



ASESORES  ABOGADOS  AUDITORES  ECONOMISTAS

Número 4

Abril 2019

EN ESTE NÚMERO:

1. Obligaciones Formales.
2. Registro Mercantil.
3. Ayudas para financiar los costes fijos de inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
4. RD- LEY 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de igualdad entre mujeres y hombres.
5. Medidas de protección Social y Lucha contra Precariedad laboral

1. OBLIGACIONES FORMALES

- ✓ Declaración del I.V.A. (primer trimestre).
- ✓ Declaración del Impuesto sobre la Renta (primer pago fraccionado).
- ✓ Declaración del impuesto sobre Sociedades (Primer pago a cuenta).
- ✓ Declaración de retenciones del Trabajo y actividades Profesionales (Ingreso del primer Trimestre).
- ✓ Declaración de retenciones de alquileres (primer trimestre).
- ✓ Declaración de Operaciones Intracomunitarias (Primer trimestre).

Plazo de las declaraciones arriba relacionadas: Del 1 al 22 de Abril. Para poder presentar telemáticamente las declaraciones domiciliadas, deberán facilitar los datos antes del 10 de Abril.

2. REGISTRO MERCANTIL

Hasta el día 30 de Abril, plazo para legalizar los libros de contabilidad, socios y actas correspondientes al ejercicio 2018.

3. COSTES FIJOS DE INCLUSIÓN EN EL RETA.

- **Bases:** Orden 15/2017 (DOCV 24-07-2017) con corrección Orden 2/2019 (DOCV 17-01-19) Capítulo II.
- **Convocatoria y extracto:** Resolución 13-03-2019 (DOCV 15-03-2019)

Plazo solicitudes 2019: desde el **21-03-2019** hasta **03-04-2019** ambos incluidos.

Solo serán admitidas las solicitudes que hayan sido grabadas en el registro electrónico de la Generalitat hasta las 23:59:59 horas del último día de plazo de presentación (hora oficial peninsular española).

Las solicitudes para la obtención de estas ayudas, junto con la documentación requerida, se presentarán únicamente de forma telemática. <https://sede.gva.es>

Solo podrá presentarse una solicitud por cada persona solicitante, procediéndose a anular todas aquellas que se consideren duplicadas.

Objeto: ayudas para financiar los costes fijos de inclusión en el RETA, de las personas trabajadoras autónomas o por cuenta propia de la Comunidad Valenciana que dentro del año natural de la publicación en extracto de la convocatoria (2019) hayan cotizado o estén en condiciones de cotizar al menos tres años y hasta un máximo de cinco años ininterrumpidamente, de acuerdo con los requisitos establecidos.

Beneficiarias: las personas físicas trabajadoras por cuenta propia o autónoma que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar dadas de alta en Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.
- b) Cumplir dentro del año natural de la convocatoria un período de cotización mínimo de tres años y máximo de 5 años ininterrumpidos.
- c) Desarrollar su actividad económica a título lucrativo, de forma habitual, personal y directa en la Comunitat Valenciana.
- d) **No contar con más de 9 personas trabajadoras contratadas por cuenta ajena el día de publicación de la convocatoria.**
- e) Tener cumplidos 19 años de edad. Se exigirá tener cumplida dicha edad en la fecha de publicación, en extracto, de la presente convocatoria en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana.

No podrán ser beneficiarias las personas en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
- b) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones de la persona trabajadora supongan, al menos, la mitad del capital social.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que la persona trabajadora posee el control efectivo de la sociedad cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre las personas socias con las que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que la persona trabajadora dispone del control efectivo de la sociedad.

- c) Las personas socias industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias a las que se refiere el artículo 1.2.a de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo
- d) Las personas comuneras de las comunidades de bienes y las personas socias de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común, a los que se refiere el artículo 1.2.b de la Ley 20/2007, de 11 de julio.
- d) Las personas socias trabajadoras de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50%, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
- e) Las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes a los que se refiere la Ley 20/2007.
- f) Las personas miembros del Cuerpo Único de Notarios.
- g) Las personas miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como las del Cuerpo de Aspirantes.
- h) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que presten servicios, a tiempo completo, en los servicios de salud de las diferentes comunidades autónomas o en los centros dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimoctava del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo será motivo de exclusión el haber sido sujeto de resolución firme en vía administrativa de revocación o, en su caso, reintegro de subvenciones para la promoción del empleo autónomo, consistente en la subvención de cuotas de la Seguridad Social, en los cuatro años anteriores a la presentación de la solicitud.

