

BOLETÍN JURÍDICO

MENSUAL

ENERO 2022

GANVAM





El Boletín Jurídico de GANVAM busca responder con un lenguaje sencillo a situaciones reales con que se han encontrado nuestros asociados en el día a día de su actividad tanto de venta como de reparación.

Para ello, el departamento de Asesoría Jurídica realiza una selección de las consultas de contenido legal y fiscal más destacables de entre las recibidas en el mes anterior, cuyo conocimiento se considere de especial interés para los asociados por su habitualidad, dificultad o novedad.

Además, con el fin de mantener a nuestros afiliados al corriente de las novedades legislativas relacionadas con el sector, incluimos una sección de disposiciones legales con un fácil acceso al texto íntegro de las mismas. Así como una noticia destacada.

QUÉ ES EL BOLETÍN JURÍDICO DE GANVAM

CONSULTAS

1. ¿Cuál es la responsabilidad del concesionario por el cartel de coches?...Pág. 3
2. ¿Qué plazo de garantía tiene el vehículo si se vendió en diciembre pero se entrega en enero?Pág. 4
3. ¿Durante qué plazo tengo que conservar las órdenes de reparación?.....Pág. 5
4. ¿Cómo hago la factura de un vehículo para Canarias?Pág. 6
5. ¿Tengo que indemnizar a los trabajadores si cierro la empresa?.....Pág. 8

NOTICIAS

- La Reforma Laboral 2021.....Pág. 9
- Aspectos más relevantes de la Ley de Presupuestos.....Pág. 15

JURISPRUDENCIA

- Una reducción de jornada superior al 20% permite al trabajador extinguir su contrato.....Pág. 18

DISPOSICIONES LEGALES

-Pág. 19

1. ¿CÚAL ES LA RESPONSABILIDAD DEL CONCESIONARIO POR EL CÁRTEL DE COCHES?

“

Concesionarios de varias marcas están recibiendo reclamaciones de clientes solicitando indemnizaciones por el cártel de coches pese a no encontrarse entre los sancionados. ¿Cuál es su responsabilidad?

”

Los sancionados por la CNMC por realizar prácticas contrarias a la competencia son los fabricantes. Un total de 21 fabricantes fueron sancionados por participar en el intercambio de información sensible entre los años 2006 y 2013, con efectos nocivos en el mercado al reducir la incertidumbre comercial y la competencia.

Con la reciente ratificación por el Tribunal Supremo de estas sanciones tras los recursos interpuestos por las marcas, se están organizando agrupaciones de reclamantes que pretenden obtener una indemnización por el sobreprecio que podrían haber pagado por sus vehículos a consecuencia de dicho intercambio de información. El perjudicado es quien ha de cuantificarlo pero, si no puede acreditarlo, el Tribunal ante el que se reclame podría realizar una estimación.

En cualquier caso, la posible responsabilidad de indemnizar los daños y perjuicios causados recae en los infractores de las normas de competencia que, en este caso, son los fabricantes sancionados, no los concesionarios. Es al fabricante a quien ha de dirigir la reclamación de daños el comprador de un vehículo en ese periodo.



¿QUÉ PLAZO DE GARANTÍA TIENE EL VEHÍCULO SI SE VENDIÓ EN DICIEMBRE PERO SE ENTREGA EN ENERO?

El nuevo plazo de garantía de 3 años en la venta de vehículo nuevo introducido por el [RDL 7/2021](#) que ha modificado el texto refundido de la Ley general para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, se aplica a los contratos de compraventa que se celebren a partir del 1 de enero de 2022, no a las averías que puedan surgir a partir de esa fecha en vehículos vendidos en el año 2021, que seguirían a todos los efectos bajo la normativa anterior. Pero ¿qué ocurre con los vendidos con anterioridad a 1 de enero de 2022 que van a ser entregados y matriculados con posterioridad a esa fecha?

Cada operación de venta de un VN se rige por la normativa aplicable en el momento de celebración del contrato. Si la normativa cambia a fecha 1 de enero de 2022, tendremos operaciones sujetas a una normativa hasta el 31 de diciembre de 2021 y operaciones sujetas a la nueva normativa a partir del 1 de enero de 2022. Lo que determina la aplicación de una u otra normativa es la fecha de celebración del contrato, no la de entrega o matriculación del vehículo.

En los contratos celebrados hasta el 31 de diciembre pasado, el plazo de garantía en la venta de VN será de 2 años. En los celebrados a partir del 1 de enero, el plazo será de 3 años.



