

ACTUALIDAD

FISCAL-LABORAL-MERCANTIL

FISCAL

Novedades tributarias para 2023

LABORAL

Principales cambios para 2023 en materia laboral y de Seguridad Social

MERCANTIL

Arrendamiento de viviendas: reglas aplicables en 2023

conocimiento
local,
experiencia
global

EN ESTE NÚMERO

4

FISCAL

Novedades tributarias para 2023

9

LABORAL

Principales cambios para 2023 en materia laboral y de Seguridad Social

12

LABORAL APUNTES

Los “Teletrabajadores internacionales”

13

LABORAL APUNTES

Finalización de contrata y despido objetivo: ¿requiere probar la imposibilidad de la recolocación en la empresa?

15

MERCANTIL

Arrendamiento de viviendas: reglas aplicables en 2023

18

CALENDARIO FISCAL



AÑO INTERNACIONAL
DEL MIJO
2023

2023: Año Internacional del Mijo

Durante este año vamos a ver muchas referencias al Mijo. La razón es que, en 2021, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró 2023 como Año Internacional del Mijo a iniciativa de la FAO, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. La FAO (del inglés Food and Agriculture Organization), es la Agencia de las Naciones Unidas que lidera el esfuerzo internacional para poner fin al hambre. Sus objetivos principales son, por una parte, lograr la seguridad alimentaria para todos, y por otra, garantizar el acceso regular a alimentos suficientes y de buena calidad. Tiene 195 miembros y trabaja persiguiendo estos objetivos en 130 países.

En la línea que marca para conseguir ambos objetivos y también en coherencia con los objetivos de desarrollo sostenible formulados por la ONU, decidió dedicar el 2023 a este alimento poco conocido en nuestro entorno: el mijo. Se trata de un cereal que crece en tierras secas, y por ello se cultiva sobretodo en Asia y África, donde constituye un cultivo básico tradicional, siendo la India su primer país productor, seguido de Nigeria, Níger y China.

Éstas son algunas de las características que le han servido para ser “protagonista del año”:

1. **Resiliencia:** el mijo sobrevive en entornos en que otros alimentos o plantas no podrían hacerlo. En la situación de agotamiento de recursos naturales en que nos encontramos, el mijo es un alimento que puede crecer en condiciones climáticas extremas y, por ello, constituir una alternativa ante la escasez de alimentos. Como es de los pocos cultivos que puede cosecharse en temporada seca, puede convertirse en un alimento vital para las poblaciones más castigadas por el calor, la falta de agua y otras manifestaciones del cambio climático. Aguanta y crece con escasos recursos, por lo que constituye una opción importante para favorecer la autosuficiencia y disminuir la dependencia de cereales procedentes de otros territorios. Además, puede convertirse en una solución a los problemas de escasez de alimentos en los territorios que sufren hambrunas.
2. **Salud:** a pesar de que en nuestro entorno no es un cereal muy conocido, en los últimos años se puede detectar un incremento de su consumo, vinculado a la gran cantidad de nutrientes que incorpora. Aporta antioxidantes, minerales y proteínas al organismo, y es una fuente importante de diversos tipos de fibra y de hierro.
3. **Sin gluten y con un índice glucémico bajo:** el mijo forma parte de los cereales que no contienen gluten, por lo que puede constituir una alternativa y un complemento muy saludable al arroz o al maíz en las dietas sin gluten de personas con enfermedad celiaca o sensibilidad al gluten. Además, como su índice glucémico es bajo, resulta un alimento muy adecuado para personas diabéticas o con altos niveles de azúcar en sangre.
4. **Biodiversidad:** como puede crecer en suelos pobres y degradados, por lo que puede proporcionar una cubierta al suelo en las zonas áridas, reduciendo su degradación y fomentando la biodiversidad.
5. **Agricultura local:** un incremento de su consumo favorecerá sin duda el crecimiento y la sostenibilidad de los pequeños agricultores que opten por este cultivo.
6. **Diversidad de mercado:** el mijo puede constituirse como un alimento alternativo, que puede contribuir a la diversidad con este nuevo producto, teniendo en cuenta que actualmente solo supone el 3% del comercio mundial de cereales.

EDITORIAL

2023: TODO UN AÑO DE CAMBIOS NORMATIVOS POR DELANTE

Vamos surcando los primeros meses de este nuevo 2023 en el mismo escenario extraño con el que cerramos 2022, al que ahora se ha unido la gran catástrofe humanitaria provocada por el terremoto en la frontera entre Turquía y Siria, y donde se siguen sucediendo las mismas dificultades con las que tocó lidiar en 2022: la guerra de Ucrania que no cesa, la crisis inflacionista, la crisis energética, la búsqueda a contrarreloj de energías renovables que permitan mantener los niveles de producción y consumo insostenibles a que nos hemos acostumbrado en las últimas décadas, ...

En las ediciones del BOE de los últimos días de 2022 ya no cabía más. Baterías de cambios y más cambios legislativos orientados a contrarrestar la inflación, a adaptarnos a las nuevas reglas de mercado fruto de las actuales estrategias geopolíticas, a buscar nuevas formas de financiación para los gastos públicos y para cubrir el pago de las prestaciones sociales (especialmente de jubilación),... muchas de ellas, medidas temporales llamadas a desaparecer en uno o dos años. La importancia y complejidad de todas estas modificaciones dispersas en normas como la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el denominado "Estatuto del artista", la ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, la ley que crea los gravámenes sobre las energéticas, los establecimientos financieros o las grandes fortunas,... y tantas otras normas, nos ha llevado a dedicar varias páginas a comentarlas. Además, el hecho de que, para algunas de ellas, se haya previsto su aplicación retroactiva ya en 2022, hace imprescindible conocerlas para poder preparar las declaraciones de los impuestos que presentaremos en los próximos meses. Tampoco se puede perder de vista el nuevo régimen de cotización de los autónomos en función de la previsión de ingresos reales, y para el que ya están en vigor, desde el 1 de enero, las tablas aplicables en este año 2023.

En el marco del IVA también se han llevado a cabo modificaciones técnicas en diversos puntos. Así, por una parte, se excluyen ciertos servicios relacionados con el arrendamientos de inmuebles del ámbito de aplicación de la regla de inversión del sujeto pasivo, y en sentido contrario, se amplía su aplicación a las entregas de desperdicios y desechos del plástico y de materia textil, obligando a partir de ahora a los adquirentes de estos productos a ingresar el IVA de estas operaciones. En otro orden de cosas, se intenta aclarar la fiscalidad de las ventas vía comercio electrónico, de manera que, ya en 2023, no se aplicará el umbral de 10.000€ por debajo del cual se puede tributar en origen, en el caso de las ventas efectuadas total o parcialmente desde un estado miembro distintos del de establecimiento.

Seguimos pendientes de toda la reforma que se avecina en materia de facturación, pero en el momento de redactar estas líneas no se ha producido ningún avance en la regulación de esta materia. Tampoco de momento se ha producido ninguna reacción legislativa al ataque frontal que realiza el Tribunal Constitucional en su reciente sentencia de 29 de noviembre de 2022, contra el sistema de notificaciones electrónicas y la posición de indefensión en que deja al contribuyente, sobre todo en aquellos casos en que la administración sigue adelante con el procedimiento a pesar de que sabe que tales notificaciones no son conocidas por el destinatario.

