

EI BUTLLETÍ

SETEMBRE 2016



**Assessoria
allico** s.l.

EDITORIAL pàgina 3

FISCAL pàgina 4

LABORAL pàgina 6

MERCANTIL pàgina 11

NORMES PUBLICADES pàgina 17

CALENDARI FISCAL pàgina 18

Totes les **NOVETATS** i
l'**ACTUALITAT** sobre la
normativa del moment
en assessoria laboral,
fiscal i mercantil

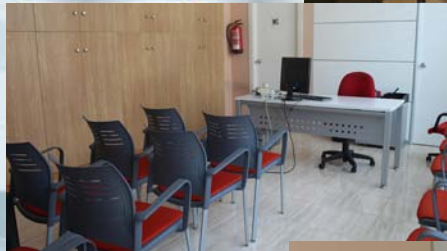


Un equip de
professionals
des de 1974
al servei
de l'empresa

C/ Girona, 162, entresòl - Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61
Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39- www.asscallico.com
17220 **SANT FELIU DE GUÍXOLS** - info@asscallico.com

C/ Pere Geronès, 13-15, local 1 - Tel. 972 83 82 75
Fax 972 83 79 00 - 17246 **SANTA CRISTINA D'ARO**
administracio@asscallico.com





professionalitat
servei al client
qualitat i eficàcia



**Assessoria
Allico S.L.**

C/ Girona, 162, entresòl - Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61

Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39

17220 SANT FELIU DE GUÍXOLS - info@asscallico.com
www.asscallico.com

C/ Pere Geronès, 13-15, local 1 - Tel. 972 83 82 75

Fax 972 83 79 00 - 17246 SANTA CRISTINA D'ARO
administracio@asscallico.com

Assessoria Fiscal i Mercantil

- Consultoria i planificació fiscal
- Gestió fiscal
 - Altes Cens IAE
 - Declaracions d'IVA
 - Declaracions Anuals (Mod. 390 i 347)
 - Impost de Societats
 - Impost de Transmissions Patrimonials
 - Impost de Successions
 - Recursos i Reclamacions
 - Declaracions de Renda i Patrimoni
 - Pagaments a compte de Renda
- Assistència i representació davant inspecció fiscal
- Recursos administratius
- Constitució i dissolució de societats
- Tràmits Registre Mercantil

Assessoria i Gestió Comptable

- Assessorament comptable
- Confecció de comptabilitats en suport magnètic
- Formulació de Comptes Anuals i Informe de Gestió
- Organització i posada en marxa de comptabilitats
- Comptabilitat per a empreses en ED Simplificada

Assessoria Laboral

- Legalització d'empreses
- Altes i baixes autònoms
- Altes i baixes de treballadors
- Contractació laboral
- Subvencions i bonificacions de creació de treball
- Estudi i aplicació de convenis col·lectius
- Confecció de nòmines i assegurances socials
- Assistència i representació davant inspecció de treball
- Tràmits administratius davant l'INSS, INEM, T.G.S.S.
- Assistència i representació davant S.C.I.
- Recursos Administratius
- Assessorament i tràmit de prestacions de jubilació
- Invalidesa, mort i supervivència, prestacions a favor de familiars

Corredoria d'Assegurances

- Assegurances generals
 - Vehicles
 - Vida
 - Decessos
 - Accidents corporals
 - Incendis
 - Robatori i expoliació
 - Pèrdua de beneficis
 - Responsabilitat civil
 - Riscos industrials
 - Construcció
 - Avaries maquinària
 - Muntatge maquinària
 - Protecció familiar
 - Malaltia
 - Combinat llar
 - Combinat del comerç
 - Combinat comunitats propietaris
 - Jubilació
 - Plans de pensions

Administració de finques



EL NOU RÈGIM DE SUBMINISTRAMENT IMMEDIAT D'INFORMACIÓ DE L'IVA: PRÀCTICAMENT INVIABLE LA SEVA ENTRADA EN VIGOR PER AL GENER DE 2017

L'any 2014, l'Agència Tributària va començar a parlar d'una revolució en la gestió de l'IVA i va anomenar el projecte SII (Subministrament Immediat d'Informació). Des de l'any 2015, es va començar a treballar en l'aprovació d'un reial decret amb la finalitat d'implantar el SII. Calia modificar tant el reglament de l'IVA, com el reglament de les actuacions i dels procediments de gestió i inspecció tributària i el reglament de facturació. **L'objectiu principal d'aquesta norma reglamentària projectada no és altre que el d'implantar un sistema de gestió de l'IVA que permeti la gestió dels llibres registres exigits per la normativa a través de la seu electrònica de l'AEAT i que remeti per via electrònica el detall de la facturació rebuda i emesa en temps real. Es tractava de canviar el sistema de gestió actual de l'IVA, que parteix de la informació facilitada pels subjectes passius i de la resta d'informació obtinguda per l'AEAT, que porta 30 anys funcionant.**

