

Boletín semanal

Boletín nº46 03/12/2019

NOTICIAS

Valerio asegura que el Gobierno ya trabaja en un sistema de cotización de autónomos por ingresos reales

La ministra recuerda que hay trabajadores que están sobrecotizando

Aluvión de consultas para adelantar donaciones y sortear el hachazo fiscal.

Despachos y fiscalistas denuncian el temor de sus clientes ante la defensa de Hacienda de la armonización tributaria entre comunidades...

El Supremo decidirá qué trabajos amenazan la independencia de las auditoras

cincodias.com 02/12/2019

La negociación laboral de la empresa con toda la plantilla vincula a todos los trabajadores

eleconomista.es 27/11/2019

El Supremo anula el despido de una limpiadora de hospital con 242 contratos de interina en ocho años para cubrir vacaciones

publico.es 27/11/2019

Los 15 consejos de los asesores fiscales para reducir el IRPF en 2019.

europapress.es 27/11/2019

El autónomo español solo llegará al 42% de la pensión de un asalariado

Trabajo envía la vida laboral con más datos pero sin proyecciones

eleconomista.es 02/201/201

El reto del RGPD para los autónomos: cómo cumplir con la protección de datos

eleconomista.es 28/11/2019

Las parejas de hecho no tienen derecho al permiso retribuido por matrimonio

expansion.com 27/11/2019

Los españoles con plan de pensiones ahorran 1.772 euros en impuestos al año.

eleconomista.es 28/11/2019

Cinco claves sobre el blanqueo de capitales en el sector inmobiliario

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. Más información

El Supremo tumba el «contrato indefinido con jornada variable» de Michelin y cree que encubre uno parcial

abc.es 27/11/2019

El Supremo fija que los trabajadores de ETT tienen derecho al plan de igualdad de la empresa usuaria

publico.es 27/11/2019

FORMACIÓN

Ahorro Fiscal en el Cierre

Trataremos el efecto del ahorro fiscal que supone la aplicación de las reservas de capitalización y nivelación y mucho más...

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de Octubre de 2019

Interpretación del permiso por matrimonio en Convenio Colectivo. Los criterios de interpretación de los convenios colectivos configurados por una amplia jurisprudencia de la Sala conducen a determinar que el derecho allí previsto únicamente se aplica en los casos de matrimonio. Voto Particular.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

MINISTERIO DE HACIENDA - Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas e Impuesto sobre el Valor Añadido (BOE nº 288 de 30/11/2019)

Orden HAC/1164/2019, de 22 de noviembre, por la que se desarrollan para el año 2020 el método de estimación objetiva del IRPF y simplificado del IVA..

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Obligación de formalizar Modelo 233 por actividad económica de

COMENTARIOS

Comunicaciones a realizar en Diciembre a la AEAT con efectos para 2020.

Como viene convirtiéndose en costumbre, en el presente comentario simplemente pretendemos recordar a nuestros lectores, que el mes de DICIEMBRE ...

ARTÍCULOS

Obligaciones fiscales y laborales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos

Te contamos todas las obligaciones fiscales y laborales a las que deben hacer frente los autónomos para evitar sanciones.

CONSULTAS FRECUENTES

¿Tengo que presentar el modelo 840 ahora en diciembre?

El modelo 840 se utiliza para indicar las altas, modificaciones y bajas en el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE).

FORMULARIOS

Comunicación de la apertura de consultas a los Representantes de los Trabajadores

Modelo de Comunicación de la apertura de consultas a los Representantes de los Trabajadores

consideración de centro de educación infantil autorizado.

Consulta DGT V2916-19. Persona física desarrolla actividad económica de guarda de niños, si bien no cuenta con la autorización de la administración...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

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

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

Manuales - Contratos - Jurisprudencia - Legislación - Formación - Herramientas de Cálculo - Formularios - Casos Prácticos - Libros Gratis - Y mucho más...



Bienvenido al Cielo del Contable

CONSÍGUELO TODO

Manuales
Contratos
Jurisprudencia
Legislación

Formación
Herramientas de Cálculo
Formularios
Casos Prácticos

PRUÉBALO
1 MES GRATIS

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

MÁS INFORMACIÓN

SuperContable.com

Boletín nº46 03/12/2019

Obligación de formalizar Modelo 233 por actividad económica de guarda de niños sin consideración de centro de educación infantil autorizado.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V2916-19. Fecha de Salida: - 22/10/2019

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La consultante desarrolla como persona física una actividad económica de guarda de niños, si bien no cuenta con la autorización de la administración

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si está obligada a la cumplimentación del modelo 233, de declaración informativa por gastos en guarderías o centros de educación infantil autorizados.