Esperemos que todos nuestros contenidos les resulten útiles y que el 2023 les resulte un buen año.

NOVEDADES TRIBUTARIAS PARA 2023

LAS ÚLTIMAS NAVIDADES NOS HAN DEJADO UNA CANTIDAD CONSIDERABLE DE CAMBIOS NORMATIVOS, ALGUNOS YA APLICABLES EN 2022 CON EFECTO RETROACTIVO, Y OTROS EN VIGOR A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2023. ES IMPOSIBLE RESUMIRLOS TODOS, PERO DEDICAREMOS LAS PRÓXIMAS PÁGINAS A DESTACAR LOS PRINCIPALES.



2023

A red line graph with a jagged upward trend, positioned on a green background. The line starts at the bottom left and moves towards the top right.

GAS Bill

Ele

NOVEDADES EN EL IRPF

1. SE SUAVIZAN ALGUNAS DE LAS CONDICIONES QUE OBLIGAN A PRESENTAR LA DECLARACIÓN

En el caso de contribuyentes con rendimientos del trabajo, la obligación general de declarar sigue marcada por la cifra de 22.000€ de rendimientos íntegros del trabajo. Ahora bien, en caso de obtener este tipo de rendimientos no solo de un pagador, sino de dos o más pagadores (por ejemplo, hemos trabajado para más de una empresa durante el año, combinamos contratos a tiempo parcial o hemos estado una parte del año en paro y otra trabajando), entonces el volumen de rendimientos que determina la obligación de declarar es más bajo. **Hasta ahora, la obligación de declarar existía cuando se obtenían rendimientos del trabajo procedentes de dos o más pagadores por encima de 14.000 € anuales, pero a partir de 1 de enero de 2023, este límite se ha elevado a 15.000.** Por tanto, una persona que en el ejercicio 2022 había cobrado 12.000 € de una empresa, y 2.500 € de otra, estaba obligada a declarar puesto que superaba entre las dos la cifra de 14.000€. Esta misma situación en 2023 ya no obligará a presentar declaración porque no supera los 15.000.

El mismo límite de 15.000 € es también el que ahora marcará la obligación de declarar cuando se perciban pensiones compensatorias del excónyuge, cuando el pagador no esté obligado a retener, o cuando se perciban rendimientos del trabajo sujetos a un tipo fijo de retención.

2. GASTOS DE DIFÍCIL JUSTIFICACIÓN EN ESTIMACIÓN DIRECTA SIMPLIFICADA DURANTE 2023

Los contribuyentes en **estimación directa simplificada** podrán reducir su rendimiento neto en un **7% (antes era un 5%)** en concepto de provisiones y gastos de difícil justificación. El límite máximo de 2.000€ deducibles por este concepto se mantiene.

3. REDUCCIÓN DEL RENDIMIENTO NETO EN ESTIMACIÓN OBJETIVA

La tradicional reducción del 5% en el rendimiento neto de módulos ha sido modificada por la Orden reguladora de la Estimación Objetiva para 2023. Esta norma prevé un incremento de este porcentaje correspondiente a la reducción sobre el rendimiento neto en estimación objetiva, y lo hace, no solo para 2023, sino también con efecto retroactivo para 2022.

La antigua reducción del 5% sobre el rendimiento neto pasa a ser una **reducción del 15% para el ejercicio 2022 y del 10% para 2023.** Por tanto:

- Para 2022: el cálculo de los pagos fraccionados de los tres primeros trimestres se calculó aplicando la reducción de un 5%, sin embargo, en el cómputo anual, se ha de tener en cuenta

este nuevo 15%, por lo que, en muchos casos, se habrán ingresado cantidades superiores en los primeros trimestres a la cuota anual a pagar en relación a estos rendimientos.

- Para 2023: los pagos fraccionados ya se calculan considerando esta reducción del 10%, que será también la que habrá que aplicar en el cálculo anual (si no hay cambios de última hora).

4. SE ELEVA LA REDUCCIÓN POR OBTENCIÓN DE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO Y POR OBTENCIÓN DE RENDIMIENTOS DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN ESTIMACIÓN DIRECTA

Los contribuyentes que obtengan rendimientos del trabajo y no obtengan otro tipo de rentas superiores a 6.500 euros (excluidas las exentas) podrán seguir aplicándose la reducción por rendimientos del trabajo, pero las condiciones para su aplicación se suavizan. **Hasta 2022, la reducción solo se aplicaba a los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo inferiores a 16.825 euros, pero a partir de 2023 esta cifra se eleva hasta los 19.747,50.** Es decir, los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo entre 16.825 y 19.747,50 €, no podían beneficiarse de esta reducción anteriormente, pero lo podrán hacer en la declaración correspondiente a 2023.

Con la nueva normativa, los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo por cuantía igual o inferior a 14.047,50 € podrán reducir 6.498€ (la reducción también se eleva sobre los 5.565 € que se reducían anteriormente), mientras que los que estén en la franja entre esta cifra y 19.747,50 €, tendrán que calcular su reducción mediante la correspondiente fórmula.

Paralelamente, **se amplía el ámbito de aplicación de la reducción por obtención de rendimientos de actividades económicas en estimación directa, que queda fijada en un máximo de 6.498 €, y ahora se aplicará a los contribuyentes con rendimientos netos de actividades económicas inferiores a 19.747,50 € (antes este rendimiento neto debía ser inferior a 14.450 €),** siempre que no obtengan otras rentas distintas de las de actividades económicas, excluidas las exentas, superiores a 6500€.

5. REGLA DE CÁLCULO DE LAS IMPUTACIONES INMOBILIARIAS EN 2023

Se mantiene la diferenciación entre la aplicación del 1.1% para calcular la renta imputada por inmuebles localizados en municipios en que los valores catastrales han sido revisados en los últimos diez años, y la aplicación del 2% para el resto. Sin embargo, la LPGE incorpora una excepción para 2023 y establece que el porcentaje de **imputación del 1,1% será aplicable también en los casos en que los valores catastrales hayan sido revisados y hayan entrado en vigor a partir de 1/1/2012.** Esto supone, a efectos prácticos, rebajar la cantidad a ingresar en la base imponible por esta imputación de rentas sobre inmuebles con valores revisados en

2012, ya que, les correspondería la aplicación de un 2% por haber transcurrido diez años, sin embargo, con esta regla especial, la imputación se calculará con el 1.1 %.

6. CAMBIO DE LOS LÍMITES PARA LAS APORTACIONES Y CONTRIBUCIONES A PLANES DE PENSIONES Y SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL Y SU REDUCCIÓN EN LA BASE

En relación al régimen de estas aportaciones y contribuciones, se han de tener presentes dos novedades importantes: la referente a las cuantías máximas que se pueden reducir por este concepto (cuyo cálculo se complica al contemplarse diversos casos), y los nuevos criterios para la reducción en 2023 de las cantidades pendientes de ejercicios anteriores.

