BUFECONSULT, S.L.
Bufete Causapie

CONSEJOS DE SU ASESOR abril 2019

En Este Boletín

- Lo que debes saber para no perderte en la Renta 2018.

- Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Contrato indefinido de desempleados de larga duración.

- Actividad empresarial o profesional ¿cuál es la tuya?

- Convenios Colectivos

BUFETE CAUSAPIE. C/. Real nº5, 1º A Esc. Izq. - 28703 - San Sebastián de los Reyes - Madrid
Tel. 91 663 60 02 / 696 48 03 98 - Fax. 91 651 91 35
acausapie@bufeconsult.com - bufeconsult@bufeconsult.com - www.bufeconsult.com

Lo que debes saber para no perderte en la Renta 2018.

Ya llegó ese momento en el año en el que debes realizar la declaración de la renta. Aunque se trata de un proceso de ajuste fiscal que se repite cada año, la campaña de la renta genera muchas dudas que suelen repetirse ¿Hay alguna novedad importante? ¿Puedo deducirme algo más este año? Queremos ayudarte en este proceso, así que vamos a responder a algunas de las preguntas más frecuentes, contarte las novedades y darte algunos consejos.

Fechas clave para la campaña de la Renta

- 15 de marzo: Ya puedes consultar tus datos fiscales, a través de la App.
- 1 de abril: Comienza el plazo para solicitar cita previa «Plan Le llamamos».
- 2 de abril: Se inicia el plazo de presentación a través de teléfono o Internet.
- 14 de mayo: A partir de esta fecha se podrán presentar las declaraciones presenciales.
- 26 de junio: Termina el plazo para presentar las declaraciones con domiciliación.
- 1 de julio: Fin de la campaña de la Renta 2018.

Se suprime el papel y la predeclaración

La AEAT ha decidido suprimir la llamada ´predeclaración´ de la renta en papel porque en ocasiones esos documentos generaban duplicidades de presentación que posteriormente había que corregir y que podían generar retrasos en el caso de las declaraciones con resultado a devolver.

Los contribuyentes, no obstante, podrán seguir imprimiendo la vista previa de la declaración para revisarla, pero no servirá para su presentación física.

Novedades

Revise el borrador antes de presentar la declaración de la renta y comprueba que están incluidas todas las deducciones. Estas son algunas de las novedades de este año para hacer la declaración:

Nuevo umbral para realizar la declaración: Los contribuyentes con rendimientos del trabajo procedentes de dos pagadores inferiores a 12.643 euros no están obligados a declarar. El umbral para quienes cobren sus retribuciones del trabajo de un solo pagador

se mantiene en 22.000 euros anuales.

Reducción de cuota: Los contribuyentes con rentas inferiores a 16.825 euros se beneficiarán de una reducción de la cuota.

Becas: Como novedad para el ejercicio 2018, se incrementa el límite exento de las becas públicas y las concedidas por entidades beneficiarias para cursar estudios. La dotación económica exenta se eleva a 6.000 euros anuales y hasta los 18.000 euros al año si la beca tiene por objeto compensar gastos de transporte y alojamiento.

Vivienda habitual: A partir de 2018, se regula la deducibilidad de dos gastos a efectos de la determinación del rendimiento neto, los de suministros en caso de contribuyentes que desarrollan la actividad en su vivienda habitual y los de restauración en el ejercicio de la actividad.

Guardería: La novedad con efectos para el ejercicio 2018 estriba en que se podrán deducir 1.000 euros adicionales cuando el contribuyente que tenga derecho a la deducción hubiera satisfecho en el período impositivo gastos de custodia del hijo menor de 3 años en guarderías o centros de educación infantil autorizados.

Deducción para familias numerosas, a partir del cuarto hijo: La novedad para el ejercicio 2018 consiste en que se amplía la cuantía de la deducción en 600 euros adicionales por cada uno de los hijos que formen parte de la familia numerosa que exceda del número mínimo de hijos, es decir, a partir del cuarto hijo.