CONTESTACION-COMPLETA:

El artículo 61 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (BOE de 4 de julio), con efectos desde el 1 de enero de 2018, modificó el artículo 81 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), en adelante, LIRPF, estableciendo un incremento de la deducción por maternidad prevista en dicho artículo de hasta 1.000 euros anuales adicionales cuando el contribuyente que tenga derecho a la deducción por maternidad hubiera satisfecho en el período impositivo gastos de custodia del hijo menor de tres años en “*guarderías o centros de educación infantil autorizados*”, con los límites y requisitos establecidos en el referido artículo.

El desarrollo reglamentario del citado artículo se contiene en el artículo 60 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo) –en adelante RIRPF-, que regula el procedimiento para la práctica de la deducción por maternidad y su pago anticipado y para la aplicación del incremento de dicha deducción por gastos en guarderías o centros de educación infantil, así como en el artículo 69, que regula las obligaciones de información correspondientes a la deducción por maternidad e incremento de la deducción por los referidos gastos. Entre los datos que el artículo 69.9 del RIRPF obliga a las guarderías o centros de educación infantil autorizados a comunicar a la administración tributaria, se incluyen “...los correspondientes a la autorización del centro expedida por la administración educativa competente...”.

En desarrollo de este último artículo, se ha aprobado la Orden HAC/1400/2018, de 21 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 233, Declaración informativa por gastos en guarderías o centros de educación infantil

presentación, y se modifica la Orden HAP/2194/2013, de 22 de noviembre, por la que se regulan los procedimientos y las condiciones generales para la presentación de determinadas autoliquidaciones, declaraciones informativas, declaraciones censales, comunicaciones y solicitudes de devolución, de naturaleza tributaria (BOE de 27 de diciembre).

Por lo que respecta al alcance de los centros a los que se refiere el incremento de la deducción por maternidad, la exposición de motivos de la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 señala lo siguiente: *“En cuanto a la deducción por maternidad, se incrementa el incentivo fiscal cuando tenga que soportar gastos por la custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros educativos autorizados, lo que no solo estimulará la incorporación de la mujer al mercado laboral sino que, al tenerse en cuenta tales gastos, facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral y el acceso del hijo menor de tres años al primer ciclo de la educación infantil”*.

A su vez, el propio artículo 81.2 de la LIRPF declara como base de la deducción “las cantidades satisfechas a guarderías y centros de educación infantil por la preinscripción y matrícula de dichos menores, la asistencia, en horario general y ampliado, y la alimentación, siempre que se hayan producido por meses completos...”, y en cuanto a su aplicación temporal, el referido artículo establece que “...en el período impositivo en que el hijo menor cumpla tres años, el número de meses de dicho ejercicio se ampliará, en caso de cumplimiento del resto de requisitos, a los meses posteriores al cumplimiento de dicha edad hasta el mes anterior a aquél en el que pueda comenzar el segundo ciclo de educación infantil.”

En consecuencia, al tratarse de una medida vinculada al ámbito educativo (primer ciclo de educación infantil), se debe confirmar que su aplicación se refiere a centros de educación infantil, públicos o privados, que desarrollan el referido ciclo, que abarca de los 0 a los 3 años, habiéndose utilizado el término guarderías, que es un concepto no definido en la normativa, como sinónimo del anterior, ya que es el término coloquial asociado a dichos centros, dada la no utilización habitual de la denominación legal centro de educación infantil fuera del ámbito estrictamente educativo, a lo que se une que, de acuerdo con la normativa

Educación (BOE de 4 de mayo), los referidos centros pueden tener distintas denominaciones (escuelas infantiles, colegios de educación infantil y primaria, etcétera).

Por ello, no procede la deducción respecto de gastos satisfechos a personas físicas o jurídicas que puedan desarrollar labores de custodia de niños menores de tres años con distintas finalidades ajenas a las educativas antes referidas.

Serían los casos de gastos incurridos en empresas o establecimientos abiertos al público que acogen menores con distintos fines (locales de celebraciones de cumpleaños o fiestas infantiles, ludotecas, locales de mera custodia, campamentos infantiles, etcétera) o de gastos satisfechos a particulares en el domicilio familiar por custodia de menores (cuidados realizados por familiares retribuidos, gastos de custodia satisfechos a “canguros”, empleados del hogar, etcétera), y que pueden requerir o no autorización administrativa, como ocurriría en el caso de apertura de establecimientos abiertos al público, que requieren de determinadas licencias municipales o autonómicas, si bien no van a contar con la autorización de la administración educativa por la naturaleza o finalidad de la custodia.

En consecuencia, la consultante no estaría obligada a la presentación del referido modelo 233.

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

Plazo de prescripción del derecho a solicitar la devolución de ingresos indebidos.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V2780-19. Fecha de Salida: - 09/10/2019

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

El empleador de la consultante realizó un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (ERE) que posteriormente fue jurisdiccionalmente anulado.