De entrada, la reducción no puede superar **la menor entre estas dos cantidades: el 30% del rendimiento neto del trabajo y de actividades económicas, o 1.500 €** (cifra ya vigente en 2022). Ahora bien, se prevé la posibilidad de ampliar esta cifra en los casos siguientes:

- **Se incrementará este límite en 8.500 €, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a las diferentes cantidades fijadas por la propia LPGE en función de si cumple ciertas reglas en relación con el importe anual de la contribución empresarial.**
- **El mismo límite inicial se incrementará en 4.250 € anuales en el caso de aportaciones realizadas por trabajadores por cuenta propia o autónomos a determinados planes:** planes de pensiones sectoriales, planes de pensiones simplificados, o planes de pensiones de empleo cuando se cumplan ciertas condiciones.

En el caso de que sea posible aplicar estos dos límites adicionales, la ley fija la cuantía máxima a reducir por ambos conceptos en 8.500 €.

En cuanto a los criterios para aplicar cantidades pendientes de reducir procedentes de ejercicios anteriores por estos mismos conceptos, la obligación de separar las que procedan de aportaciones con su límite por un lado, y las que procedan de contribuciones con el suyo, por otro, desaparece. Ahora, las cantidades pendientes de reducción se podrán aplicar en el ejercicio siguiente con un límite conjunto equivalente al importe total incrementado (1500+8500, ó 1500+4250), independientemente de su procedencia (aportaciones o contribuciones).

7. TIPO DE GRAVAMEN APLICABLE A LA BASE IMPONIBLE DEL AHORRO

La escala de tipos de gravamen del ahorro se amplía. A partir de 2023, la parte de base liquidable comprendida entre 200.000 y 300.000 € pasará

a tributar al 13,5% (27% considerando la escala autonómica), y la que supere esta cifra tributará al 28% (14% estatal y 14% autonómico).

8. NUEVOS SUPUESTOS QUE DAN DERECHO A LA DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD

Con la modificación introducida en la regulación de esta figura por la Ley de Presupuestos, **se amplía la posibilidad de aplicar esta deducción a las madres de menores de tres años en los siguientes casos:**

- **cuando en el momento del nacimiento del menor perciban prestaciones contributivas o asistenciales del sistema de protección por desempleo;**
- **cuando en el momento del nacimiento del menor o en cualquier momento posterior, estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad, con un periodo mínimo, en este caso, de 30 días cotizados.**

Se excluye la aplicación de la deducción en aquellos meses en que cualquiera de los progenitores perciba en relación con este hijo el complemento de ayuda a la infancia incorporada dentro del régimen regulador del ingreso mínimo vital.

En relación a la deducción adicional de 1.000 € por gastos de guardería, su límite, que venía fijado en relación a las cotizaciones de la madre, pasa ahora a ser directamente la cuantía máxima del gasto en guardería no subvencionado por ese hijo. El cambio está provocado por la posibilidad que ahora se abre de que una madre sin cotizaciones pueda acceder a la deducción.

9. DEDUCCIÓN POR RESIDENCIA HABITUAL Y EFECTIVA EN LA ISLA DE LA PALMA

Durante los ejercicios 2022 y 2023, la tradicional deducción por residencia en Ceuta y Melilla prevista por el artículo 68.4 LIRPF, se extiende a los contribuyentes con residencia habitual y efectiva en La Palma. Consecuencia de esta previsión, otros beneficios fiscales que se reconocen a actividades o residentes en Ceuta y Melilla, como por ejemplo, la reducción del 60% en el cálculo de ciertas retenciones, también son ahora aplicables a actividades o residentes en La Palma.

Como se declara la deducción con efectos retroactivos para el año pasado, las personas beneficiarias se la podrán aplicar ya en su declaración de renta de 2022, a presentar en los próximos meses.

Al aplicar los efectos de la deducción sobre el cálculo de las retenciones (equiparando así el tratamiento para el caso de los rendimientos obtenidos en Ceuta y Melilla), también las personas beneficiarias deberían observar desde enero de 2023 un incremento de la cuantía neta de rendimientos que llega a su bolsillo pues la retención será inferior.

10. DEDUCCIÓN POR INVERSIÓN EN EMPRESAS DE NUEVA O RECIENTE CREACIÓN

La Ley 28/2022, reguladora de las empresas emergentes, también viene a modificar la deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación con efectos ya para el ejercicio 2022, y lo hace en dos puntos fundamentales.

- Se amplía el porcentaje de esta deducción de un 30% al nuevo 50%, es decir, la cuantía deducible casi se duplica.
- La base máxima de la deducción también se aumenta, pasando de los 60.000€ vigentes hasta ahora, a 100.000€.

NOVEDADES EN EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

1. REBAJA DEL TIPO IMPOSITIVO PARA CIERTAS SOCIEDADES

El tipo general del gravamen se mantiene en el 25%, pero para las entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios del periodo impositivo inmediato anterior sea inferior a 1 millón de euros, y no sean entidades patrimoniales, se establece un nuevo tipo de gravamen del 23%.

2. LAS “EMPRESAS EMERGENTES”: UNA NUEVA CATEGORÍA JURÍDICA CON MEDIDAS FISCALES PROPIAS

La Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, regula esta nueva categoría de empresas, que incluye a todas aquellas que sean de nueva creación o no tengan más de cinco años de vida y que, además de cumplir otras condiciones, se dediquen a desarrollar un proyecto de emprendimiento innovador, que cuente con un modelo de negocio escalable.

Tres son las medidas fiscales especiales que se reconocen a las empresas emergentes en el marco del Impuesto de Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de No Residentes. En primer lugar, los contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades y del Impuesto sobre la Renta de no Residentes que obtengan rentas mediante establecimiento permanente situado en territorio español, tributarán al tipo del 15 por ciento en el primer período impositivo en que, teniendo dicha condición, la base imponible resulte positiva y en los tres siguientes. Además, estos mismos contribuyentes podrán solicitar a la AEAT el aplazamiento del pago de la deuda tributaria correspondiente también a ambos impuestos referente a los dos primeros periodos impositivos en que la Base Imponible sea positiva. Por último, se exige a estas empresas emergentes de la obligación de ingresar los pagos fraccionados en algunos casos.

En materia de rentas en especie exentas para los trabajadores, el límite establecido con carácter general en 12.000€ para determinar el valor de acciones y participaciones entregadas a cada trabajador que se declaran exentas, se amplía a 50.000€ anuales en el caso de la entrega de acciones o participaciones de empresas emergentes.

NOVEDADES EN EL IVA

Junto a los cambios en materia de tipos de IVA en algunos alimentos y energía que son de todos conocidos, y algunos cambios en materia de operaciones internacionales, la LPGE ha incorporado una novedad de evidente interés práctico para todos aquellos que desarrollan una actividad económica (empresas, empresarios y profesionales). Nos referimos a los cambios en la regulación de la modificación de la Base imponible del IVA en los casos de créditos total o parcialmente incobrables.