Prestación de maternidad y paternidad: Los ingresos correspondientes a las prestaciones de maternidad y paternidad cobrados en 2018 están exentos del pago de IRPF.

APP: Este año a través de la APP de la Agencia Tributaria se podrán realizar todos los ejercicios referentes a la declaración de la renta: se puede modificar la asignación tributaria y el código IBAN, cuando presente su Renta, consultar los datos fiscales de los tres últimos ejercicios, solicitar y anular cita previa, conocer el estado de su devolución, así como recibir avisos personalizados a su móvil.

Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Real Decreto-Ley 6/2019, publicado el pasado 7 de marzo en el BOE, introduce importantes novedades que afectan a autónomas, empresas, trabajadores y empleados públicos. A continuación hacemos un resumen de los aspectos más destacados:

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

Denominaciones

Cambio de denominaciones: el concepto de "prestación por maternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor". El término "paternidad" se modifica por el de "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."

Permisos por nacimiento y cuidado del menor

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:

- Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021.
La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las seis primeras semanas posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre las partes. (Artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el menor deba permanecer hospitalizado por tiempo superior a los 7 días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, siendo 13 semanas el máximo.

En caso de fallecimiento de la madre biológica se tendrá derecho al permiso de nacimiento

de dieciséis semanas previstas para la madre (de haberse iniciado, en la parte restante.)

Permisos por adopción guarda con fines de adopción o acogimiento

Cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de 16 semanas obligatorias. Su distribución será:

- Las primeras 6 semanas a jornada completa, obligatoria e ininterrumpida, tras resolución judicial

- Las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes (artículo 45.1.d Estatuto de los Trabajadores).

Lactancia

Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.

Despido

- Se considerará nulo (si no concurriese causa) el despido de los trabajadores tras haberse reincorporado al trabajo al finalizar el permiso de suspensión por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, si no han transcurrido doce meses desde dicho

- En caso en que se declare la nulidad del contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador percibirá la retribución correspondiente al trabajo de igual valor realizado.

- Durante el periodo de prueba, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el parto, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la prestación por nacimiento y cuidado del menor.

Conciliación familiar

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la distribución y adaptación de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para que puedan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (incluida la prestación de su trabajo a distancia). En el caso de que tengan hijos, el derecho existirá

hasta que estos cumplan 12 años (artículo 48 Estatuto de los Trabajadores).

TRABAJADORAS AUTÓNOMAS

Bonificación de cuotas para las trabajadoras autónomas

Durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100% de la cuota de autónomos.

- El cálculo se realizará de la base media que tuviera en los doce meses anteriores a la fecha en que se acoja a esta medida

- En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Bonificación para trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo

Se modifica el art.38 bis de Ley 20/2007 que regula el Estatuto del Trabajador Autónomo, otorgando en determinados supuestos una bonificación por la cual, su cuota por contingencias comunes y profesionales quedará fijada en 60 euros mensuales los 12 meses siguientes a su reincorporación. O bien, una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, en caso de tener una base de cotización superior a la mínima.

NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Plan de Igualdad

Las empresas con 50 o más trabajadores deberán disponer de un Plan de Igualdad (anteriormente la obligación era para empresas de más de 250 trabajadores). El contenido sigue regulado en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Las empresas de más de 250 trabajadores tienen ya la obligación de contar con un Plan de Igualdad

- Las empresas de 151 a 250 trabajadores tienen el plazo de 1 año para aprobar un Plan

de Igualdad

- Las empresas de 50 a 150 trabajadores tienen el plazo de 3 años para aprobar un Plan de Igualdad

El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).

Definición de los grupos profesionales

Para garantizar no discriminación, debe de estar ajustado a análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones (artículo 22.3 Estatuto de los Trabajadores).

Registro salarial de la empresa

Obligación de tener un Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales. Dicho registro debe estar desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor (artículo 28.2 Estatuto de los Trabajadores). El trabajador tiene derecho a acceder al Registro a través de la representación legal de los trabajadores.