3. ¿DURANTE QUÉ PLAZO TENGO QUE CONSERVAR LAS ÓRDENES DE REPARACIÓN?

“

Se pregunta durante cuánto tiempo el taller tiene que conservar el Resguardo de depósito que entrega al cliente cuando éste deposita el vehículo para la diagnosis o la reparación.

”

En el [RD 1457/1986](#), que regula la actividad de los talleres, no se establece ningún plazo mínimo obligatorio de conservación del resguardo de depósito pero algunas comunidades autónomas que han aprobado su propio decreto de talleres sí lo establecen, tanto para el resguardo de depósito como para el presupuesto. Son los siguientes:

- **Andalucía:** el resguardo de depósito y el presupuesto han de conservarse por un año desde el vencimiento de la garantía de la reparación, en su caso, o durante seis meses desde su emisión si la reparación no fue efectuada.
- **Asturias:** el resguardo de depósito y el presupuesto han de conservarse durante tres meses desde el vencimiento de la garantía, en su caso, o desde su emisión si la reparación no fue efectuada.
- **Extremadura y Navarra:** el resguardo de depósito y el presupuesto han de conservarse por un año desde el vencimiento de la garantía de la reparación o desde su emisión si la reparación no fue efectuada.



4. ¿CÓMO HAGO LA FACTURA DE UN VEHÍCULO PARA CANARIAS?

Concesionario establecido en península que vende un vehículo nuevo a un cliente particular con residencia en Canarias. Facturación con IVA y devolución tras su entrada en Canarias.

Cuando un particular residente en Canarias compra un vehículo en la península, ha de pagar el IVA y solicitar su devolución al vendedor tras su entrada en Canarias. La factura se emitirá, por tanto, con IVA del mismo modo que se haría si el comprador fuera un residente en península. Solo cabe devolución si el vehículo se vende por Régimen general de IVA (con IVA desglosado), no si se vende por REBU. El vehículo ha de salir de la península antes de 3 meses. A la entrada en Canarias, el comprador ha de pagar el IGIC.

El procedimiento de devolución de este IVA se realizará mediante el sistema DIVA:

Al realizarse la venta, el concesionario envía a la Agencia Tributaria el DER-Documento electrónico de reembolso, que contiene la información de la factura, y obtiene el código de barras QR, que entregará al cliente. El envío de esta información puede efectuarse cumplimentando el [formulario web](#) disponible en la Sede Electrónica de la Agencia Tributaria. También se ofrece un servicio web para envíos masivos de información.

Al presentar el vehículo en la aduana de exportación, se acreditará la salida mediante el sellado digital del DER. Una vez sellado, el comprador remitirá el DER visado al concesionario, que consultará en la web que el DER ha sido válidamente sellado y que se halla aún pendiente de reembolso. Una vez comprobado, deberá devolver al cliente el IVA en los quince días siguientes mediante cheque, transferencia bancaria, abono en tarjeta de crédito u otro medio que permita acreditar el reembolso.

Por último, el concesionario comunicará a la Agencia Tributaria la información sobre el reembolso realizado al cliente.

El comprador también puede consultar en todo momento el estado de tramitación de su petición en la Sede Electrónica.



En caso de caída del sistema informático de la Agencia Tributaria, el vendedor deberá seguir intentando el envío del DER hasta que obtenga confirmación de su recepción. Si no lo consiguiera, se entregará en papel al cliente para su presentación en Aduana para sellado manual. La entidad aduanera introducirá la validación en el Sistema DIVA para que pueda consultarse digitalmente. Sin ello no procederá el reembolso.

La Agencia Tributaria ha editado un [Manual de ayuda](#) para los comercios.



5. ¿TENGO QUE INDEMNIZAR A LOS TRABAJADORES SI CIERRO LA EMPRESA?

