

	CIRCULAR INFORMATIVA	Marzo
	Recomendaciones y Noticias de interés	

Documentación para preparar las declaraciones trimestrales (IVA, pagos fraccionados, retenciones alquileres, etc.)

Antes del próximo día 12 de abril, tenemos que tener en nuestras oficinas toda la documentación contable del primer trimestre, para poder confeccionar adecuadamente y presentar en tiempo y forma las declaraciones ante la AEAT.

Comprobación del Desequilibrio Patrimonial

El plazo para aprobar las cuentas anuales de una sociedad es de 3 meses contados a partir del cierre del ejercicio. Pues bien, en aquellos casos en los que el Patrimonio Neto de la Sociedad, se encuentre por debajo del 50% de la cifra de capital, con un mínimo de 3.000 euros, la Junta General dispone de un plazo de 2 meses para convocar Junta General de Socios y adoptar las medidas oportunas que corrijan esta situación, pues en caso contrario, el administrador pasará a ser responsable solidario de las deudas de la empresa con su patrimonio.

Para corregir esta situación se puede efectuar: “aumentos de capital”, “reducción de capital”, “aportación de socios para compensar pérdidas” o “formalizar un préstamo participativo”, todo ello antes del 31 de mayo y dejándolo reflejado en el Acta de Junta General.

Plazo de presentación de la declaración del IRPF

Recientemente se ha publicado la orden por la que se aprueban los modelos de declaración del IRPF y del Impuesto sobre el Patrimonio del ejercicio 2018 y se determinan el lugar, la forma y los plazos de presentación de estos impuestos. A estos efectos:

- El plazo de presentación de las declaraciones del IRPF (cualquiera que sea su resultado) y del Impuesto sobre el Patrimonio será el comprendido entre los días 2 de abril y 1 de julio de 2019 (ambos inclusive).
- No obstante, si el resultado sale a ingresar, la domiciliación bancaria de ambas declaraciones podrá realizarse desde el día 2 de abril hasta el 26 de junio de 2019 (ambos inclusive), salvo si se opta por domiciliar únicamente el segundo plazo del IRPF, en cuyo caso la presentación podrá realizarse hasta el 1 de julio de 2019.

Ampliación de la paternidad y otras medidas

Con fecha 07/03/2019 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Las novedades más relevantes son las siguientes:

- A partir del próximo 1 de abril, la paternidad por nacimiento de hijo tendrá una duración de ocho semanas, de las cuales las dos primeras se deben disfrutar de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.
- A partir del 1 de enero de 2020, la duración será de 12 semanas, de las cuales las cuatro primeras se deberán disfrutar tras el parto.
- A partir del 1 de enero de 2021, la paternidad será de 16 semanas, de las cuales las seis primeras se deberán disfrutar tras el parto.

Tras los períodos de disfrute a continuación del parto, el resto de la paternidad se podrá distribuir, por voluntad del trabajador, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla 12 meses.

Asimismo, la norma indicada incluye más novedades. Entre otras:

- Se reconoce el permiso de lactancia para ambos progenitores.
- Se incluye expresamente en el Estatuto de los Trabajadores que el cese de las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad por no superación del período de prueba será nulo, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
- Se obliga a las empresas a llevar un registro con el salario medio abonado a la plantilla, desglosado por sexo y distribuido por grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Además, la norma indica que los trabajadores tienen derecho a acceder, a través de los representantes de los trabajadores, a dicho registro salarial.
- Si en una empresa con al menos 50 trabajadores el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, el empresario deberá justificar en el registro indicado en el punto anterior que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de los trabajadores.
- Los trabajadores tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. Si el convenio no regula los términos de esta medida, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, deberá negociar la concreción con el trabajador durante un período máximo de 30 días.
- Las empresas de 50 o más trabajadores van a tener la obligación de contar con un plan de igualdad (hasta ahora, en general, esta obligación sólo existía para empresas de más de 250 empleados). Dicha obligación se implantará de forma paulatina en los próximos años en función del tamaño de la empresa. Por ejemplo, las empresas de 50 a 100 trabajadores dispondrán de un período de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Obligación de registro de la jornada

Se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Entre otras cuestiones, dicha norma incorpora la obligación de registrar la jornada de sus trabajadores.

Hasta ahora, su empresa tenía la obligación de registrar la jornada de sus empleados a tiempo parcial y de efectuar una totalización mensual. También debía entregar, junto

con la nómina, una copia de dicho registro al empleado, reflejando el resumen de las horas realizadas cada mes (ya fueran ordinarias o complementarias).

La norma aprobada le obliga a registrar la jornada de toda su plantilla, incluyendo la de los contratados a jornada completa. En concreto:

- Dicha obligación entrará en vigor el próximo 12 de mayo. Así pues, a partir de esa fecha deberá realizar un registro diario de la jornada de todos sus empleados incluyendo la hora concreta de inicio y de fin de la jornada.
- Para cumplir con esta obligación, su convenio –o un acuerdo de empresa con los representantes de los trabajadores– puede indicar cómo documentar este registro. En su defecto, usted puede decidir de forma unilateral (previa consulta con los representantes de los trabajadores) cómo cumplir con esta obligación. Por ejemplo, mediante un sistema de fichajes o con un registro manual que documente la hora de entrada y de salida.
- Su empresa deberá conservar los registros de jornada durante cuatro años.

La norma indicada también ha incorporado nuevas bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. En este sentido, si a partir del 1 de abril contrata de forma indefinida a un desempleado que lleve inscrito en la Oficina de Empleo al menos 12 meses de los 18 anteriores a la contratación, podrá aplicar durante tres años una bonificación de 108,33 euros al mes (1.300 euros al año) si contrata a un hombre y de 125 euros al mes (1.500 euros al año) si contrata a una mujer, con independencia del tamaño de su empresa y de la edad del trabajador.

Para cualquier duda o aclaración que necesiten, como siempre nos tienen a su disposición.