Como consecuencia del ERE mencionado, estuvo percibiendo determinadas cantidades del Servicio Estatal Público de Empleo (en adelante SEPE) que, según manifiesta, fueron consignadas en las correspondientes autoliquidaciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Con posterioridad, al declararse nulos el ERE, el SEPE le ha reclamado las cantidades percibidas.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Prescripción del derecho a solicitar la devolución de ingresos indebidos.

CONTESTACION-COMPLETA:

Con carácter previo hay que señalar que la presente consulta se emite bajo la hipótesis exclusiva de que del supuesto de hecho manifestado por el consultante se derive una devolución de ingresos indebidos a la que se refiere el artículo 32 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE de 18) en adelante LGT.

En consecuencia, a título de ejemplo, obviamente, esta contestación no se extiende a aquellos supuestos en los que respecto a la obligación tributaria derivada del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas confluyan cantidades que haya que devolver al SEPE y cantidades a percibir del empleador como consecuencia de la anulación del ERE, cuando de dicha confluencia resulte un importe a ingresar superior al de la autoliquidación anterior o una cantidad a devolver o a compensar inferior a la anteriormente autoliquidada conforme al artículo 122.2 de la LGT.

El artículo 66.c) de la LGT establece:

“Prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos:

c) **El derecho a solicitar** las devoluciones derivadas de la normativa de cada tributo, **las devoluciones de ingresos indebidos** y el reembolso del coste de las garantías.”

Como señala el precepto anterior, prescribe a los cuatro años el derecho a solicitar las devoluciones de ingresos indebidos.

Por otra parte, el artículo 67.1 de la misma Ley establece a efectos del cómputo del plazo del cómputo de la prescripción:

“El plazo de prescripción comenzará a contarse en los distintos casos a los que se refiere el artículo 66 de esta Ley conforme a las siguientes reglas:

[...]

En el caso c), desde el día siguiente a aquel en que finalice el plazo para solicitar la correspondiente devolución derivada de la normativa de cada tributo o, en defecto de plazo, desde el día siguiente a aquel en que dicha devolución pudo solicitarse; desde el día siguiente a aquel en que se realizó el ingreso indebido o desde el día siguiente a la finalización del plazo para presentar la autoliquidación si el ingreso indebido se realizó dentro de dicho plazo; o desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la sentencia o resolución administrativa que declare total o parcialmente improcedente el acto impugnado.

[...]”

Por lo tanto, y en función de lo planteado particularmente por el consultante, el plazo para solicitar la devolución se puede iniciar en dos momentos:

- Desde el día siguiente a aquel en que se realizó el ingreso indebido o
- Desde el día siguiente a la finalización del plazo para presentar la autoliquidación si el ingreso indebido se realizó dentro de dicho plazo.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes. conforme a lo dispuesto en

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

Tributaria.

Comunicaciones a realizar en Diciembre a la AEAT con efectos para 2020.

Javier Gómez, Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 29/11/2019



Como viene convirtiéndose en costumbre, en el presente comentario simplemente pretendemos recordar a nuestros lectores, que el mes de **DICIEMBRE** resulta en muchas ocasiones de vital importancia a la hora de **determinar nuestras**

obligaciones con la Administración Tributaria (AEAT) a partir del ejercicio siguiente: en este caso **2020**.

Es en este “*lapso temporal delimitado*”, **durante el mes de diciembre (hasta el día 31)**, donde determinados contribuyentes podrán causar alta, baja o modificar sus obligaciones tributarias al respecto de algunos de los tributos por los que han de “*dar cuentas*” a la Administración en el ejercicio siguiente.

Así, podemos resumir en el presente cuadro informativo:

COMUNICACIÓN A REALIZAR	Modelo para la Comunicación
Solicitud de inscripción y opciones o renunciaciones . Registro de Devolución Mensual (REDEME). Grupos de Entidades	Modelo 039 de la AEAT
Declaración de alta / baja en el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) para sujetos pasivos que vengán aplicando alguna exención del impuesto y dejen de cumplir los requisitos (caso del alta) y sujetos pasivos del impuesto que apliquen alguna de sus exenciones quedando exonerados de tributar por este impuesto (caso de bajas)	Modelo 840 de la AEAT
Comunicación de la opción, renuncia y exención al	Modelo 140 de la AEAT

