiones

- Si una vez en vigor la ley se había notificado el inicio de un expediente sancionador, pero no la resolución con la imposición de la sanción, se notificará la sanción con los nuevos porcentajes.
- Es posible desistir de un recurso contra la ejecución de una sanción para poder aplicar el nuevo porcentaje de reducción.
- No está previsto el desistimiento para beneficiarse del nuevo porcentaje de reducción en el caso de actas con acuerdo.



Ley de trabajo a distancia: derechos, obligaciones y endurecimiento de las sanciones

La convalidación parlamentaria del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de diciembre, condujo a su tramitación de un proyecto de ley, que ha desembocado en un texto definitivo con algunas variaciones respecto del original. Incluye además disposiciones adicionales, transitorias y finales, algunas vinculadas al objeto de esta norma y otras que introducen cuestiones diversas, entre las que destacamos el incremento del 20 % de las cuantías de las sanciones previstas en el artículo 40 LISOS.

La **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se publicó en el BOE el día 10-7-2021, tras la tramitación como proyecto de ley del **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre. La norma entró en vigor el 11-7-2021, excepto la **disposición final 1ª.2** (relativa a la modificación del artículo 40 LISOS), que lo hizo el 1-10-2021.

Veamos las principales implicaciones de la norma en el ámbito laboral.

1. Trabajo a distancia y teletrabajo, regularidad e igualdad de trato (artículos 1 a 4)

La norma será de aplicación para aquellas relaciones de trabajo (incluidas dentro del **artículo 1.1 ET**) que se desarrollen a distancia con carácter **regular**. Es la primera alusión de la Ley a la exclusión de la prestación ocasional; es la regularidad en el uso del trabajo a distancia (y no su intensidad) es el rasgo que caracteriza el ámbito de aplicación de la norma. Añade el texto que es «regular» el trabajo a distancia que se preste, en un **período de referencia de 3 meses**, un mínimo del **30 % de la jornada** (o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo). En consecuencia, incluye la prestación a distancia de más de un día y medio a la semana. Si dicha prestación es inferior, no aplica esta normativa. La Ley no es aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

Su **artículo 2** establecen las mismas definiciones que su norma precedente:

- **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con **carácter regular**.
- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- **Trabajo presencial:** el que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

También se establece que no deben existir diferencias injustificadas (**igualdad de trato y no discriminación**) entre las propias personas trabajadoras a distancia, una referencia expresa a la necesidad de que se establezcan las debidas medidas de prevención frente al acoso, o la obligación de que se garantice que las personas que llevan a cabo trabajo a distancia puedan acceder y ejercitar los derechos de conciliación/corresponsabilidad igual que los trabajadores presenciales. Especial importancia revisten las **causas de discriminación directa o indirecta** pues, a diferencia del **Real Decreto-ley 28/2020**, la Ley amplía dichas causas con «la edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad (...), asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes» (**artículo 4.3**). Por otro lado, se expresa que a las personas que desarrollan trabajo a distancia ocasional les corresponderán los mismos derechos establecidos para las personas que desarrollan trabajo no ocasional (**artículo 22**).

Asimismo, se prevén expresas limitaciones en el **trabajo a distancia para contratos celebrados con menores y en las relaciones en prácticas y para la formación y el aprendizaje** (**artículo 3**). En estos casos se deberá garantizar que un **mínimo del 50 % de prestación de servicios tiene carácter presencial**, sin perjuicio del desarrollo telemático de la formación teórica —en su caso para estos últimos—.

2. El acuerdo de trabajo a distancia (artículos 5 a 8)

Se establece en el **artículo 5** que el trabajo a distancia será **voluntario** —sin que pueda ser impuesto, ni siquiera vía **artículo 41 ET**— y requerirá de la firma del denominado «**acuerdo de trabajo a distancia**». En este sentido, hay que recordar la excepción general que se recoge en la **disposición transitoria tercera**, es decir, el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria. Es muy relevante esta disposición, que se mantiene desde el origen de la norma, pues obviamente el desarrollo del trabajo a distancia ha venido impuesto u obligado por la situación de pandemia en la que continuamos, si bien con la progresiva incorporación al mercado laboral presencial.

La negativa de la persona trabajadora al trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, **no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

Sí cabe el mencionado ejercicio de **reversibilidad**: la posibilidad de convertir el trabajo presencial en servicios a distancia y viceversa. Este ejercicio será posible tanto para la persona trabajadora como para la empresa, si bien en los términos, forma y modo establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

En cuanto a las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia: deberá realizarse por **escrito** y **antes de iniciarse** dicho trabajo a distancia (**artículo 6**). Es el documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia. Su **contenido mínimo obligatorio** —sin perjuicio de la regulación al respecto en convenios o acuerdos colectivos— es el siguiente (**artículo 7**):

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas (incluidos consumibles y elementos muebles), así como su vida útil o período máximo para su renovación.
- b) Enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono (esta se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en convenio o acuerdo colectivo).
- c) Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia (en su caso).
- e) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, para la protección de datos.
- k) Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables al trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

Cualquier **cambio en las condiciones** de prestación de servicios reflejadas en el acuerdo de trabajo a distancia requerirán de consenso entre la empresa y la persona trabajadora y, como el propio acuerdo, deberán reflejarse por escrito con carácter previo a su implementación.

Para garantizar estos extremos, la empresa estará obligada a **entregar copia a los representantes legales de las personas trabajadoras** —tanto de los acuerdos de trabajo a distancia como de sus actualizaciones (modificaciones)—, en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal de acuerdo con la **Ley de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales** y del **artículo 8.4 ET**. Por su parte, los citados representantes deberán firmar tal copia a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Dichas copias se registrarán ante la Oficina de Empleo.

Aunque, como hemos indicado, el trabajo a distancia es una fórmula libremente elegida por ambas partes (**voluntariedad**), la Ley impone una **preferencia de acceso al trabajo presencial** (total o parcial) de aquellas personas que realicen trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada. Para ello, la empresa informará a estas personas trabajadoras y a la representación

La ley impone una preferencia de acceso al trabajo presencial (total o parcial) de aquellas personas que realicen trabajo a distancia durante la totalidad de su jornada

legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes con carácter presencial que se produzcan.

Cabe añadir que, mediante negociación colectiva o acuerdo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras se pueden establecer mecanismos y criterio por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia (y viceversa), así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias. Se deberá evitar la perpetuación de roles y se tendrá en cuenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Todo esto será objeto de diagnóstico y tratamiento en el correspondiente Plan de Igualdad.