“

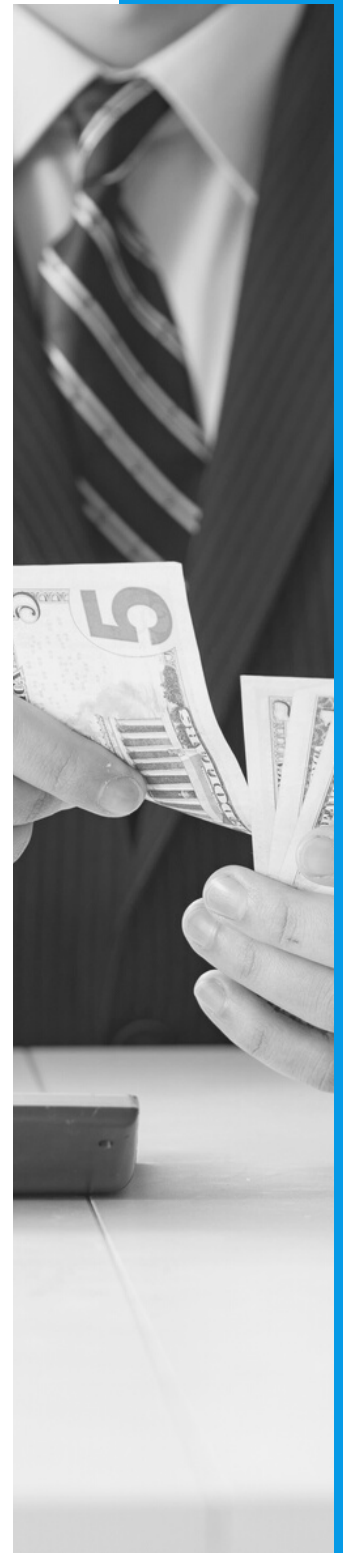
Tras tiempo sufriendo pérdidas, el dueño de la empresa decide cerrarla y jubilarse. Se plantea si tiene que indemnizar a los trabajadores y cómo si la empresa no tiene recursos.

”

El cierre de una empresa conlleva el despido de los trabajadores. Se considera despido objetivo si afecta a hasta 5 trabajadores y despido colectivo a partir de 6. En ambos casos con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades.

Si la empresa no puede abonar las indemnizaciones, tendrá que hacerlo constar en la carta de despido. Si la empresa se ha declarado insolvente o en concurso de acreedores, el FOGASA se hará cargo del pago. En otro caso, los trabajadores tendrán que interponer demanda contra la empresa para la declaración de insolvencia.

Si el empresario es autónomo y el cierre es por jubilación, solo corresponderá una indemnización de un mes.



LA REFORMA LABORAL 2021

El [Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo](#), que entró en vigor el 31 de diciembre, establece las siguientes novedades:

1. CONTRATOS

- **Contrato indefinido:** El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

- **Contratos de duración determinada:**

A partir del 31 de marzo solo podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1. Contratos por circunstancias de la producción:

Se definen las circunstancias de la producción como el incremento ocasional e imprevisible u oscilaciones (vacaciones) que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Ha de especificarse en el contrato, con precisión, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Duración máxima: 6 meses, ampliable a 12 meses por convenio. Pueden emplearse para situaciones previsibles o regulares de corta duración, con límite de 90 días al año no consecutivos por trabajador.

Cotización adicional por duración inferior a 30 días: 26 euros.

Adquieren la condición de fijos: contratados por 18 meses en un periodo de 24 meses, mediante dos o más contratos.



2. Contrato de sustitución:

Finalidad: suplir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo; completar la jornada reducida por causas legalmente establecidas o reguladas en convenio colectivo; o cubrir temporalmente un puesto durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo (en este último caso, duración máxima: 3 meses).

Desaparecen los contratos de obra y servicio determinado. Aquellos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa vigente en la fecha de celebración y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

- Contratos formativos:

El nuevo sistema contempla dos tipos de contratos formativos aplicables desde el 31 de marzo: el contrato de formación dual o en alternancia trabajo-formación, y el contrato para la obtención de práctica profesional.

1. Contrato de formación en alternancia:

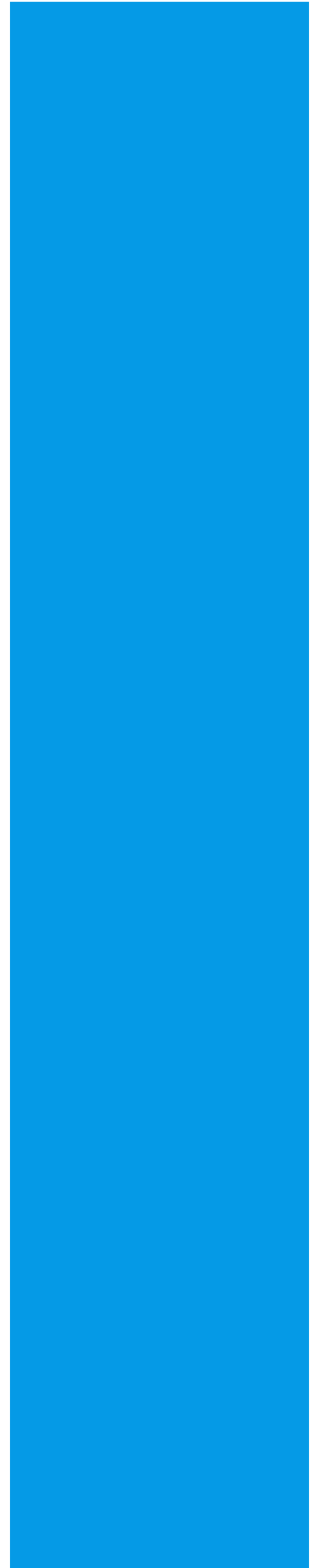
Finalidad: compatibilizar la actividad laboral retribuida con la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. La actividad desempeñada por el trabajador deberá estar directamente relacionada con su formación.

