

Publicado el salario mínimo interprofesional para 2021

En el BOE del 29 de septiembre de 2021, se ha publicado el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2021. El SMI 2021 para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 32,17 euros/día o 965 euros/mes (14 pagas), según que el salario esté fijado por días o por meses. Las nuevas cantidades resultarán de aplicación con efectos retroactivos al 1 de septiembre de 2021.

Como ya le hemos venido informando, tras varias reuniones con los agentes sociales, el pasado 16 de septiembre, el Ministerio de Trabajo y Economía Social llegó a un acuerdo solo con los sindicatos, al quedarse fuera la CEOE, para **subir el SMI en 15 euros**, incremento que se recoge en el *Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2021*.

La subida, que **se aplicará a partir del 1 de septiembre de 2021**, es la segunda vez que se acuerda desde el inicio de la legislatura y constituye un avance en el compromiso para que el SMI vaya aumentando progresivamente el año que viene y en 2023, hasta alcanzar 60% del salario medio antes del fin de la legislatura.

Cuantía del SMI 2021

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en **32,17 euros/día o 965 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses.

Las nuevas cantidades resultarán de aplicación **con efectos retroactivos al 1 de septiembre de 2021**.

Cuantías SMI 2021

Periodo	Diario	14 pagas	12 pagas	Anual
Desde 1 enero 2021 a 31 agosto 2021	31,66 euros	950 euros	1.108,33 euros	13.300 euros
Desde 1 septiembre 2021 a 31 diciembre 2021	32,17 euros	965 euros	1.125,83 euros	13.510 euros

Complementos salariales

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 de 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 (art. 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.

Personas trabajadoras eventuales, temporero/as, y empleadas/os de hogar

Las **personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros** 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

¿A quién afecta la subida del SMI?

El incremento del SMI afecta a las personas trabajadoras que están fuera de convenio. 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 (art. 11.2.g ET).

No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas

A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto (Este *Real Decreto 817/2021* entró en vigor el día 30 de septiembre y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos del 1 de septiembre de 2021) de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el SMI 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 RD 817/2021 que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Aprobada la prórroga de los ERTE y ayudas a autónomos hasta el 28 de febrero de 2022

En el BOE del día 29 de septiembre, se ha aprobado 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, que entre otras medidas, incluye la prórroga los beneficios de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 28 de febrero de 2022. Las modalidades existentes de ERTE se mantienen hasta el 31 de octubre de 2021, y, a partir del 1 de noviembre, aparece una nueva modalidad denominada «ERTE de formación».

En el BOE del día 29 de septiembre, se ha aprobado 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*, que entre otras medidas, incluye la prórroga los beneficios de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 28 de febrero de 2022

Esta prórroga tiene el objeto de extender esta medida de protección social y del empleo que se ha mostrado transcendental ante la pandemia. Se trata del VI Acuerdo en Defensa del Empleo alcanzado en el marco del diálogo social.

Una relevante novedad, consistente en la atribución de **diferentes beneficios a las empresas que realicen acciones formativas** en favor de las personas incluidas en el ERTE. Además de la situación derivada de la pandemia, el RDL 18/2021 ha tenido en cuenta la erupción volcánica de La Palma para lo que se regula el **nuevo «ERTE específico para Canarias»**.

Este RDL 18/2021 entró en vigor el mismo día de su publicación en el BOE. Para facilitar la transición de los ERTE, el modelo actual **seguirá vigente durante el mes de octubre**.

Se fija una prórroga en dos fases:

- 1. Desde el 30/09/2021 al 31/10/2021:** renovación automáticamente sin necesidad de hacer ningún trámite y con las mismas condiciones.
- 2. Desde el 01/11/2021 al 28/02/2022:** será necesario solicitar una prórroga para obtener exoneraciones en la cotización.

La nueva norma, **vigente hasta el 28 de febrero de 2022**, establece, por un lado, la prórroga de los ERTE en sus **modalidades actuales hasta el 31 de octubre de 2021** y, por otro, las **nuevas modalidades de ERTE a partir del 1 de noviembre**, para las que es obligatorio solicitar ante la autoridad laboral competente su prórroga entre el **1 y el 15 de octubre**. Por tanto, **los nuevos ERTE se extenderán desde el 1 de**

noviembre hasta el 28 de febrero de 2022.