Igualmente, estarán excluidas las personas trabajadoras autónomas cuyos rendimientos netos de actividades económicas obtenidos durante el ejercicio anterior al de la convocatoria, del que se disponga declaración del IRPF o certificado negativo de Hacienda que acredite la no obligación de presentación de declaración del IRPF, sean superiores a tres veces el importe de la base mínima de cotización de las personas trabajadoras autónomas que le corresponda por edad en cómputo anual.

Obligaciones de las personas beneficiarias: estarán obligadas a:

- a) Adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención en el plazo y forma a tal efecto establecidos, dando el destino previsto a la subvención concedida.

De forma específica, deberán mantener su alta ininterrumpidamente en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o autónoma de la seguridad social durante la anualidad a la que se contrae la subvención

b) Justificar ante la dirección general competente en materia de trabajo el cumplimiento de los requisitos y condiciones y el cumplimiento de la finalidad que hayan determinado la concesión o disfrute de la subvención. A tal efecto podrán solicitarse cuantos documentos justificativos sean necesarios para comprobar la aplicación de la subvención.

c) Someterse a las actuaciones de comprobación del órgano concedente, así como a cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

d) Comunicar a la conselleria competente en materia de trabajo, a través de la dirección general competente en dicha materia, cualquier variación o extinción de las condiciones que le dieron derecho a obtener la subvención, en particular la obtención de otras subvenciones, ingresos o recursos concedidos para la misma finalidad contemplada en estas Bases. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca.

e) Acreditar, con carácter previo al pago, que se encuentran al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como con la Administración de la Comunidad Valenciana, y que no se es deudora por resolución de procedencia de reintegro.

f) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

g) Hacer pública la información relativa a la subvención concedida de conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 8.4 de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación.

h) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en estas Bases, en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones, y en los términos recogidos en el artículo 172 de la Ley 1/2015, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan de acuerdo con la legislación vigente.

Cuantía:

a) 2.850,00 € en los supuestos de:

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.
- Personas víctimas del terrorismo.
- Personas con 48 o más años de edad.

b) 2.700,00 €, en los demás supuestos.

***A los efectos establecidos en las bases reguladoras de estas ayudas, se exigirá encontrarse en cualquiera de estos supuestos a la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes.**

4. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Entró en vigor el 8 de Marzo de 2019, salvo algunas medidas que entran en vigor el 1 de Abril. Fue publicada en el BOE de 7 de marzo, pero está pendiente de su convalidación o derogación por el Congreso. Las principales novedades son

1.- Planes de igualdad de las empresas: Extiende la **obligación** de elaborar y aplicar un **plan de igualdad a las empresas de 50 trabajadores o más** y la obligación de inscribirlos en el **Registro** de Planes de Igualdad de las Empresas.

- Las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de **un año** para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras dispondrán de **dos años**,
- Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de **tres años**.

2.- Convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas dependientes: Recupera la financiación de las cuotas del **convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia** a cargo de la Administración General del Estado, a partir del 1 de abril de 2019.

3.- Permiso para el cuidado del lactante: **Ambos progenitores**, adoptantes, guardadores o acogedores tienen derecho al permiso para el cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses. El periodo de disfrute **podrá extenderse** hasta que el lactante cumpla **12 meses**, **cuando** ambos ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

Dicho permiso se complementa con la **nueva prestación económica de corresponsabilidad en el cuidado del lactante** que será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir del 8 de marzo.

4.- Permiso por nacimiento: La suspensión del contrato por nacimiento, **que comprende el parto y el cuidado de menores de 12 meses**, y que entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2019, regula de forma conjunta el permiso de maternidad y el permiso de paternidad. No obstante, la nueva regulación se aplicará de forma paulatina hasta la total equiparación en los periodos de suspensión del contrato de ambos progenitores en 2021.

Las prestaciones por maternidad y paternidad quedan substituidas por la denominada "**prestación por nacimiento y cuidado de menor**".

