

**BOLETÍN  
COLEGIAL**

**dic 2022**



**Novedades fiscales  
para el ejercicio 2023**



## ACTUALIDAD COLEGIAL



### Acompañamos a los recién graduados del máster y recibimos a los nuevos alumnos

El pasado 20 de septiembre nuestro presidente, Joaquín Giner, participó en el acto de graduación de los alumnos del máster universitario en Gestión Administrativa de la Universidad Católica de Valencia y la bienvenida a los nuevos alumnos que han empezado este mes de septiembre a cursar este máster.

### Asistimos a la graduación del máster en Gestión Administrativa de la UPV

El pasado 28 de octubre nuestro presidente, Joaquín Giner, participó en la graduación del máster en Gestión Administrativa de la Universidad Politécnica de Valencia, que es uno de los másteres que avalamos desde el Colegio.

## ÚLTIMAS NOTICIAS

**Real Decreto 750/2022 sobre la regulación de la inspección técnica de vehículos**

**El Ingreso Mínimo Vital será compatible con un empleo a partir del 1 de enero**

**Nueva ley para la creación y el crecimiento de empresas**

**Novedades de la reforma de la ley de Extranjería: permiso de estudio**

**Instrucción de la Secretaría de Estado de Migraciones sobre el arraigo**

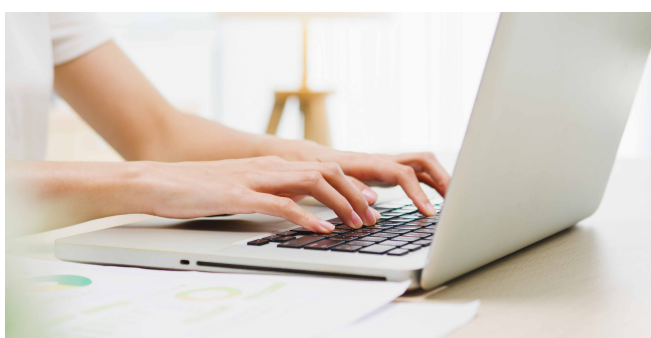


## ARTÍCULOS DE OPINIÓN

### Novedades fiscales para el ejercicio 2023

El proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, trae consigo diversas novedades fiscales relativas a pequeñas empresas y empresarios individuales, acogidos a estimación directa simplificada o estimación objetiva

## PRÓXIMOS CURSOS



## APARICIONES EN MEDIOS



# Novedades fiscales para el ejercicio 2023

*Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.*

El proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, trae consigo diversas novedades fiscales, entre las cuales, detallamos a continuación las relativas a pequeñas empresas y empresarios individuales, acogidos a estimación directa simplificada o estimación objetiva:

## En materia de Impuesto sobre Sociedades

Para aquellas sociedades que tengan un importe de cifra de negocios inferior a 1 millón de euros en el periodo impositivo anterior y no tengan la consideración de entidad patrimonial, se reduce el tipo impositivo al 23%.

## En materia de IRPF para autónomos

Se eleva el porcentaje de deducción para el conjunto de las provisiones deducibles y los gastos de difícil justificación, pasando del 5% al 7%. Recordando que el límite absoluto que no puede sobrepasarse continúa siendo de 2.000 euros.

Se eleva la reducción aplicable a los trabajadores autónomos económicamente dependientes para la obtención del rendimiento en estimación directa simplificada.

En el ámbito de los profesionales que determinan el rendimiento de su actividad económica en base al método de estimación objetiva, se eleva al 10% la reducción general aplicable sobre el rendimiento neto de módulos obtenido en el período impositivo 2023.

Se prorrogan para el período impositivo 2023 los límites cuantitativos que delimitan en el IRPF el ámbito de aplicación del método de estimación objetiva.

## Fiscalidad medioambiental

Durante este ejercicio 2022 se han incorporado nuevas figuras impositivas en el ámbito de la fiscalidad medioambiental, las cuales van a requerir adaptaciones por parte de las empresas. Dentro de las novedades, queremos subrayar las siguientes:

En la ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, trae consigo el objetivo de reducir la generación de residuos y mejorar la gestión. Con la misma, se pretender sentar los principios de la economía circular, así como contribuir a la lucha contra el cambio climático y proteger el medio marino.

En el título VII de la Ley de residuos, se regula las medidas fiscales para incentivar la economía circular, en la que se incorporan dos figuras impositivas nuevas:

- > Impuesto sobre Envases de Plástico (IEEP).
- > Impuesto sobre el Depósito de Residuos.



Por la mayor implicación en general que va a ocasionar en las empresas y en mayor medida previsiblemente a las que operan en sectores como: textil, alimentación, automoción, entre otros. Exponemos las cuestiones más relevantes del Impuesto sobre Envases de Plásticos que entrará en vigor el próximo 1 de enero de 2023.

## Naturaleza

El IEEP se define como un impuesto de naturaleza indirecta que recae sobre la utilización, en el territorio de aplicación del impuesto, de envases no reutilizables que contengan plástico, tanto si se presentan vacíos como si se presentan conteniendo, protegiendo, manipulando, distribuyendo y presentando mercancías.

## Ámbito objetivo

Se incluyen en el ámbito objetivo del IEEP:

- > Los envases no reutilizables que contengan plástico.
- > Los productos plásticos semielaborados.



> Los productos que contengan plástico destinados a permitir el cierre, la comercialización o la presentación de envases no reutilizables (Tapones y otros).

Con carácter general, tienen la consideración de envases todos los artículos diseñados para contener, proteger, manipular, distribuir y presentar mercancías.

#### Ámbito de aplicación

El impuesto se aplicará en todo el territorio español (incluido Ceuta, Melilla y Canarias).

#### Hecho imponible

Se contemplan tres hechos imponibles del IEEP: fabricación, importación y adquisición intracomunitaria de los productos que forman parte del ámbito objetivo del impuesto.

#### Supuesto de no sujeción y exenciones

Los supuestos de no sujeción o de exenciones al IEEP se establecen en los artículos 73 y 75 de la presente Ley.

Destacamos de entre los distintos supuestos de no sujeción que establece la Ley:

> La fabricación, importación o adquisición intracomunitaria de envases de plástico no reutilizables que, pudiendo desempeñar las funciones de contención, protección y manipulación de mercancías, no están diseñados para ser entregados conjuntamente con dichas mercancías.

> En el ámbito de los supuestos de exenciones, destacamos:

> La importación o adquisición intracomunitaria de envases de plástico no reutilizables cuando su peso no exceda de 5 kilogramos en un mes.

#### Base imponible

La base imponible estará constituida por la cantidad de plástico no reciclado, expresada en kilogramos, contenida en los productos que forman parte del ámbito objetivo del impuesto.