A tener en cuenta. La prórroga de los ERTES vigentes a fecha de 30 de septiembre de 2021 se autorizará:

1. Previa presentación por parte de la empresa de una solicitud al efecto ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente, entre el 1 y el 15 de octubre de 2021. De no presentarse la solicitud acompañada de dicha documentación dentro del plazo establecido, el expediente de regulación temporal de empleo se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021.
2. La solicitud deberá ir acompañada de la siguiente documentación (art. 1.2 del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre):
 - Relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, debidamente identificadas en relación con cada uno de los centros de trabajo.
 - En el supuesto de ERTES ETOP COVID-19 (art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), se adjuntará un informe de la representación de las personas trabajadoras con la que se negoció aquel.

Nuevos «ERTE de formación»: desde el 1 de noviembre hasta el 28 de febrero de 2022

De un modelo basado en los llamados ERTE sectoriales, con una protección especial a las actividades que habían mostrado una menor recuperación tras el impacto de la pandemia, se pasa a dar mayor protección a las empresas que promuevan la formación de sus empleados. Se incentiva así la formación en los nuevos ERTE, subvencionando el grueso del coste de la formación y aplicando exoneraciones a las empresas que formen a sus trabajadores en ERTE.

Las empresas que formen a personas afectadas por este tipo de ERTE tendrán derecho al incremento del crédito para la financiación para actividades formativas, en función de su tamaño:

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 160 euros por persona
- De 10 a 49 personas trabajadoras: 240 euros por persona
- De 50 o más personas: 320 euros por persona

Las acciones formativas se podrán desarrollar a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. No obstante, se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de formación de las empresas y los trabajadores, así como aquellas que permitan recualificar a estos últimos, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.

Con la finalidad antes indicada, el artículo 3 del RDL 158/2021 regula el régimen de la formación que deberá impartirse, siendo destacable que su impartición a las personas incluidas en el expediente de regulación de empleo, sin perjuicio de las mayores exenciones en la cotización que por la misma correspondan, llevará aparejada un incremento de los créditos de que disponen las empresas para la financiación de la referida formación.

Exoneraciones

Los beneficios, en forma de exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social y con ayudas a la formación, son mayores en función del tamaño de la empresa y de las acciones formativas.

- El esquema de exoneraciones entre noviembre y febrero distinguirá entre empresas de menos de 10 trabajadores y aquellas con plantilla igual o superior a estos. Así, para las primeras, las

exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social alcanzarán el 80% si realizan acciones formativas y el 50% para el resto; si la empresa tiene 10 o más trabajadores, tendrá una exoneración del 80% si realiza acciones formativas, y del 40% en el resto de los casos.

- El número mínimo de horas de formación de cada persona será de 30, en las empresas de 10 a 49 trabajadores y de 40 a para las que tienen 50 o más. Y estas actividades deberán desarrollarse durante la jornada suspendida.
- Además, se mantienen los ERTE de impedimento, vinculados a las limitaciones de actividad. Las empresas en esa situación pasan a tener una exoneración del 100% de la aportación empresarial devengada a partir de noviembre de 2021, durante el periodo de cierre, y hasta el 28 de febrero.

Protección de las personas trabajadoras

Los trabajadores acogidos a ERTE seguirán disfrutando de la exención del periodo de carencia para el acceso a la prestación por desempleo. También del denominado "contador a cero" que se amplía de manera extraordinaria hasta el 1 de enero de 2023.

Las bases reguladoras de las personas trabajadoras, sobre las que se calculan las prestaciones, se incrementan del 50 al 70% para las personas beneficiarias que hayan consumido 180 días.

Se mantienen los beneficios para las personas afectadas por ERTE con contrato a tiempo parcial y la prestación extraordinaria para las personas fijas discontinuas.

Medidas de acompañamiento

Se mantienen las garantías de acuerdos anteriores tales como los límites al reparto de dividendos y el acceso a las ayudas a las empresas domiciliadas en paraísos fiscales.

Las empresas acogidas a estos ERTE tendrán que respetar restricciones en el acceso a las horas extraordinarias y en las externalizaciones de la actividad. Se extiende la prohibición del despido durante el periodo de vigencia de la norma y también se interrumpe el cómputo de la duración máxima de los contratos temporales para las personas acogidas a ERTE.

El compromiso de mantenimiento del empleo contará con un nuevo periodo adicional de 6 meses.

