

Febrero 2010

En Este Boletín

- 1 Cómo recuperar el IVA de sus impagados.
- 2 Su empleado no se ha presentado en su puesto de trabajo.
- 3 Regalos a clientes.
- 4 Derechos de los empleados por maternidad.

Cómo recuperar el IVA de sus impagados

Hasta hace poco, se debía de esperar dos años para recuperar el IVA no cobrado cuando su empresa tenía un impagado. Actualmente este plazo se ha reducido a un año, ¿Qué trámites debo realizar?

Se reduce el plazo a un año. Si la empresa sufre impagados y ha transcurrido, desde la fecha de la operación, más de un año, puede recuperar el IVA repercutido que no ha cobrado.

Requisitos y trámites

Los requisitos que pide Hacienda para poder recupera el IVA de las facturas impagadas, son los siguientes:

- Que haya transcurrido un año desde la fecha de la operación, es decir, desde que se entregaron los bienes o se prestó el servicio y no desde la fecha de vencimiento de la factura.
- Que se hayan reclamado las cantidades al deudor judicialmente.
- Que el deudor sea un profesional o empresario, o que si no lo es, la deuda exceda de 300 € (IVA no incluido).

Notificación. Deberá enviar la factura rectificativa al deudor anulando el IVA repercutido dentro de los tres meses siguientes al transcurso del año y notificará a Hacienda la rectificación en su declaración de IVA, minorando la cantidad a pagar. Así la empresa recuperará el IVA y podrá seguir reclamando el pago del principal de la operación.

Cobro posterior. Si se produce el cobro, no tendrá que rectificar el IVA y volver a ingresarlo ya que en este caso es Hacienda la que se convierte en acreedora del IVA frente al deudor.



Su empleado no se ha presentado en su puesto de trabajo. ¿Qué debería hacer?

Su empleado lleva 5 días sin presentarse en su puesto de trabajo y no ha dado ningún tipo de explicación. ¿Qué debería hacer?

El empleado ha desaparecido

Ante la falta de asistencia del empleado en su puesto de trabajo, sin haber dado ningún tipo de explicación, Vd. decide que lo más aconsejable es darlo de baja en la seguridad Social. Pero ¿Y si el empleado acude al juzgado por considerarlo como despido tácito?

Voluntad del empleado

Para que se extinga la relación laboral por "voluntad del empleado", los juzgados expresan que dicha voluntad debe ser clara y manifiesta, y que no genere ningún tipo de duda.

El hecho de no acudir al puesto de trabajo sin dar explicaciones, puede no ser suficiente para que se considere por voluntad del empleado, entonces ¿Qué puedo hacer?

Notificación. Solicite al empleado mediante burofax la reincorporación a su puesto de trabajo o que justifique documentalmente su ausencia y debe advertirle que:

- Si la ausencia es justificada (accidente por ejemplo) debió notificarlo y que por no hacerlo puede ser objeto de sanción disciplinaria (Consultar Convenio Colectivo).
- Si la ausencia no está justificada y se reincorpora a su puesto de trabajo, también puede ser objeto de sanción disciplinaria por no haberla justificado.
- Si no justifica la ausencia ni se reincorpora, se le notificará un despido disciplinario, por incumplir de manera muy grave sus obligaciones.

Notificación del despido disciplinario. Si no se produce la reincorporación del empleado, ya puede proceder a notificarle el despido y así evitará que en el caso de que el empleado acuda a los juzgados, el despido sea considerado como improcedente con los costes de salarios de tramitación e indemnización que ello acarrea.



Regalos a clientes

En determinadas ocasiones o épocas del año usted realiza regalos u obsequios a clientes y amigos, con el objeto de promocionar sus ventas. Recuerde que el IVA soportados por la adquisición de dichos obsequios no es deducible. ¿Qué alternativas existen que me permitan deducírmelo?

Aunque usted decida realizar regalos con el fin de promocionar sus ventas o afianzar sus relaciones con sus clientes y proveedores, Hacienda no permite deducir el IVA soportado por la compra de productos destinados a regalos u obsequios, considerándolo no deducible. De este modo, los productos adquiridos con este fin se encarecen un 16% más de lo que había previsto.

Diferentes alternativas

Es posible deducirse el IVA soportado en la adquisición de estos productos en determinados casos. Conozca las alternativas.



- **Primera alternativa.**

Podrá deducirse el IVA soportado por la compra de los productos destinados a obsequios en los que aparezca el logotipo de la empresa de manera imborrable, siempre y cuando el valor de lo entregado no supere un coste anual de 90,15 €, para cada destinatario.

- **Segunda alternativa.**

También podrá deducirse el IVA soportado entregando muestras de los productos que comercializa, siempre que su valor comercial no sea estimable.

No es necesario que se indique que estos productos son muestras o que no se venden, ni tampoco que tengan un envase especial.

Entréguelos a sus clientes y proveedores indicando en el albarán de entrega que se trata de "Lote de productos de muestra".

- **Tercera alternativa.**

Cuando pacte con sus clientes "rappels por compras", puede valorar la posibilidad de pagarlos con sus propios productos emitiendo una factura sin cargo alguno. De este modo puede deducirse el IVA soportado, cosa que no sucedería si el rappel lo pagase con productos distintitos a los que usted comercializa.

Derechos de los trabajadores por maternidad

Si una empleada de su empresa ha tenido un niño. ¿Qué derechos tiene según la normativa laboral?

Maternidad

La empleada puede disponer de 16 semanas de descanso por maternidad. Una vez que haya finalizado dicho plazo y se reincorpore a su puesto de trabajo, podrá disfrutar de una hora de ausencia por lactancia cada día, hasta que el niño cumpla nueve meses, sin reducción de su sueldo.

Otros derechos

La empleada podrá solicitar una reducción de jornada o una excedencia y el empresario estará obligado a aceptar.

- **Reducción de jornada.** El empleado (hombre o mujer) puede solicitar una reducción de la jornada laboral entre un octavo y la mitad de la jornada (reduciendo proporcionalmente el salario), mientras el niño sea menor de ocho años.
- **Excedencia.** El empleado (hombre o mujer también tiene derecho a solicitar una excedencia para cuidar a sus hijos con una duración máxima de tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo. Durante la excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año y también tendrá derecho a la reserva de cualquier otro puesto de la misma categoría o grupo profesional transcurrido ese primer año inicial.

Bonificaciones.

La empresa gozará de bonificaciones si algún empleado opta por la excedencia:

- Si contrata a un sustituto de manera interina que lleve más de un año cobrando prestaciones por desempleo, la cotización del nuevo contrato se reducirá un 95% el primer año, un 60% el segundo y un 50% el tercero.
- Si el empleado en excedencia es mujer con contrato indefinido y se reincorpora a su puesto de trabajo dentro de los dos años siguientes al inicio de su excedencia, la empresa gozará de una bonificación de 100 €. al mes durante cuatro años.