#### Tipo impositivo y cuota íntegra

El tipo impositivo se establece en 0,45 euros por kilogramo y la cuota íntegra será la cantidad resultante de aplicar a la base imponible dicho tipo impositivo.

#### Supuestos de devolución

Se prevé diferentes supuestos de devolución para importadores y adquirentes de productos, con el fin de que puedan solicitar la devolución del impuesto en los casos que, habiéndose devengado y pagado el impuesto, con posterioridad se manifieste que se dan circunstancias que determinan que no se produce el hecho imponible o que se tenga derecho a alguna de las exenciones.

*Guillermo Camarelles. Economista en Varona Legal & Numbers*

# Sí, la RENTA empieza ahora

**Adelántate y planifica** tus impuestos con los **Gestores Administrativos Colegiados**



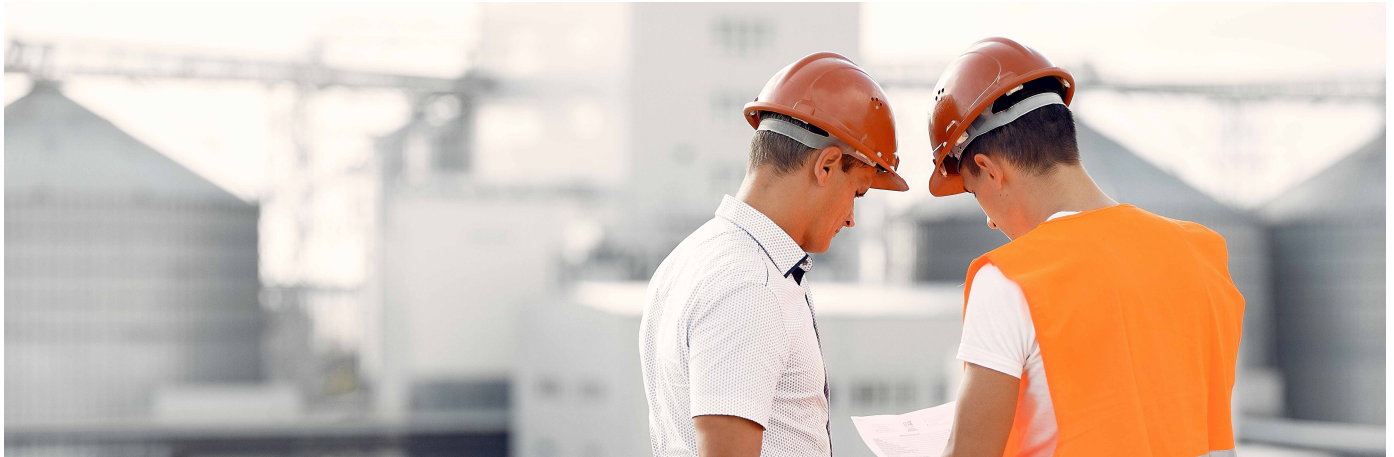
Infórmate en  
[www.gestoresvalencia.org](http://www.gestoresvalencia.org)



**ILTRE. COLEGIO OFICIAL  
DE GESTORES  
ADMINISTRATIVOS  
DE VALENCIA**



# La Inspección de Trabajo se refuerza de cara a 2023



El Gobierno ha emprendido una cruzada contra el fraude laboral. Para ello, en 2023 el Ministerio de Trabajo y Economía Social dispara su presupuesto y sus recursos personales dedicados a perseguir a las empresas que incumplen la normativa laboral.

Según el secretario de Estado de Trabajo, Joaquín Pérez Rey, "durante mucho tiempo, muchas de las normas laborales en España han sido pura bisutería, con elementos destinados a ser incumplidos de forma masiva". Siguiendo con las palabras de nuestro insigne secretario de Estado de Trabajo y Economía Social, "es lo que ha pasado con la contratación temporal, donde el incumplimiento era sistemático e impune. Esto se ha acabado para Glovo y para todas las empresas que abusan de la temporalidad. Las normas se hacen para que quien la hace, la paga".

Hasta la penúltima frase iba bien nuestro secretario, pero se le ve el plumero en la última, con la que me quedo: "Las normas se hacen para que quien la hace, la paga". O sea, que todo aquello que nos han enseñado en la facultad a todos aquellos que intentamos operar en el mundo jurídico, de que las normas son las reglas que se establecen para regular las conductas dentro de una determinada sociedad, siendo su fin el de garantizar el correcto funcionamiento y armonía dentro de la misma, era una pura patraña.

Casi que no merece la pena estudiar, porque si con un "quien la hace la

paga", se resuelven los problemas, para ese viaje no se necesita tanta alforja.

Pero a lo importante, el Ministerio de Trabajo y Economía Social echa el resto para 2023, aumentando su presupuesto en un 41,5%, y lanzando la mayor oferta pública de la historia de la inspección de trabajo, mediante la contratación de 600 nuevos inspectores.

Si nos dicen que es la mayor oferta en la historia de la Inspección de Trabajo, posiblemente no lo lleguemos a calibrar del todo, pero si nos dicen que la Inspección se creó el 1 de marzo de 1.906, se trata, por tanto, de la mayor oferta en sus más de 119 años de historia. Vamos, que 2023 va a ser "lo más". Solo con las inspecciones de los contratos de trabajo (fraude, temporalidad vs indefinido), previsiblemente se ingresarán en 2023 unos 1.100 millones de euros.

Además, para ayudarse en el control de las empresas, se echa mano del "big data", a través de una modernización de los servicios de la administración, en concreto haciendo uso de la herramienta HLF (Herramienta de Lucha contra el Fraude), que investiga todo el universo de contratos a través del análisis masivo de bases de datos. Vamos, una especie de "dron espía" que va a acechar a las empresas a partir de los datos que se tienen de ellas.

Se incrementará el personal, se fortalecerán las estructuras

organizativas y se mejorarán los medios materiales, incluyendo equipos informáticos y aplicaciones, entre las que destaca especialmente el sistema LINCE/INTEGRA y la Herramienta de Lucha contra el Fraude, así como los proyectos informáticos en curso para avanzar en la implantación de la administración electrónica en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Al grano: se pretende vigilar los salarios; las horas extras y el control de jornada; todo lo relativo a las obligaciones en materia de igualdad (ojo porque sólo 1 de cada 5 empresas obligadas tiene el Plan de Igualdad, una nimiedad que le puede costar a la empresa la bagatela de 225.000 euros, en los casos más flagrantes); empresas de reparto y Ley de riders (el mes pasado, en septiembre, Glovo fue multada con 78,9 millones de euros; riesgos laborales y lucha contra el fraud, que abarca abuso de la contratación temporal, así como la de tiempo parcial, tradicional nicho de fraude, cotización indebida de salarios y falsos autónomos.