El nou SII servirà per apropar el moment del registre o la comptabilització de les factures al de la realització efectiva de l'operació econòmica que documenten. Aquest canvi és possible gràcies a la situació tecnològica actual, que permet la seva implementació per millorar el control tributari i l'assistència al contribuent. En principi aquest sistema no serà obligatori per a totes les empreses, o almenys no ho serà des de la seva entrada en vigor. **L'Agència Tributària té previst que sigui aplicable amb caràcter obligatori, d'entrada, als subjectes passius que actualment tenen obligació d'autoliquidar l'IVA mensualment (els inscrits en el REDEME, Registre de Devolució Mensual de l'IVA), les grans empreses (facturació superior a 6 milions d'euros) i els grups d'IVA.** Però també serà aplicable als subjectes passius que, voluntàriament decideixin acollir-s'hi, mitjançant l'oportuna comunicació en el model 036, durant el mes de novembre anterior a l'any en què hagi de tenir efecte.

El nou SII comporta per al contribuent els avantatges següents:

1. Reducció de les obligacions formals, se suprimeix l'obligació de presentació dels models 347, 340 i 390, així com l'elaboració dels Llibres Registres d'IVA. Únicament han de presentar les corresponents autoliquidacions de l'impost (model 303 mensual o trimestral).
2. Obtenció de "Dades Fiscals" que seran una eina útil d'assistència en l'elaboració de les declaracions, cosa que reduirà errors i permetrà una simplificació i una major seguretat jurídica.
3. Ampliació en deu dies del termini de presentació de les autoliquidacions periòdiques.
4. Reducció dels terminis de comprovació i de realització de les devolucions, en disposar l'AEAT de la informació en temps gairebé real i de més dades sobre les operacions.
5. Disminució dels requeriments d'informació, ja que molts tenen per objecte sol·licitar les factures o les dades contingudes a les factures per comprovar determinades operacions.

Estava previst que el SII entrés en vigor l'1 de gener de 2017, un cop realitzades les modificacions normatives necessàries. No obstant això, tot apunta que aquest termini no es complirà. El reial decret que havia de desenvolupar el règim regulador de l'obligació de les empreses d'informar de l'IVA en temps real no es va arribar a aprovar abans de la celebració de les Eleccions Generals. La impossibilitat de formar Govern i la nova cita electoral van deixar en suspens aquesta iniciativa.

Aquesta publicació no acceptarà responsabilitats per les pèrdues ocasionades a les persones naturals o jurídiques que actuïn o deixin d'actuar com a resultat de les informacions contingudes en aquest butlletí.

EDITORIAL

SETEMBRE 2016

FISCAL

El Tribunal Suprem assenta doctrina: el venedor podrà repercutir l'IBI al comprador sense necessitat de pacte exprés

La Sentència del Tribunal Suprem de 15 de juny de 2016, dictada en recurs de cassació, estableix clarament la línia jurisprudencial favorable a la repercussió de l'Impost sobre Béns Immobles (en endavant, IBI) per part del venedor al comprador tot i no haver-se pactat així expressament. Es tracta, per tant, d'una sentència interessant, ja que s'observa la dualitat de criteri que pot existir entre la taxativa previsió legal de l'obligat a realitzar el pagament a efectes tributaris i la seva més flexible interpretació a efectes civils inter parts.



manda en recurs ordinari contra la compradora davant el Jutjat de Primera Instància número 18 de Madrid per reclamar-li la part proporcional de l'IBI corresponent a la part de l'any compresa entre el 16 de març (data de la compravenda) i el 31 de desembre de 2009, en entendre que, durant aquest període, la propietària era ja la compradora i, per tant, li corresponia fer front al pagament de l'impost corresponent a l'esmentat període dins de l'any natural.

L'existència de jurisprudència contradictòria per part de les audiències provincials sobre la possibilitat del venedor de repercutir o no l'IBI pagat sobre el comprador va portar a la part venedora a plantejar recurs de cassació davant la Sala Civil del Tribunal Suprem i a sol·licitar el prorratge de la quota de l'IBI corresponent a l'any 2009, encara que no hi hagi pacte al respecte, procés en què es dicta la sentència motiu d'aquest comentari.