5.- Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento La nueva regulación de la suspensión del contrato en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, que entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2019, establece una duración de **16 semanas para cada** adoptante, guardador o acogedor, cuyas **primeras 6 semanas serán de obligado** disfrute y a jornada completa. **Las 10 semanas restantes** se podrán disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

* Otras medidas:

1.- En relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo, el empresario está **obligado a llevar un registro salarial** de su empresa con los **valores medios** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

2.-Suprime el permiso retribuido de 2 días (o 4) **por nacimiento de hijo**, puesto que la nueva regulación del permiso de paternidad obliga a disfrutar una parte del mismo de forma ininterrumpida tras el parto.

3.-En la **excedencia por cuidado de hijo en familia numerosa**, extiende el período de reserva de puesto de trabajo, hasta un máximo de **18 meses**, cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.

5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LUCHA CONTRA PRECARIEDAD LABORAL

RD-ley 8/2019, publicado en el BOE de 12 de marzo, pendiente de su convalidación o derogación por el Congreso. Principales Medidas:

1.- Registro diario de jornada:

Establece la **obligación** para las **empresas** de garantizar, a partir del 12 de mayo de 2019, **el registro diario de jornada**, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que reconoce la ley.

El registro diario de jornada se **organizará y documentará mediante** negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La empresa deberá **conservar los registros durante 4 años**, que permanecerán a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Autoriza al Gobierno a establecer especialidades en las obligaciones de registro de jornada para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones.

La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de registro de jornada se considera una **infracción grave**.

2.- Medidas de fomento del empleo indefinido / bonificaciones:

A partir del 01-04-2019, las empresas que ocupen a trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena **Agrarios** establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, que **transformen**, antes del 1 de enero de 2020, los contratos de trabajo de duración temporal suscritos con esos trabajadores, **en contratos de duración indefinida, incluidos los contratos fijos-discontinuos**, tendrán derecho a bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes, **durante los dos años** siguientes a la transformación del contrato. Las bonificaciones se incrementan en el caso de mujeres trabajadoras. Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de transformación del contrato.

A partir del 01-04-2019, los empleadores que **contraten indefinidamente** a personas **desempleadas de larga duración** (inscritas en la oficina de empleo al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación), tendrán derecho, desde la fecha de celebración del contrato, a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajador contratado de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años. Cuando estos contratos se concierten con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año) durante tres años. Si el contrato se celebra **a tiempo parcial** las bonificaciones se disfrutarán de manera proporcional a la jornada pactada en el contrato. Para la aplicación de este incentivo la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante, al menos, dos años desde la celebración del mismo.

Mantiene durante todo el año 2019 la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la prolongación del periodo de actividad (meses de febrero, marzo y noviembre) de los trabajadores con **contratos fijos discontinuos** en los sectores de turismo y los de comercio y hostelería vinculados a la **actividad turística**.

3.- Medidas de protección social

Modifica la regulación del **subsidio por desempleo de mayores** de 55 años, reduciendo la edad de acceso a los **52 años**. Destacar que el subsidio se extenderá, como máximo, hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación y que elimina la consideración de las rentas de la unidad familiar para el acceso al subsidio. La mayoría de las modificaciones se aplicarán a los derechos al subsidio **que nazcan o se reanuden** a partir del 13-03-2019, así como a los que en dicha fecha **se estén percibiendo** por sus beneficiarios.

Incrementa la cuantía de la **asignación económica por hijo o menor a cargo** hasta los 341 euros anuales y hasta los 588 euros anuales en el caso de las familias en situación de pobreza severa, a partir del 01-04-2019.

Incrementa, desde el 01-01-2019, las cuantías mínimas de las **pensiones de incapacidad permanente total** derivada de enfermedad común para **menores de 60 años** del sistema de Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

4.- Otras medidas:

Establece, con efectos desde 01-01-2019, una **reducción de cuotas** del 14,6%, durante la situación de inactividad, a los trabajadores encuadrados en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta **Ajena Agrarios** establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2018.

Los **artistas en espectáculos públicos** podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la TGSS, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de **dos veces** el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión podrá **solicitarse en cualquier momento** del año y tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

Modifica la regulación del **Sistema Nacional de Garantía Juvenil** con el objetivo de **simplificar y clarificar los requisitos para la inscripción**, establecido el límite de edad máximo para todos los jóvenes en **30 años**, evitando cualquier posible incertidumbre relativa a la publicación periódica de la tasa de desempleo del colectivo de jóvenes entre 25 y 29 años.