ERTE específico para Canarias

El Gobierno también ha aprobado los ERTE específicos para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma y en el conjunto de las Islas Canarias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán protección y las empresas se beneficiarán de exoneraciones de hasta el 100% de las cotizaciones sociales en el caso de ver totalmente impedida su actividad y de hasta el 90% en el caso de limitación de la actividad.

Tramitación simplificada

Las empresas deberán solicitar a la autoridad laboral la prórroga de todos los expedientes para extender los beneficios de los ERTE hasta el 28 de febrero de 2022. Para tramitar esta solicitud deberán presentar el listado de horas o días de trabajo suspendidos o reducidos desde julio de 2021. Para el caso particular de los ERTE por razones económicas, técnicas organizativas o de producción, los llamados ERTE ETOP, aportarán el informe de la representación legal de las personas trabajadoras.

Se mantiene la simplificación de trámites para pasar de un ERTE de impedimento a uno de limitación y viceversa. Será suficiente una comunicación en tal sentido a la autoridad laboral y a la representación de las personas trabajadoras.

Otras novedades ERTES

El anexo de la norma contiene un listado de trabajadores previo a la solicitud de las medidas extraordinarias en materia de cotización y prestaciones por desempleo que debe remitirse en formato EXCEL y una tabla con los códigos de los tipos de ERTE.

- Se aclara el denominado «contador a cero» de la prestación por desempleo mediante la modificación del art. 8.7 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre:

«(...) no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos en el apartado 1 de este artículo, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2023, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente, o por fin o interrupción de la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, incluidos aquellos con contrato a tiempo parcial que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.

La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el apartado 1 de este artículo, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de enero de 2027.

A aquellas personas que accedan a una prestación por desempleo por un cese producido a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, a las que haya que consumir días de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, únicamente se les consumirán los periodos de prestación percibidos a partir del 1 de enero de 2021».

Prórroga de las ayudas a los autónomos

El Consejo de Ministros ha dado luz verde también al sexto esquema de ayudas para los autónomos de este tipo, tras el acuerdo entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las asociaciones de autónomos. Con el objetivo de apoyar el mantenimiento de la actividad, se incluyen exoneraciones de las cuotas a las Seguridad Social para todos los trabajadores por cuenta propia que han estado protegidos en el periodo anterior (a finales de septiembre eran 226.000) durante los próximos cuatro meses.

Estas ayudas, en forma de exoneraciones, serán así: en octubre del 90%, en noviembre del 75%, en diciembre del 50% y en enero de 2022 del 25%.

Prestaciones

Además, se mantienen hasta el 28 de febrero las prestaciones extraordinarias vigentes para proteger a quienes tienen un impacto significativo sobre su actividad.

En primer lugar, continúa la **prestación extraordinaria por suspensión de actividad, dirigida a aquellos trabajadores autónomos con una suspensión temporal de toda su actividad** como consecuencia de una resolución de las autoridades administrativas competentes para la contención de la pandemia de la COVID 19. La cuantía de la prestación es del 70% de la base mínima de cotización. Además, el autónomo quedará exonerado de pagar las cuotas a la Seguridad Social, aunque ese periodo le contará como cotizado y, en su caso, será compatible con ingresos del trabajo por cuenta ajena hasta 1,25 veces el SMI.

En segundo lugar, se mantiene la **prestación compatible con la actividad para aquellos trabajadores que, reuniendo el requisito de carencia para acceder a la prestación ordinaria de cese de actividad**, cumplen dos exigencias adicionales: una, que su facturación del tercer y cuarto trimestre 2021 caiga el 50%, frente al tercer y cuarto trimestre de 2019; y dos, no haber obtenido durante el tercer y cuarto trimestre 2021 unos rendimientos netos computables fiscalmente superiores a 8.070 euros (que supone 1,2 veces el SMI en dos trimestres).

Tercero, **quienes no cumplan los requisitos para acceder a esta prestación ni al cese ordinario**, podrán

solicitar una prestación extraordinaria. La cuantía de la prestación es del 50% de la base mínima de cotización e igualmente está exonerado de abonar las cuotas y computa como cotizado. Los requisitos son acreditar una caída de ingresos del 75% (los ingresos del cuarto trimestre 2021 deben ser inferiores a los del cuarto trimestre de 2019) y no tener unos rendimientos netos computables entre julio y diciembre de 2021 superior al 75% del salario mínimo interprofesional.

