

Circular Informativa 07/2022

Hernani, 07 de julio de 2022

FISCAL – OBLIGACIONES FISCALES

Les recordamos que el próximo 26 de julio deberá presentarse la liquidación del Impuesto sobre el Valor Añadido correspondiente al 2º trimestre de 2022 (modelo 300), de retenciones de arrendamientos (modelo 115) y retenciones de profesionales (mod.110).

Asimismo, el próximo 26 de julio de 2021 finaliza el plazo para la presentación del Impuesto sobre Sociedades (modelo 200) correspondiente al ejercicio 2021, y el 30 de julio finaliza el plazo para la presentación de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2021.

Por todo ello, les agradeceremos nos faciliten a la mayor brevedad posible, la documentación necesaria para su cumplimentación.

JURÍDICO – PRÓRROGA ACTUALIZACIÓN RENTA IPC EN VIVIENDA HABITUAL

El Gobierno aprobó el pasado 29 de marzo un límite extraordinario a las actualizaciones anuales de la renta del alquiler de viviendas. La inmensa mayoría de los contratos de alquiler utilizan el IPC como referencia y ante la extraordinaria subida generalizada de precios que refleja este IPC, que fue del 7,6% en febrero de 2022, se decidió topar las subidas al 2% anual a aquellos contratos que cumplieran un año hasta el 30 de junio de 2022.

Ahora, con una inflación que permanece muy alta (8,7% en mayo), el Gobierno **ha extendido esta medida hasta finales de año**, mediante la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2022 que establece con carácter excepcional y temporal un límite a la actualización de la renta en los arrendamientos de vivienda, de modo que todos los contratos de alquiler que cumplan año antes del 31 de diciembre de 2022 solo podrán actualizar su renta con el 2% de incremento máximo.

Lo ha aprobado en el Real Decreto-ley 11/2022 de 25 de junio, que modifica el Real Decreto-ley 6/2022 de 29 de marzo de 2022.

A los contratos de arrendamiento de local de negocio no le es aplicable esta limitación a la actualización de la renta.

¿Qué es un plan de igualdad?

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la empresa, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa.

Tal y como les indicamos el pasado año 2021, desde el 14 de abril de 2021, **las empresas de menos de 50 trabajadores, están obligadas a contar con el Registro Retributivo y un Protocolo de igualdad** y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recomienda que todas las empresas tengan instaurado un Plan de Igualdad en su empresa.

¿Qué es un Protocolo de acoso laboral?

El acoso laboral es un riesgo laboral de carácter psicosocial cuyos efectos en la salud han de considerarse como daños derivados del trabajo. Es una obligación empresarial el prevenirlo mediante la implantación de procedimientos de actuación, evaluarlo mediante evaluaciones específicas y minimizarlo.

En este sentido, toda empresa debe tener un protocolo de acoso laboral con el fin de establecer las pautas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso.

No contar con un protocolo de prevención de acoso laboral constituye una infracción que puede dar lugar a sanciones. Por ello recomendamos que consulten a su asesor de Prevención de Riesgos laborales para que les asesoren al respecto.

Os recordamos que nuestro horario de verano a partir del 27 de junio y hasta el 8 de septiembre es de 09:00h a 15:00h de lunes a viernes.