3. Derechos de los trabajadores a distancia (artículos 9 a 19)

Podemos distinguir:

- a) **Derechos relacionados con la carrera profesional.** Por un lado, se deberá garantizar la participación efectiva, en las **acciones formativas**, de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a aquellas que prestan servicios presencialmente e, igualmente, se deberá garantizar, previo acceso a la modalidad de trabajo a distancia, la formación necesaria para su adecuado desarrollo, tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas (particularmente, en el teletrabajo). Así se desprende de la redacción del **artículo 9**. Por otro lado, se ha de garantizar que las personas que trabajen a distancia disfruten los mismos derechos a la **promoción profesional** que aquellos que prestan servicios presenciales, por lo que la empresa estará obligada a informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan (sea para puestos de desarrollo presencial o a distancia), conforme al **artículo 10**.
- b) **Derechos de contenido económico.** Contemplados como «derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos». Así, se reconoce el derecho a las personas que trabajan a distancia a la **dotación y mantenimiento** adecuado por parte de la empresa, de todos los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, de conformidad con el inventario establecido en el acuerdo de trabajo a distancia y, en su caso, con los términos establecidos en el convenio o acuerdo colectivo. También se garantizará la atención necesaria en el caso de dificultades técnicas —particularmente para el teletrabajo— (**artículo 11**). Es **novedad**, en la redacción de la Ley 10/2021, la **protección de las personas trabajadoras con discapacidad**, de modo que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, han de ser «universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa». El apartado se cierra con el derecho al **abono y compensación de gastos**: el trabajo a distancia debe ser sufragado/compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción, por parte de la persona trabajadora, de gastos



relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos (**artículo 12**).

- c) **Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo.** El horario que debe constar en el acuerdo de trabajo a distancia es un punto de referencia, pero puede ser alterado por la persona trabajadora dentro de los límites fijados en el propio acuerdo. De este modo, la presunción es favorable a la **flexibilidad horaria** en beneficio del teletrabajador, siendo un rasgo en principio consustancial al teletrabajo (**artículo 13**). A efectos de garantizar estos derechos, se expresa que la obligación de **registro horario** debe reflejar fielmente la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y, deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada (**artículo 14**). Este papel preponderante de la negociación colectiva en materia de responsabilidad por los gastos se impuso en la redacción definitiva de la Ley, frente al borrador inicial del texto que preveía la asunción de «*todos los gastos directos o indirectos*», inciso que fue posteriormente descartado.

- d) **Derecho a la prevención de riesgos laborales.** De acuerdo con la **LPRL**, las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se deberá realizar una **evaluación de riesgos** y una **planificación** de la actividad preventiva, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, sin extenderse al resto de zonas de la vivienda.

Cuando para la obtención de la información acerca de los riesgos, fuera necesaria la visita al lugar de prestación de actividades a distancia (se requerirá para ello el permiso de la persona trabajadora), deberá emitirse un informe por escrito que justifique dicho extremo, que se entregará a la persona trabajadora y a los delegados/as de prevención (**artículo 16**). En la redacción de dicho **artículo 16 de la Ley 10/2021 se incluye la «accesibilidad del entorno laboral efectivo»** como factor a tener en cuenta para la **evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**.

- e) **Derechos relacionados con el uso de medios digitales.** En primer lugar, se garantiza expresamente el derecho a la **intimidad** de la persona que trabaje a distancia, y se indica que los mecanismos de control que pudieran existir serán idóneos, necesarios y proporcionados. Asimismo, las empresas deberán establecer (con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras) criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y derechos reconocidos (**artículo 17**).

Se reconoce también en esta sección el derecho a la **desconexión digital** fuera del horario de trabajo, lo que conlleva una obligación a la empresa de garantizar una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y trabajo durante los períodos de descanso. Para ello, la empresa (previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras) elaborará una política interna definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática. También mediante negociación colectiva o acuerdo se establecerán los medios adecuados para garantizar el indicado derecho a la desconexión y los tiempos de descanso (**artículo 18**).

- f) **Derechos colectivos.** Se reconoce ese derecho a las personas trabajadoras a distancia con el mismo contenido y alcance que para el resto de las personas trabajadoras (presenciales), lo cual será garantizado mediante condiciones pactadas por la negociación colectiva. Del mismo modo, se deberá asegurar una comunicación sin obstáculos entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes (y resto de personas trabajadoras). En definitiva, se establece el principio de

equiparación para el ejercicio de derechos colectivos y, a tal efecto, se establecen y especifican derechos relacionados con la comunicación, por medio de la implantación de mecanismos como el tablón virtual (**artículo 19**).

4. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (artículos 20 a 22)

A grandes rasgos, **las personas trabajadoras a distancia deberán:**

- Cumplir con las instrucciones sobre protección de datos establecidas por la empresa, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras (**artículo 20.1**).
- Cumplir con las instrucciones sobre seguridad de la información fijadas por la empresa, en este caso, previa información a dicha representación (**artículo 20.2**).
- Cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos informáticos establecidos en la empresa, dentro de los términos pactados, en su caso, por la negociación colectiva (**artículo 21**).

Por su parte, **la empresa podrá adoptar las medidas** que estime oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad (**artículo 22**).

5. Disposiciones adicionales, transitorias y finales. Endurecimiento de las sanciones en el orden social

Adicionalmente al articulado, la norma se cierra con disposiciones adicionales, transitorias y finales. Procedemos a destacar aquellas más relevantes vinculadas al objeto de esta norma y a la regulación laboral pues, como ya viene siendo habitual, se utiliza para introducir cuestiones diversas, como el régimen fiscal aplicable a la final femenina de la *UEFA Champions League* 2020, el tipo impositivo aplicable al IVA de bienes necesarios para combatir el COVID-19 o modificaciones en normativa del sector ferroviario. Incluso se trata de perfeccionar y reordenar los requisitos para la tramitación y petición del denominado **ingreso mínimo vital** ante los problemas que han surgido desde que la prestación fue aprobada.

Como se reflejó en el propio cuerpo normativo, la **negociación colectiva** (convenio o acuerdos colectivos) tiene un papel muy relevante en la Ley. Así se acentúa en la **disposición adicional 1ª**, donde se concede la posibilidad de establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso al mismo, el desarrollo de la actividad, una duración máxima, contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y otras cuestiones que se consideren necesarias de regular; pudiendo también desarrollar una jornada mínima presencial, el ejercicio de reversibilidad, un porcentaje o período de referencia inferiores a los fijados en esta Ley como carácter regular, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto (50 %), así como circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Otra novedad del texto de la Ley, la **disposición adicional 2ª** considera **domicilio de referencia**, a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

Asimismo, se establecen **reglas transitorias** aplicables a aquellas relaciones de trabajo a distancia ya vigentes:

- a) **Disposición transitoria primera:** la Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas con anterioridad a su publicación (12-7-2021), por acuerdos y/o convenios colectivos, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En el caso de que estos acuerdos y/o convenios no prevean un plazo de duración, la Ley resultará de aplicación una vez transcurrido **un año** desde su publicación en el BOE.