Duración: la prevista en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, continuados o no. No cabe período de prueba. No se podrán hacer horas extras salvo por fuerza mayor, ni complementarias, trabajo nocturno o a turnos, salvo por razones organizativas.

Edad: hasta 30 años en certificados profesionales de nivel 1 ó 2, y programas públicos o privados del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Tiempo de trabajo efectivo máximo: 65% el primer año y 85% el segundo, de la jornada máxima.

Retribución mínima: 60% el primer año y 75% el segundo, de la fijada para su grupo profesional.



2. Contrato para obtención de práctica profesional:

Podrá contratarse a quien tenga título universitario o título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, o un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral, dentro de los 3 años siguientes a la obtención del título (5 años en discapacitados).

Duración: no inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Período de prueba máximo de 1 mes. Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, solo podrán hacer horas extras por fuerza mayor.

Contratos de obra y servicio, eventual, interinidad o formación, vigentes: se rigen por la normativa anterior hasta la finalización de su duración máxima.

- Contratos fijos-discontinuos

Aplicable desde el 31 de marzo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, y aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrá concertarse para trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas (que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa) e incluso entre una empresa de trabajo temporal (ETT) y una persona contratada para ser cedida, en los términos de la normativa sobre ETT.

La antigüedad se calcula por todo el periodo de la relación laboral, pero sólo de los periodos efectivamente trabajados a efectos indemnizatorios.



2. CONVENIOS COLECTIVOS:

- Prevalencia del convenio del sector sobre el de empresa

El convenio sectorial recupera su prevalencia en materia salarial y de jornada de trabajo (número de horas), si bien el de empresa podrá regular el horario y la distribución del tiempo de trabajo, la planificación anual de las vacaciones, la elección entre abono o compensación de horas extras, la adaptación de la clasificación profesional y las medidas de conciliación familiar.

En los convenios de empresa publicados antes de la entrada en vigor de esta reforma, la prevalencia del convenio sectorial se aplicará una vez el de empresa pierda su vigencia y como mínimo a partir del año (31 de diciembre de 2022).

En las contratas y subcontratas se aplicará el convenio sectorial de la actividad que desarrollen los trabajadores de la empresa, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable para las labores que esos trabajadores desarrollan.

- Ultraactividad de los convenios

La vigencia de los convenios se prorrogará hasta su sustitución por otro nuevo, aunque la negociación de extienda más allá de los 12 meses.

3. NUEVOS ERTE:

- **ERTE Covid:** los ERTE por impedimento o limitación de actividad se amplían a 28 de febrero de 2022.

Cambios en los ERTE:

ERTE por fuerza mayor: nueva causa por impedimentos o limitaciones en la actividad por decisiones de la autoridad pública competente.

ETOP: mayor facilidad de tramitación, con reducción del periodo de consultas a 7 días en empresas con menos de 50 trabajadores.

Posibilidad de afectar y desafectar trabajadores durante toda su duración.

Exención en la cotización empresarial:

- 20% por ERTE vinculado a formación. En caso de incumplimiento se devolverá exclusivamente la exoneración de ese trabajador.
- 90% en ERTE por fuerza mayor, o por impedimento o limitación de la actividad. Condicionado a mantenimiento del empleo por 6 meses.

- Mecanismo RED

Se crea el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo, en vigor desde el 31 de marzo.

Se distinguen dos modalidades: cíclica (cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año) y sectorial (cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una).

Se prioriza la reducción de jornada (entre el 10% y el 70%) sobre la suspensión del contrato.

Se podrán afectar y desafectar trabajadores en función de la alteración de las circunstancias.

Protección por desempleo: 70% de la base reguladora. Sin periodo de carencia ni consumo de prestaciones.

