

	CIRCULAR INFORMATIVA	Diciembre
	Recomendaciones y Noticias de interés	

INFORMACION Y NOTICIAS

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

Antes del próximo día 15 de enero, tenemos que tener en nuestras oficinas toda la documentación contable del cuarto trimestre, para poder confeccionar adecuadamente y presentar en tiempo y forma las declaraciones ante la AEAT.

Mayor control de los saldos en cuentas bancarias

Desde 2016, las entidades bancarias facilitan a la AEAT, no solo la información de los saldos de todas las cuentas bancarias a 31 de diciembre, así como el saldo medio del último trimestre, como hacían hasta entonces, sino que también están obligadas a informar del volumen total de entradas y salidas de fondos de cada cuenta bancaria, de forma que la AEAT podrá detectar ingresos “no justificados” y salidas de fondos, que puedan suponer un menor pago de impuestos.

Recuperar el IVA de las facturas impagadas

En el caso de facturas impagadas por los clientes, existe la posibilidad de recuperar el IVA adelantando a la AEAT, siempre que se solicite en los siguientes plazos:

En los 3 meses siguientes a partir de que se cumplan 6 meses de la fecha factura.

En los 3 meses siguientes a partir de que se cumpla 1 año de la fecha factura.

También hay que cumplir una serie de requisitos:

- Que el cliente esté en situación de concurso, o haya transcurrido el plazo de los 6 meses o 1 año indicado anteriormente.
- Que la factura esté contabilizada.
- Que el cliente sea una empresa o un profesional.
- Haber reclamado la factura por vía judicial o requerimiento notarial.

Reducciones de Capital

Si su empresa ha efectuado durante el ejercicio una operación de reducción de capital con devolución de aportaciones, o bien con devolución de prima de emisión, recuerde que debe informar de la misma mediante la presentación durante el mes de enero del modelo 198, respecto de las operaciones del ejercicio anterior.

Distribución irregular de jornada

Con el fin de adaptar la jornada a las necesidades de las empresas, la ley permite que éstas puedan distribuir de forma irregular hasta el 10% de la jornada (o el porcentaje que establezca el convenio colectivo). Y para que no se supere la jornada máxima (en cuyo caso las horas realizadas de más serían extras), la empresa debe compensar con descanso las horas trabajadas en exceso en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

En todo caso, la empresa debe respetar el resto de las condiciones de trabajo de los empleados. Por ejemplo:

- No podrá mover las horas de trabajo a sábados, domingos o festivos, salvo si ha pactado con su plantilla que su jornada es de lunes a domingo.
- Salvo que el convenio prevea un límite superior o salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, los empleados no podrán trabajar más de 9 horas diarias.
- Además, como mínimo, deberán descansar 12 horas entre cada jornada de trabajo, y deberán descansar un día y medio ininterrumpido entre cada semana de trabajo (este límite se puede acumular por períodos de 14 días).
- El trabajador debe conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular.

Por ejemplo, si la jornada anual según su convenio es de 1.700 horas anuales, su empresa puede disponer de 170 horas para distribuir las durante el año según sus necesidades, y en los 12 meses siguientes, deberá compensar a los afectados con un descanso equivalente a las horas trabajadas de más.

Reforma laboral: ¿Qué se modifica respecto a la reforma de 2012?

Únicamente existirán dos tipos de contratos temporales: el estructural y el formativo.

El **estructural** podrá aplicarse siempre y cuando existan circunstancias de la producción que así lo amparen. Entre ellas estaría *el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.*

- El tiempo máximo de duración para estos contratos será de seis meses ampliables a 12, siempre y cuando lo permita el convenio sectorial.
- También podrá utilizarse para la cobertura de la vacante de otro trabajador, que podrá alargarse hasta que este se reincorpore a su puesto.

Por otra parte, se reduce el encadenamiento de los contratos a la hora de considerar a un trabajador indefinido de 24 a 18 meses frente a los 24 meses en un período de 30 meses que estaba vigente actualmente.

El **contrato formativo** se modifica para dejarlo en dos tipos: el de formación en alternancia y el de obtención de la práctica profesional.

- El contrato de **formación en alternancia** persigue adquirir la competencia profesional adecuada correspondiente a un determinado nivel de estudios (ya sea de FP, universitario o del catálogo de cualificaciones profesionales del Sistema Nacional de Empleo).
- El contrato para la obtención de la **práctica profesional** tendrá entre seis meses y un año de duración y podrá celebrarse en un plazo máximo de tres años (o cinco en el caso de personas con discapacidad) tras obtener la certificación.

Contrato de trabajo de fijo-discontinuo

Se potencia el contrato de fijo-discontinuo como la fórmula idónea *para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada*.

Reforma de la subcontratación

El nuevo marco regulador entre las empresas contratistas y subcontratistas determina que siempre habrá un convenio colectivo sectorial aplicable —que puede ser el de la actividad desarrollada en la empresa principal u otro— si así lo determina la negociación colectiva sectorial dentro de sus normas generales.

El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

ERTE

Se potencian los ERTE con exoneraciones del 90% para todos los casos de fuerza mayor y del 20% para los ERTE llamados ETOP, esto es, los vinculados a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuyas exoneraciones estarán ligadas a la formación.

- Si las empresas no cumplen con el requisito de mantener el empleo, estarán obligadas a devolver todas las exoneraciones de cada trabajador cuyo contrato se haya extinguido.
- La protección por desempleo para el trabajador será del 70%, y se contempla que no se agoten las prestaciones. Por su parte, las compañías obtendrán bonificaciones adicionales a la Seguridad Social si ponen en marcha cursos de formación para sus empleados.

Convenios

La nueva norma, a diferencia de la reforma de 2012, no establece un periodo de “caducidad” una vez que se denuncia el convenio, cuya vigencia seguirá manteniéndose durante todo el tiempo que se extiendan las conversaciones

SENTENCIAS Y CONSULTAS DE INTERES

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 1404/2021 de 30 de noviembre

Cuestión planteada

La compensación de "bases imponibles negativas" es una opción tributaria (art.119 LGT) o un crédito fiscal.

Resolución

Los obligados tributarios tienen el derecho a compensar las bases imponibles negativas con las rentas positivas de los periodos impositivos siguientes, **aún cuando la autoliquidación se presente de manera extemporánea**, sin que la decisión de compensarlas o no, constituya una opción tributaria de las reguladas en el artículo 119.3 de la LGT. (Criterio opuesto al del TEAC, según resolución 1510/2013 de 4 de abril de 2017).

SUBVENCIONES

Guía de Subvenciones de Castilla la Mancha

Adjuntamos enlace a las subvenciones que actualmente están a disposición de las empresas en Castilla la Mancha.

Si está interesado en que le solicitemos alguna de las que actualmente están en vigor, ruego nos lo indiquen.

<https://adelante-empresas.castillalamancha.es/adelante/guia>

Guía de Ayudas de la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

La Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa presenta las Guías dinámicas de Ayudas e Incentivos.

El término "dinámica" indica que estas Guías están permanentemente actualizadas y contienen sólo información sobre ayudas e incentivos con plazo de solicitud abierto.

Este es el valor añadido que la diferencia de las guías publicadas por otras organizaciones.

Estas Guías recogen todas las ayudas e incentivos otorgados y convocados por la Administración General del Estado, Administraciones Autonómicas, Administraciones Locales y otros organismos públicos.

<https://paelectronico.es/es-es/AyudasIncentivos/Paginas/GuiasDinamicas.aspx>

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

!!! FELIZ AÑO NUEVO !!!