Excepción: salvo que las partes firmantes acuerden expresamente un plazo superior que, como máximo, podrá ser de **tres años**.

- b) El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de **tres meses** desde que la norma resulte de aplicación, conforme con las reglas anteriores. Y ello incluso mediante las necesarias adaptaciones o modificaciones en los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta norma.
- c) Por otro lado, y en virtud de la **disposición transitoria segunda**, las **infracciones en el orden social cometidas con anterioridad** a la entrada en vigor de la **disposición final primera.2** se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.
- d) **Disposición transitoria tercera:** cuando el trabajo a distancia se haya implementado excepcionalmente en aplicación del **artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020** (carácter preferente del trabajo a distancia durante la pandemia) o como consecuencia de las **medidas de contención sanitaria**, y mientras estas se mantengan (término este que queda muy abierto e indeterminado), le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria. Aun así, las empresas deberán dotar de los medios, equipos herramientas y consumibles que exige el trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. Por otra parte, mediante negociación colectiva se establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora a distancia.

En otras palabras, la Ley no será de aplicación y, por lo tanto, no se deberán formalizar acuerdos de trabajo a distancia con aquellos trabajadores que presten actividades no presenciales, si este trabajo a distancia, inexistente con anterioridad en la empresa, ha venido forzado por la actual situación de la pandemia y mientras la misma se mantenga, pero, aun y así, la empresa tendrá que dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige tal modo de trabajo pero, en principio, y salvo acuerdo en negociación colectiva expreso, no procede el abono de compensación de gastos de tipo alguno.

Debemos entender que la intención del legislador es que aquellas empresas que se hayan visto forzadas al teletrabajo no vengán obligadas a asumir más gastos en unos momentos como los actuales, pero sí se comprometan a facilitar a sus empleados aquellas herramientas necesarias para teletrabajar.

- e) Finalmente, se recuerda que la aplicación de esta Ley **no puede instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a los que ya «teletrabajaban»** antes de su publicación.

Por último, mediante las **disposiciones finales (primera, segunda y tercera)** se modifican los **artículos 13, 23 y 37 del ET**, el **artículo 138 bis de la LRJS** y los **artículos 7.1 y 40 de la LISOS**. Concretamente, cabe destacar:

- Se establece un derecho de las personas trabajadoras consideradas **víctimas de violencia de género o del terrorismo** a realizar su trabajo (total o parcialmente) a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que estas modalidades sean compatibles con el

Las personas que trabajen a distancia deben disfrutar los mismos derechos a la promoción profesional que aquellos que prestan servicios presenciales

puesto y funciones desarrolladas (**artículo 37.8 ET**). Existe también un derecho preferente de acceso al trabajo a distancia (en favor de las personas cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, modificando el **artículo 23.1.a ET**).

- Se establece un **procedimiento judicial especial y específico (artículo 138 bis LRJS)** aplicable a las reclamaciones relacionadas con el acceso, reversión y modificaciones del trabajo a distancia —aunque si la causa de reclamación está relacionada con el ejercicio de los derechos de conciliación se regirá por el procedimiento del **artículo 139 LRJS**—.
- Se especifica que se considerará **infracción grave** en materia de relaciones laborales, el «no formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legalmente previstos.» (**artículo 7.1 LISOS**).
- **Infracciones en materia de relaciones laborales y empleo.** Tras el incremento del 20 % de las cuantías de las sanciones previstas en el **artículo 40 LISOS**, serán castigadas las **infracciones leves**, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros. Respecto de las **infracciones graves**: multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros. Las **muy graves** serán castigadas con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros (**artículo 40.1 LISOS**).
- **Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.** Las nuevas sanciones son las siguientes: las **infracciones leves** se castigarán, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros. Las **graves** con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros. Y las **muy graves** con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros (**artículo 40.2 LISOS**).



Nueva ley de startups: ventajas fiscales e incentivos de inversión

El ecosistema de *startups* español se ha venido asentando, a través de la consolidación de empresas, la celebración de un sinfín de eventos y congresos, la actividad de varias asociaciones y un amplio número de agentes que orbitan en torno a las sociedades, incluyendo incubadoras, programas de aceleración, *venture capital firms* o *business angels*.

Una *startup* es una organización con gran capacidad de cambio que ofrece productos o servicios innovadores, muy solicitados por el mercado y con un diseño y comercialización orientados completamente al cliente. Al principio operan con un capital mínimo, pero obtienen ganancias de forma rápida, manteniendo una comunicación continua y abierta con los clientes y una orientación a la masificación de las ventas.

Sin menoscabo de los importantes avances que se han sucedido en los últimos años, la situación de España muestra que todavía queda un largo camino por recorrer en comparación con otros países de nuestro entorno.

Leyes específicas para las startups

Ha de tenerse en cuenta que el encontrar un modelo de negocio innovador global exitoso en una *startup* es un proceso arriesgado, que precisa condiciones de atracción de financiación y talento particulares. El entorno normativo en el que se desenvuelven los emprendedores tecnológicos y las *startups* resulta de esencial importancia para que la gestación y desarrollo de las iniciativas de alto componente innovador obtengan un resultado exitoso.

El Gobierno ha destacado el papel que desempeñan los emprendedores en la «gran recuperación» que necesita nuestro país tras la crisis del COVID-19, para lo que ha defendido que es necesario que las *startups* cuenten con una estrategia y con un marco legal específico.

Hasta ahora, la actividad de las *startups* ha estado sometida a leyes de diversa naturaleza que sin tener en cuenta las particularidades de estos nuevos modelos de negocio han impuesto requisitos excesivamente gravosos para estas iniciativas innovadoras. Aun cuando existe regulación vigente en materia de emprendimiento, destacando la **Ley 11/2013**, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, la **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, la **Ley 25/2015**, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial que regula el *crowdfunding*, debemos ser conscientes de que han sido superadas por la realidad del ecosistema innovador español.

La nueva norma incluirá ventajas fiscales e incentivos de inversión, al mismo tiempo que facilitará la tramitación administrativa, ayudará a atraer y retener talento e impulsará el acercamiento de la Formación Profesional (FP) y la Universidad a las empresas emergentes.

Es notorio que existe una fuerte competencia internacional para favorecer la creación de *startups* y atraer talento e inversiones, y son varios los países de nuestro entorno que ya han puesto en marcha programas con este objetivo.

La futura Ley de startups es una de las vías enmarcadas en la «Estrategia España Nación Emprendedora», que reúne un conjunto de 50 claves para la recuperación económica y que aspira a que la España de 2030 sea una nación innovadora y foco de atracción para la inversión, el talento y la escalabilidad de las empresas. Con el objetivo de conseguir una administración ágil que genere marcos regulatorios favorables para impulsar la inversión de capital riesgo y la innovación.