Por una parte, **se suavizan los requisitos para poder proceder a esta modificación**. Así, a partir de ahora, además de la reclamación judicial o el requerimiento notarial, se admite la modificación de la base **cuando la exigencia del pago al deudor se realice de cualquier otra manera, siempre que permita acreditar fehacientemente la reclamación**. Por otra parte, se modifica la cuantía de la operación a efectos de calificar como incobrables créditos por **entregas a sujetos que no actúen en condición de empresario o profesional**. Hasta ahora se exigía en estos casos que la base imponible de la operación fuera superior a 300 €, pero desde el pasado 1 de enero se permite esta modificación si la BI es superior a 50 €. Es decir, se amplían las operaciones con particulares sobre las que se podrá modificar la base. Por último, **se amplía a seis meses (antes eran tres) el plazo para proceder a la modificación de la base imponible**.

RÉGIMEN FISCAL ESPECIAL PARA LAS ISLAS BALEARES

Para los contribuyentes del Impuesto sobre Sociedades y del IRNR, se prevé la **reducción en su base imponible de las cantidades que destinen de sus beneficios a una Reserva especial para inversiones en las Islas Baleares**, reserva que deberá materializarse en el plazo máximo de tres años en alguna de las finalidades establecidas (adquisición de elementos que contribuyan a la protección del medio ambiente, creación de puestos de trabajo, ...). Las cantidades así destinadas a esta Reserva deben proceder de actividades localizadas en las islas, e igualmente, también han de estar situados en la isla los elementos patrimoniales en que se materialice su inversión.

Se prevé además una **bonificación del 10%** (25% en caso de incremento de plantilla) en la cuota

correspondiente a los rendimientos derivados de la venta de bienes corporales producidos en Baleares, aplicable en ambos impuestos (IS e IRNR).

En el marco del IRPF, **aquellos contribuyentes que desarrollen actividades económicas en estimación directa, podrán aplicarse una deducción específica en su cuota calculada a partir de las cantidades destinadas a esta reserva para inversiones en Baleares**.

IMPUESTO SOBRE LAS GRANDES FORTUNAS

La ley 38/2022 crea el Impuesto Temporal de Solidaridad de las Grandes Fortunas, un impuesto directo, que se plantea como complementario al Impuesto sobre el Patrimonio, y que **grava el patrimonio neto de las personas físicas en cuantía superior a 3.000.000 de euros**. Su regulación incorpora un mínimo exento de 700.000€, y en el cálculo de su cuota se aplicará una escala progresiva de tipos de gravamen que van desde el 1,7%, aplicable a bases entre 3 millones y 5 millones y medio de euros aproximadamente, y el 3,5% para bases superiores a 10.695.996 €.

Se prevé una limitación en la cuota de este impuesto, que **junto con las cuotas de IRPF y de Impuesto de Patrimonio, no podrá exceder el 60% de la suma de bases imponibles del IRPF**.

OTROS CAMBIOS

El interés legal del dinero se fija en un 3,25% para el año 2023. Como consecuencia de este incremento, también se eleva el interés de demora tributario, definido por la ley como el interés legal incrementado en un 25%, y que, por tanto, queda fijado en un **4,0625%**.

NOVEDADES NORMATIVA FISCAL

Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Ley 38/2022, de 27 de diciembre, para el establecimiento de gravámenes temporales energético y de entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito y por la que se crea el impuesto temporal de solidaridad de las grandes fortunas, y se modifican determinadas normas tributarias.

Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

Real Decreto 1039/2022, de 27 de diciembre, de modificación del reglamento del IRPF y del Reglamento General de las actuaciones y procedimientos de gestión e inspección tributaria.

Real Decreto 31/2023, de 24 de enero, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, para dar cumplimiento a las medidas contenidas en el Estatuto del Artista en materia de retenciones.

LABORAL

PRINCIPALES CAMBIOS PARA 2023 EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

JUNTO A LAS NUMEROSAS NOVEDADES EN MATERIA FISCAL QUE HEMOS COMENTADO, LA LEY DE PRESUPUESTOS Y OTRAS NORMATIVAS APROBADAS ENTRE LOS ÚLTIMOS DÍAS DE 2022 Y EL PRINCIPIO DE 2023 INCORPORAN ALGUNOS CAMBIOS SUSTANCIALES EN LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL CON EFECTOS IMPORTANTES PARA TRABAJADORES Y EMPRESAS.



1

BASES DE COTIZACIÓN Y CUANTÍA DE LAS COTIZACIONES



Para 2023 se ha incrementado la base máxima de cotización, que la LPGE fija en 4.495,50 € mensuales. En relación a las bases mínimas, se prevé su aumento en la misma proporción que el aumento que opere el Salario Mínimo Interprofesional (no aprobado en el momento de redactar estas líneas).

Los tipos de cotización se mantienen inalterables, de manera que, para las contingencias comunes, siguen fijados en el 28,30% (23,60% a cargo de la empresa y 4,70% a cargo del trabajador).

Este año 2023 será el primero en que se aplicará la obligación de cotización en función de rendimientos para los autónomos. Se trata de un cambio esencial en la configuración de este régimen especial, en la que todos estos profesionales, acostumbrados a un modelo que les permitía elegir la base de cotización, y en consecuencia, la cuantía de su cotización a la seguridad social, (o desde otro punto de vista, su coste por este concepto), se verán obligados paulatinamente a pasar a un sistema en que esta cotización, o lo que es lo mismo, este coste, vendrá determinada por su volumen de rendimientos. Con este cambio, se integran en el modelo general (aplicable hasta ahora solo a los asalariados), en que es la cuantía del rendimiento obtenido (o previsto, en este caso), la que va a determinar la cotización a ingresar. De esta manera se pretende evitar discrepancias importantes entre el volumen de rendimientos generado en el desarrollo de la actividad económica y las prestaciones por jubilación cobradas al final de este periodo de actividad.

La Ley de Presupuestos Generales será la encargada de fijar para cada año la cuantía de las bases mínimas y máximas de cotización en función del volumen de rendimientos. El cuadro que plantea la LPGE para 2023 es el siguiente:

	Tramos rendimientos netos 2023		Base mínima	Base máxima
	Euros/mes		Euros/mes	Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1	< = 670	751,63	849,66
	Tramo 2	> 670 y < = 900	849,67	900
	Tramo 3	> 900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	> = 1.166,70 y < = 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2	> 1.300 y < =1.500	960,78	1.500
	Tramo 3	> 1.500 y < =1.700	960,78	1.700
	Tramo 4	> 1.700 y < =1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5	> 1.850 y < =2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6	> 2.030 y < =2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7	> 2.330 y < =2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8	> 2.760 y < =3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9	> 3.190 y < =3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10	> 3.620 y < = 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11	> 4.050 y < =6.000	1.372,55	4.495,50
	Tramo 12	> 6.000	1.633,99	4.495,50

Los tipos de cotización para contingencias comunes quedan fijados para este colectivo en el 28,30% y para las contingencias profesionales en el 1,30% (0,66% correspondiente a incapacidad temporal y 0,64% para incapacidad permanente y muerte y supervivencia).