No sé si vamos a asistir a un 2023 próspero, pero al menos será divertido en materia laboral.

*Santiago Blanes. Abogado. Socio del Departamento Laboral de Tomarjal, Abogados, Economistas y Consultores*

# La reforma laboral de 2022: Un camino de luces y sombras

Sin duda, este año puede alcanzarse el récord en el número de normas laborales de calado publicadas, que van a revolucionar y poner del revés el sistema de la Seguridad Social y las normas laborales establecidas hasta el momento. En definitiva, este 2022 han cambiado literalmente las normas de juego en el tablero laboral.

Terminó el pasado año con la publicación de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Una reforma de las pensiones que pasó desapercibida por el gran bombo mediático que se dio a la llamada Reforma Laboral, del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ambas con efectos a partir de 2022, en diferentes plazos.

Pero este año ha continuado el goteo de publicaciones, y con especial importancia las dos últimas: el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, con entrada en vigor en 2023 y aún pendiente de una Orden de desarrollo sobre los mecanismos de ejecución de algunos de sus preceptos. Y también el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Una reforma de tal calado, que si no está bien calibrada puede dar lugar a un cataclismo del sistema de la Seguridad Social tal y como está configurado. Consiste en mantener un equilibrio entre las cotizaciones recibidas y las prestaciones pagadas, no sólo las pensiones, sino también todas las prestaciones por desempleo. Un breve resumen de las grandes medidas de la reforma laboral, ya por todos conocidas, y que pretenden el rediseño de las relaciones laborales hasta 2021 sería el siguiente:

> **Los contratos fijos discontinuos**, el



gran logro de la reforma laboral, que indudablemente supone mayores beneficios y derechos para los trabajadores, como el reconocimiento de una mayor antigüedad al incluir los periodos de inactividad para su cómputo, y el derecho al llamamiento, eso sí, si hay suficiente actividad en la temporada siguiente. Este contrato normaliza la inestabilidad laboral en el mercado de trabajo, valorándola no como temporal sino como fija, ya que el trabajador tiene derechos que puede que se ejecuten o no en la temporada siguiente. Un trabajador fijo discontinuo tiene derecho a una indemnización por despido si no se ejecuta el llamamiento a la actividad, pero no la obtendrá, si la actividad es inferior a la temporada anterior. Tiene derecho a una prestación de desempleo o subsidio durante los

periodos de inactividad, pero, posiblemente, con medios escasos para poder subsistir.

> **El contrato formativo para la práctica profesional**, otro de los contratos rediseñados completamente y que debemos poner en cuarentena ya que no hay aún datos suficientes para su evaluación. Aunque sí podemos asegurar, por los datos proporcionados por la Seguridad Social, que el número de afiliados con contratos de aprendizaje, formación y prácticas a 30 de septiembre de 2022 era 105.326, y en ese mismo día de 2019 fue de 137.215. Y, también, que se han reducido las ventajas de las empresas a la hora de contratar a trabajadores sin experiencia laboral para formarlos, reduciendo el tiempo de duración de los contratos y





umentando los costes de contratación. Por tanto, es posible que las consecuencias que obtengamos sean las de reducir las posibilidades de los jóvenes para incorporarse a su primer puesto de trabajo en el mercado laboral, ya que ante dos candidatos con la misma formación y que suponen el mismo coste salarial tal vez se contratará no a quien carece de experiencia laboral y tiene un periodo de prueba de un mes, sino a quien tiene experiencia y, dependiendo de la categoría y convenio, tiene un periodo de prueba de 2 a 6 meses.

**> Otra de las grandes banderas de la reforma son los contratos temporales.**

Por una parte, la eliminación del contrato de Obra o Servicio y, por otra, el rediseño de los contratos de duración determinada que pretende relacionar la circunstancia del contrato con la duración, algo que ya estaba marcado en el antiguo artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores donde todos los contratos temporales iban unidos a una causa. Y también la reducción de la duración de estos contratos a 6 meses, hecho que ya se ha empezado a revertir por medio de algunos de los convenios colectivos negociados y firmados tras la reforma y que permiten una duración máxima de 12 meses.

Las previsiones de los trabajadores, empleadores y futuros pensionistas con referencia a la reforma del sistema de pensiones, cotización de los

trabajadores autónomos y mejora de las condiciones de las personas trabajadoras al servicio del hogar no se pondrán en marcha hasta finales de este año y las consecuencias no podremos valorarlas hasta mediados del año 2023, cuando estén implantadas las referidas reformas al cien por cien.

Pero tras 6 meses desde la entrada en vigor del grueso de la llamada "Reforma Laboral" y pasado el periodo fuerte de la temporada alta del turismo, que, según los últimos datos ofrecidos, en los que coinciden los profesionales del sector turístico y los organismos competentes, ha sido bastante buena, y que tiene un fuerte impacto en nuestro mercado laboral, ya podemos valorar los primeros datos objetivos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el mes de septiembre.

La información y los datos a valorar son los de personas trabajadoras afiliadas en el Régimen General, ya que en el dato total de afiliados no sólo se encuentran estos trabajadores sino los incorporados a otros Regímenes especiales y el grueso de la reforma laboral afecta solamente a las personas trabajadoras afiliadas en el Régimen General.

El total de afiliaciones en el Régimen General en el último día del mes de septiembre de este año ha sido de 15.623.772, que suponen 869.567 afiliados más que el último día de septiembre de 2019 (datos

prepandemia). Datos favorables para la recuperación económica tras dos años complicados.

Dentro de estos afiliados cabe destacar el aumento de los contratos indefinidos. A 30 de septiembre de 2022 el número de contratos indefinidos es de 11.855.538, es decir, 2.559.072 más que el mismo día del año 2019, lo que suponen un aumento del 127% en 2022 respecto de 2019. Estos se desglosan en:

> Jornada completa	8.731.517
> Jornada parcial	2.209.972
> Fijos discontinuos	914.049

De estos datos comprobamos que el 41% de los contratos indefinidos creados son contratos parciales y contratos fijos discontinuos, dato que se puede interpretar de forma desfavorable ya que este hecho siempre se ha unido a la precariedad laboral y más cuando un importante porcentaje de este dato va asociado a la feminización. El 65 % de los contratos indefinidos a jornada parcial y fijos discontinuos están firmados por mujeres.

Otro dato a valorar es la evolución de los fijos discontinuos, como ya hemos comentado uno de los grandes logros de reforma. Es todavía pronto para una valoración total, debemos que tener en cuenta que habitualmente los fijos discontinuos trabajan por temporadas o campañas y éstas pueden ser muy variables en función de la actividad del sector, incluso de la propia actividad



empresarial. Pero revisando los datos de septiembre de 2022 con referencia a los del mismo mes de 2019 (entre los que se ha producido un aumento de un 466%), por actividades o sectores, observamos algunos datos atípicos.