Por ello, y para no quedarnos atrás, es fundamental que España acometa cuanto antes las reformas necesarias para implantar las medidas apropiadas de impulso de este sector. España debe ser una «nación emprendedora» a la vanguardia europea del emprendimiento, la generación de empleo y el crecimiento económico y sostenible.

Una de las medidas más importantes para conseguir ese objetivo pasa por hacer los ajustes necesarios en el marco legal. Se trata de crear un escenario jurídico adecuado al emprendimiento de base tecnológica, permitiendo la flexibilidad que requiere el dinamismo de un entorno innovador.

Estrategia España Nación Emprendedora

La futura Ley de *startups* es una de las vías enmarcadas en la «Estrategia España Nación Emprendedora», que reúne un conjunto de 50 claves para la recuperación económica y social, ya que modernizan el sistema productivo y favorecen la creación de empleo de calidad.

De entre las medidas concretas que se desarrollarán para el apoyo e impulso a la creación y actividad de las *startups* destacan las referidas a:

- Incentivos fiscales a las actividades de investigación, desarrollo e innovación tecnológica, así como en relación con las inversiones y financiación de *startups*: reducción del tipo del impuesto de Sociedades del 25 % al 15 % hasta un máximo de cuatro años e incremento de la base máxima de deducción por inversión de 60.000 a 100.000 euros anuales.
- Incentivos en materia laboral, de Seguridad Social y apoyo a la captación y fidelización del talento.
- Medidas de discriminación positiva para favorecer la diversidad de género en el emprendimiento e incentivarlo entre colectivos vulnerables.
- Ayudas a las grandes empresas para integrar la actividad de *startups* en su cadena de producción de bienes y servicios.
- Mejora de los mecanismos de segunda oportunidad.
- Simplificación de cargas administrativas. Por ejemplo, con el fin de favorecer la instalación en España de los llamados «*nómadas digitales*», se crea una nueva categoría de visado y de autorización de residencia.
- Impulso de instrumentos de compra pública que promuevan la participación de *startups* en los proyectos de la Administración.

El visado para el teletrabajo de carácter internacional permitirá entrar y residir en España durante un máximo de un año mientras trabajan para ellos mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo. La autorización de residencia para el teletrabajo internacional permitirá a los extranjeros que ya se hallan de forma regular en España o a los que les ha expirado el visado de teletrabajo, solicitar una autorización por un período máximo de dos años.



NIA-ES 610: utilización del trabajo de los auditores internos

Mediante la **Resolución de 26 de julio de 2021**, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas se somete al trámite de información pública la Norma Técnica de Auditoría, resultado de la adaptación de la Norma Internacional de Auditoría para su aplicación en España, NIA-ES 610 (revisada) «Utilización del Trabajo de los auditores internos», en sustitución de la NIA-ES 610 publicada por **Resolución de este Instituto de 15 de octubre de 2013**.

La RICAC se publicó en la página web del ICAC el día 28 de julio de 2021 y durante el plazo de dos meses, a computar a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el BOE se pudieron formular por escrito, ante este instituto o ante cualquiera de las corporaciones representativas de los auditores de cuentas (Consejo General de Economistas de España, Registro de Economistas Auditores e Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España), las alegaciones que se considerasen oportunas, estando expuesto, a dichos efectos, el contenido de la referida Norma Técnica de Auditoría, en la sede y en la página de Internet del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (calle Huertas, 26 de Madrid; www.icac.gob.es) y en la sede de las citadas corporaciones.

Una vez transcurrido el plazo anterior, y consideradas las observaciones en su caso recibidas, el ICAC procederá a la publicación de la correspondiente Resolución de la citada Norma Técnica de Auditoría en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas y en la página www.icac.gob.es.

Auditores internos y auditores externos

La Norma Técnica de Auditoría objeto de esta Resolución NIA-ES 610 (revisada) será de aplicación obligatoria para los auditores de cuentas y sociedades de auditoría en el desarrollo de los trabajos de auditoría de cuentas referidos a cuentas anuales o a otros estados financieros o documentos contables correspondientes a ejercicios económicos que se inicien **a partir del 1 de enero de 2022**. En todo caso, será de aplicación a los trabajos de auditoría de cuentas contratados o encargados **a partir del 1 de enero de 2023**, independientemente de los ejercicios económicos a los que se refieran los estados financieros objeto del trabajo.

Esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) trata de la responsabilidad que tiene el auditor externo cuando utiliza el trabajo de los auditores internos. Esto incluye:

La utilización del trabajo de la función de auditoría interna para la obtención de evidencia de auditoría.

La utilización de la ayuda directa de los auditores internos bajo la dirección, supervisión y revisión del auditor externo.

Se somete a información pública la NIA-ES 610 sobre la utilización del trabajo de los auditores internos. Esta Norma Técnica de Auditoría será de aplicación obligatoria para las cuentas anuales, estados financieros o documentos contables correspondientes a ejercicios económicos que se inicien a partir del 1 de enero de 2022. Por otro lado, será de aplicación a los trabajos de auditoría de cuentas contratados o encargados a partir del 1 de enero de 2023, independientemente de los ejercicios económicos a los que se refieran los estados financieros objeto del trabajo.

Repercusión de la NIA 610

Esta NIA no es aplicable si la entidad no dispone de una función de auditoría interna. Si la entidad dispone de una función de auditoría interna, los requerimientos de esta NIA relativos a la utilización del trabajo de dicha función no son aplicables si:

- Las responsabilidades y actividades de dicha función no son relevantes para la auditoría.
- Sobre la base del conocimiento preliminar de la función obtenido por el auditor como resultado de los procedimientos aplicados según la NIA 315. Identificación y valoración de los riesgos de incorrección material mediante el conocimiento de la entidad y de su entorno (revisada), el auditor externo no tiene previsto utilizar el trabajo de la función para la obtención de evidencia de auditoría.

No requiere que el auditor externo utilice el trabajo de la función de auditoría interna para modificar la naturaleza o el momento de realización de los procedimientos de auditoría a aplicar directamente por el auditor externo, o para reducir su extensión. El establecimiento de la estrategia global de auditoría sigue siendo decisión del auditor externo.

Además, los requerimientos de la NIA 610 relativos a la ayuda directa no son aplicables si el auditor externo no tiene previsto utilizar la ayuda directa de los auditores internos.

Es posible que, en algunas jurisdicciones, exista una prohibición o algún tipo de restricción, legal o reglamentaria, para la utilización del trabajo de la función de auditoría interna o de la ayuda directa de los auditores internos. La NIA no invalida las disposiciones legales o reglamentarias que rigen la auditoría de estados financieros (NIA 200 Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las normas internacionales de auditoría, apartado A57). Por lo tanto, estas prohibiciones o restricciones no impiden que el auditor cumpla con las NIA.