En cuarto lugar, también se mantiene la **prestación para autónomos de temporada**, que es del 70% de la base mínima y requiere no tener ingresos superiores a 6.725 euros en el tercer y cuarto trimestre de 2021.

Por último, también se ha aprobado una prestación específica para **los autónomos afectados por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma**. Aquellos trabajadores por cuenta propia que se vean obligados a suspender o cesar su actividad como consecuencia directa de este suceso podrán recibir la prestación por cese de actividad sin que los primeros cinco meses de percepción le computen.

Otras medidas sociales

- **Comisión de Seguimiento tripartita laboral.** Esta comisión tendrá la función de valorar las medidas recogidas en este RDL y la evolución de la actividad económica y el empleo (disp. adic. 1ª).
- **Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** La ITSS tiene la competencia de control del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social previstas relativas a expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas relacionadas con la COVID-19 (disp. adic. 2ª).
- **Vinculación de los beneficios en materia de cotización al desarrollo de acciones formativas en el ámbito del Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo.** Se establece la necesidad de integrar, en el futuro Mecanismo de Sostenibilidad en el Empleo, la vinculación directa de los beneficios en materia de cotización al desarrollo efectivo, por parte de las empresas, de acciones formativas (disp. adic. 3ª).
- **Aportación de datos a las fundaciones laborales de carácter paritario.** Se regula la posibilidad de que la TGSS facilite a las fundaciones laborales de carácter paritario, establecidas al amparo de convenios sectoriales de ámbito estatal, la información necesaria para que puedan gestionar las aportaciones destinadas a su funcionamiento, conforme a lo establecido en el convenio colectivo (disp. adic. 8ª).
- **Plan MECUIDA.** Se prorroga, hasta el 28 de febrero de 2022, el plan MECUIDA (art. 6 RDL 8/2020, 17 mar), para conciliar la vida familiar con la vida laboral, adaptando la jornada a las necesidades personales y familiares (disp. adic. 9ª).
- **Medidas de apoyo al sector cultural.** Se prorrogan, hasta el 28 de febrero de 2022, las medidas de apoyo y de protección por desempleo de artistas y otros profesionales que desarrollan su actividad en las artes escénicas y espectáculos públicos, previstas en el RDL 32/2020, 3 nov. (disp. adic. 10ª).
- **Ingreso Mínimo Vital.** La disp. final 2ª modifica el artículo 7.2 RDL 20/2020, 29 mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, con la finalidad de revertir a la regulación dada por el RDL 30/2020, 29 sept, de medidas sociales en defensa del empleo, con efectos retroactivos a partir del 11 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la Ley 10/2021, 9 jul, de trabajo a distancia.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Plazo para presentar ante Hacienda el modelo 179 (“Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos”)

Recuerde que el plazo de presentación de la declaración informativa Modelo 179 correspondiente a los días de cesión durante el 2º trimestre de 2021 (del 26 al 30 de junio de 2021), debe presentarse en el mismo plazo previsto para la declaración correspondiente al 3º trimestre de 2021: del 1 de octubre al 2 de noviembre de 2021

La Orden HAC/612/2021, de 16 de junio, ha aprobado el **modelo 179**, "*Declaración informativa trimestral de la cesión de uso de viviendas con fines turísticos*". Esta declaración informativa tiene su origen en la aprobación del artículo 54.ter Reglamento General de las actuaciones y los procedimientos de gestión e inspección tributaria y de desarrollo de las normas comunes de los procedimientos de aplicación de los tributos.

Con la aprobación de esta declaración se reestablece la obligación que previamente había sido anulada por el Tribunal Supremo (sentencia número 1106/2020).

La nueva obligación de información **afecta a las cesiones de viviendas con fines turísticos que se produzcan a partir del día 26 de junio de 2021**, y en la medida en que la intermediación en dichas cesiones se haya producido a partir de esa fecha.

¿Quién debe presentar el modelo 179?

Los profesionales que actúan como intermediarios en el alquiler de inmuebles con fines turísticos, es decir, aquellos que ponen en contacto al arrendador con los arrendatarios y perciben una comisión o retribución económica por la contratación efectiva entre ambas partes (administradores de fincas, APIs, plataformas colaborativas de Internet, etc.).