Exenciones en la cotización empresarial vinculadas a mantenimiento del empleo por 6 meses:

- Modalidad cíclica: 60% primer cuatrimestre, 40% segundo cuatrimestre y 20% tercer cuatrimestre.
- Modalidad sectorial: 40% vinculado a acciones de formación



4. SISTEMA SANCIONADOR

Se fortalece el papel sancionador de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en diversos supuestos (transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o fraude en la contratación temporal; y formalización irregular de contratos de puesta a disposición), imponiéndose multas individualizadas por cada contrato fraudulento.

Las infracciones graves en estos supuestos pasan a ser sancionadas: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros; y en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros



ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS

Destacamos los siguientes puntos fundamentales de la [Ley de Presupuestos Generales del Estado](#) para el año 2022, en los ámbitos fiscal, laboral y de Seguridad Social:

1. MEDIDAS FISCALES

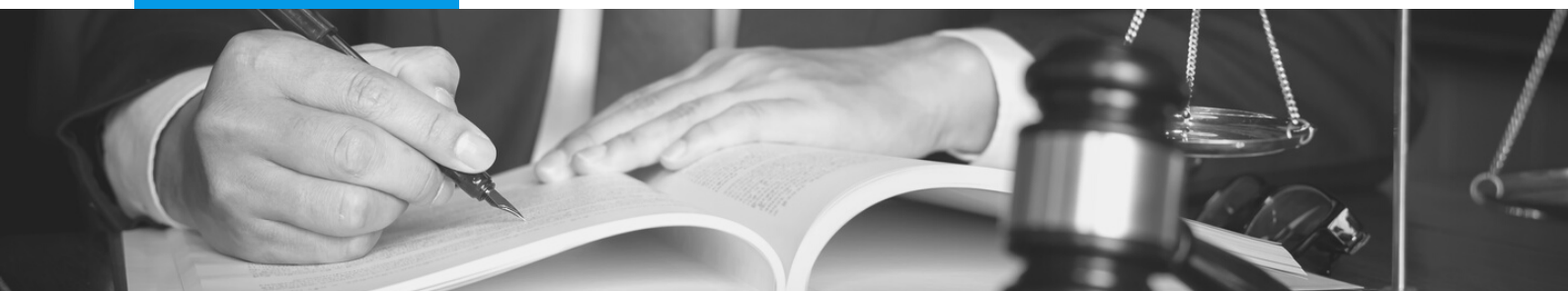
- **Módulos:** Nueva prórroga de los **límites excluyentes** de módulos aplicables desde 2016. Podrán seguir en módulos en 2022 aquellos que en 2021 no superen los 250.000 euros de facturación en actividades económicas y los 125.000 euros cuando el destinatario sea empresario o profesional.

- **IRPF:** Minoración del límite general de reducción por **aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social:** baja de 2.000 euros anuales a 1.500 euros. Se eleva a 8.500 euros (hasta ahora 8.000 euros) en contribuciones empresariales o aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social de igual o inferior importe que la contribución empresarial.

- Impuesto sobre Sociedades:

1. Tributación mínima: Con efectos para los períodos impositivos iniciados a partir del 1 de enero de 2022, se establece una tributación mínima del 15% de la base imponible para el importe neto de la cifra de negocios desde 20 millones de euros durante los 12 meses anteriores y para los que tributen en el régimen de consolidación fiscal cualquiera que sea el importe de su cifra de negocios. El tipo de tributación mínima será del 10% en las entidades de nueva creación (antes 15%).

2. Deducciones y bonificaciones de la cuota íntegra del grupo fiscal: Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2022, la cuota íntegra del grupo fiscal minorada en el importe de las deducciones y bonificaciones que pudieran resultar de aplicación, no podrán dar lugar, en ningún caso, a una cuota líquida negativa.



- **IRNR:** Las medidas adoptadas en materia de tributación mínima en el Impuesto sobre Sociedades tienen su correlato en el **Impuesto sobre la Renta de no Residentes**, para las rentas obtenidas mediante establecimiento permanente.

- **Tasas de tráfico:** Se elevan en un 1% ajustándose al céntimo de euro inmediato superior o inferior según resulte más próximo cuando el importe originado de la aplicación conste de tres decimales.

- **Interés legal del dinero y de demora:** el interés legal del dinero se mantiene en el 3,00% y el de demora en el 3,75%.