Aplicación de la NIA 610

A partir del momento en que resulte de aplicación obligatoria esta Norma Técnica de Auditoría quedará derogado el contenido anterior de la Norma Técnica de Auditoría NIA-ES 610. Asimismo, quedará derogado lo dispuesto en el resto de Normas Técnicas de Auditoría no modificadas expresamente en la **Resolución de 26 de julio de 2021**, que resulte contradictorio con la Norma ahora aprobada, debiendo aplicarse e interpretarse de acuerdo con esta última.

Nuevas consultas del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (BOICAC 126)

Las dos nuevas consultas de Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, pertenecientes al BOICAC 126, versan sobre la aplicación del resultado en el socio cuando la sociedad participada y cualquier sociedad del grupo participada por esta última no aplican PGC y sobre los componentes de la cifra de negocios.

BOICAC n.º 126/2021. Consulta 1

Sobre la aplicación del resultado en el socio cuando la sociedad participada y cualquier sociedad del grupo participada por esta última no aplican PGC

La consulta versa sobre la posibilidad, a efectos del cálculo del resultado individual devengado en cada filial, de utilizar información financiera elaborada bajo NIIF o NIIF-UE, y si dicha posibilidad queda sujeta a que la sociedad inversora que recibe el dividendo formule cuentas anuales consolidadas de conformidad con NIIF-UE.

El consultante alude al contenido de la consulta 1 del BOICAC número 123, de septiembre de 2020, y plantea para determinados casos la dificultad práctica de disponer del resultado devengado individual en cada filial en un marco de información financiera distinto del Plan General de Contabilidad (PGC), aprobado por el **Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre**, y su normativa de desarrollo, teniendo que proceder a la homogeneización de ambos marcos (como puede suceder en filiales radicadas en el extranjero que elaboren información financiera según el marco de información financiera que establezca la jurisdicción de su país, sin perjuicio de que preparen cierta información financiera a efectos de su integración en un grupo de acuerdo con el marco de información financiera de dicho grupo, como puede ser las NIIF).

Pues bien, para fundamentar su respuesta el ICAC acude al criterio relativo a la obligación de homogeneizar los fondos propios de filiales en el extranjero a los efectos de calcular la corrección de valor por deterioro incluido

en la Norma de registro y valoración (NRV) 9ª.2.4.3 de la segunda parte del PGC según redacción dada por el **Real Decreto 1/2021, de 12 de enero** (en similares términos que la antigua NRV 9ª.2.5.3). El ICAC nos recuerda que esta obligación de homogeneización ya se expresó en la consulta 1 del BOICAC 56, de diciembre 2003 sobre el tratamiento contable del cálculo del valor teórico contable de la participación en moneda distinta del euro que una empresa española mantiene en una sociedad dependiente.

Basándose en lo anterior, el ICAC responde que:

- El resultado devengado en cada filial debe calcularse de acuerdo con los criterios recogidos en el **Código de Comercio, Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, Plan General de Contabilidad** y demás legislación que le sea específicamente aplicable. No obstante, teniendo en cuenta el proceso de armonización del PGC con las NIIF-UE, cabe presumir, salvo prueba en contrario, que el resultado calculado conforme a estas últimas normas puede utilizarse sin necesidad de introducir ajustes de homogeneización.
- Todo ello, sin perjuicio de la solución simplificada considerada para un caso particular como es el contemplado en la consulta 3 del BOICAC 123, sobre la aportación no dineraria a una empresa del grupo domiciliada en España de las acciones que otorga el control sobre otra empresa del grupo, que constituye un negocio, cuando la sociedad aportante y la filial, cuyas acciones son objeto de aportación, aplican las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y están radicadas en el extranjero.

BOICAC n.º 126/2021. Consulta 2

Sobre los componentes de la cifra de negocios

El caso se refiere a una empresa que se dedica a la fabricación y venta de calzado percibe ingresos de carácter periódico que provienen, entre otras, de las siguientes actividades:

- a) Arrendamiento de un almacén.
- b) Dividendos procedentes de:
 - Una sociedad dependiente al 100 % dedicada al sector del calzado.
 - Una sociedad anónima considerada como asociada, posee el 30 % y está dedicada a otro sector de actividad.
- c) Ingresos financieros procedentes de la concesión de préstamos a la entidad dependiente y a la asociada.

La cuestión planteada versa sobre si los citados ingresos deben incluirse como componentes positivos de su cifra de negocios.

Para fundamentar su respuesta, el ICAC acude a la **Resolución de 10 de febrero de 2021**, del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, por la que se dictan normas de registro, valoración y elaboración de las cuentas anuales para el reconocimiento de ingresos por la entrega de bienes y la prestación de servicios. En concreto:

- Respecto a los criterios generales para determinar el importe neto de la cifra de negocios, al **artículo 34.1**.
- Respecto a lo que se entiende por «*actividad ordinaria*», al **artículo 34.2**.

— Respecto a los ingresos de las sociedades «*holding*», al **artículo 34.10**. Basándose en dichos artículos, el ICAC responde que:

1. Ingresos financieros

La RICAC de reconocimiento de ingresos incluye en el cómputo del importe neto de la cifra de negocios determinados ingresos financieros procedentes de las entidades participadas dependientes o asociadas de una entidad. Sin embargo, se establece el requisito de que la entidad poseedora de las participaciones sea una sociedad de tenencia de valores porque en este caso se entiende que dicha actividad debe calificarse como ordinaria. Por lo anterior, los ingresos de carácter financiero no forman parte del resultado de la explotación salvo que procedan de la actividad ordinaria de la entidad (como es el caso de una sociedad *holding*).

2. Ingresos por arrendamientos

Respecto a los ingresos por arrendamiento, y la expresión «*actividad ordinaria*» de la sociedad utilizada en la definición de cifra de negocios, cabe señalar que en determinadas ocasiones en la realidad empresarial se produce la realización simultánea de varias actividades, lo que podría denominarse multiactividad. En este caso, hay que entender que los ingresos producidos por las diferentes actividades de la empresa se considerarán en el cómputo de las actividades ordinarias, en la medida en que se obtengan de forma regular y periódica y se deriven del ciclo económico de producción, comercialización o prestación de servicios propios de la empresa, es decir, de la circulación de bienes y servicios que son objeto del tráfico de la misma.