I.- LA CONTROVÈRSIA PLANTEJADA EN AQUEST RECURS DE CASSACIÓ

La Sentència del Tribunal Suprem de 15 de juny de 2016, que comentarem a continuació, neix d'un contracte de compravenda de 155 places de garatge entre societats mercantils celebrat el 16 de març de 2009.

En aplicació de l'article 75 del Text refós de la Llei d'hisendes locals (en endavant, LHL), de 5 de març de 2004, la venedora va ingressar íntegrament l'IBI corresponent a l'exercici 2009, en ser la propietària dels immobles en el moment de la meritació de l'impost, 1 de gener de 2009. Posteriorment, va plantejar de-

El Jutjat va dictar sentència estimant la pretensió dels venedors i obligant a la compradora a pagarlos aquesta part proporcional de l'IBI.

No conforme amb aquesta resolució, la compradora va plantejar recurs davant l'Audiència Provincial de Madrid que, en contra del criteri mantingut en la sentència d'instància, li va donar la raó i va declarar que no tenia cap obligació de suportar l'IBI que la venedora pretenia repercutir-li, ja que, d'acord amb la LHL la venedora era l'únic subjecte passiu de l'impost com a propietària del bé a la data de la meritació (1 de gener), i a més, perquè no existia cap pacte que preveïés la possibilitat de tal repercussió.

II.- L'IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES: ELEMENTS CLAU

L'IBI és un impost regulat pel Text refós de la Llei d'hisendes locals de 5 de març de 2004.

D'aquesta regulació, per poder entendre la posició del Tribunal Suprem en tots els seus extrems, ens interessa destacar la configuració del fet imposable de l'impost, la delimitació del subjecte passiu i la fixació del moment de la meritació.

L'article 61 de la LHL estableix com a **fet imposable** de l'impost, entre altres, la titularitat del dret de propietat sobre béns immobles rústics o urbans.

Quant als **subjectes passius** de l'impost, l'article 63 de la LHL qualifica com a tals a les persones naturals o jurídiques que **ostentin la titularitat del dret** constituït del fet imposable en cada cas.

Ara bé, a continuació aquest article matisa que aquesta regla és aplicable **"sense perjudici de la facultat del subjecte passiu de repercutir la càrrega tributària suportada conforme a les normes del dret comú"**.

És precisament en aquest incís de l'article 63 on se centra la part important de la controvèrsia plantejada en el procés.

Finalment, també ens interessa la previsió de l'article 75 de la LHL que fixa la **meritació** de l'impost **"el primer dia del període impositiu"**, cosa que, al seu torn, aquest període impositiu coincideix amb l'any natural.

III.- DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREM

La pretensió de la part venedora plantejada en la demanda, i sobre la qual el Tribunal Suprem assenta doctrina, es podria resumir en cinc idees.

Com a punt de partida, que la càrrega tributària ha de ser suportada pel propietari de l'immoble en cada moment i durant el temps en què n'ostenti la propietat.

Per tant, s'ha d'admetre la possibilitat que el venedor pugui repercutir sobre el comprador la part de l'IBI que correspongui proporcionalment al període de l'any natural en què el comprador sigui propietari del bé.

A més, la repercussió s'ha d'admetre fins i tot en el cas en què no s'hagi pactat expressament aquesta possibilitat.

Sí que cal el pacte contrari a aquesta repercussió, en cas que aquesta repercussió no sigui admissible.



Finalment, **afegeix la part venedora recurrent que "el moment de la meritació té conseqüències tributàries, però no pot generar efectes en l'ordre jurídic privat"**.

Davant d'aquests plantejaments, el Tribunal Suprem assenta la regla general favorable a la repercussió que s'ha d'aplicar en aquestes situacions partint de quatre criteris taxatius que deixa establerts a tots els efectes.

En primer lloc, el Tribunal Suprem entén que no hi ha cap dubte, ja que **la normativa fiscal és clara, en considerar subjecte passiu de l'impost als titulars de la propietat a 1 de gener de 2009 i, per tant, la part venedora és la que ha de respondre davant l'administració tributària del pagament de l'impost.**

En segon lloc, el Tribunal Suprem considera que **"quan l'art. 63.2 de la LHL estableix que «El que disposa l'apartat anterior serà d'aplicació sense perjudici de la facultat del subjecte passiu de repercutir la càrrega tributària suportada conforme a les normes de dret comú», s'ha d'entendre que el subjecte passiu de l'impost, en aquest cas la venedora, pot repercutir-lo, sense necessitat de pacte."**

Per tant, **el Tribunal Suprem elimina l'exigència de pacte previ com a requisit necessari per poder procedir a la repercussió.**