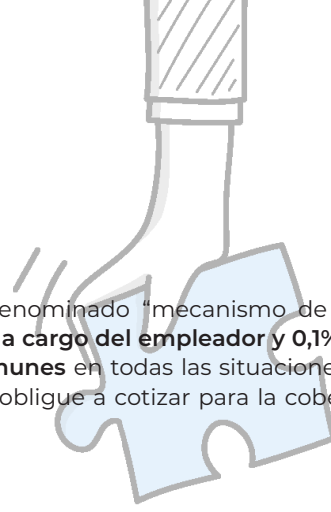
Las bases máximas de cotización de los tramos 11 y 12 del RETA han pasado de los 4.139,40 €/mes hasta los 4.495,50 €/mes a partir de 2023, por lo que, para estos tramos, la cuantía de cuota máxima también se eleva de los 1.266,66 euros/mes a 1.375,62 euros/mes.

La base de cotización para la protección por cese de actividad de los trabajadores incluidos en el RETA no viene impuesta por la norma sino que será aquella por la que cada uno de ellos haya optado.

Por último, también se incrementarán para 2023 las cuotas por día trabajado aplicables en los contratos para la formación y el aprendizaje, y en los contratos de formación en alternancia. Tal incremento será proporcional al incremento del salario mínimo correspondiente a este año (no publicado en el momento de redactar estas líneas).

2 MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

A partir de 2023 se incorpora al cálculo de las cotizaciones el denominado "mecanismo de equidad intergeneracional", y que consiste en la **aplicación de un 0,6% (0,5% a cargo del empleador y 0,1% a cargo del trabajador) sobre la base de cotización por contingencias comunes** en todas las situaciones de alta o asimiladas al alta en el sistema de la Seguridad Social en que se obligue a cotizar para la cobertura de jubilación.



3 PRESTACIONES Y PERMISOS

Se incrementa la **prestación contributiva por desempleo, que pasa a ser del 50 al 60% de la base reguladora a partir del día número 181 en que se percibe la prestación**. Por tanto, para 2023, durante los seis primeros meses de la situación de desempleo se accederá al 70% de la base reguladora, pero a partir del mes número 7, esta cuantía se rebajará al 60% de dicha base.

En materia de incapacidad laboral temporal, se prevé que desde el 1 de abril de este año ya no será necesario entregar el documento de baja en la empresa, sino que existirá una **remisión directa de este parte a la empresa**.

Aunque no es una medida aprobada en el momento de redactar estas páginas, en el marco de los permisos, podemos hacer referencia a los tres nuevos supuestos contemplados por el **Anteproyecto de la Ley de Familias**, orientados a la conciliación de la vida personal y laboral. El primero, un permiso retribuido de cinco días al año para el cuidado de familiares hasta 2º grado o conviviente, en caso de hospitalización, accidente o enfermedad grave, o intervención quirúrgica. En segundo lugar, un permiso no retribuido de seis semanas hasta que el menor de edad cumpla ocho años. Por último, se prevé un permiso retribuido de cuatro días al año para atender a familiares que requieran cuidados.

Otros cambios que podrían aprobarse en los próximos meses en materia de permisos y bajas se incluyen en el **Proyecto de Ley por el que se modifica la Ley de salud sexual y reproductiva**. Este proyecto normativo incorpora un permiso laboral preparto que la madre podrá disfrutar a partir de la semana 39 de embarazo. Se trata de un permiso planteado como independiente del permiso de maternidad, por lo que su disfrute no resta tiempo de éste. También es este proyecto el que incluye la posibilidad de que las mujeres puedan acogerse a una baja retribuida por menstruaciones especialmente dolorosas.

4 PLANES DE IGUALDAD

Con ánimo de que las empresas con más de 50 trabajadores cumplan con su obligación de tener un plan de igualdad, se modifica la Ley 9/2017, de contratos del sector público, para prever que **estas empresas no puedan contratar con la administración ni con otras entidades del sector público mientras no dispongan de este Plan de Igualdad que les exige la Ley para la igualdad de mujeres y hombres**.



NOVEDADES NORMATIVA LABORAL

Ley 28/2022, de 21 de diciembre de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023.

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Orden ISM/25/2023, de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 las bases de cotización de la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidos los grupos segundo y tercero.

Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

LOS “TELETRABAJADORES INTERNACIONALES”

Como ya hemos afirmado en estas páginas en alguna ocasión, está claro que el teletrabajo ha llegado para quedarse. La tecnología hace posible esta nueva forma de organización laboral que supone muchas ventajas (a veces, también algunos inconvenientes) para trabajadores y empresas. Todos hemos oído hablar de las personas que, durante el confinamiento, se trasladaron a teletrabajar al campo. Incluso muchos apartamentos en zonas de segunda residencia mejoraron su conexión a internet como requisito básico para poder atraer a estos nuevos “turistas”, que se desplazaban hasta ellos para trabajar, en lugar de para descansar. ¿Se imaginan esa movilidad buscando el mejor lugar para teletrabajar pero a nivel internacional? La ley 28/2022, del pasado 22 de diciembre, ya la regula en nuestro país.

1. LOS “NÓMADAS DIGITALES”

Se les empieza a denominar “nómadas digitales”. Mayoritariamente trabajadores de base tecnológica que se mueven por el mundo con el objetivo principal de convertir en real el fondo virtual de sus videoconferencias. Son las personas que solo necesitan una buena conexión a internet para vivir y producir. Pueden trabajar para cualquier empresa localizada en cualquier lugar del mundo, y hacerlo desde cualquier rincón del planeta. España, tradicional destino de sol y playa, no ha querido quedarse atrás en la carrera por la captura de este nuevo modelo de trabajador, normalmente con talento y elevada capacidad económica, y que puede considerar nuestro país como un lugar agradable en el que residir tranquilamente a la vez que trabaja a miles de kilómetros.

La ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, incorpora

toda una primera batería de modificaciones en la ley de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, orientadas precisamente a organizar y regular la llegada de este nuevo tipo de trabajadores.

2. UNA NUEVA CATEGORÍA: LOS “TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL”

Con este objetivo de “facilitar” la llegada de estos nuevos “trabajadores – turistas”, se incorpora en el artículo 61.1 de la ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores, una nueva categoría en el listado de extranjeros que pueden solicitar entrar y permanecer en España “por razones de interés económico”: los “Teletrabajadores de carácter internacional”. Se les define en el artículo 74.bis de esta misma norma ahora añadido, como **una persona nacional de otro Estado que esté autorizada para “permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”**

La nueva regulación especifica que, si se trata de teletrabajadores internacionales que realizan una actividad laboral, solo podrán teletrabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. Si se trata de profesionales autónomos, se les permite trabajar para una empresa radicada en España, con la condición de que el porcentaje de dicho trabajo no supere el 20% del total de su actividad profesional.

Se exige un requisito de formación mínima para poder acceder a este tipo de visado, en concreto,

estos teletrabajadores deben ser profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.

3. REQUISITOS PARA ACCEDER A ESTE VISADO Y CONDICIONES DE SU CONCESIÓN

El visado para teletrabajo de carácter internacional podrá ser solicitado por los extranjeros no residentes que se propongan residir en España con el objetivo de teletrabajar a distancia para una empresa no ubicada aquí. Con su obtención, el extranjero podrá residir en España un año como máximo, salvo que el periodo de trabajo sea inferior.