ENERO 2022

HASTA EL 20

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas

- Diciembre 2021. Grandes empresas..... 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216 y 230
- Cuarto trimestre 2021 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210 y 216

Lun	Mar	Miér	Jue	Vie	Sáb	Dom
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

IVA

- Comunicación de incorporaciones en el mes de diciembre. Régimen especial del grupo de entidades 039
- Cuarto trimestre 2021. Servicios vía electrónica 368

HASTA EL 31

RENTA

Pagos fraccionados

- Cuarto trimestre 2021:
 - Estimación directa 130
 - Estimación objetiva 131

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas

- Resumen anual 2021 180, 188, 190, 193, 193-S, 194, 196 y 270

IVA

- Diciembre 2021. Autoliquidación 303
- Diciembre 2021. Grupo de entidades, modelo individual 322
- Diciembre 2021. Declaración de operaciones incluidas en los libros registro del IVA e IGIC y otras operaciones 340
- Diciembre 2021. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias 349
- Diciembre 2021. Grupo de entidades, modelo agregado 353
- Diciembre 2021 (o año 2021). Operaciones asimiladas a las importaciones 380
- Cuarto trimestre 2021. Autoliquidación 303
- Cuarto trimestre 2021. Declaración-liquidación no periódica 309
- Cuarto trimestre 2021 (o año 2021). Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias 349
- Cuarto trimestre 2021. Operaciones asimiladas a las importaciones 380
- Resumen anual 2021 390
- Solicitud de devolución recargo de equivalencia y sujetos pasivos ocasionales 308
- Reintegro de compensaciones en el régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca 341
- Opción o revocación de la aplicación prorrateada especial para 2022 y siguientes, si se inició la actividad en el último trimestre de 2020 036/037
- Solicitud de aplicación del porcentaje provisional de deducción distinto del fijado como definitivo para el año precedente Sin modelo

DECLARACIÓN INFORMATIVA DE ENTIDADES EN RÉGIMEN DE ATRIBUCIÓN DE RENTAS

- Año 2021 184

PLANES, FONDOS DE PENSIONES, SISTEMAS ALTERNATIVOS, MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL, PLANES DE PREVISIÓN ASEGURADOS, PLANES INDIVIDUALES DE AHORRO SISTEMÁTICO, PLANES DE PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL Y SEGUROS DE DEPENDENCIA

- Declaración anual 2021 345



FEBRERO 2022

HASTA EL 21

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas

• Enero 2022. Grandes empresas..... 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216 y 230

IVA

• Enero 2022. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias..... 349

• Enero 2022. Operaciones asimiladas a las importaciones..... 380

Lun	Mar	Miér	Jue	Vie	Sáb	Dom
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

SUBVENCIONES, INDEMNIZACIONES O AYUDAS DE ACTIVIDADES AGRÍCOLAS, GANADERAS O FORESTALES

• Declaración anual 2021..... 346

HASTA EL 28

IVA

• Enero 2022. Autoliquidación..... 303

• Enero 2022. Grupo de entidades, modelo individual..... 322

• Enero 2022. Grupo de entidades, modelo agregado..... 353

IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

• Entidades cuyo ejercicio coincide con el año natural: opción/renuncia a la opción, para el cálculo de los pagos fraccionados sobre la parte de base imponible del período de los tres, nueve u once meses de cada año natural..... 036

Si el período impositivo no coincide con el año natural la opción/renuncia a la opción, se ejercerá en los primeros dos meses de cada ejercicio o entre el inicio del ejercicio y el fin del plazo para efectuar el primer pago fraccionado, si este plazo es inferior a dos meses.

DECLARACIÓN ANUAL DE OPERACIONES CON TERCEROS

• Año 2021..... 347

MARZO 2022

HASTA EL 21

RENTA Y SOCIEDADES

Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta, ganancias derivadas de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva, rentas de arrendamiento de inmuebles urbanos, capital mobiliario, personas autorizadas y saldos en cuentas

• Febrero 2022. Grandes empresas..... 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216 y 230

IVA

• Febrero 2022. Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias..... 349

• Febrero 2022. Operaciones asimiladas a las importaciones..... 380

Lun	Mar	Miér	Jue	Vie	Sáb	Dom
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

HASTA EL 30

IVA

• Febrero 2022. Autoliquidación..... 303

• Febrero 2022. Grupo de entidades, modelo individual..... 322

• Febrero 2022. Grupo de entidades, modelo agregado..... 353

NOTA. En el momento de elaborar esta agenda, ninguno de los calendarios tributarios había sido publicado por los organismos oficiales; por lo tanto, la hemos confeccionado teniendo en cuenta el calendario fiscal del año 2021.

LABORAL

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2021

Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 (BOE nº 233 de 29/9/2021)

Las 10 claves del incremento del salario mínimo interprofesional para 2021.

1. ¿Qué es el salario mínimo interprofesional (SMI) y cuál es su nueva cuantía? (artículo 1)

Según se desprende de los **artículos 26 y 27 ET** y de la definición de la Organización Internacional del Trabajo, es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, periodo que en España no puede ser superior a 40 horas semanales (**artículo 34.1 ET**).

Para actividades en agricultura, industria y servicios, queda fijado en **32,17 euros/día o 965 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses. Se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

El SMI es un importe bruto. Sobre esta cuantía hay que descontar las cotizaciones a la Seguridad Social y la correspondiente retención de IRPF.

El nuevo salario mínimo interprofesional surte durante el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021, procediendo, en consecuencia, el abono con efectos del 1 de septiembre de 2021 (**disposición adicional 3.ª**).

2. ¿Qué complementos salariales computan como salario mínimo? (artículos 2 y 3)

Debemos partir de salario base, la retribución mensual establecida por convenio colectivo o, a falta de este, por contrato individual. Este salario se abona en 14 o en 12 pagas, en función en si las pagas extraordinarias están o no prorrateadas:

- Salario mensual sin pagas extras no prorrateadas (14 pagas): **965 euros**.
- Salario mensual con pagas extras prorrateadas (12 pagas): **1.125,83 euros**.

Los complementos que se tienen en cuenta para el cálculo del salario mínimo son aquellos complementos salariales (**artículo 26.3 ET**) que perciben todas las personas trabajadoras por igual, es decir, los complementos no causales, caso de los pluses por convenio.

Aquellos complementos que no sean comunes a todos los trabajadores, es decir, los que se perciban específicos por la persona (antigüedad, idioma, títulos), del trabajo realizado (nocturnidad, turnos, etc.) o los vinculados a los resultados de la empresa (productividad, *bonus*) no computan como salario mínimo y, por lo tanto, no se pueden utilizar para compensar la posible subida. Tampoco cuentan a la hora de calcular el SMI complementos extrasalariales como dietas, vestuario o gastos por transporte.

3. ¿Qué cantidad corresponde a las personas trabajadoras eventuales y temporeras y empleadas de hogar? (artículo 4)

Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, percibirán, conjuntamente con el SMI, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de dos gratificaciones extraordinarias (a las que tiene derecho toda persona trabajadora, como mínimo) sobre un salario de 30

días cada una de ellas, sin que el SMI pueda resultar inferior a **45,70 euros por jornada legal en la actividad**.