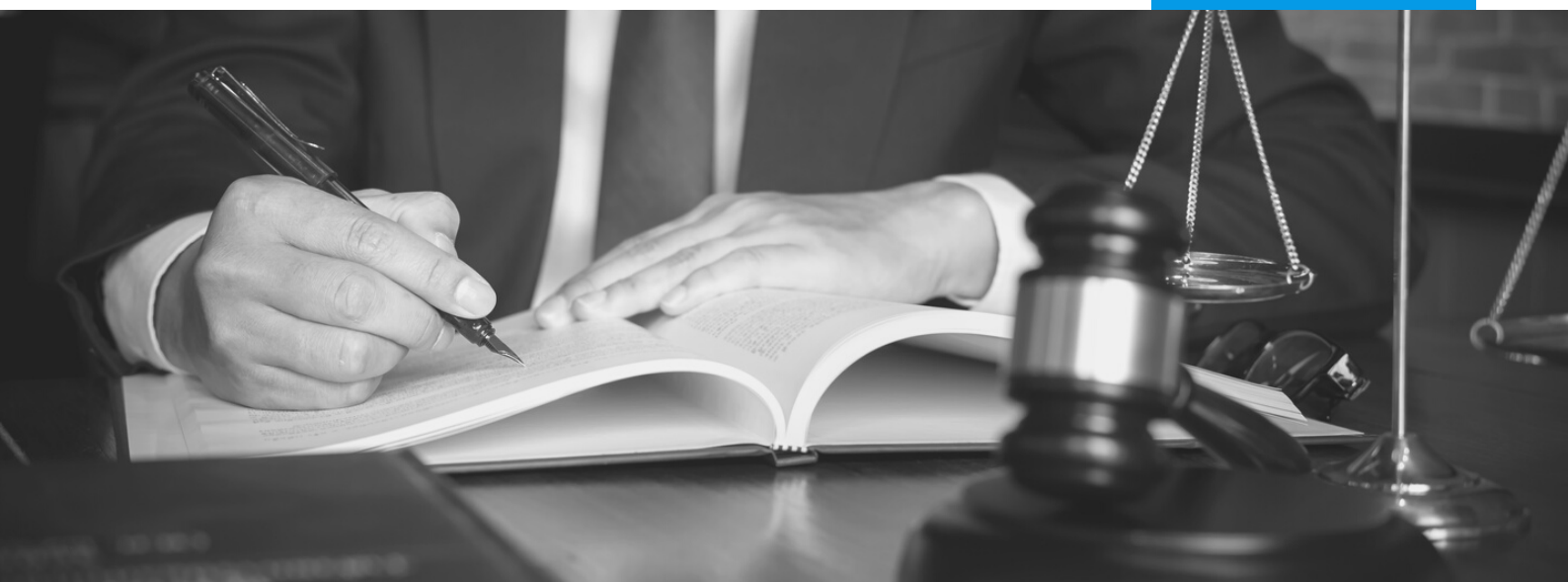
- **IPREM:** El Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples sube un 2,5% siendo diario: 19,30 euros; mensual: 579,02 euros; anual: 6.948,24 euros (8.106,28 euros cuando se trate de normas en que la referencia al SMI fue sustituida por la del IPREM y se incluyan las pagas extras).

2. MEDIDAS LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- **Pensiones:** Las pensiones de la Seguridad Social experimentarán un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los 12 meses previos a diciembre de 2021.

Para las **pensiones no contributivas** (jubilación e invalidez) se establece un incremento del 3%.

El límite de ingresos para percibir los **complementos por mínimos** en las pensiones de la Seguridad Social se fija en 7.939 euros/año (1.321 euros más anuales si hay cónyuge a cargo).