A partir de este visado, podrán solicitar una autorización de residencia con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero, que tendrá una duración máxima de tres años, renovable para sucesivos periodos de dos años, siempre que se mantengan las circunstancias que generaron el derecho a solicitarla.

La ley exige la justificación de la existencia de una relación previa con la empresa para la que se va a teletrabajar para poder acceder al visado. Igualmente, es necesario justificar que el trabajo se puede realizar en remoto y que se cuenta con autorización de la empresa empleadora para teletrabajar.

En el caso de los profesionales, se les exige que justifiquen una relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante, al menos, los tres últimos meses, así como aportar la documentación que acredite los términos en que se va a ejercer la actividad profesional a distancia.

El visado concedido al teletrabajador internacional se entrega con una duración inicial máxima de un año, pero si la vinculación laboral es inferior, la duración del visado también será inferior y coincidirá con la duración de la relación laboral.

4. NOVEDADES EN EL ÁMBITO DE LOS ESTUDIANTES EXTRANJEROS

En el caso de los estudiantes extranjeros, se modifica la regulación vigente con anterioridad para facilitar que aquellos que finalicen sus estudios en universidades españolas tengan más facilidad para permanecer en nuestro país. En este marco, se aumenta de 12 meses a 24 el tiempo que pueden residir en España para buscar un empleo o emprender un proyecto empresarial aquellos estudiantes que hayan finalizado sus estudios en una institución de nivel superior, alcanzando un nivel 6 como mínimo del marco europeo de calificaciones.

También se amplía el periodo de validez de la residencia para prácticas, que pasa de los 6 meses vigentes con anterioridad, a 12, así como el máximo que puede durar esta estancia inicial y su prórroga, fijado anteriormente en un año, y ampliado ahora a dos.

FINALIZACIÓN DE CONTRATA Y DESPIDO OBJETIVO: ¿REQUIERE PROBAR LA IMPOSIBILIDAD DE LA RECOLOCACIÓN EN LA EMPRESA?

La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2022, resuelve en unificación de doctrina la cuestión referente a la calificación del despido en las siguientes circunstancias: ¿cómo debe calificarse la extinción del contrato de un trabajador que presta servicios en el marco de una contrata que se extingue, si la empresa no ha intentado su recolocación en otro puesto?

Los hechos: El caso objeto de esta Sentencia dictada en unificación de doctrina es muy habitual: un trabajador tiene un contrato laboral con una empresa para desarrollar trabajos acordes a su formación; la empresa comunica al trabajador varios posibles puestos de trabajo (correspondientes a otras tantas empresas clientes), pero finalmente le concreta en cuál de ellas desarrollará su actividad; después de un tiempo trabajando en el marco de

esta contrata determinada, la empresa le notifica la finalización de dicha contrata por voluntad de la entidad cliente y, en consecuencia, le avisa de que procede a la extinción de su relación laboral por causas objetivas, en concreto, causas productivas, poniendo a su disposición una indemnización equivalente a veinte días por año trabajado.

La discusión: El trabajador recurre contra este despido calificado como objetivo, porque considera que su correcta calificación es la de improcedente, y que, en consecuencia, le corresponde una indemnización superior en aplicación del régimen de esta modalidad de extinción de la relación laboral. El Juzgado que estudia el caso en primera instancia declara la procedencia del despido, pero por el contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco declara su improcedencia, afirmando que “la causa organizativa requiere, para legitimar la extinción contractual, que la empresa

carezca de otro puesto adecuado”, cuestión que, entiende el Tribunal, no ha quedado probada por la empleadora. Contra esta resolución, la empresa plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina al entender que este Tribunal Superior de Justicia, con su interpretación, ha incurrido en la infracción de la normativa y de la jurisprudencia aplicables al caso.

El Tribunal Supremo centra la cuestión a resolver en este recurso de casación para unificación de doctrina en los siguientes términos: determinar la necesidad o no de acreditar la imposibilidad de recolocar a los trabajadores despedidos en puesto adecuado y, en su caso, probar la imposibilidad de recolocación, por parte de la empresa que extingue un contrato por causas organizativas o productivas vinculadas a la pérdida de una contrata.

La Sentencia: Partiendo de que la norma cuya interpretación se encuentra en discusión es el artículo 52.c) ET, y de la posición mantenida por la jurisprudencia en casos similares, **el Tribunal Supremo estima el recurso y acepta la calificación como despido objetivo sin necesidad de justificar que no existen puestos alternativos, fijando los siguientes criterios:**

1. **Como regla general, si la causa alegada para el despido es productiva, corresponde al empresario probar que se han producido disfunciones en el entorno de su actividad** (por ejemplo, falta de pedidos, descenso de progresivo de la producción, ...) que le obligan a modificar o disminuir la producción, haciendo obsoletos uno o varios puestos de trabajo, “ya que de no extinguirse dichos puestos de trabajo, se desequilibraría el proyecto empresarial”, aclara el Alto Tribunal.
2. **La rescisión de una contrata puede calificarse como causa productiva que puede justificar un despido objetivo del artículo 52.c) ET**, ya que “la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta, una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores.” De hecho, lo normal es que esta rescisión genere dificultades que impidan el buen rendimiento de la empresa debido al exceso de personal en relación al volumen de trabajo.

El Tribunal Supremo admite incluso que **la simple reducción de la contrata en su cuantía o volumen (no solo su finalización) ya puede constituir una causa productiva que justifica este tipo de despido**, puesto que, igualmente,

genera dificultades relacionadas con la sobredimensión de recursos (trabajadores) respecto al volumen de trabajo.

3. Estas dificultades de producción se pueden afrontar mediante la **amortización de puestos de trabajo** con la que intentar volver al equilibrio entre carga de trabajo y volumen de trabajadores.
4. El Tribunal Supremo considera que la declaración del despido objetivo de los trabajadores con base en la eliminación de una contrata no requiere que esta empresa pruebe la imposibilidad de recolocar a los trabajadores afectados por esta desaparición. **La Sentencia concluye que el artículo 52.c) ET no impone al empresario la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, “ni viene aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma.”**
5. En consecuencia, esta amortización de puestos de trabajo como consecuencia de la eliminación de la contrata, **puede calificarse como un despido objetivo “sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes, determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido salvo supuestos excepcionales.”**

6. **El artículo 52.c) ET no impone de manera expresa al empresario la obligación de mantener al trabajador afectado por ese despido objetivo en la plantilla, utilizando sus servicios en otras contratas, o en otros centros de trabajo, de la misma o distinta localidad. El empresario puede hacerlo si quiere, pero el hecho de que no lo haga, no afecta en nada a la calificación del despido como objetivo, y desde luego, no hace que se transforme en un despido improcedente.**



ARRENDAMIENTO DE VIVIENDAS: REGLAS APLICABLES EN 2023

EL REAL DECRETO-LEY 20/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, Y EL REAL DECRETO-LEY 1/2023, DE 10 DE ENERO, PRORROGAN Y ACTUALIZAN PARA 2023 ALGUNAS DE LAS MEDIDAS QUE SE HAN IDO CREANDO EN LOS ÚLTIMOS MESES EN MATERIA DE ARRENDAMIENTO DE VIVIENDAS. EL OBJETIVO DE ESTAS PRÓRROGAS ES, SEGÚN LAS PROPIAS NORMAS QUE LAS RECOGEN, LA PROTECCIÓN DE LOS ARRENDATARIOS ANTE LA SITUACIÓN DE CRISIS SOCIOECONÓMICA EN QUE VIVIMOS (GUERRA DE UCRANIA, INFLACIÓN, INCREMENTO DE PRECIOS DE LOS ALIMENTOS Y RECURSOS ENERGÉTICOS, ...). PARALELAMENTE, SE CONTEMPLAN COMPENSACIONES PARA LOS ARRENDADORES QUE SE VEAN PERJUDICADOS POR LA APLICACIÓN DE ESTAS PREVISIONES EN SUS CONTRATOS DE ALQUILER VIGENTES.