En cuanto al SMI de empleadas y empleados que trabajen por horas, en régimen externo, queda fijado en **7,55 euros por hora efectivamente trabajada**.

4. ¿A quién afecta la subida del SMI?

El incremento del SMI afecta a las personas trabajadoras que están fuera de convenio (unos dos millones). La regla general es que haya un convenio colectivo de aplicación y la gran mayoría tiene salarios superiores al SMI. Por esta razón, debemos primero acudir al convenio colectivo para saber cuál es el salario base y si son absorbibles o no los complementos salariales.

Si la persona trabajadora cobra menos de 13.510 euros brutos anuales (contando salario base y complementos no causales: aquellos que son comunes a todos los empleados y empleadas de la empresa), el SMI se debe incrementar hasta llegar a dicha cifra.

¿Y si se trabaja menos de 40 horas? En los **contratos a tiempo parcial**, el salario mínimo se reducirá en proporción a las horas trabajadas.

Aquellas personas trabajadoras cuyo salario esté por encima 13.510 euros brutos al año no notarán ningún cambio de forma directa, pero sí indirectamente, al incrementar los límites de salarios e indemnizaciones que abone el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) o la cantidad de salario protegido frente a un embargo.

En los **contratos de formación y aprendizaje**, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo (**artículo 11.2.g ET**).

5. ¿Existen excepciones a la aplicación de SMI? (disposición transitoria única)

A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.

6. ¿Se puede embargar parte del SMI que se percibe? (artículo 607 CC y artículo 608 LEC)

De acuerdo con el **artículo 27.2 ET**: «El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es *inembargable*». Pero, también hay **límites a la embargabilidad de retribuciones superiores a la cuantía del SMI** que pudiese percibir la persona trabajadora. El **artículo 607 CC** establece las reglas para los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional.

Lo dispuesto en las reglas anteriores no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos o de los decretos o escrituras públicas que formalicen el convenio regulador que los establezcan. En estos casos, así como en los de



las medidas cautelares correspondientes, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada (**artículo 608 LEC**).

Una excepción a ello está en el salario mínimo que ahorre la persona trabajadora, el cual sí puede ser embargado por deudas con Hacienda; así lo recoge el **ATS de 26-09- 2019 (rec. 889/2019)**.

7. ¿Qué efectos tiene la subida del SMI en la cotización? (artículo 119.Uno 1 y 2 LPGE 2021)

El Gobierno, tras meses de negociación, no incluyó en los **PGE 2021** la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), en la línea fijada durante los dos años anteriores. En consecuencia, decidió congelarlo para el inicio de este ejercicio (**disposición adicional 6.ª Real Decreto-ley 38/2020**), de modo que cualquier previsión de incremento quedaría ligada a la recuperación económica. El principal efecto del cambio del salario mínimo es el fin de la congelación de la base máxima de cotización a la Seguridad Social (**artículo 119.Uno 1 LPGE 2021**).

Recordemos que el tope máximo de la base de cotización en todos los regímenes quedó fijado en 4.070,10 euros/mensuales (o 135,67 euros diarios) a partir del 1 de enero de 2021; mientras que el tope mínimo es el importe del salario mínimo interprofesional vigente, incrementado en un sexto. Las bases mínimas se incrementarán, por tanto, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional (**artículo 119.Uno.2 LPGE 2021**). Todo ello redundará en un aumento de la recaudación por las cotizaciones.

En lo que respecta a los **trabajadores del sistema especial para empleados de hogar**, las bases se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional. No hay cambios en las bonificaciones y reducciones de cuotas sociales (**artículo 119.Cuatro LPGE 2021**).

8. ¿Cómo afecta la subida del SMI a los trabajadores autónomos? (disposición transitoria 4.ª Real Decreto-ley 2/2021)

Al incrementarse el SMI, sube la base de cotización mínima y, como efecto, lo hace asimismo la cuota de trabajadores autónomos.

Los PGC contemplaban una subida de las cuotas que, finalmente, se congeló. Ahora la cuota asciende de un 30,3 % a un 30,6 %, con la subida de 1,1 % a 1,3 % por contingencias profesionales; en cuanto a la cuota por cese de actividad, sube del 0,8 % a 0,9 %.

La subida no se aplica a este colectivo en la misma cuantía: dependerá de la base de cotización de cada persona. En cualquier caso, un trabajador autónomo que se acoja a la base mínima (944,40 euros mensuales) abonará 289 euros; un profesional con la base máxima (4.070,10 euros al mes) tendrá una cuota de 1.245 euros.

Esta subida también afecta a los salarios de los empleados, en caso de tenerlos.

9. ¿Qué efectos tendrá este incremento en las prestaciones y subsidios sociales? (artículos 161 y ss. LGSS)

El principal efecto es el incremento en las bases reguladoras de las prestaciones de la Seguridad Social, al producirse un aumento salarial que afectará a un número considerable de personas trabajadoras, suponiendo una mejora en las bases, en las cotizaciones sociales y en las futuras pensiones de jubilación (y otras prestaciones, como la de incapacidad permanente).

Algunas prestaciones y subsidios sociales requieren que la persona no cobre más del SMI o un porcentaje determinado de este. Con este incremento, habrá más personas que puedan tener derecho a solicitar estas prestaciones o subsidios.

En el **subsidio de desempleo** el incremento es de 7,13 euros mensuales sobre el tope de rentas para el acceso al subsidio de desempleo y en la renta activa de inserción es de 9,5 para el acceso al subsidio agrario y a la renta agraria, lo cual permitirá que puedan acceder a estos subsidios más gente.

También se incrementa la renta máxima para acceder a los subsidios por desempleo (como el agotamiento de prestación contributiva o la ayuda a parados mayores de 52 años) que estará en 719,63 euros al mes (el 75 % de nuevo SMI). Y el subsidio agrario de Andalucía y Extremadura tendrá un tope de rentas inferior al nuevo SMI, 959,5 euros/mes.

En el caso específico de las prestaciones de jubilación, para calcular la base reguladora hay que utilizar las bases de cotización a la Seguridad Social en los años previos al hecho causante (cese en la actividad laboral). Se sumarán las bases de cotización y, a partir de 2022, se dividirá por 350 (actualmente la cifra es de 322) durante los 300 meses anteriores al momento de la jubilación.

10. ¿Cómo afecta en los salarios e indemnizaciones que pague FOGASA?

FOGASA se hace cargo del pago de los salarios e indemnizaciones no pagadas por la empresa pero hasta un límite máximo, límite que tiene en cuenta el SMI vigente en el momento de la insolvencia o concurso de la empresa (**artículo 33 ET**).

Para el caso de los salarios, la cuantía a pagar por el FOGASA es el SMI diario x 2, con el prorrateo de las pagas extras, con un límite máximo de 120 días.