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continúa navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

que adquieran su residencia fiscal en España por desplazarse a territorio español (Noviembre y Diciembre)	
Renuncia o revocación estimación directa simplificada y estimación objetiva ("Módulos") para 2020 y sucesivos	Modelo 036/037 de la AEAT
Renuncia o revocación regímenes simplificado y agricultura, ganadería y pesca para 2020 y sucesivos	Modelo 036/037 de la AEAT
Opción o revocación por la determinación de la base imponible mediante el margen de beneficio global en el régimen especial de los bienes usados, objetos de arte, antigüedades y objetos de colección para 2020 y sucesivos	Modelo 036 de la AEAT
Opción tributación en destino ventas a distancia a otros países de la Unión Europea para 2020 y 2021	Modelo 036 de la AEAT
Renuncia régimen de deducción común para sectores diferenciados para 2020	Sin modelo
Comunicación de alta en el régimen especial del grupo de entidades	Modelo 039 de la AEAT
Opción o renuncia por la modalidad avanzada del régimen especial del grupo de entidades	Modelo 039 de la AEAT
Comunicación anual relativa al régimen especial del grupo de entidades	Modelo 039 de la AEAT
Opción por el régimen especial del criterio de caja para 2020	Modelo 036/037 de la AEAT
Renuncia al régimen especial del criterio de caja para 2020, 2021 y 2022	Modelo 036/037 de la AEAT

Así, como podemos observar, **este período, en general, es el establecido para optar o renunciar por la mayoría de regímenes especiales de tributación del Impuesto sobre el Valor Añadido**, al tiempo que el régimen de estimación objetiva ("**Módulos**") del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Además, por supuesto, **en el mes de diciembre habrán de ser presentados los modelos de liquidación y autoliquidación mensuales** de aquellas empresas cuya periodicidad al respecto de las obligaciones tributarias va de mes a mes. En estos casos hemos de tener cuidado pues la mayoría de estas obligaciones tienen como límite para su presentación el **20 de diciembre** y algunas otras como pueden ser, la autoliquidación del modelo 303, del 322 individual para grupos de entidades y el 353 agregado para grupo de entidades del mes de noviembre anterior, tienen su fecha límite el **30 de diciembre**.

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

Las obligaciones con fecha límite del 20 de diciembre, podemos visionarlas en el [calendario de la propia AEAT](#) y están relacionadas con:

- Renta y Sociedades.
- IVA.
- Impuesto sobre Primas de Seguros.
- Impuestos Especiales de Fabricación.
- Impuesto Especial sobre Electricidad.
- Impuestos medioambientales.

Los permisos y licencias en el Estatuto de los Trabajadores

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 02/12/2019



En otros Comentarios de nuestro boletín hemos hecho mención a los [permisos laborales relacionados con las elecciones](#), o a cómo se disfruta el [permiso de lactancia](#); pero no hemos abordado la regulación mínima que sobre los permisos y licencias

se establece en el [Estatuto de los Trabajadores](#).

En la sección de jurisprudencia mencionamos una [Sentencia del TS, de 22 de Octubre de 2019](#), en la que se pone en evidencia la discordancia que existe en la regulación mínima del Estatuto y la que se establece en los Convenios Colectivos.

Como la regulación convencional es múltiple y dispar, en este Comentario vamos a exponer el mínimo general aplicable por Ley a todos los trabajadores, sin perjuicio de recordar que en esta materia es conveniente consultar el convenio colectivo aplicable, si existe.

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

Se trata, sin duda, de **una cuestión de especial interés para empresas y trabajadores** y se encuentra regulada en el **Art. 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado 3 de este precepto establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Respecto al disfrute del permiso retribuido por matrimonio, tenemos que apuntar que, de acuerdo con la **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2009**, cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, el plazo de disfrute comenzará a contar desde el primer día laborable y no desde el día de la boda. Por ejemplo, en el caso del personal de jornada ordinaria que trabaja de lunes a viernes, y se casa un sábado, el cómputo del permiso debe comenzar el lunes que es su primer día laboral. Asimismo, también tenemos que apuntar que la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una Sentencia, de fecha 8 de Enero de 2018**, en la que rechaza que el permiso laboral por matrimonio se pueda aplicar a las parejas de hecho y a cualquier otro vínculo de convivencia distinto al matrimonio; y considera que ello no vulnera el principio de igualdad que establece el artículo 14 de la Constitución Española porque el Tribunal Constitucional permite tratar de forma desigual situaciones desiguales. En la misma línea se pronuncia ahora la **Sentencia del TS, de 22 de Octubre de 2019**.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Sobre estos permisos nos hacemos eco de una **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de Febrero de 2018**, que señala que el disfrute de estos permisos debe iniciarse en día laborable: el primero que siga al

dicción del **Art. 37 del ET** de "ausentarse del trabajo con derecho a remuneración".

También debemos mencionar la **Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional Nº 128/2018, de 26 de Julio de 2018**, que se pronuncia sobre el permiso por hospitalización y señala que, a diferencia de las intervenciones quirúrgicas, que sí daría derecho al permiso aunque la misma se lleve a cabo sin necesidad de pernoctación en el centro hospitalario, porque así expresamente se contempla en el **Art. 37.3 b) del E.T**, cuando el legislador habla de hospitalización se refiere a pernoctación mediante ingreso en un hospital, como mínimo una noche. Y si esto no se produce, la empresa podría, según el Tribunal, rechazar justificadamente el permiso.