Hay sectores en los que es habitual el uso de este tipo de contratos, como el sector de la agricultura, con un aumento del 244%, hostelería aumentando un 190%, o educación aumentando un 214%, pero hay otros sectores en los que los aumentos resultan curiosos, como:

- > Construcción, pasando de 3.782 afiliados a 29.961, un aumento del 792%.
- > Actividades administrativas y servicios auxiliares, pasando de 38.501 a 118.380, un aumento de 307%.
- > Actividades sanitarias y servicios sociales, de 8.892 a 19.277, un aumento de 216%.
- > Actividades de empleados de hogar, de 169 a 325, un 192%.

Como ya hemos indicado estas valoraciones globales por sectores deberían minimizarse a cada contratación individual, pero no dejan de ser datos curiosos y sería interesante una valoración de su evolución en un espacio de tiempo

mayor.

Otro dato interesante tras la reforma laboral es la evolución de los motivos por los que causan baja las personas trabajadoras con contrato indefinido. Como se comprueba en el gráfico, y tomando como referencia los meses de agosto de 2019 y 2022, se observan grandes diferencias en el número de bajas voluntarias (un 279% más en 2022 respecto de las de 2019), bajas dentro del periodo de prueba (un 687 %), bajas por pase a inactividad de trabajadores fijos discontinuos (un 515%) y despidos (un 226 %).

De todo lo anterior se puede concluir que, como no podía ser de otra manera, ha aumentado el número de contratos fijos, objetivo de la reforma, pero también el número de bajas en periodo de prueba y de despidos. Y, por supuesto, como era de esperar tras el aumento de contratos fijos discontinuos, el número de bajas por pase a inactividad de estos trabajadores, bajas que serán recurrentes a la finalización de las temporadas o campañas anuales.

Estos datos se reflejan y trasladan a los datos de personas desempleadas que durante el pasado mes de septiembre ha ascendido en 17.679 personas, un 0,6 % en relación con el

mes anterior, y un 127% en relación con septiembre de 2019, según los datos informados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

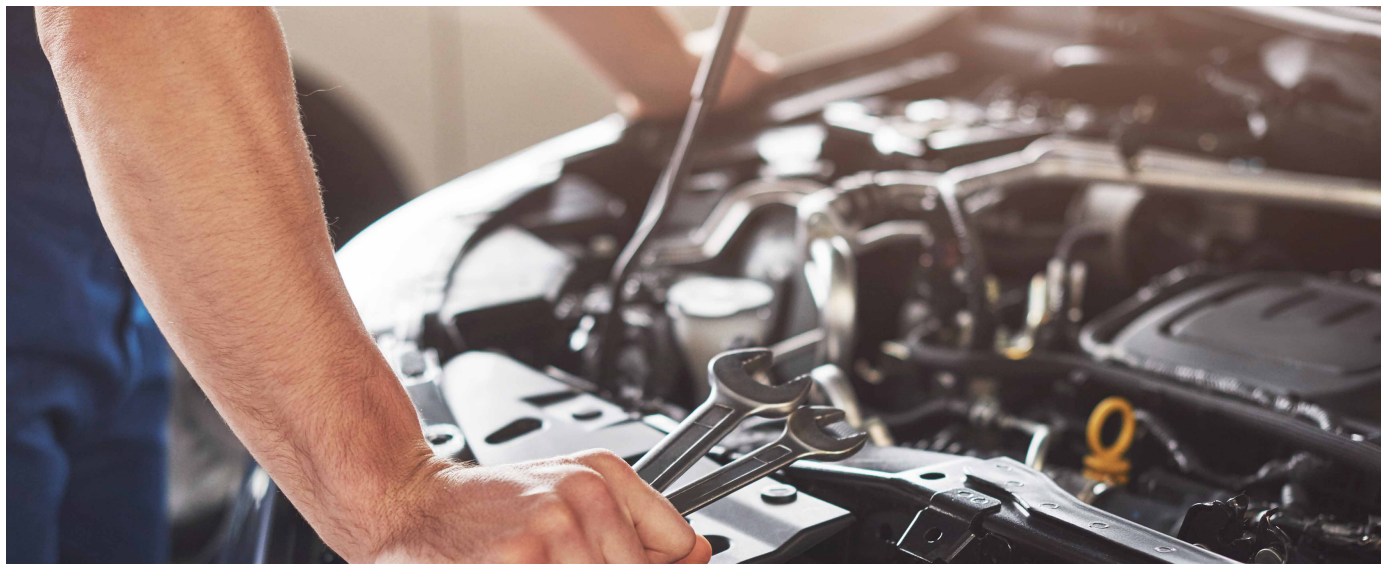
Con todo ello no podemos valorar que la reforma laboral haya sido un éxito rotundo, pero tampoco debemos decir lo contrario ya que, si es bien cierto que han aumentado los contratos indefinidos y se han reducidos los temporales, también lo es que la duración de los indefinidos se ha reducido y que cada vez son más diversos los motivos de baja de estos contratos.

Pero lo que sí podemos decir es que la estabilidad laboral, uno de los eslóganes que se atribuye a la Reforma Laboral de 2022, tiene sus luces y sombras, ya que se vislumbra en el horizonte la inestabilidad y precariedad que puede llegar a provocar el aumento de los contratos parciales y fijos discontinuos, así como la alta feminización de este problema.

*Rosa Gálvez. Asociada del Departamento Laboral de Tomarjal Abogados, Economistas y Consultores*



# Real Decreto 750/2022 sobre la regulación de la inspección técnica de vehículos



*Recientemente se ha publicado el Real Decreto 750/2022, de 13 de septiembre, por el que se modifican el artículo 3 y el anexo I del Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre, por el que se regula la inspección técnica de vehículos.*

En ese sentido, el Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre, por el que se regula la inspección técnica de vehículos, establece los requisitos mínimos del régimen de inspecciones técnicas de los vehículos que se empleen para circular por la vía pública. Asimismo, determina los requisitos y obligaciones mínimas que deben cumplir las estaciones de inspección técnica de vehículos.