TRES SON LOS ÁMBITOS EN QUE INCIDEN ESTAS NORMATIVAS: LA ACTUALIZACIÓN DE LA RENTA, LA PRÓRROGA OBLIGATORIA DE LOS CONTRATOS Y LA SUSPENSIÓN DE LOS DESAHUCIOS EN DETERMINADOS CASOS. TODOS ELLOS VAN RELACIONADOS CON EL ARRENDAMIENTO DE VIVIENDAS Y, POR TANTO, NO AFECTAN AL ALQUILER DE OTRO TIPO DE INMUEBLES, COMO LOS LOCALES, POR EJEMPLO.



1. LÍMITE A LAS ACTUALIZACIONES Y SUBIDAS DE LA RENTA

El 29 de marzo de 2022, en el contexto del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, se aprobó la fijación de un límite del 2% a la subida de los alquileres. **Ahora este tope fijado para la actualización de la renta se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2023.**

En aplicación de esta medida, la actualización de la renta no podrá superar el resultado de aplicar la variación anual del Índice de garantía de competitividad, publicado mensualmente por el INE, y que se encuentra topado en el 2%.

El Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, prevé, en concreto, que aquellos contratos en los que se haya de actualizar la renta entre el 28 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2023, se podrá negociar tal incremento, pero con sujeción a las siguientes condiciones:

- **Si el arrendador es un gran tenedor** (persona física o jurídica que sea titular de más de diez inmuebles urbanos de uso residencial o de una superficie construida de más de 1500 metros cuadrados de uso residencial) el incremento será el pactado, pero sin que pueda exceder del resultado de aplicar la variación anual del Índice de Garantía de Competitividad a fecha de la actualización. Si no se consigue un pacto entre las partes, el incremento estará igualmente limitado al 2%.
- **Si el arrendador no es un gran tenedor**, solo se podrá actualizar por encima del 2% si así lo acuerdan las partes. Si no hay acuerdo, de nuevo se acudirá a la variación del Índice de Garantía de Competitividad, de nuevo con el límite máximo del 2%.

Por tanto, ¿se puede actualizar la renta de acuerdo con el IPC?

No. En ningún caso se podrán actualizar las rentas de los arrendamientos de viviendas afectadas a partir del IPC, aunque así esté previsto en el contrato, sino que siempre **se utilizará el Índice de Garantía de Competitividad para calcular dicha actualización, lo que a efectos prácticos supondrá, en la mayoría de los casos, un tope del 2% para tal actualización.**

2. PRÓRROGA OBLIGATORIA DE LOS CONTRATOS DE ARRENDAMIENTO

Aquellos contratos de alquiler de vivienda habitual que finalicen (tanto su período inicial como su periodo de prórroga) entre el 28 de diciembre de 2022 y el 30 de junio de 2023, **se prorrogarán de forma extraordinaria durante otros seis meses contados desde la fecha de finalización prevista, con mantenimiento de las mismas condiciones siempre que así lo solicite el arrendatario.** Esta solicitud de prórroga deberá ser aceptada por el arrendador. Se prevé la posibilidad de actualizar la renta del contrato durante este tiempo adicional de duración, respetando las condiciones fijadas en el mismo, pero además, respetando los límites a tal actualización impuestos por el Decreto-ley 6/2022, expuestos en el punto anterior, es decir, tope máximo del 2% como regla general.

Este régimen de prórroga obligatoria no será aplicable en aquellos casos en que el arrendador necesite la casa para destinarla a vivienda permanente suya o de sus familiares hasta el primer grado por consanguinidad o adopción, o para su cónyuge en casos de separación o divorcio, pero siendo necesario que este caso venga contemplado en el contrato y así lo haya comunicado el arrendador en los plazos establecidos.

3. SUSPENSIÓN DE DESAHUCIOS Y PAGO DE COMPENSACIÓN A LOS ARRENDADORES

Se amplía hasta el 30 de junio de 2023 la suspensión de los desahucios cuando se cumplan determinadas condiciones:

- Debe tratarse de procedimientos en que se sustancien demandas basadas en el artículo 250.1 apdos. 2º, 4º y 7º, es decir, situaciones en que se habita la vivienda sin título que lo justifique, por ejemplo, porque no hay ningún contrato en vigor que permita este uso del inmueble.
- La vivienda debe pertenecer a una persona física o jurídica que sea titular de más de diez viviendas.
- La persona que usa la vivienda ha de solicitar la suspensión extraordinaria del desahucio ante el Juzgado por encontrarse en una situación de vulnerabilidad económica que le imposibilite encontrar una alternativa habitacional para sí y para las personas con las que convive. Esta situación deberá confirmarse por informe emitido por los servicios sociales. Con la información aportada, el órgano judicial tomará la decisión favorable o no a la suspensión del procedimiento.
- Además, deberá cumplir alguna de las siguientes condiciones: ser una persona dependiente, o ser víctima de situaciones de violencia contra la mujer, o tener a su cargo, conviviendo en la misma vivienda, alguna persona dependiente o menor de edad.
- En ningún caso procederá esta suspensión si se trata de un inmueble propiedad de una persona física

para la que constituye su domicilio habitual o segunda residencia (independientemente del número de inmuebles que tenga), o se encuentre cedido por cualquier título válido a otra persona que ha fijado en él su domicilio habitual o segunda residencia, o se trate de viviendas sociales ya asignadas.

- Tampoco se podrá suspender el procedimiento de desahucio si la entrada a la vivienda se ha producido con intimidación o violencia o cuando en su interior se realicen actividades ilegales.

En la medida en que esta suspensión de los procedimientos de desahucio y lanzamiento supondrá probablemente perjuicios para el arrendador, se prevé que la administración les compense con el pago de una cantidad económica que será diferente en cada caso.

¿Qué condiciones deben concurrir para solicitar la compensación?

Debe tratarse de un caso de suspensión del procedimiento de desahucio amparado en este Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, en que la administración no ha adoptado las medidas necesarias previstas por los Servicios Sociales para solucionar la situación de vulnerabilidad habitacional que la justificó.

¿Cuál es el plazo de solicitud?

Se puede solicitar esta compensación hasta el **31 de julio de 2023**.

¿Dónde y cómo puede solicitarse?