Finalmente, y tal y como ha señalado el **TSJ de Madrid, en la Sentencia de Sala de lo Social, de 30 de Noviembre de 2016**, dictada en el recurso Nº 554/2016, este permiso se agota con su disfrute. Ello quiere decir que el trabajador no puede solicitar, para el mismo supuesto, el mismo permiso más de una vez; y ello aunque, por ejemplo, el ingreso hospitalario del familiar se alargue en el tiempo, porque no cabe un número indeterminado de permisos para acompañar al mismo familiar por la misma enfermedad.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el **artículo 46.1 del ET**.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o

misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para aclarar un poco más a qué supuestos se aplica este permiso, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de Mayo de 2009** antes citada señala que se considera el deber inexcusable de carácter público como una obligación que incumbe a una persona, impuesta por una norma, cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad civil, penal o administrativa.

Partiendo de ello, citamos como ejemplos típicos de este deber, además del sufragio, la obligación de formar parte de una mesa electoral, el deber de formar parte del Tribunal del Jurado, la asistencia a juicio (en determinados casos), el desempeño de un cargo político para el que se haya sido elegido, designado o nombrado, y la renovación del DNI, entre otros.

Recuerde que:

Sin embargo, no se considera englobada en este permiso la asistencia a una inspección de hacienda, la renovación del permiso de conducir, la asistencia para solicitar abogado de oficio o la asistencia a tutorías del colegio de los hijos.

Igualmente, la jurisprudencia se ha decantado en pronunciamientos recientes por no considerar incluido en este permiso el hecho de llevar a los hijos al médico, porque tampoco se considera un deber inexcusable y, además, puede ser ejercido por delegación. Así lo ha establecido, por ejemplo, el **Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en Sentencia de la Sala de lo Social de 14 de Julio de 2017**, recurso 1094/2017.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción,

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El apartado 4 del **Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores** reconoce el denominado permiso de lactancia al establecer que, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el **artículo 45.1.d)**, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Esta hora se podrá disfrutar también dividida en dos fracciones de media hora cada una. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En este sentido hay que señalar que la jurisprudencia de los tribunales interpreta que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada y, por tanto, en este caso, y salvo que el convenio de aplicación disponga otra cosa, el permiso se reconoce en la modalidad de reducción de jornada en media hora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Por su parte, el apartado 5 del **Art. 37 del ET** establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso.

En el apartado 6 del **Art. 37** de la norma estatutaria se reconoce el permiso por guarda legal. Así, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.



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

actividad retribuida.

Igualmente, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Como ya se ha señalado, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del **Art. 37 del ET**, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del **Art. 37 del ET** serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011**, de 10

Recuerde

Recuerde que...

*En este punto debe tenerse en cuenta la reforma del apartado 8 del **Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores**, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En ausencia de regulación colectiva de los términos de su ejercicio, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

*Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el **artículo 139 de la Ley 36/2011**, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.*

Tanto respecto al **artículo 37** como al **artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores** existen ya pronunciamientos sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Ejemplos de ello son la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sede de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, de 12 de Marzo de 2019** o la **Sentencia de 22 de Septiembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social de Ferrol (A Coruña)**. En ambas se reconoce el derecho de la persona trabajadora a cambiar su turno de trabajo para atender necesidades familiares, ya sea de los hijos o de personas dependientes.

Pero el **Art. 37** no es el único precepto del Estatuto de los Trabajadores que contempla permisos o licencias para los trabajadores.

Así, el **Art. 23**, referido a la promoción y formación profesional en el trabajo, señala que el trabajador tendrá derecho:

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



b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

c. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Asimismo, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

El **Art. 40 del ET**, que se refiere a los supuestos de movilidad geográfica, establece, en el apartado 6, que cuando la empresa realice, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, y que tengan una duración superior a tres meses; el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Finalmente, el **Art. 53**, referido a la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, señala que durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Es importante saber que...

Esta es la regulación básica y mínima que en materia de permisos y licencias establece el Estatuto de los Trabajadores pero, no obstante, recomendamos siempre, y en cualquier caso, la consulta del convenio colectivo de aplicación; para comprobar si, en cualquiera de los supuestos, o en otros distintos, establece regulación respecto a los permisos de trabajo que pueda ampliar, mejorar o clarificar la regulación estatutaria

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

En cuanto al disfrute de los permisos, la jurisprudencia ha determinado que las licencias y permisos relacionados con causas familiares de fuerza mayor (fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, nacimiento de hijo,...) iniciarán su cómputo en el primer día laborable siguiente al del hecho causante. Es decir, el permiso empezará a contar siempre en día laborable y no en festivo.