Las empresas de más de 50 trabajadores tienen la necesidad de justificar la no discriminación cuando las diferencias en el promedio de retribución entre sexos respecto sean del 25% o superiores (artículo 28.3 Estatuto de los Trabajadores).

Puede descargarse el modelo de registro de salarios.

Contratos

Se modifica el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, al incluirse la situación de violencia de género como nuevo supuesto que interrumpe el cómputo de la duración del contrato Formativo y en Prácticas. Igualmente para el periodo de prueba.

Modificación de sanciones

Se recoge como sanción grave no cumplir las obligaciones en materia de planes de igualdad que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos convenios colectivos.

Contrato indefinido de desempleados de larga duración.

El Real Decreto Ley 8/2019, crea una nueva bonificación para contrataciones a parados de larga duración. Veamos cuáles son sus condiciones y requisitos:

Tipo de contrato

El contrato debe ser indefinido durante tres años, con la posibilidad de que sea a tiempo completo, a tiempo parcial, o fijo discontinuo.

Incentivos que recibirá la empresa

La empresa que contrate a desempleados de larga duración mediante esta modalidad de contrato, tendrá importantes bonificaciones en la cuota de empresa de la Seguridad Social durante tres años:

- Si la contratada es una mujer, 1.500 euros al año (125 € al mes).

- Si el contratado es un hombre, 1.300 euros al año (108,33 € al mes).

- Si el contrato es a tiempo parcial, las bonificaciones se calculan de forma proporcional.

Requisitos que debe cumplir la empresa para poder beneficiarse de este contrato

- La empresa deberá mantener contratado al trabajador al menos durante 3 años desde el momento de inicio de la relación laboral al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral.

- También deberá mantenerse el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo.

- No se considera que se produce incumplimiento de los dos compromisos anteriores de mantenimiento del empleo cuando la extinción de los contratos laborales (tanto del trabajador desempleado de larga duración, como del resto de plantilla) se produzcan por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la

expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

- Si la empresa no cumple las obligaciones de mantenimiento del empleo, tendrá que devolver las cantidades que haya recibido como incentivo en forma de bonificaciones.

Requisitos que deben cumplir los trabajadores

- Los trabajadores deben ser desempleados de larga duración, es decir, estar inscritos como demandantes de empleo (apuntados al paro), al menos durante 12 meses en los 18 previos al momento de la contratación.

- No hay un requisito de edad específico.

Incumplimiento de los requisitos por parte de la empresa

En caso de incumplimiento del mantenimiento de empleo del trabajador de 3 años, o del resto de plantilla (2 años) por parte de la empresa, deberá devolver todas las cantidades aplicadas con este incentivo.

Como ya exponíamos anteriormente, la ley recoge algunas situaciones en las que no se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento de empleo, entre ellas están la realización de obra y servicio, resolución durante el periodo de prueba, dimisión o despido procedente.

Actividad empresarial o profesional ¿cuál es la tuya?

Distinguir entre una actividad profesional y otra empresarial resulta clave en la elección del epígrafe del IAE, que, a su vez, determina el tipo del IVA y la retención a cuenta en el IRPF aplicables al autónomo.

Cada vez son más las personas que se lanzan a ejercer una actividad por cuenta propia. Todos ellos han tenido que pasar por el proceso de hacerse autónomos, obviamente, aunque dependiendo de sus circunstancias particulares habrán hecho más o menos trámites. En todo caso, hay uno que resulta inevitable: darse de alta en el impuesto de actividades económicas (IAE). De hecho, toda persona que lleve a cabo cualquier actividad económica en España debe ´pasar por ese aro´, sea física o jurídica.

Para realizar esa gestión correctamente resulta crucial elegir el epígrafe del IAE que, de manera más fidedigna, se aproxime a tu actividad. Que te decantes por uno u otro tendrá después implicaciones, sobre todo fiscales, como te explicaremos más adelante. Para ello es necesario conocer las diferencias entre actividad empresarial y profesional.