En tercer lloc, per a l'alt tribunal aquesta previsió del 63.2 de la LHL simplement **"adverteix de la possibilitat de repercussió, sense subjectar-lo a pacte que ho permeti, el precepte només es limita a establir que el repartiment de l'import de l'impost es farà d'acord amb les normes de dret comú, que no són altres, en aquest cas, que les de la compravenda (art. 1445 i següents del C. Civil), en virtut de les quals la compradora s'ha de considerar propietària des del moment del lliurament el 16 de març de 2009 (art. 609 del C. Civil)"**. En quart i últim lloc, **el Suprem accepta plenament que les parts puguin pactar la impossibilitat de la repercussió.**

Com a **conclusió**, la Sentència afirma de forma contundent que **"la regla general, en cas d'absència de pacte en contra, serà que el venedor que aboni l'IBI el podrà repercutir sobre el comprador, en proporció al temps en què cadascuna de les parts hagi ostentat la titularitat de la propietat i pel temps que ho sigui"**.



LABORAL

Les comissions i els incentius com a part integrant de la remuneració de les vacances: la Sentència del Tribunal Suprem de 8 de juny de 2016

En la Sentència de 8 de juny de 2016, el Tribunal Suprem resol una qüestió de gran interès pràctic i que pot afectar un nombre important de treballadors. **Es tracta de determinar quins conceptes retributius han d'acompanyar el salari base a l'hora de determinar la quantitat de remuneració que correspon al treballador durant les vacances.**

En concret, la sol·licitud que es planteja al Tribunal és que “declari el dret dels treballadors del sector del Contact Center a incloure, dins de la retribució de les seves vacances, tots aquells complements que han anat rebent habitualment en la realització de les seves tasques del seu lloc de treball, especialment comissions per vendes i altres incentius a la producció”. **A continuació veurem quins són els arguments pels quals l'alt tribunal fonamenta el reconeixement d'aquest dret.**

6



I.- LA DETERMINACIÓ DE LA REMUNERACIÓ QUE CORRESPON AI TREBALLADOR DURANT LES VACANCES

Sens dubte tots coneixem el dret a les vacances remunerades que reconeixen tant la legislació estatal

com la legislació internacional. Però, potser fins que no es planteja un conflicte com el que resol la Sentència motiu d'aquest comentari, no ens aturem a pensar quins són els conceptes concrets que el treballador té dret a rebre com a remuneració.

Si ens hi fixem, l'article 38 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que l'Estatut dels treballadors aprova, es limita a reconèixer el dret a les vacances retribuïdes dels treballadors, sense especificar-ne el contingut.

El mateix fa, en àmbit europeu, l'article 7 de la Directiva 2003/88 quan preveu aquest dret a les vacances remunerades, però tampoc especifica cap regla per calcular la remuneració.

Una mica més específic és l'article 7.1 del Conveni 132 de l'OIT, sobre vacances pagades, quan preveu: “Tota persona que agafi

vacances de conformitat amb les disposicions d'aquest Conveni percebrà almenys, pel període sencer d'aquestes vacances, la seva remuneració normal o mitjana (inclòs l'equivalent en efectiu de qualsevol part d'aquesta remuneració que es pagui en espècie, llevat si es tracta de prestacions permanents de què gaudeix l'interessat independentment de les vacances pagades), calculada en la forma que determini en cada país l'autoritat competent o l'organisme apropiat.”

Ara bé, la qüestió que planteja aquesta previsió del Conveni 132 és: com s'ha de calcular aquesta remuneració normal o mitjana? Quins conceptes retributius s'han de tenir en compte per calcular-la?

En el cas concret que la Sentència resol -el dels treballadors del sector del Contact Center- el Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal, publicat al



BOE de 27 de juliol de 2012 i vigent fins al 31 de desembre de 2014, inclou, com és habitual, diferents conceptes retributius que integren o poden integrar la remuneració que correspongui al treballador: el salari base que fixa el mateix Conveni; els complements salarials en funció de les condicions personals del treballador, les característiques del seu lloc de treball o la forma de realització de la seva activitat, o al temps; els complements de lloc de treball, com el plus d'idiomes; els complements per festius o diumenges, i el plus de nocturnitat.