Así lo ha determinado, por ejemplo, la **Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 11 de Abril de 2019**.

Y la Audiencia Nacional, por su parte, ha determinado, en dos **Sentencias de Junio de 2018**, que para el disfrute de este tipo de permisos, de corta duración, solo computan los días laborables, descontando los inhábiles y festivos que haya por medio.

Obligaciones fiscales y laborales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos

Mateo Amando López, Departamento Contable-Fiscal de SuperContable.com - 02/12/2019



Si has decidido desarrollar una actividad económica por tu cuenta **como autónomo debes conocer las obligaciones fiscales y laborales que se te van a exigir** para evitar multas y demás sanciones.

Alta en la Seguridad Social

Lo primero que debes hacer. En los 60 días anteriores al inicio de la actividad debes darte de alta en el **Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)** de la Seguridad Social. Para ello debes presentar el **modelo TA.0521** en una oficina de la Seguridad Social o de forma online a través de la Sede

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

(PAE). Elegirás la base de cotización (entre 944,35 y 4070,10 euros actualmente) por la que cotizarás mensualmente al tipo del 30% salvo que sea de aplicación alguna de las bonificaciones de la Seguridad Social (como la [Tarifa Plana para nuevos autónomos](#)).

Alta en Hacienda

También con anterioridad al inicio de la actividad se debe realizar el alta en el **censo de empresarios, profesionales y retenedores**. Para ello debes presentar el **modelo 036 / 037** en las oficinas de la Agencia Tributaria o de forma online a través de la Sede Electrónica de la AEAT o en un PAE. Con este trámite indicarás la actividad o actividades que vas a desarrollar, desde dónde y el régimen fiscal que se te va a aplicar a efectos de IVA e IRPF. También tendrás que presentar este modelo cuando se produzca alguna modificación en tu actividad económica.

IVA

En las facturas que emitas por la actividad desarrollada deberás incluir el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) que corresponda (o la mención a la exención o régimen aplicable). Este IVA devengado tendrás que ingresarlo a Hacienda, neto del IVA soportado para el desarrollo de tu actividad.

Así, deberás presentar el **modelo 303** para **autoliquidar el IVA de forma trimestral** (del 1 al 20 de abril, julio y octubre y del 1 al 30 de enero) y el resumen anual mediante el **modelo 390** del 1 al 30 de enero del año siguiente.

De forma obligatoria para poder confeccionar correctamente la autoliquidación del IVA deberás llevar **un libro registro de facturas emitidas, un libro registro de facturas recibidas, un libro registro de bienes de inversión y, si es el caso, un libro registro de determinadas operaciones intracomunitarias** (pueden ser hojas de excel o cualquier otra aplicación). Si tributas en el régimen simplificado del IVA deberás conservar los justificantes de los índices o módulos aplicados.

IRPF

Como autónomo, los rendimientos de tu actividad económica tributarán en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) pero según eligieras en la declaración de alta en Hacienda (**modelo 036/037**), el cálculo se hará mediante el método de estimación directa (normal o simplificada) o por estimación objetiva (**disponible sólo para algunas actividades**):

- **En estimación directa** tributarás por los ingresos obtenidos por tu actividad una vez descontados los gastos deducibles. En los 20 primeros días de los meses de abril, julio y octubre y hasta el 30 en enero deberás presentar el **modelo 130** haciendo frente al pago fraccionado trimestral que corresponda.
- **En estimación objetiva**, según la actividad desarrollada se aplicará una serie de signos, índices o módulos a unas variables específicas para estimar el ingreso a efectuar. Entre el 1 y el 20 de abril, julio y octubre y hasta el 30 en enero deberás presentar el **modelo 131** haciendo frente al pago fraccionado trimestral.

En cualquier caso, **entre abril y junio del año siguiente presentarás la declaración de la renta** regularizando tu situación tributaria con los datos de todo el ejercicio.

De forma obligatoria para poder confeccionar correctamente la **declaración del IRPF** deberás llevar **un libro registro de ventas e ingresos, un libro registro de compras y gastos y un libro registro de bienes de inversión** (pueden ser hojas de excel o cualquier otra aplicación). Si se trata de una actividad profesional tendrás que llevar también el libro de provisiones de fondos y suplidos. En estimación objetiva deberás conservar los **justificantes de los signos, índices o módulos aplicados**.