¿Qué alquileres se deberán informar en el modelo 179?

Aquellos alquileres que cumplan los siguientes requisitos:

- Que supongan la cesión temporal de la totalidad o de parte de una vivienda que se encuentre situada dentro del territorio español y que esté amueblada y equipada para utilizarse de forma inmediata.

- Y que no estén entre las excepciones que establece la normativa. Por lo tanto, **no** deben declararse, entre otros, aquellos arrendamientos temporales que se rigen por una normativa específica (por ejemplo, los de establecimientos hoteleros, alojamientos rurales, albergues o campings), las viviendas gestionadas por universidades para sus alumnos y empleados, o el uso de viviendas por porteros, guardas u otros asalariados.

Periodicidad y Plazos de presentación del modelo 179

El modelo 179 tiene una **PERIODICIDAD TRIMESTRAL**, debiendo presentarse durante el mes natural siguiente a la finalización de cada trimestre natural.

No obstante, el plazo de presentación de la declaración informativa correspondiente a los días de cesión durante el 2º trimestre de 2021 (del 26 al 30 de junio de 2021), debe presentarse en el mismo plazo previsto para la declaración correspondiente al 3º trimestre de 2021: del **1 de octubre al 2 de noviembre de 2021**.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Declaraciones de IRPF, Sociedades e IVA afectadas por la suspensión de los plazos de prescripción

La Ley de medidas contra el fraude fiscal ha limitado la suspensión de los plazos de prescripción por COVID-19 a aquellos plazos de prescripción que finalizaran originariamente antes de 1 de julio de 2021.

Como ya le hemos venido informando, la Ley 11/2021 de medidas contra el fraude fiscal, ha modificado la DA 9ª.2 del RDL 11/2020, por el que se adoptaron medidas para hacer frente al COVID-19, limitando la suspensión temporal de prescripción de acciones y derechos. En concreto se establece que:

"2. Desde la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, hasta el 30 de mayo de 2020 quedan suspendidos los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos contemplados en la normativa tributaria.

En el caso de plazos de prescripción, la suspensión del párrafo anterior solo resultará aplicable a aquellos plazos que, sin tener en cuenta la misma, finalicen antes del día 1 de julio de 2021."

De esta manera, en los casos en que resulte aplicable la suspensión del plazo de prescripción prevista en el RDL 11/2020, el plazo finalizará, si no se produce la interrupción del mismo, una vez transcurridos 4 años y 78 días (periodo comprendido entre el 14/03/2020 y el 30/05/2020 durante el que estuvo suspendido el plazo).

La suspensión del cómputo señalado se aplicará a partir de la entrada en vigor de la ley (11-07-2021) a aquellos plazos de prescripción que finalizaran originariamente antes de 1 de julio de 2021.

Se trata en este caso, de una medida favorable para los contribuyentes al limitar temporalmente la suspensión de los plazos de prescripción.

Derechos que se ven afectados por este cambio

Para determinar qué derechos se ven afectados por este cambio, habrá que estar a los plazos de declaración de cada tributo y a las reglas de cómputo del plazo de prescripción de los derechos contemplados en el artículo 66 de la Ley General Tributaria (LGT).

Por ejemplo, en el caso del derecho de la Administración a determinar la deuda tributaria mediante la correspondiente liquidación y suponiendo que no se hubiera producido previamente la interrupción del mismo, el último periodo impositivo al que afectaría la suspensión del plazo y el primero al que ya no resultaría aplicable, serían los siguientes:

IRPF: el último periodo impositivo que se ve afectado por la suspensión del plazo de prescripción del

derecho a liquidar es el correspondiente al ejercicio 2016, para el que el plazo de declaración finalizó el 30 de junio de 2017 y para el que el plazo de prescripción del derecho a determinar la deuda habría finalizado antes del 1 de julio de 2021, si no se tiene en cuenta la suspensión del mismo aprobada por el RDL 11/2020.

Para el IRPF de los ejercicios 2017 en adelante, no resultará aplicable la suspensión del plazo de prescripción.

IVA con periodo de declaración trimestral: el último periodo impositivo que se ve afectado por la suspensión es el primer trimestre del ejercicio 2017, para el que el plazo de declaración finalizó el 20 de abril 2017 y para el que el plazo de prescripción habría finalizado antes del 1 de julio de 2021, si no se tiene en cuenta la suspensión del mismo aprobada por el RDL 11/2020.