Así, tras esta publicación, el Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre, por el que se regula la inspección técnica de vehículos, queda modificado de la siguiente manera:

**1.** El párrafo segundo del artículo 3 queda redactado como sigue: «Se entiende por categoría de un vehículo la que le corresponda por homologación según las definiciones establecidas en el Reglamento (UE) n.º 167/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de febrero de 2013, relativo a la homologación de los vehículos agrícolas o forestales, y a la vigilancia del mercado de dichos vehículos, en el Reglamento (UE) n.º 168/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de enero de 2013, relativo a la homologación de los vehículos de dos o tres ruedas y los cuatriciclos, y a la vigilancia del mercado de dichos vehículos, y en el Reglamento (UE) 2018/858 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2018, sobre la homologación y la vigilancia del mercado de los vehículos de motor y sus remolques y de los sistemas, los componentes y las unidades técnicas independientes destinados a dichos vehículos, por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 715/2007 y (CE) n.º 595/2009 y por el que se deroga la Directiva 2007/46/CE.

En lo no dispuesto en ellos, se considerará lo establecido en el Real Decreto 750/2010, de 4 de junio, por el que se regulan los procedimientos de homologación de vehículos de motor y

sus remolques, máquinas autopropulsadas o remolcadas, vehículos agrícolas, así como de sistemas, partes y piezas de dichos vehículos.»

**2.** En la tabla del apartado segundo del anexo I, se adiciona un nuevo elemento después del 7.12 (7.13 «eCall»), con la redacción que figura en el anexo a este real decreto. Disposición adicional única. Modificación de la próxima fecha de inspección de los vehículos afectados por la Orden SND/413/2020, de 15 de mayo, por la que se establecen medidas especiales para la inspección técnica de vehículos.

**Disposición adicional única:** Modificación de la próxima fecha de inspección de los vehículos afectados por la Orden SND/413/2020, de 15 de mayo, por la que se establecen medidas especiales para la inspección técnica de vehículos.

**Disposición final primera. Título competencial:** Esta disposición se dicta al amparo de lo establecido en los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 149.1.21.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva para determinar las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y en materia de tráfico y circulación de vehículos a motor.

**Disposición final segunda. Incorporación de derecho de la Unión Europea:** Mediante este real decreto se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva Delegada (UE) 2021/1717 de la Comisión, de 9 de julio de 2021, por la que se modifica la Directiva 2014/45/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la actualización de la designación de determinadas categorías de vehículos y a la inclusión de «eCall» en la lista de los elementos objeto de inspección, los métodos, las causas de rechazo y la valoración de las deficiencias en los anexos I y III de dicha directiva.

*Este Real Decreto entró en vigor el pasado 27 de septiembre.*

# El Ingreso Mínimo Vital será compatible con un empleo a partir del 1 de enero

*El 28 de septiembre se publicó en el BOE el Real Decreto 789/2022 por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica de los autónomos. El fin de esta medida es mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación.*

Con la entrada en vigor de este Real Decreto, se permite percibir el IMV y trabajar, obteniendo la persona beneficiaria individual (o de uno o varios miembros de la unidad de convivencia) las rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia además de la prestación.

Así pues, se determina un importe del incremento de rentas derivadas del trabajo que no se computa para la determinación de la cuantía de la prestación del IMV. Este incremento está en función de la composición de la unidad de convivencia, del tipo de incremento de la oferta laboral, de los ingresos que dieron lugar a la prestación.

La compatibilidad consiste en aplicar un importe exento del cómputo de los ingresos y rentas que se hayan de tomar en consideración para la determinación de la situación de vulnerabilidad económica de la persona beneficiaria individual o de la unidad de convivencia.

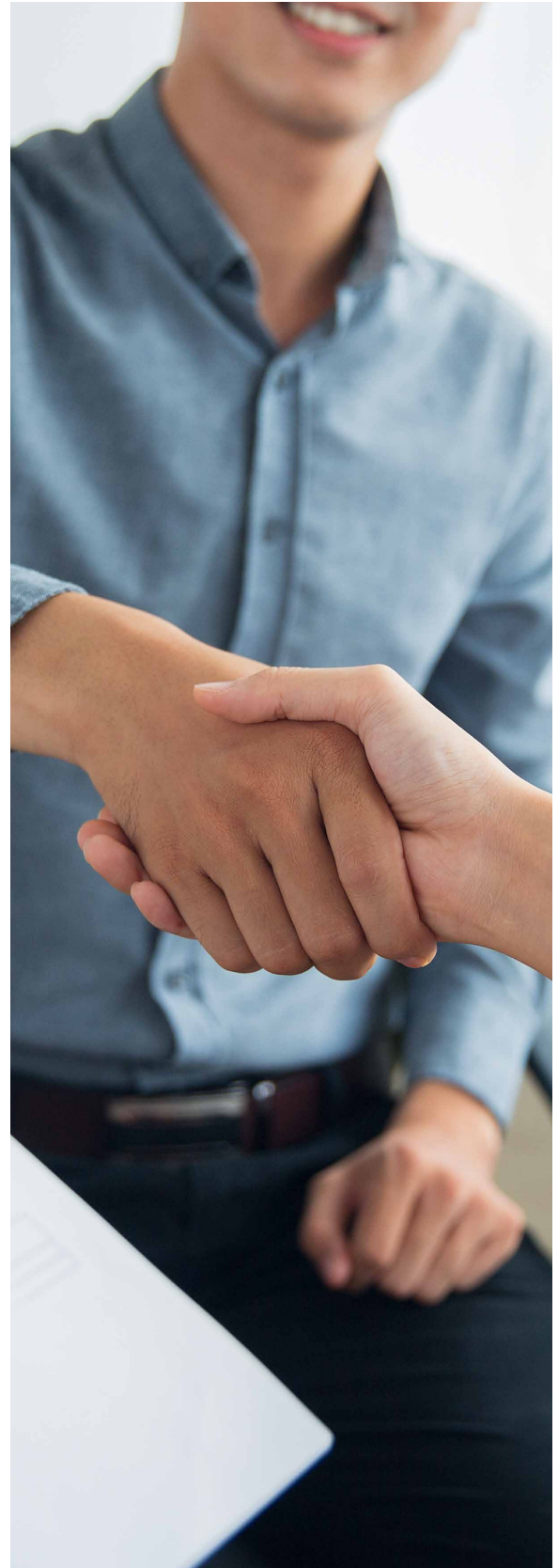
Así, se determina si se mantiene o no el derecho a la percepción del IMV en la cuantía mensual de renta garantizada:

- > 100 % del importe anual de las pensiones no contributivas fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, dividido por doce, en el caso de una persona beneficiaria individual. A esta cantidad se sumará un complemento equivalente a un 22 % cuando el beneficiario individual tenga un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
- > 30 % de incremento en la cuantía anterior por cada miembro adicional a partir del segundo hasta un máximo del 220, en el caso de una unidad de convivencia. A esta cuantía se sumará un complemento de monoparentalidad equivalente a un 22 % cuando la unidad de convivencia sea monoparental. Igualmente, a esta cuantía mensual se sumará un complemento del 22 % en el supuesto de que en la unidad de convivencia esté incluida alguna persona con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 %.