En relació amb la remuneració de les vacances, l'article 50 del Conveni preveu: "Els treballadors afectats per aquest **Conveni percebran, com a retribució de les seves vacances anuals la mitjana del que hagin percebut pels complements de festius, diumenges, festius especials, plus de nocturnitat i d'idiomes indicats en el Conveni.**

Aquesta retribució es calcularà de conformitat amb la fórmula següent:

a) Sumar les quantitats percebudes pels complements salarials indicats en el paràgraf anterior, de l'any en curs que hagi percebut el treballador.

b) Dividir aquesta quantitat entre 360 dies (12 mesos de 30 dies entès com a mes tipus) i multiplicar-lo pels 32 dies de vacances segons conveni, o la part proporcional corresponent en cas de prestació de serveis inferior a l'any. L'import que en resulti d'aquesta fórmula es farà efectiu en una sola vegada a la nòmina de gener de l'any següent, llevat del supòsit que el treballador cessés a l'empresa, per qualsevol causa, abans de la finalització de l'any natural, en aquest cas s'abonarà dins del corresponent rebut de quitança."

Pel que fa a la percepció en vacances del salari base o la part que correspon a complements de festius i diumenges, plus de nocturnitat, idiomes, és a dir, sobre els conceptes que recull aquest article 50 del Conveni, no hi ha discussió.

La qüestió es planteja exclusivament, com el Tribunal centra, al voltant de la consideració que ha de tenir el concepte "comissions i/o incentius a la producció variables" que, "no recollit expressament en la norma convencional, no hi ha dubte que ho perceben amb certa habitualitat els treballadors del sector als quals s'encamina l'objecte del procés".

Així sembla quedar demostrat en la descripció dels fets provats en la mateixa Sentència quan s'afirma en relació amb aquest col·lectiu que "no integra la seva remuneració a les vacances el que haguessin percebut en concepte de comissions per vendes i/o incentius a la producció variables -en funció de l'activitat realitzada- derivats de l'acompliment del seu lloc de treball".

Tota persona que agafi vacances de conformitat amb les disposicions del Conveni 132 de l'OIT percebrà almenys, pel període sencer d'aquestes vacances, la seva remuneració normal o mitjana i es calcularà en la forma que determini en cada país l'autoritat competent o l'organisme apropiat

II.- LA POSICIÓ DE L'AUDIÈNCIA NACIONAL

La Sentència 496/2016, de 8 de juny de 2016, del Tribunal Suprem, que estem comentant, es dicta en recurs plantejat contra Sentència dictada prèviament per l'Audiència Nacional.

Davant la Sala Social de l'Audiència Nacional es va presentar demanda acumulada per part de diversos sindicats, en què se sol·licitava Sentència perquè "es declari el dret dels treballadors del sector del Contact Center a incloure dins de la retribució de les seves vacances tots aquells complements que han rebut habitualment derivats de la realització de les tasques del lloc de treball, especialment aquelles comissions per vendes i altres incentius a la producció".

La pretensió es fonamentava bàsicament en què "la pràctica empresarial de tan sols abonar els complements relacionats en l'art. 50 del Conveni Col·lectiu del sector (abans telemàrqueting), excloent del salari global del treballador les comissions que percep mensualment pel desenvolupament de les tasques derivades del seu contracte de treball "no respecta el contingut mínim de dret necessari i és contrària al que estableix l'art. 7.1 de la Directiva d'ordenació del temps de treball, a la resta de normativa ressenyada i la jurisprudència".

La Sentència de l'Audiència Nacional d'11 de desembre de 2014 estima les demandes acumulades presentades pels sindicats i conclou afirmant: "declarem el dret dels treballadors del sector de Contact Center als quals resulta d'aplicació el conveni col·lectiu d'àmbit estatal del sector (BOE de 27-07-2012) a incloure dins de la seva retribució de vacances tots els complements que han rebut habitualment en la realització de la seva feina en el seu lloc de treball, especialment comissions per vendes i per incentius a la producció" i condemna l'Associació de Contact Center Espanyola a "passar per tal declaració a tots els efectes".

En contra d'aquesta Sentència de l'Audiència Nacional, l'Associació de Contact Center Espanyola presenta recurs davant del Tribunal Suprem i sol·licita que dicti Sentència perquè declari que els complements en conflicte (comissions

i incentius) no han de formar part de la remuneració percebuda per vacances.

III.- LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPREM DE 8 DE JUNY DE 2016: RECONeixEMENT DEL DRET AI COBRAMENT DE COMISSIONS I D'INCENTIUS TAMBÉ DURANT LES VACANCES

La sentència del Tribunal Suprem manté el mateix criteri sostingut per l'Audiència Nacional i igualment desestima les pretensions de l'Associació de Contact Center per donar la raó a la posició dels treballadors.

Vegem a continuació els elements que condueixen a la configuració d'aquesta posició per part del Tribunal Suprem.