Para el IVA del segundo trimestre del ejercicio 2017 en adelante, no resultará aplicable la suspensión del plazo.

IVA con periodo de declaración mensual: el último periodo impositivo que se ve afectado por la suspensión del plazo es el correspondiente al mes de mayo de 2017, para el que el plazo de declaración finalizó el 20 de junio de 2017 y para el que el plazo de prescripción habría finalizado antes del 1 de julio de 2021, si no se tiene en cuenta la suspensión del mismo aprobada por el RDL 11/2020.

Para el IVA del mes de junio del ejercicio 2017 en adelante, no resultará aplicable la suspensión del plazo.

Impuesto sobre Sociedades de entidades cuyo período impositivo coincida con el año natural: el último periodo impositivo que se ve afectado por la suspensión del plazo de prescripción es el ejercicio 2015, para el que el plazo de declaración finalizó el 25 de julio de 2016 y para el que el plazo de prescripción del derecho a determinar la deuda habría finalizado antes del 1 de julio de 2021, si no se tiene en cuenta la suspensión del mismo aprobada por el RDL 11/2020.

Para el IS de los ejercicios 2016 en adelante, no resultará aplicable la suspensión del plazo de prescripción.

Si antes del 14 de marzo de 2020 se hubiese interrumpido el plazo de prescripción del derecho de la Administración a determinar la deuda tributaria, ¿el cómputo del nuevo plazo de 4 años se ve afectado por la suspensión?

La suspensión del plazo resultará aplicable si el nuevo periodo de 4 años que estaba transcurriendo finalizaba antes del 1 de julio de 2021, sin tener en cuenta la suspensión.

Por ejemplo, supongamos que el plazo de prescripción del IRPF del ejercicio 2013 se interrumpió el 1 de abril de 2017. Dado que el transcurso del nuevo plazo de 4 años finalizaría antes del 1 de julio de 2021, dicho plazo sí se verá afectado por la suspensión, por lo que habrá que sumar al mismo 78 días.

En cambio, supongamos ahora que el plazo de prescripción del IRPF del ejercicio 2013 se interrumpió el 1 de noviembre de 2017. Dado que el transcurso del nuevo plazo de 4 años no finalizaría antes del 1 de julio de 2021, dicho plazo no se verá afectado por la suspensión y finalizará una vez completados los 4 años.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

¿Cómo funcionan las Sociedades Limitadas Profesionales?

Hay profesiones para cuyo ejercicio es obligatoria la inscripción en un Colegio Profesional. Asimismo, cuando estas profesiones se ejercen mediante una sociedad, ésta debe adoptar la forma de sociedad profesional. A continuación les explicamos cuáles son las particularidades más importantes que deben tener en cuenta, y las principales ventajas y características de las Sociedades Limitadas Profesionales.

Cuando hablamos de las Sociedades Limitadas Profesionales (SLP) nos referimos a las entidades que conjuntan en una misma forma jurídica una combinación entre las sociedades profesionales y las sociedades de responsabilidad limitada.

Su principal objetivo es prestar un ejercicio común de manera colegiada, pudiendo desempeñar distintas actividades profesionales siempre y cuando estas no se hayan declarado incompatibles. En este sentido, las SLP suelen ser creadas por profesionales como abogados, médicos, ingenieros, arquitectos o economistas. Esto es así, puesto que en todas ellas es requisito indispensable para acogerse a tal modalidad jurídica, la titulación universitaria oficial y la inscripción en el correspondiente Colegio Profesional. Es de gran utilidad, pues dichos profesionales se constituyen con forma jurídica de sociedad limitada profesional, pero con parte de las ventajas que rigen también en las sociedades de responsabilidad limitada.

A grandes rasgos, **las principales ventajas** de la sociedad limitada profesional son las siguientes:

- Se responde de las deudas contraídas únicamente con el patrimonio de la sociedad, que va a estar limitado por el capital suscrito de igual manera como sucede en la Sociedad Limitada. No se debe confundir, pero, con una posible responsabilidad, pues en caso de que se cometiese alguna irregularidad o se actuase fuera del régimen deontológico de la actividad que desempeñan los profesionales, se podría exigir dicha responsabilidad tanto al profesional como directamente a la sociedad.
- El hecho que la sociedad se constituya con un proyecto profesional en común, sitúa la entidad con una mejor posición competitiva frente a quienes actúan de manera individual.
- Por lo que refiere a la facturación, al hacerlo como trabajador autónomo, se hará bajo el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), mientras que cuando se forma una sociedad esta queda afectada por el Impuesto de Sociedades.