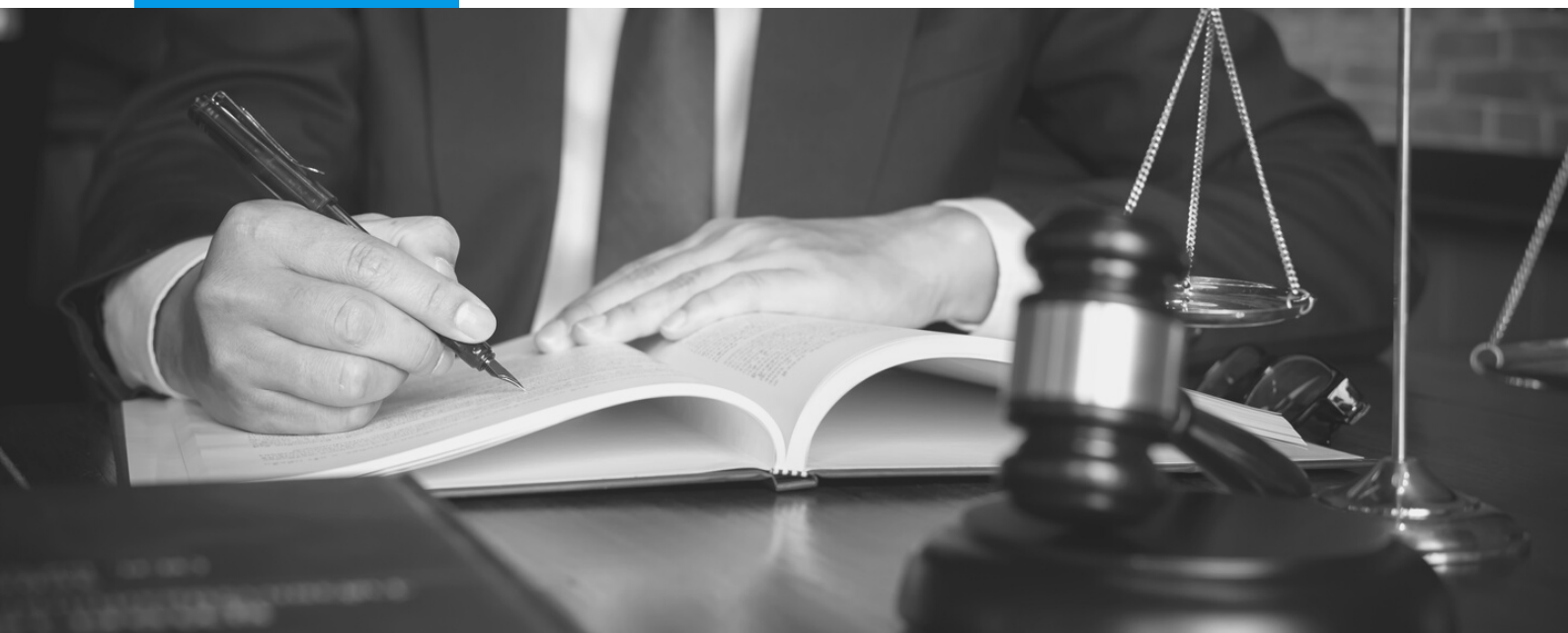
- Cotización

El **tope máximo** de la base de cotización en todos los regímenes queda fijado en 4.139,40 euros/mensuales, a partir del 1 de enero de 2022. El **tope mínimo** es el importe del salario mínimo interprofesional vigente, incrementado en un sexto.

Las **bases mínimas de cotización**, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán desde el 1 de enero de 2022, y respecto de las vigentes en 31 de diciembre de 2021, en el mismo porcentaje en que aumente el SMI. En cuanto a las **bases máximas** serán de 4.139,40 euros mensuales o de 137,98 euros diarios.

Se mantienen los **tipos de cotización por contingencias comunes y horas extraordinarias**.

En el RETA la base máxima de cotización será de 4.139,30 euros/mes, y la mínima de 960,60 euros/mes. Tipos de cotización: contingencias comunes 28,30%; contingencias profesionales 1,30% (0,66% por incapacidad temporal y 0,64 por incapacidad permanente, muerte y supervivencia); trabajadores excluidos de cotizar por contingencias profesionales 0,10% para financiar prestaciones. La base mínima de cotización para autónomos que en algún momento del año 2021 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez: 1.234,80 euros mensuales, aplicable a partir de 1 de enero de 2022.



UNA REDUCCIÓN DE JORNADA SUPERIOR AL 20% PERMITE AL TRABAJADOR EXTINGUIR SU CONTRATO

*Sentencia TSJ Cantabria, Sala de lo Social,
de 4 oct. 2021 (Nº 624/2021)*



El Tribunal Supremo viene considerando que una modificación de las condiciones de trabajo consistente en la reducción del salario en torno al 5% no supone un perjuicio grave que permita obtener la extinción indemnizada del contrato de trabajo (20 días por año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades), y en su sentencia de 23 de julio de 2020, dictada en el recurso 822/2018 (LA LEY 87819/2020) dispone cuales son los criterios para poder aplicar lo dispuesto a estos efectos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 41.3). En resumen, en términos generales, es necesario que la modificación haya causado un perjuicio al trabajador afectado, perjuicio que debe ser probado y que no cabe presumir; además de que en todo caso la modificación debe ser sustancial, porque es consustancial a la existencia de un perjuicio relevante.