El Tribunal Suprem manté el mateix criteri sostingut per l'Audiència Nacional i igualment desestima les pretensions de l'Associació de Contact Center per donar la raó a la posició dels treballadors

El Tribunal Suprem afirma en aquest sentit que "la fixació o l'establiment de la retribució" normal o mitjana "de les vacances per part de la negociació col·lectiva admet un comprensible grau de discrecionalitat, ja que l'expressió 'calculada en la forma...' que utilitza l'art. 7.1 del Conveni 132 de l'OIT no pot arribar a la distorsió d'aquell concepte ('normal o mitjana') fins al punt de fer-ho irreconeixible, ja que es tracta d'un concepte jurídic indeterminat que, com a tal, ofereix zones de certesa i zones de dubte que, per força, imposa als tribunals un examen casuístic de cada supòsit concret per aconseguir així una conclusió respectuosa amb les prescripcions legals, nacionals i de la UE, però que alhora satisfaci la finalitat del descans efectiu que persegueix la figura de les vacances retribuïdes, i sense propiciar o contribuir de qualsevol forma a dissuadir o desincentivar del seu gaudi als treballadors".

Per tant, la primera conclusió a la qual arriba el Tribunal és la dificultat que implica una interpretació general d'aquest concepte de la remuneració "normal o mitjana" per determinar la retribució corresponent a vacances.

A partir d'aquí, el Tribunal deriva cap al necessari respecte que s'ha de tenir per a aquesta interpretació o aplicació en cada cas, en la "casuística concreta", als criteris generals que, per a la interpretació d'aquest dret a la remuneració durant les vacances ha anat elaborant la jurisprudència del Tribunal de Justícia Europeu.

Analitzarem, per tant, algunes de les sentències d'aquest Tribunal Europeu al qual s'acull el Tribunal Suprem per fonamentar la seva posició al voltant de tres idees principals: **la importància del dret a l'obtenció de la remuneració durant les vacances que sempre ha de ser reconegut (cas Bollacke), els criteris per distingir certs conceptes retributius que corresponen durant les vacances**



i els que no (cas Williams) i, el més important, el cas Lock, sobre la configuració de la remuneració de les vacances perquè no tingui efectes dissuasius sobre el seu gaudi.

El primer d'aquests casos, el cas Bollacke (Sentència del Tribunal de Justícia Europeu de 12 de juny de 2014), assenta la importància del dret a la remuneració per vacances que correspongui al treballador, fins al punt de reconèixer-li fins i tot en cas de mort.

Per arribar a aquesta conclusió, el Tribunal comença declarant que "el dret de cada treballador a vacances anuals retribuïdes s'ha de considerar un principi del dret social de la Unió d'especial importància, al qual no es poden establir excepcions".

Plantejament que el Tribunal reforça afirmant que "l'article 7 de la Directiva 2003/88 no figura entre les disposicions a les quals la Directiva permet expressament que s'estableixin excepcions i, d'altra banda, que aquesta Directiva considera que el dret a vacances anuals i el dret a percebre una re-

tribució en concepte de vacances constitueixen dos vessants d'un únic dret." Aquesta Directiva preveu a més que "un cop finalitzada la relació laboral, ja no resulta possible gaudir de manera efectiva de les vacances anuals retribuïdes i que, per tal d'evitar que, com a conseqüència d'aquesta impossibilitat, el treballador quedi privat de tot gaudi de l'esmentat dret, fins i tot en forma pecuniària, l'article 7, apartat 2, de la Directiva 2003/88 preveu que el treballador tindrà dret a una compensació financera, de manera que aquest article "s'oposa a disposicions o pràctiques nacionals que estableixin que, en finalitzar la relació laboral, no s'abonarà compensació financera en concepte de vacances anuals retribuïdes no gaudides al treballador que s'hagi trobat en situació de baixa per malaltia durant la totalitat o part del període de meritació de les vacances anuals i/o del període de pròrroga, raó per la qual no hagi pogut exercir el seu dret a vacances anuals retribuïdes".

I la Sentència conclou que "s'oposa a normatives o pràctiques (...) en què el dret a les vacances anuals

retribuïdes s'extingeix sense donar dret a una compensació financera per les vacances no gaudides, quan la relació laboral arribi a la seva fi per la mort del treballador.

El dret a aquesta compensació no pot supeditar-se a una sol·licitud prèvia de l'interessat".

Així declarat el protagonisme d'aquest dret, en un altre cas, el cas Williams (Sentència C-155/10) dictada en relació amb el càlcul de la remuneració que havien de rebre els pilots de British Airways durant les vacances, el Tribunal Europeu aporta un raonament interessant sobre els criteris que determinen quins conceptes s'han d'incloure o no en aquesta remuneració.