Para el caso de las indemnizaciones, la cuantía a pagar es el SMI diario x 2, con un límite máximo de 1 año.



El Gobierno extiende hasta febrero de 2022 las ayudas para los autónomos

El Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo extiende hasta el 28-2-2022 las ayudas para los autónomos cuya actividad se vio afectada por la pandemia, dentro de un paquete de medidas que también contempla exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia protegidos en el período anterior.

Se estima que unas 226.000 se beneficiarán de estas exoneraciones. Los trabajadores por cuenta propia que continúen con una suspensión temporal de toda su actividad a raíz de las restricciones de las autoridades mantendrán su prestación extraordinaria por suspensión de actividad, equivalente al 70 % de la base mínima de cotización.

Este colectivo también quedará exento de pagar las cuotas a la Seguridad Social, aunque ese período contará como cotizado y será compatible con ingresos del trabajo por cuenta ajena hasta 1,25 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

La prórroga de las ayudas también sigue vigente para los trabajadores por cuenta propia que presente una caída del 50 % en la facturación del tercer y cuarto trimestre de 2021 en comparación con el mismo período de 2019 y que no haya obtenido entre julio y diciembre de 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 8.070 euros. Además, debe cumplir con el requisito de carencia para acceder a la prestación ordinaria de cese de actividad.

El Real Decreto-ley contempla la solicitud de prestación extraordinaria para quienes no puedan acceder a las dos ayudas anteriores. En este caso, la prestación será equivalente al 50 % de la base mínima de cotización y el autónomo estará exonerado de abonar las cuotas a la Seguridad Social, aunque ese tiempo le contará como cotizado.

Para acceder a esta prestación, el trabajador por cuenta propia debe presentar una caída de ingresos del 75 % y unos rendimientos netos computables en los dos últimos trimestres de 2021 inferiores al 75 % del salario mínimo interprofesional.

En el caso de los autónomos de temporada, la prestación de este sexto esquema de ayudas es del 70 % de la base mínima. También exige que los ingresos del último semestre de 2021 sean inferiores a 6.725 euros.

«Es una transición suave a su activación final, haciendo que se mantengan las exoneraciones a las cuotas de la Seguridad Social hasta enero, en el caso de los autónomos que siguen muy afectados por la pandemia. Las cuatro modalidades de protección que han existido hasta ahora las mantenemos», expresó el ministro de Seguridad Social, José Luis Escrivá.

Los autónomos canarios que tengan que suspender o cesar su actividad como consecuencia directa del volcán podrán acceder a una prestación por cese de actividad sin cómputo de los primeros cinco meses de percepción.

Agencia Europa Press

La web de la Seguridad Social permitirá consultar la vida laboral y las bases de cotización

La Seguridad Social ha ampliado los servicios del portal *Import@ss*, su herramienta digital para la consulta de los datos de los trabajadores, y ahora permitirá también consultar los detalles de su vida laboral en tiempo real y las bases de cotización para calcular sus prestaciones.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha informado que la actualización de este portal habilita al empleado a obtener información sobre su relación laboral con la empresa, con datos como la jornada de trabajo, el tipo de contrato, grupo de cotización, el convenio colectivo de aplicación o la entidad aseguradora.

El trabajador podrá consultar información relativa a la cuota que abona cada mes a la Seguridad Social y el importe que cotiza por ellos la empresa. El portal también incluye avisos de altas anuladas y deudas pendientes con la Seguridad Social.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, *Import@ss* les dará ahora acceso a sus datos como autónomos como la fecha del alta, la actividad que desempeñan, la cuota que abona, la entidad aseguradora y las coberturas con las que le protege la Seguridad Social.

Antes de la existencia de *Import@ss*, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) realizaba una campaña de comunicación de vida laboral y bases de cotización a los trabajadores, mediante un envío anual de cartas. Ahora esa información se proporciona por SMS, por lo que la campaña de la TGSS se centrará ahora en pedir a los ciudadanos que den de alta su teléfono en la Seguridad Social para poder indicarles cómo acceder a este servicio.

Se puede realizar la autenticación de acceso a *Import@ss* con Cl@ve, certificado electrónico o por SMS, si se ha proporcionado el teléfono a la Seguridad Social.

En caso contrario, el ciudadano puede comunicar su teléfono a la Seguridad Social a través del servicio de atención *Te Ayudamos*, disponible en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. También se puede solicitar en la web <http://run.gob.es/rtvmcd>.

Agencia Europa Press



El libro definitivo sobre Redes Sociales

La obra responde a la necesidad de ofrecer a padres y educadores diferentes pautas de actuación frente a la dificultad de control y supervisión de los menores en Internet y, muy en particular, en las Redes Sociales.

La presente guía pretende ofrecer pautas de actuación para que padres y educadores puedan instruir y ayudar al menor a fin de que saque el máximo provecho a todo el tiempo que pasa en Internet.

Resulta imprescindible conocer cómo funcionan las redes sociales, qué problemas y qué ventajas representan para un menor y cómo actuar cuando se plantean situaciones que puedan llegar a comportarle algún tipo de riesgo.

En esta guía encontrarás consejos prácticos e ideas concretas, cifras, casos reales, y, por supuesto, un protocolo para poder configurar paso a paso la privacidad y la seguridad de las tres Redes Sociales más utilizadas hoy en día por los menores (Instagram, TikTok y WhatsApp).

Autora: Laura Davara Fdez. de Marcos



También
en digital



*Tu libro en Smarteca,
ahora mucho más que un libro:*

Consulta en las **bases de datos de Wolters Kluwer** todas las referencias legales y jurisprudenciales citadas.

Consulta las condiciones
de compra de esta obra en:



tienda.wolterskluwer.es

91 602 01 82

clienteslaley@wolterskluwer.es



**GRUPO ASESOR
ROS**

www.rosgrupoasesor.es

Elche:

Plaza de palacio, 1 entlo.
03202 Elche
Tel: 34 965 45 51 45
Fax: 34 965 45 46 49
elche@rosgrupoasesor.es

Dto. Juridico:

Major de la Vila, 9 entlo.
03202 Elche
Tel: 34 965 42 44 09
Fax: 34 966 61 50 52
juridico@rosgrupoasesor.es

Dto. Auditoria:

Major de la Vila, 9 entlo.
03202 Elche
Tel: 34 965 45 51 45
Fax: 34 966 45 46 49
auditoria@rosgrupoasesor.es

Elda:

Juan Carlos I, 3 entlo.
03600 Elda
Tel: 34 965 39 27 62
Fax: 34 966 96 57 23
elda@rosgrupoasesor.es

Guardamar:

Mayor, 10 entlo.
03140 Guardamar
Tel: 34 965 72 75 11
Fax: 34 965 72 75 29
guardamar@rosgrupoasesor.es