Retenciones

Por las rentas que abones a otros profesionales, a trabajadores o a arrendadores en el desarrollo de tu actividad **estarás obligado a practicar la retención correspondiente e ingresarla en la Hacienda pública de forma trimestral**, de tal forma que:

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

- Si contratas a un profesional o tienes trabajadores a tu cargo deberás presentar el **modelo 111** en los 20 primeros días siguientes al trimestre en que le hayas practicado retención, así como el **modelo 190** de resumen anual en el mes de enero del año siguiente.
- Si trabajas en un local alquilado deberás presentar el **modelo 115** en los 20 primeros días siguientes al trimestre en que le hayas practicado retención al arrendador, así como el **modelo 180** de resumen anual en el mes de enero del año siguiente.
- Si te han concedido un préstamo, a excepción de los concedidos por entidades financieras, deberás presentar el **modelo 123** en los 20 primeros días siguientes al trimestre en que le hayas practicado retención en el pago de los intereses, así como el **modelo 193** de resumen anual en el mes de enero del año siguiente.

Cotización a la Seguridad Social

Todos los meses tendrás que hacer frente al pago de la cuota de la Seguridad Social. El último día hábil de cada mes se cargará en la cuenta bancaria indicada el recibo correspondiente por lo que siempre debes tener suficiente efectivo a dicha fecha para evitar recargos posteriores.

*Hasta aquí hemos visto las **obligaciones mínimas** por el hecho de desarrollar una actividad económica como autónomo, aunque podrían ser más en caso de **realizar operaciones intracomunitarias** o decidir **contratar trabajadores**.*

Cambios en los "Módulos" en IRPF e IVA para el año 2020.

Javier Gómez. Departamento de Contabilidad y Fiscalidad de Supercontable.com - 02/12/2019

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)



Pues ya estamos en disposición de comentar que con fecha **30 de noviembre de 2019** ha sido publicada la Orden periódica de aprobación de los denominados "Módulos" de IVA e IRPF para 2020, concretamente es la **Orden HAC/1164/2019, de 22**

de noviembre, la que se desarrollan **para el año 2020** el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido.

Como no podía ser de otra forma por la situación gubernamental de nuestro país y consecuentemente la continua prórroga de normativas periódicas, **para 2020**, se prorrogan los límites cuantitativos establecidos durante 2016, 2017, 2018 y 2019 para poder aplicar el régimen simplificado del IVA y el régimen de estimación objetiva del IRPF. Luego si contestamos a la pregunta que abre este comentario: **No cambia nada para 2020**.

Recuerde que...

La renuncia o revocación de la renuncia para 2020 se podrá ejercitar hasta el 31 de diciembre del año 2019 o si se presenta en plazo la declaración-liquidación correspondiente al primer trimestre del año natural en que deba surtir efectos aplicando el régimen general (IVA) o estimación directa (IRPF).

Básicamente, la referida **Orden HAC/1164/2019 mantiene para 2020:**

- La **cuantía de los signos, índices o módulos**, así como las instrucciones para su aplicación, en el régimen especial simplificado de IVA y régimen de estimación objetiva IRPF aplicados en el año inmediato anterior.
- La **reducción del 5 por ciento sobre el rendimiento neto de módulos** (en estimación objetiva de IRPF) derivada de los acuerdos alcanzados en

- La **reducción sobre el rendimiento neto** calculado por el método de estimación objetiva del IRPF y sobre la cuota devengada por operaciones corrientes del régimen especial simplificado del IVA **para las actividades económicas desarrolladas en el término municipal de Lorca** (reducción del 20% del rendimiento neto).

Recordemos a nuestros lectores que ya con la modificación introducida en la disposición transitoria décimotercera (*Límites para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca en los ejercicios 2016 y 2017*) de la LIVA, por la Ley 48/2015 de PGE para 2016, los **límites que no podían superarse** para esos ejercicios quedaron fijados en:

1. Volumen de ingresos en el artículo inmediato anterior **superior a 250.000 euros** para el conjunto de actividades económicas, excepto las agrícolas, ganaderas y forestales. Se computarán la totalidad de las operaciones, exista o no obligación de expedir factura. Las operaciones en las que exista obligación de expedir factura cuando el destinatario sea empresario, no podrían superar 125.000 euros.
2. Volumen de ingresos para el conjunto de actividades agrícolas, forestales y ganaderas **superior a 250.000 euros**.
3. Volumen de compras en bienes y servicios en el artículo inmediato anterior, excluidas las adquisiciones de inmovilizado, **superior a 250.000 euros**.



Estos límites están siendo prorrogados periódicamente hasta, como es el caso, para el ejercicio 2020.

¿Tengo que presentar el modelo 840 ahora en diciembre?

Mateo Amando López, Departamento Fiscal de SuperContable.com - 02/12/2019

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)



En un comentario anterior sobre las **obligaciones fiscales que tenemos en Diciembre** indicábamos la necesidad de presentar el modelo 840 para la comunicación del alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE), pero ¿quienes

tienen que presentarlo?