Pues bien, conjugada esta doctrina con el artículo 41.3 del Estatuto, que autoriza a los trabajadores a resolver el contrato siempre que la modificación le provoque un perjuicio relevante, esta facultad resolutoria persigue paliar los efectos derivados de una alteración contractual especialmente gravosa para él.

Una reducción salarial presupone por sí misma un perjuicio para todos los trabajadores, pero no basta con eso, sino que debe implicar un perjuicio adicional.

Concretamente, la reducción de jornada que la empresa pretendía imponer al empleado alcanzaba el porcentaje del 26,07% y tiene una singular relevancia a la hora de considerar la efectiva causación del perjuicio especialmente grave que la jurisprudencia exige para activar el mecanismo resolutorio del artículo 41.3 ET.

EL Tribunal entiende que una reducción de jornada que alcanza un porcentaje superior al 20% y que, lógicamente, lleva aparejada la correlativa reducción salarial, genera un evidente y claro perjuicio grave para el trabajador y justifica la resolución indemnizada de su contrato de trabajo.

Tráfico. Ley 18/2021, de 20 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, en materia del permiso y licencia de conducción por puntos.

Fecha de publicación: BOE 21.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21006 - 24 págs. - 381 KB)

MOVES Flotas. Orden TED/1427/2021, de 17 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras del programa de incentivos a proyectos de electrificación de flotas de vehículos ligeros (Programa MOVES FLOTAS), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Fecha de publicación: BOE 22.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21196 - 34 págs. - 450 KB)

Tablas de Hacienda. Orden HFP/1442/2021, de 20 de diciembre, por la que se aprueban los precios medios de venta aplicables en la gestión del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones e Impuesto Especial sobre Determinados Medios de Transporte.

Fecha de publicación: BOE 24.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21310 - 1931 págs. - 17.744 KB)

PERTE VEC. Orden ICT/1466/2021, de 23 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a actuaciones integrales de la cadena industrial del vehículo eléctrico y conectado dentro del Proyecto Estratégico para la Recuperación y Transformación Económica en el sector del Vehículo Eléctrico y Conectado (PERTE VEC), en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Fecha de publicación: BOE 28.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21612 - 59 págs. - 714 KB)

Pensiones. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Fecha de publicación: BOE 29.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21652 - 30 págs. - 803 KB)

Presupuestos. Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Fecha de publicación: BOE 29.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21653 - 762 págs. - 70.062 KB)

Reforma laboral. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Fecha de publicación: BOE 30.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21788 - 54 págs. - 536 KB)

Interés de demora. Resolución de 30 de diciembre de 2021, de la Secretaría General del Tesoro y Financiación Internacional, por la que se publica el tipo legal de interés de demora aplicable a las operaciones comerciales durante el primer semestre natural del año 2022.

Fecha de publicación: BOE 31.12.2021

PDF (BOE-A-2021-21959 - 1 pág. - 208 KB)

Laboral. Convenio colectivo metal. Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Fecha de publicación: BOE 12.01.2022

PDF (BOE-A-2022-479 - 173 págs. - 1.791 KB)

Reforma laboral. Corrección de errores. Corrección de errores del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Fecha de publicación: BOE 19.01.2022

PDF (BOE-A-2022-801 - 2 págs. - 216 KB)

Tráfico. Resolución de 12 de enero de 2022, de la Dirección General de Tráfico, por la que se aprueba el Manual de características de los vehículos de movilidad personal.

Fecha de publicación: BOE 21.01.2022

PDF (BOE-A-2022-987 - 34 págs. - 1.032 KB)

GANVAM

Es una organización sin ánimo de lucro e independiente fundada en 1957 que agrupa a 8.000 asociados entre concesionarios oficiales, compraventas independientes, servicios oficiales, agencias concertadas y talleres independientes, entre otros sectores de la distribución de vehículos nuevos, usados, turismos, industriales, motocicletas y tractores agrícolas. En conjunto, estas empresas comercializan y dan servicio a más del 80% del parque nacional. El principal objetivo de GANVAM es representar los intereses de los distribuidores y reparadores ante el Gobierno, las distintas Administraciones Públicas y la sociedad en general, potenciando el papel socioeconómico que desempeña su sector, con la generación de 250.000.

Esta publicación, con todos sus datos, está protegida legalmente. Toda publicación parcial o total, reproducción, traducción, microfilmación y memorización en medios electrónicos o de cualquier otro tipo, necesita la autorización previa y expresa de la editora.



**c/Príncipe de Vergara, 74 , 2º
28006 Madrid
asesoria@ganvam.es
Tel.: 91-411-36-63/37-45 (ext. 3)**