Se ha de solicitar ante el órgano autonómico competente en materia de vivienda. La solicitud debe acompañarse de una exposición razonada y justificada de la procedencia de la compensación y su cuantía.

¿Cómo se determina la cuantía de la compensación?

Los criterios que determinarán la cuantía de la compensación serán los siguientes:

- a) Renta no cobrada: valor medio que correspondería a un alquiler de vivienda en el entorno en que se encuentre el inmueble, determinado a partir de los índices de referencia del precio de alquiler de la vivienda u otros criterios objetivos. Ahora bien, si este valor es superior a la renta que venía percibiendo el arrendador, entonces la compensación consistirá en la cuantía de esta renta dejada de percibir.
- b) Gastos: gastos corrientes de la vivienda que el arrendador acredite haber asumido por el periodo comprendido entre el momento en que se acuerde la suspensión del desahucio y el momento en que la suspensión se levante por el Tribunal o se alcance el límite temporal de 30 de junio de 2023, fecha límite para la extensión de la suspensión.
- c) Perjuicio económico: en ciertos casos de suspensión del lanzamiento en que concurren circunstancias de vulnerabilidad habitacional, o que traen causa de procedimientos penales, también se podrá acreditar por el propietario el perjuicio económico que le ha ocasionado la suspensión al encontrarse la vivienda ofertada en venta o arrendamiento antes de la entrada al inmueble, y sumar esta cuantía a la solicitud de compensación.

¿Cuánto dura el procedimiento y cómo finaliza?

Se prevé un plazo máximo de **tres meses** para que la administración resuelva sobre la solicitud y notifique su decisión a los arrendadores solicitantes. No obstante, la propia norma prevé que el órgano administrativo puede decidir ampliar este plazo en tres meses adicionales, pero deberá notificarlo expresamente al interesado.

Vencido el plazo máximo sin haber notificado resolución expresa a la solicitud de compensación, ésta **se entenderá estimada por silencio administrativo positivo**.



CALENDARIO FISCAL

Selección de fechas principales

ABRIL 2023

11	RENTA Y PATRIMONIO Inicio presentación declaraciones por internet	
20	RENTA Y SOCIEDADES Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Marzo 2023). 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 Primer trimestre 2023. 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216 Pagos fraccionados Renta (primer trimestre 2023) Estimación directa 130 Estimación objetiva 131 IVA Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Marzo 2023) 349 Autoliquidación (primer trimestre 2023) 303 Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (primer trimestre 2023) 349	
30	IVA Ventanilla Única - Régimenes de Importación, Exterior y de la Unión (Marzo/primer trimestre 2023) 369	

MAYO 2023

2	IVA Autoliquidación (Marzo 2023) 303	
5	RENTA Inicio presentación declaraciones por teléfono	
22	RENTA Y SOCIEDADES Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Abril 2023) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Abril 2023). 349	
30	IVA Autoliquidación (Abril 2023) 303	
31	IVA Ventanilla única - Régimen de la Importación (Abril 2023) 369	

JUNIO 2023

2	RENTA Inicio presentación en las Oficinas de la AEAT de la declaración anual de Renta 2022	
20	RENTA Y SOCIEDADES Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Mayo 2023). 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Mayo 2023) 349	
27	RENTA Y PATRIMONIO Declaración anual Renta y Patrimonio 2022 con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta. D-100, D-714	
30	RENTA Y PATRIMONIO Declaración anual Renta y Patrimonio 2022 con resultado a devolver, renuncia a la devolución, negativo y a ingresar sin domiciliación del primer plazo D-100, D-714 IVA Autoliquidación (Mayo 2023) 303 Ventanilla única - Régimen de la Importación (Mayo 2023) 369	

ver una procesión sentado puede obligarte a pagar IVA en algunos casos?

Enseguida llega Semana Santa, y con un criterio que puede ser aplicable a muchas otras manifestaciones culturales, el Tribunal Económico Administrativo Central (TEAC) se pronuncia en dos Resoluciones del pasado 15 de diciembre de 2022, sobre la aplicación o no del IVA en el caso de pago de un precio por el uso de palcos o sillas para ver las procesiones.

Como punto de partida, considera el TEAC que estos desfiles procesionales encajan en la previsión del artículo 20.Uno.14.d) de la ley reguladora del IVA, y de entrada, están exentos.

Ahora bien, para el TEAC, es necesario diferenciar entre dos servicios distintos: por una parte, la simple asistencia para ver este acto, y por otra, el alquiler de sillas o palcos que permitan verlo sentado. A partir de esta diferenciación, considera que la exención o no de IVA vendrá marcada por las circunstancias que concurran en cada caso, y distingue dos posibilidades, que entendemos que podrían trasladarse a cualquier otra forma de manifestación cultural inicialmente exenta.

Primera posibilidad: el acceso es libre y gratuito y, por tanto, cualquier persona puede contemplarlo sin tener que pagar por ello, pero se ofrecen palcos o sillas a cambio de un precio para poder verlo sentado.

En este caso, entiende el TEAC que las personas que pagan este precio no lo hacen para ver el desfile procesional (porque es gratuito) sino para verlo más cómodamente, o en otras palabras, al final, están pagando un precio por usar una silla. Pues bien, para este caso, considera este organismo que la venta de abonos de sillas y palcos constituiría un servicio sujeto y no exento de IVA, al que resulta aplicable el tipo general del 21%

Segunda posibilidad: el acceso para ver la procesión no es gratuito, sino que requiere el pago de una “entrada”.

Aquí no estaríamos ante dos servicios distintos (servicio cultural y servicio de alquiler de sillas), sino ante un único servicio consistente en conceder el acceso para ver la procesión en un espacio en que se ponen sillas a disposición de los usuarios para verla sentado, y todo ello a cambio de un precio.

En este segundo caso, concluye el TEAC que, al no ser el acceso libre, sino quedar reservado a aquellas personas que paguen un precio, la venta de abonos de sillas y palcos para ver la procesión sentado debe calificarse como un servicio sujeto pero exento de IVA. En este sentido, no debe considerarse que el acceso es exclusivo a quien paga en aquellos casos en que personas que no han pagado el precio también pueden ver la procesión sin obstáculos desde otros puntos diferentes de aquellos en que se colocan los palcos.



Hemeroteca - titulares

La Eurocámara perfila nuevos impuestos a los criptoactivos para financiar el Presupuesto de la Unión

Expansión, 13/2/2023

La CNMV tendrá más poderes para vigilar a los brókeres extranjeros que operan en España

Cinco días, 13/2/2023

Así se ha rebajado a la mitad la lista de paraísos fiscales de Hacienda en 20 años

Expansión, 13/2/2023

right people
right size
right solutions

PKF Audiec, S.A.P. | Calle Aribau 170, 6ª 3ª | 08036 Barcelona

T: +34 93 414 59 28 | E: audiec@pkf.es | pkf.es

Registro Mercantil de Barcelona, Tomo 38953, Folio 128, Hoja nº B52846, CIF A-58342460.

Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el nº S-0647.

PKF Audiec es miembro de la red de firmas jurídicamente independientes PKF International Limited y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones u omisiones de cualquier firma miembro o corresponsal de la red.