El alta en el IAE está condicionada a su efectiva tributación, por lo que si estás exento no tienes que presentar el modelo 840. En este sentido, tres son las **exenciones** que debemos tener en cuenta a la hora de tributar por el Impuesto sobre Actividades Económicas:

- **Las personas físicas.**
- **Los que inicien el ejercicio de su actividad** en territorio español, durante los dos primeros períodos impositivos de este impuesto en que se desarrolle aquella.
- Los sujetos pasivos del Impuesto sobre Sociedades, las sociedades civiles y las entidades del artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que tengan **un importe neto de la cifra de negocios inferior a 1.000.000 de euros** ([Aquí puedes ver qué se entiende por cifra de negocios a efectos del IAE](#)).

Por tanto, en primer lugar, todos los sujetos pasivos están exentos de IAE en los dos primeros años de inicio de la actividad económica, sin excepción, por lo que en cualquier caso **no se tributa por este impuesto hasta el tercer año de actividad**.

Pero además, tampoco tributan la totalidad de las personas físicas, esto es, los que desarrollen su actividad económica como trabajadores autónomos, ni las entidades con una cifra de negocios inferior al millón de euros, es decir, **los**

únicos contribuyentes efectivos del IAE son las sociedades y demás entidades con una cifra de negocios igual o superior a 1.000.000 de euros.

*Sólo si superamos este límite de un millón de euros debemos presentar la declaración de alta (**modelo 840**) durante el mes de diciembre inmediato anterior al primer año en que se esté obligado al pago del impuesto.*

En consecuencia, **de cara al 2020 debemos tener en cuenta nuestra cifra de negocios en el ejercicio 2018** (aun no sabemos la de 2019). Podemos verlo en la casilla 255 del último modelo 200 presentado.

Si la cifra de negocios es superior a un millón de euros tendremos que presentar ahora en diciembre 2019 el modelo 840 y en el 2020 nos **tocará pagar el Impuesto sobre Actividades Económicas**.

Otra circunstancia para presentar el modelo 840 es **para darte de baja del IAE** si ya estabas dado de alta previamente, también ahora en diciembre, bien porque vas a dejar de realizar la actividad económica o porque, aun siguiendo con la actividad, tu cifra de negocios ha bajado del millón de euros.

Recuerde que...

*Con el **Asesor del IAE de SuperContable** conocerás en qué epígrafe se encuentra incluida la actividad que desarrollas, sabrás cómo cumplimentar el modelo 840 casilla a casilla y podrás calcular de forma automática la cuota a ingresar por el Impuesto sobre Actividades Económicas.*

¿Quién negocia en el periodo de consultas de las modificación de las condiciones de trabajo?

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)



En la sección de jurisprudencia referenciamos una **Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 10 de Octubre de 2019**, que se refiere a una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo llevada a cabo en una

empresa sin representantes legales de los trabajadores.

En esta resolución, el Alto Tribunal señala que **es válida la negociación realizada por la empresa con la totalidad de la plantilla**, que voluntariamente opta por no designar la comisión representativa ad hoc del **art. 41.4 ET**. El TS señala que en este caso los trabajadores no actúan en la negociación a título individual, sino con carácter colectivo en los mismos términos y en sustitución de aquella comisión y que, por tanto, al acuerdo así alcanzado con la empresa por mayoría, se le debe atribuir la misma eficacia prevista para el que pudiere haberse conseguido con dicha comisión.

Pero, para entender mejor el sentido de esta Sentencia, vamos a explicar, brevemente, **quién puede, conforme al Art. 41 del ET, negociar en el periodo de consultas** del procedimiento de modificación de condiciones de trabajo.

En primer lugar, el empresario negociará **con los representantes legales de los trabajadores** (Comité de empresa o Delegados de Personal), si existen en la empresa.

También podrán negociar **las secciones sindicales**, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.

Pero, **si NO existe representación legal de los trabajadores**, éstos podrán atribuir su representación a:

a Una comisión de máximo tres miembros integrada por trabajadores de la

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

- b. Una comisión de máximo tres miembros, designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para negociar el convenio colectivo de aplicación a la empresa.

En todos los casos, la designación deberá realizarse **en un plazo de siete días naturales** a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo.

En el caso de designación de los miembros de la comisión por los sindicatos, el empresario también podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

Y finalmente, recuerde que...

Conforme a la citada **Sentencia del TS**, también es válida la negociación realizada por la empresa con la totalidad de la plantilla, que voluntariamente opta por no designar la comisión representativa ad hoc del **art. 41.4 ET**.

LIBROS GRATUITOS

	Libro Cierre Contable DESCARGAR GRATIS		Operaciones intracomunitarias DESCARGAR GRATIS
		45 Casos Prácticos DESCARGAR GRATIS	

PATROCINADOR

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright RCR Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Quiénes somos](#)

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

ASOCIADOS