D'aquesta manera, **parteix de la idea que, durant les seves vacances anuals, el treballador ha de percebre la seva retribució ordinària ja que l'objectiu de la remuneració de les vacances és col·locar al treballador, durant aquest període de descans, en una situació que, des del punt de vista del salari, sigui comparable als períodes de treball.**

El Tribunal declara que el dret de cada treballador a vacances anuals retribuïdes s'ha de considerar un principi del dret social de la Unió d'especial importància, al qual no es poden establir excepcions

D'entrada, això condueix al reconeixement d'un import que coincideixi amb la remuneració normal del treballador, però quan

el salari està compost per diversos conceptes, com en el cas dels pilots a què fa referència aquesta sentència, el càlcul d'aquest import requereix una anàlisi específica.

El tribunal conclou que els inconvenients intrínsecament vinculats a l'execució de les tasques que incumbeixen el treballador segons el seu contracte de treball i compensats per un import pecuniari inclòs en el càlcul de la retribució global del treballador -com, per als pilots de línia aèria, el temps passat en vol- han de formar part necessàriament de l'import a què té dret el treballador durant les seves vacances anuals.

Per contra, **els elements de la retribució global del treballador que tenen per únic objecte cobrir les despeses ocasionals o els accessoris que sorgeixen en ocasió de l'execució de les tasques que incumbeixen el treballador segons el seu contracte de treball** -com les despeses vinculades al mateix temps que els pilots estan obligats a passar fora de la base- **no s'han de tenir en compte per calcular el pagament que s'ha d'abonar durant les vacances anuals.**

En tercer i últim lloc, la Sentència dictada en el cas Lock (Sentència C-539/12) és la que dóna el suport final a la posició del Tribunal Suprem.

El Sr. Lock, consultor intern de vendes per a l'empresa British Gas, cobrava al costat del seu salari base una comissió calculada en funció de les vendes obtingudes.

Aquestes comissions eren pagades en els mesos posteriors al mes de la seva generació. Per tant, resulta que els mesos posteriors al període de vacances, el Sr. Lock obtenia una remuneració inferior a la resta, ja que durant aquest període no havia generat comissions.

La qüestió que el tribunal anglès davant del qual es planteja el cas formula al Tribunal Europeu és si la remuneració corresponent a les



vacances ha d'incloure aquestes comissions que sí s'haurien cobrat en cas d'estar treballant.

El Tribunal Europeu declara el dret del treballador a cobrar aquestes comissions també durant les vacances i al·lega bàsicament dos arguments interessants.

En primer lloc, el Tribunal Europeu estima que **aquesta disminució de la retribució d'un treballador corresponent a les vacances anuals retribuïdes pot dissuadir d'exercir efectivament el seu dret a gaudir d'aquestes vacances**, i és contrària a l'objectiu perseguit per la Directiva relativa a l'ordenació del temps de treball.

En segon, i en coherència amb la posició descrita a la Sentència Williams, declara que **la comissió percebuda pel Sr. Lock està directament relacionada amb l'activitat que desenvolupa en el si de la seva companyia, i hi ha un vincle intrínsec entre les comissions percebudes i l'acompliment de les tasques incloses en el contracte de treball.**

En conseqüència, l'esmentada comissió s'ha de tenir en compte en calcular la retribució global a la qual té dret en concepte de vacances anuals.

El Tribunal Europeu declara el dret del treballador a cobrar aquestes comissions també durant les vacances

Amb base en aquests arguments, el Tribunal Suprem desestima la demanda interposada per l'Associació de Contact Center Espanyola i declara el dret dels treballadors del sector a percebre també durant les vacances la remuneració que els correspongui en concepte de comissions i incentius.

MERCANTIL

La responsabilitat penal de les persones jurídiques després de la reforma del Codi Penal: *compliance guides* (II)

Com vam desenvolupar en el número anterior d'aquest butlletí, **un dels aspectes crucials de la reforma del Codi Penal operada per la Llei orgànica 1/2015, de 30 de març, va ser el de la responsabilitat penal de les persones jurídiques.**

En aquest article farem referència a les *compliance guides* o models d'organització que poden dissenyar les empreses per intentar prevenir, detectar i sancionar comportaments delictius, tant per part de la persones que tenen una posició de responsabilitat, com pels treballadors que no en tenen. **La creació d'aquests models així com l'aplicació d'aquesta nova normativa en l'empresa fins i tot ha generat el naixement d'una nova professió: la de *compliance officer*, aquella persona que s'encarrega de concretar i garantir el compliment d'aquestes guies.**



I.- EL NAIXEMENT DEL COMPLIANCE

És en el món anglosaxó –i, més en concret, en el de les seves empreses financeres– on es comença a plantejar la necessitat de mecanismes de funcionament, guies de *compliance*, que permetin garantir el compliment de les normatives que els resultaven apli-

cables i l'incompliment de les quals els podria implicar importants sancions.