A la cuantía mensual de la renta garantizada, se sumará el complemento de ayuda a la infancia según los tramos:

- > Menores de 3 años: 100 euros
- > Mayores de 3 años y menores de 6 años: 70 euros
- > Mayores de 6 años y menores de 18 años: 50 euros

La cuantía mensual de la prestación de Ingreso Mínimo Vital viene determinada por la diferencia entre la cuantía de la renta garantizada y el conjunto de todas las rentas e ingresos anuales de la persona beneficiaria o de los miembros que componen esa unidad de convivencia, correspondientes al ejercicio anterior, siempre que la cuantía resultante sea igual o superior a 10 euros mensuales. De esta manera se determina también la capacidad económica y la situación de vulnerabilidad económica de la persona beneficiaria.







## Nueva ley para la creación y el crecimiento de empresas

*La ley 18/2022 de creación y crecimiento de empresas, más conocida como la ley "Crea y Crece" nace con el objetivo de mejorar el clima de negocios, introducir mejoras regulatorias en el entorno empresarial, impulsar el emprendimiento, aumentar la productividad del tejido empresarial o incrementar la capacidad de las empresas para crear empleo.*

La Ley se enmarca en el Componente 13 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: "Impulso a las pymes", que cuenta entre sus objetivos con el establecimiento de un marco jurídico adecuado que impulse la creación de empresas y fomente su crecimiento.

Algunas de las principales medidas incluidas en la Ley 18/2022 son:

**1. Obligatoriedad de expedir y remitir facturas electrónicas.** El artículo 12 de esta ley establece la obligación de expedir y remitir facturas electrónicas a todos los empresarios y profesionales en sus relaciones comerciales.

**2. Medidas para agilizar la creación de empresas.** Se podrá crear una Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) con un capital social de solo UN

EURO, en lugar de los 3.000 euros actuales y desaparece la posibilidad de que una sociedad opte por constituirse en régimen de formación sucesiva.

Para las SRL cuyo capital social sea inferior a 3.000 euros se establecen las siguientes reglas, al objeto de salvaguardar el interés de los acreedores:

> Se debe destinar a reserva legal, al menos, el 20% de los beneficios hasta que la suma del capital social y la reserva legal alcance 3.000 euros.

> En caso de liquidación, si el patrimonio de la sociedad fuera insuficiente para atender el pago de las obligaciones sociales, los socios responderán solidariamente de la diferencia entre el importe de 3.000 euros y la cifra del capital suscrito.

**3. Derogación de la regulación de las sociedades limitadas nueva empresa.** Se deroga el título XII de la Ley de Sociedades de Capital, relativo a la SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA (SLNE), cuyo proceso de constitución estaba asociada al sistema CIRCE y al DUE vigentes en su momento, sistemas previstos en exclusiva, entonces, para la constitución de la SLNE. Actualmente, el DUE está asociado a la

constitución de la sociedad limitada ordinaria, sin más restricciones.

**4. Se establece un nuevo régimen jurídico para las plataformas de financiación participativa o plataformas de crowdfunding o micromecenazgo** (Modificación de la Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial).

> Se adapta la regulación nacional a la normativa europea, al objeto de que las plataformas autorizadas en España puedan prestar sus servicios libremente en todo el territorio de la Unión Europea, conforme al Reglamento europeo.

**5. Mejora de la regulación y eliminación de obstáculos a las actividades económicas.** Se profundiza en el principio de cooperación y confianza mutua entre las diferentes Administraciones públicas.

> Se refuerzan las "ventanillas" o "ventanillas únicas" en las que las empresas pueden presentar reclamaciones si consideran que las Administraciones no cumplen los principios de buena regulación económica.

## Novedades de la reforma de la ley de Extranjería: permiso de estudio

*El pasado 16 de agosto entró en vigor la nueva Ley para Inmigrantes en España que ha traído consigo grandes cambios. El principal objetivo es hacer mucho más fácil el acceso a las autorizaciones y permisos para residir en el territorio español.*

Entre las principales novedades que introduce se encuentran cambios en el trabajo para estudiantes, el arraigo para la formación, la autorización de residencia y el trabajo por cuenta propia.

Con esta modificación, los estudiantes podrán trabajar de manera automática con su visado de estudiante. Hasta ahora, si un inmigrante contaba con un permiso de estancia por estudios y quería trabajar, la empresa que le contrataba debía iniciar un proceso de extranjería para que pudiera conseguir un permiso de trabajo. Algo que ha cambiado con esta reforma. Así, a partir de ahora los estudiantes podrán trabajar tanto por cuenta ajena como por cuenta propia directamente con su visa por estudios, sin realizar ningún trámite extra.

Para ello, deben estar cursando alguna de estas opciones: Estudios superiores, una formación reglada para el empleo, formación destinada a la obtención a un certificado de

profesionalidad o de aptitud técnica o una habilitación profesional necesaria para el acceso a una ocupación específica.

Y, si no se cumple ninguno de los anteriores, pero en el plan de estudios se incluye la necesidad de hacer prácticas, no es necesario contar con un permiso de trabajo y se pueden efectuar directamente.

Por otro lado, hasta ahora, las horas semanales máximas permitidas en un contrato de trabajo para las personas con un visado de estudiante era de 20 horas semanales. Con la nueva reforma, se amplía el rango a 30 horas por semana.

Otra de las novedades es que, a partir de ahora, los extranjeros con permiso de estudio en España podrán solicitar antes el cambio a permiso de trabajo, ya no será necesario acreditar 3 años de estancia como estudiante. Eso sí, para ser autorizado a realizar actividades por cuenta propia o ajena, la persona deberá elegir un trabajo que sea compatible con la realización de esos estudios.





# Instrucción de la Secretaría de Estado de Migraciones sobre el arraigo

*La reforma del reglamento de extranjería (RLOEX) aprobada a través del Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, ha actualizado algunos elementos vinculados a las autorizaciones de residencia temporal por circunstancias excepcionales, en particular, las figuras del arraigo. Esta reforma, asimismo, crea una nueva figura en el apartado 124.4. del RLOEX: el arraigo para la formación.*

**1. Tipología de estudios y acciones permitidas susceptibles de ser solicitadas en el arraigo para la formación.** Podrán ser satisfechas las formaciones pertenecientes al Sistema de Formación Profesional, una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica, una formación promovida por los Servicios Públicos de Empleo o titulaciones de máster oficial de las universidades.

**2. Autorización de residencia y trabajo tras la finalización de la formación, de acuerdo con el artículo 124.4.** La persona que haya obtenido una autorización de residencia en virtud del artículo 124.4, y durante la vigencia de la autorización de residencia, podrá solicitar una autorización de residencia y trabajo ante la Oficina de Extranjería, de dos años de duración, que habilitará a trabajar por cuenta ajena y estará condicionada al alta en la Seguridad Social.

