



CIRCULAR INFORMATIVA

Puntos de interés especial:

- Obligaciones formales
- Registro Mercantil.
- Sanciones incumplimiento registro de horas.
- Sentencia TS Entrega Nómina.

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).

Contenido:

OBLIGACIONES FORMALES	Pag.1
REGISTRO MERCANTIL	Pag.1
SANCIONES INCUMPLIMIENTO REGISTRO DE HORAS	Pag.2
SENTENCIA TS ENTREGA NOMINA	Pag.3



Agencia Tributaria

Plazo de las declaraciones arriba relacionadas: Del 1 al 20 de Abril.
Para poder presentar telemáticamente las declaraciones domiciliadas, deberán facilitar los datos antes del 10 de Abril.

REGISTRO MERCANTIL

Hasta el día 30 de Abril,
plazo para legalizar los
libros de contabilidad,
socios y actas
correspondientes al
ejercicio 2016.



3.- CONSECUENCIAS INCUMPLIMIENTO REGISTRO DE HORAS.

La Inspección refuerza el control de las horas extras con sanciones de hasta 187.515 euros

Las empresas se exponen a elevadas multas si no registran la jornada diaria Ausencia de registro de la jornada diaria

Consecuencias del incumplimiento en materia de registro de jornada

Incumplimiento		Sanción
Ausencia de registro de la jornada diaria	INFRACCIÓN LEVE No informar de las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.	De 60 a 625€
	INFRACCIÓN LEVE Incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.	De 60 a 625€
	INFRACCIÓN GRAVE La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de tiempo de trabajo.	De 625 a 6.250€
No comunicación a la RLT* de las horas extras realizadas	INFRACCIÓN GRAVE La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes legales de los trabajadores.	De 625 a 6.250€
Enmascaramiento de horas extras bajo otros conceptos salariales	INFRACCIÓN MUY GRAVE Si se ha producido un aumento indebido de prestaciones.	De 6.251 a 187.515€
Realización de horas extraordinarias no declaradas	INFRACCIÓN GRAVE No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.	De 625 a 6.250€
	INFRACCIÓN GRAVE Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en convenio colectivo.	De 625 a 6.250€
	INFRACCIÓN MUY GRAVE El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.	De 6.251 a 187.515€
Superación de los límites previstos de horas extraordinarias	INFRACCIÓN GRAVE La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo.	De 625 a 6.250€
Conflicto colectivo	Riesgo de sentencia condena a la empresa a establecer un registro de jornada y a informar a los trabajadores y a la representación legal de los trabajadores de los correspondientes resúmenes mensuales.	Condena de hacer
Presunción <i>iuris tantum</i>	Ante la ausencia de registro se puede presuponer que los contratos a tiempo parcial son a tiempo completo.	Conversión contractual y reclamación de cantidad

Desde el pasado mes de marzo, la Inspección de Trabajo ha intensificado el control sobre las horas extras y el registro de jornada en las empresas. Dicho registro es exigible, según varias sentencias de la Audiencia Nacional, y las empresas que no lo cumplan se enfrentan a sanciones que van desde los 60 hasta los 6.252 euros. Si la infracción consiste en no pagar las horas extras, la multa puede llegar a 187.515 euros.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 35.5, obliga a las empresas a registrar la jornada día a día. Hasta hace poco, si el trabajador no hacía horas extraordinarias, la empresa no estaba obligada a computar la jornada de empleados a tiempo completo. Sin embargo, en el último año se han producido tres sentencias de la Audiencia Nacional que indican que las empresas están obligadas a registrar la jornada diaria de sus trabajadores siempre, aunque no se realicen horas extraordinarias. La justificación del tribunal es que dicho registro es un requisito imprescindible para controlar los excesos de jornada. Tras estos pronunciamientos de la Audiencia Nacional, la Inspección de Trabajo los hizo suyos y dictó en marzo pasado una instrucción en la que pidió a sus efectivos que "intensificaran el control del cumplimiento de la normativa del tiempo de trabajo". Por ello, en los últimos nueve meses, cuando los inspectores visitan las empresas para controlar esta materia, vigilan cuatro cuestiones: comprueban si se hacen horas extras y si estas superan o no el límite legal (80 horas al año), su remuneración y cotización, el registro de la jornada por parte de la empresa y si los representantes de los trabajadores están siendo informados de la realización de dichas horas extras.

4.- SENTENCIA TS ENTREGA NÓMINA.

La Justicia avala que la nómina sólo se entregue en digital.

El Tribunal Supremo permite que las empresas envíen las nóminas en soporte digital y rechaza la obligación de entregarlas en papel.

La sentencia, de 1 de diciembre de 2016, declina que suponga un perjuicio o una molestia para el trabajador. “No puede considerarse gravoso para éste ya que, si quiere copia de la nómina en papel, sólo debe dar la orden de imprimir en el ordenador y esperar unos segundos a que la impresión se efectúe”, subraya. De este modo, el Supremo modifica la doctrina al respecto que plasmó en una sentencia de 22 de diciembre de 2011, que sostenía el derecho a recibir la nómina en papel. El fallo apunta que la entrega del recibo en soporte informático cumple la finalidad de la entrega al trabajador de copia del recibo de salarios. En este sentido, invoca la exposición de motivos de la Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de diciembre de 1994 y recuerda que “hay que garantizar la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas y la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación”. El Supremo entiende que “la operación no supone ningún perjuicio al trabajador”. El sindicato, sin embargo, alegó una infracción del Estatuto de los Trabajadores y de la Orden Ministerial que aprobó el modelo de recibo individual justificativo del pago de salarios. “Ninguna de las normas cuya infracción denuncia el recurrente contiene exigencia alguna respecto al formato en el que han de entregarse las nóminas a los trabajadores”, indica la magistrada Segoviano. “Es decir, se exige la entrega al trabajador de recibo individual justificativo del pago del salario, en el modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo, pero no se establece el soporte en el que ha de entregarse dicho recibo”, añade. En todo caso, el Supremo reconoce que “podría parecer” que se exige la entrega en papel, en el artículo 2 de la Orden Ministerial. “No obstante, a renglón seguido, esta apariencia queda desvirtuada, donde dispone que cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida”, concluye.