¿Qué es una actividad profesional?

Elegir de forma adecuada el epígrafe que te corresponde en el IAE supone, de entrada, que encasilles tu trabajo como actividad empresarial, profesional o artística.

A pesar de que siempre conviene analizar cada caso de forma minuciosa, para que te hagas una idea, las actividades profesionales son aquellas que desarrolla una persona física de forma individual y directa. Suelen asociarse a abogados, arquitectos, notarios o veterinarios, entre otros. Si bien todos ellos encajan en esa fórmula, también caben en esa definición profesionales como los profesores y los agentes comerciales o de seguros, por ejemplo. Ello a pesar de que no suele asociárseles tanto a esta categoría, en la que es muy común que sus miembros formen parte de un colegio profesional.

¿Qué es una actividad empresarial?

Sin embargo, se entiende por actividad empresarial la que tiene lugar dentro de una organización. Por ejemplo, un arquitecto que monte una empresa de construcción o que un veterinario haga lo propio respecto a un centro de atención para animales.

Con todo, ten en cuenta que una misma actividad puede incluirse tanto en el campo de las

profesionales como en el de las económicas.

¿Por qué es importante distinguir entre actividad empresarial y profesional?

Las diferencias entre actividad empresarial y profesional carecen de relevancia en algunos sentidos. Sin embargo, tienen un papel fundamental en la elección del epígrafe del IAE en el que finalmente enmarques tu actividad. En función de que sea uno u otro, el tipo sobre el impuesto del valor añadido (IVA) variará, así como la retención a cuenta que te aplicarán en el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

Así que, desde el punto de vista fiscal, se diferencia igualmente la actividad profesional de la empresarial. Por un lado, se considera un autónomo profesional a aquel que, actuando por cuenta propia, desarrolla personalmente la actividad de que se trate. En el segundo caso tiene cabida un empresario cuando la actividad se ejerza como como servicio para una organización empresarial, desvinculada formalmente de la personalidad intrínseca del profesional.

Tributar como actividad empresarial o profesional

De forma más concreta, la persona que vive de una actividad profesional incluye un porcentaje en concepto de retención del IRPF en las facturas para empresas u otros empleados por cuenta propia.

De la misma manera, los trabajadores que llevan a cabo una actividad profesional están exentos tanto de aplicar retención en las facturas que se corresponden a servicios dados a particulares como de presentar pagos a cuenta del IRPF. Siempre, eso sí, que el 70% de los ingresos logrados en el año natural inmediatamente anterior se encuentren sometidos a retención.

Por su parte, las personas dedicadas a una actividad empresarial emiten facturas que no se hallan sujetas a retención. Sin embargo, sí tienen la obligación de liquidar el Modelo de la Agencia Tributaria.

Convenios Colectivos - Marzo

España

- Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Corrección de errores. BOE 03/12/2018
- Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares (Madrid, Castila-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia). Convenio colectivo. BOE 12/12/2018
- Industria fotográfica. Acuerdo. BOE 12/12/2018
- Empresas de trabajo temporal. Convenio colectivo. BOE 28/12/2018

Comunidad de Madrid

- Oficinas de importación y exportación. Revisión salarial. BOCM 04/12/2018
- Tintorerías y lavanderías. Convenio colectivo. BOCM 06/12/2018

BUFECONSULT, S.L.

Bufete Causapie

LABORAL-FISCAL-CONTABLE FINANCIERO-MERCANTIL-JURIDICO
ADMINISTRADORES DE FINCAS Y COMUNIDADES DE VECINOS

BUFETE CAUSAPIE. C/. Real nº5, 1º A Esc. Izq. - 28703 - San Sebastián de los Reyes - Madrid
Tel. 91 663 60 02 / 696 48 03 98 - Fax. 91 651 91 35
acausapie@bufeconsult.com - bufeconsult@bufeconsult.com - www.bufeconsult.com