**3. Tipo de contrato aplicable en las figuras de arraigo y requisitos aplicables al mismo a efectos de las autorizaciones de residencia y trabajo por motivos de arraigo.** A efectos de presentación de un contrato de trabajo en las autorizaciones de arraigo social y arraigo para la formación, se podrá aceptar cualquier modalidad contractual prevista en la normativa laboral siempre que se acredite la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo global anual.

**4. Posibilidad de prórroga de las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo.** El arraigo para la formación únicamente podrá prorrogarse una única vez por doce meses, en los términos previstos en el artículo 124.4.

**5. Requisitos comunes a las autorizaciones de residencia temporal por motivos de arraigo.** A efectos del cómputo de la permanencia continuada, las ausencias de España no podrán superar los 120 días en un periodo de tres años, o 90 días en un periodo de dos años. No deberán constar condenas en el certificado de antecedentes. Además, en los supuestos de una nueva solicitud, tras la denegación o inadmisión a trámite de una solicitud previa por circunstancias excepcionales, siempre que el solicitante acredite haber permanecido en España desde la última solicitud, no será necesaria la presentación de un certificado de antecedentes penales de su país de origen actualizado.





## Comisiones de Trabajo

### Pleno de la Junta de Gobierno del Colegio

Celebramos el pleno de la Junta de Gobierno del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia con el objetivo de tratar y resolver asuntos de interés del Colegio y de la profesión.

Además, nuestro presidente, Joaquín Giner, ha acudido al pleno del Consejo General de Colegios de Gestores Administrativos correspondiente al mes de octubre.

### Comisión Imagen

La Comisión de Imagen del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia ha celebrado una reunión mensual para decidir y hacer seguimiento de las cuestiones fundamentales sobre las que el Colegio, como altavoz de la profesión en Valencia y Castellón, quiere trasladar un mensaje a la sociedad.

Durante el último trimestre, se ha hecho especial hincapié en las empresas y de qué manera los gestores administrativos podemos brindarles apoyo y ayudarles con sus gestiones diarias en ámbitos como el fiscal, laboral, mercantil o administrativo.

Igualmente, hemos informado a la ciudadanía, a través de entrevistas en radio, sobre los numerosos trámites que podemos hacer por ellos en materia de Tráfico.

Fruto de este plan de medios hemos realizado varias intervenciones en medios como Onda Cero y COPE Valencia y se han hecho eco de la información Valencia Plaza y Las Provincias.



## Asistimos a la graduación del máster en Gestión Administrativa de la UPV

El pasado 28 de octubre nuestro presidente, Joaquín Giner, participó en la graduación del máster en Gestión Administrativa de la Universidad Politécnica de Valencia, que es uno de los másteres que avalamos desde el Colegio.

Se trata de un máster habilitante para ejercer la profesión y que este año inicia en la Universidad Politécnica de Valencia su quinta edición en colaboración con el Colegio.



## Acompañamos a los recién graduados del máster y recibimos a los nuevos alumnos



El pasado 20 de septiembre nuestro presidente, Joaquín Giner, participó en el acto de graduación de los alumnos del máster universitario en Gestión Administrativa de la Universidad Católica de Valencia y la bienvenida a los nuevos alumnos que han empezado este mes de septiembre a cursar este máster.

Junto al presidente estuvo Antonio Orero, director académico del máster en esta universidad que ha empezado este año la décima edición de este máster que se realiza mediante un convenio con el Colegio de Gestores Administrativos de Valencia.

Durante el acto, que tuvo lugar en la sede de la calle Jorge Juan de la Universidad Católica de Valencia, Joaquín Giner explicó a los alumnos egresados todas las posibilidades con las que cuentan a partir de ahora para

ejercer la profesión de gestor administrativo, igualmente, animó a los nuevos gestores a colegiarse y a beneficiarse de todas las ventajas de estar dentro de la institución.

Por su parte, Antonio Orero repasó para los nuevos alumnos todas las materias que estudiarán este curso, destacando los profesores con los que van a contar y la disponibilidad tanto de la universidad como del Colegio para ayudarles en todo lo que necesiten.

Posteriormente, los alumnos de la novena promoción recogieron sus diplomas y una de las antiguas alumnas dirigió un discurso a sus compañeros como broche final a este año de formación e inauguración de la nueva carrera profesional.

Al acto acudieron también el vicepre-

sidente del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia, Juan Carlos Cortell, y la contadora de la institución, Pilar Gómez, ambos profesores de este máster.

El pasado 26 de septiembre, la Universidad Católica de Valencia inició la décima promoción del máster en Gestión Administrativa que se imparte tanto de manera presencial como online y que durante estas nueve ediciones ha formado a cerca de 750 nuevos gestores administrativos. Se trata del máster más antiguo que cuenta con la colaboración del Colegio y al que posteriormente se han unido los ofrecidos por la Universidad Europea de Valencia y la Universidad Politécnica de Valencia.



## Asistimos a la reunión ampliada del Grupo de Trabajo sobre Igualdad

La contadora del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia, Pilar Gómez, y el vicesecretario del Colegio, José Alfonso López Escrivá, acudieron el pasado 19 de octubre a la reunión ampliada del Grupo de Trabajo sobre Igualdad.

Este órgano está creado en el seno de la Comisión de Relaciones Laborales de la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV) de la que el Colegio formamos parte.

## Participamos en una mesa redonda sobre los desafíos de los gestores administrativos

El pasado 9 de noviembre participamos en la mesa redonda «Los desafíos de los gestores administrativos en la sociedad actual» celebrada en la Universidad Politécnica de Valencia y en el contexto del Máster Universitario en Gestión Administrativa que, desde hace 5 años, avalamos en esta institución.

Los ponentes han sido el presidente del Colegio, Joaquín Giner, el vicepresidente, Juan Carlos Cortell y el Vocal 4º de la Junta de Gobierno del Colegio, Enrique García. Moderados por la gerente del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia, Sara García, los ponentes trasladaron a los alumnos su visión sobre la profesión y consejos para ejercerla.

Al acto han acudido 25 alumnos del Máster en Gestión Administrativa de la Universidad Politécnica de Valencia, y director de este Máster. En el turno de preguntas tras los alumnos han tenido la ocasión de expresar sus inquietudes que pasaban por cómo ejercer la profesión empezando de cero, la preocupación por no tener los conocimientos necesarios o cómo elegir las herramientas informáticas correctas.