Formalidades

Como requisito principal a la hora de crear la sociedad limitada profesional, deberá hacerse contar en el

momento de inscribirse en el registro mercantil, la denominación social escogida seguida de la forma "S.L.P.", junto con la descripción de la correspondiente actividad que se desempeñe.

Por lo que refiere a los socios profesionales, estos deberán poseer una participación mayoritaria en el capital social de la entidad, así como la mayoría de los derechos de voto. Esto es de vital importancia, pues en caso de que se incumplan los requisitos mencionados, la consecuencia directa será la disolución de la sociedad.

Límites. Sepa que la mayoría del capital de su sociedad deberá pertenecer a socios que sean profesionales (es decir, que ejerzan la profesión en dicha sociedad), mientras que el resto del capital podrá ser de socios que no ejerzan la profesión. Además, si deciden que sólo haya un administrador único, éste deberá ser socio profesional, mientras que si hay más de un administrador (por ejemplo, un Consejo de Administración), deberán ser socios profesionales al menos la mitad más uno de los miembros de dicho consejo.

Objeto social. También están limitadas las actividades que podrán realizar con esa sociedad, ya que el objeto de su SL profesional sólo podrán ser actividades profesionales (aquéllas que exigen tener un título y estar colegiado). Aun así, también es posible incluir en el objeto social algún otro tipo de actividad profesional, siempre que sean actividades compatibles (por ejemplo, además de la actividad profesional de medicina, podrían realizar un servicio de odontología).

Finalmente, y en cuanto a la normativa que rige este tipo de sociedades, se concentra en la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales, a través de la cual se detallan las características y funcionamiento de este tipo de entidades.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Gobierno y agentes sociales alcanzan un acuerdo para extender la protección de los ERTE hasta el 28 de febrero de 2022

El Gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme han alcanzado un principio de acuerdo para prorrogar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 28 de febrero de 2022. El Gobierno también ha pactado con los interlocutores sociales la puesta en marcha de unos ERTE específicos para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma y en el conjunto de las Islas Canarias.

El Gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme han alcanzado un principio de acuerdo para prorrogar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 28 de febrero de 2022.

Esta prórroga tiene el objeto de extender esta medida de protección social y del empleo que se ha mostrado trascendental ante la pandemia. Se trata del VI Acuerdo en Defensa del Empleo alcanzado en el marco del diálogo social.

Para facilitar la transición de los ERTE, el modelo actual seguirá vigente durante el mes de octubre.

Formación en ERTE

En esta ocasión, el mecanismo de los ERTE pone el foco en la formación como paso fundamental para incrementar la capacitación de las personas trabajadoras y mejorar su empleabilidad. A partir del 1 de noviembre, estarán vigentes las nuevas modalidades, con mayores exenciones en la cotización a la Seguridad Social para las empresas que realicen acciones formativas.

En cuanto a estas acciones formativas, deberán realizarse antes del 30 de junio de 2022.

Garantías para las personas trabajadoras

Los ERTE seguirán contando con las cláusulas de protección como, entre otras, el llamado contador a cero, que se amplía hasta el 31 de diciembre de 2022, o la cláusula de mantenimiento del empleo. También las limitaciones a la subcontratación, a la realización de horas extraordinarias o los límites relacionados con el reparto de dividendos y el acceso a estas ayudas por parte de empresas domiciliadas en paraísos fiscales.

Se reconoce, además, una prestación extraordinaria por desempleo para para los trabajadores fijos discontinuos.

ERTE específico para Canarias

El Gobierno también ha pactado con los interlocutores sociales la puesta en marcha de unos ERTE específicos para las empresas afectadas por la erupción del volcán Cumbre Vieja en la isla de La Palma y en el conjunto de las Islas Canarias. Los trabajadores y trabajadoras tendrán protección y las empresas se beneficiarán de exoneraciones de hasta el 100% de las cotizaciones sociales en el caso de ver totalmente impedida su actividad y de hasta el 90% en el caso de limitación de la actividad.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,