En ese sentido, los miembros del Colegio han aconsejado a los alumnos que estudien mucho, ya que en esta profesión nunca se termina de estudiar, que sean valientes, que no tengan miedo a asumir un asunto profesional y a estudiarlo en profundidad lo suficiente para dar un buen asesoramiento. Igualmente han trasladado palabras de ánimo para la terminación exitosa del Máster y han incidido en que el Colegio de Gestores Administrativos de Valencia está a su disposición como apoyo.

Así, la de gestor administrativo es una profesión con una larga tradición histórica desde el s. XV que ha evolucionado en las formas, pero no en el fondo, ya que sigue existiendo una vocación de servicio y una ética profesional que nos define.

Tras la mesa redonda, los alumnos han manifestado su agradecimiento a los miembros de la mesa por una conferencia muy positiva y motivadora.





## Visitamos el servicio de Orientación y Mediación en Castellón

El Vicedelegado de la Delegación de Castellón del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia, Raúl Fullea, y la secretaria Alejandra Gallén, han acudido este miércoles a la visita del servicio de Orientación y Mediación de la Conselleria de Justicia en Castellón.

Invitados por la consellera de Justicia, Interior y Administración Pública, Gabriela Bravo, los representantes del Colegio han podido conocer de primera mano este servicio que muchos profesionales utilizan en su día a día.



# Recicla tus conocimientos, descubre un nuevo horizonte



ILTRE. COLEGIO OFICIAL  
DE GESTORES  
ADMINISTRATIVOS  
DE VALENCIA

---

## **MÁSTER** EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

---

## Herramienta de calendario de Hacienda

¿Sabías que la Agencia Tributaria cuenta con una herramienta de calendario del contribuyente que lo puedes sincronizar con tu calendario personal? Así estarás al corriente de cuándo se acaban los plazos para entregar todos los impuestos.

Lo puedes encontrar en la sede electrónica de la Agencia Tributaria en

el apartado de “Ayuda” y, dentro de él, en “iCalendar”. Ahí puedes elegir los calendarios que te interese tener a mano (el calendario anual, las novedades, presentar y consultar declaraciones por modelo...) e integrarlos en tu gestor de calendario personal.

En ese mismo apartado te dará la

opción de acceder a Google Calendar y, abajo a la derecha, verás la opción de añadir a tu calendario personal de Google. Así tendrás de un vistazo y en tu herramienta de calendario habitual, incorporadas todas las fechas de interés de Hacienda para no olvidar ningún plazo.



## Newsletter de Hacienda: mantente al día de todas las novedades fiscales

La Agencia Tributaria pone a disposición de todo aquel interesado una Newsletter que tiene como objetivo informar sobre las últimas novedades fiscales e incluye artículos y documentos de análisis y opinión,

además de comunicados o criterios en una variedad de temas en materia tributaria y aduanera.

Puedes suscribirte en la sede electrónica de la Agencia Tributaria en

el apartado de “Información Institucional” y en “Newsletter”, ahí puedes darle a “Suscripción Newsletter”, poner tu correo electrónico y empezar a recibir esta información.



## Entrevistas en Onda Cero Valencia y en COPE Valencia

Durante los últimos meses hemos realizado varias entrevistas en radio para hablar de cómo podemos ayudar a las empresas los gestores administrativos y los trámites que podemos realizar para los particulares en materia de Tráfico.

## El Gestor Administrativo Informa en el Periódico Mediterráneo de Castellón

Bajo el paraguas de la sección “El gestor informa” desde la **delegación de Castellón del Colegio de Gestores Administrativos de Valencia** se han publicado los domingos diferentes temas durante los últimos meses como la nueva cotización de los autónomos, el cambio de régimen de las trabajadoras del hogar o las Zonas de Bajas Emisiones que entrarán en vigor en enero, entre otros.



EL GESTOR  
INFORMA

COLEGIO DE GESTORES ADMINISTRATIVOS DE VALENCIA.  
DELEGACIÓN DE CASTELLÓN

### ¿Cómo afecta la llegada de las ZBE a la circulación?

La Ley de Cambio Climático y Transición Energética, aprobada en 2021, establece que las ciudades españolas con más de 50.000 habitantes cuentan en 2023 con Zonas de Bajas Emisiones (ZBE). Esto quiere decir que solo los vehículos menos contaminantes, identificados por la etiqueta medioambiental, podrán circular por determinadas zonas céntricas de la ciudad que serán de acceso restringido para los vehículos más contaminantes.

Ciudades de más de 50.000 habitantes, como Castellón o Vila-real, están obligadas a implemen-

tar esta medida que tiene como objetivo reducir las emisiones de CO<sup>2</sup> en los núcleos urbanos más poblados, pero ¿en qué va a afectar a quienes circulen con su coche?

#### Condiciones de acceso

Cada ciudad será la que determine las condiciones de acceso a estas ZBE pero, tomando de ejemplo ciudades como Madrid o Barcelona que ya han aplicado estas restricciones, vemos que los vehículos de categoría A, que son los que no tienen derecho a llevar etiqueta medioambiental, son los mayores perjudicados.

En Madrid, por ejemplo, estos vehículos no pueden acceder a estas calles de acceso restringido ni aparcar tanto en estas calles como en la interior de la M-30. De igual manera sucede en Barcelona y, viendo la tendencia, eso será lo que ocurra en la mayoría de las ciudades españolas.

En cuanto a los vehículos de etiqueta B, que son los vehículos de gasolina matriculados entre los años 2001 y 2005 incluidos, y los diésel entre el 1 de enero de 2006 y el 31 de agosto de 2015, en el caso de Madrid, por ejemplo, sí que pueden acceder al distrito

centro pero no aparcar en la calle. Barcelona, por su parte, no tiene limitación para estos vehículos por el momento.

#### Prohibiciones y restricciones

En cualquier caso, es conveniente tener en cuenta que en el texto de la ley se establece que las prohibiciones y restricciones en las ZBE «afectarán prioritariamente a los vehículos con más potencial contaminante, como son los vehículos A y, progresivamente, a los vehículos B y C». Así que, en función de la etiqueta que tenga su vehículo y la ciudad por la que va-

ya a transitar, deberá mirar en qué medida le afecta esta nueva regulación.

Y si no tiene etiqueta medioambiental, recuerde que a partir de enero será obligatoria para circular por estas zonas. Si no sabe cómo obtenerla, los gestores administrativos lo hacemos por usted: somos especialistas en trámites relacionados con la Dirección General de Tráfico y uno de los que llevamos a cabo es el de la solicitud de este tipo de distintivos. Igualmente, resolveremos todas las dudas en relación a la circulación con estas nuevas normativas. ≡

PRÓXIMOS CURSOS

## Próximos cursos

La Comisión de Formación del Colegio está trabajando en la programación y planificación de la formación del próximo año. Muy pronto os informaremos de las novedades.