En el marc de les grans multinacionals, aquest concepte està tradicionalment vinculat al d'una cultura corporativa en què s'incorpora com a eix el compliment de totes les obligacions legals que afectin l'organització, per cert, cada vegada més nombroses i complexes.

La bona imatge aconseguida amb la incorporació d'aquests plans de compliment és una de les raons que anima a implantar-ho cada vegada en més entitats, fins i tot en el cas de les petites empreses.

La idea del *compliance* o compliment implica la creació de polítiques i protocols o procediments adequats per assegurar que tots els subjectes d'una empresa –incloent-hi des de la persona amb més responsabilitat fins a la que menys en tingui– compleixen amb les obligacions legals que els afecten així com amb els compromisos interns i els codis ètics amb els quals s'hagin compromès.

Els *compliance guides* també incorporen, per tant, una sèrie de compromisos ètics, no només legals.

El *compliance* implica diverses actuacions. En primer lloc, **identificar els riscos als quals s'enfronta l'empresa**. En segon lloc, **prevenir-los**. En tercer lloc, **per al cas que la prevenció falli, requereix dissenyar i anar implementant progressivament procediments de control, adequats i eficaços, i periòdicament revisables**.

La reforma del Codi Penal al 2010 va introduir la responsabilitat penal de les persones jurídiques, de manera que es poden convertir en penalment responsables dels delictes comesos en el seu nom o pel seu compte pels subjectes que les integren.

Recentment es va introduir una modificació sobre aquesta responsabilitat penal, en virtut de la qual la persona jurídica quedarà exempta de responsabilitat quan hagi adoptat i executat, abans de la comissió del delicte, mesures idònies de vigilància i de control

per prevenir delictes de la mateixa naturalesa o reduir de manera significativa el risc de la seva comissió, que, al seu torn, han de ser supervisades per un òrgan intern, el *compliance officer*.

En el cas de les petites empreses, per evitar costos addicionals, s'admet que aquestes funcions puguin ser desenvolupades pel mateix òrgan d'administració social.

II.- LES COMPLIANCE GUIDES

Un dels aspectes nous i interessants que la reforma del Codi Penal operada per la Llei orgànica 1/2015 incorpora és la possibilitat d'exonerar de responsabilitat a les persones jurídiques en els casos en què disposin de models o programes d'organització i de gestió orientats al compliment normatiu, els anomenats *compliance guides*.

Els apartats 2, 3, 4 i 5 del nou article 31.bis incorporen una completa regulació dels requisits que han de complir aquests programes per generar l'efecte d'exoneració.

La norma distingeix entre els dos supòsits possibles que poden desencadenar la declaració de responsabilitat per a la persona jurídica: quan el delictes sigui comès pels administradors o per altres persones amb representació o facultats d'organització i de control en la persona jurídica, o quan el delictes sigui comès per altres subjectes dependents per haver-se incomplert greument per part d'aquests els seus deures de supervisió, vigilància i control.

La previsió d'exempció es contempla en els dos supòsits següents:

a) Exempció de responsabilitat en el cas de delictes comesos en nom o per compte d'una societat pel seu representant legal o per qui, actuant individualment o com a membre d'un òrgan de la persona jurídica, estigui autoritzat per prendre decisions en

el seu nom o ostenta facultats d'organització o control dins de l'entitat.

b) Exempció de responsabilitat per a la persona jurídica en el cas de delictes comesos per persones físiques dependents sotmeses a l'autoritat dels representants legals de la societat, dels autoritzats per prendre decisions o dels que tenen facultats de control i d'organització.

*Un dels aspectes interessants de la reforma del Codi Penal és la possibilitat d'exonerar de responsabilitat a les persones jurídiques en els casos en què disposin de models o programes d'organització i de gestió orientats al compliment normatiu, els anomenats *compliance guides**

III.- ELS REQUISITS PER A L'EXEMPCIÓ DE RESPONSABILITAT

En tots dos casos, l'exempció de responsabilitat requereix que es compleixin les condicions següents.

1.- En primer lloc, cal que l'òrgan d'administració "hagi adoptat i executat amb eficàcia, abans de la comissió del delictes, models d'organització i de gestió que incloguin les mesures de vigilància i de control idònies per prevenir delictes de la mateixa naturalesa o per reduir de manera significativa el risc de la seva comissió."

Els requisits que s'han de complir aquests models o *compliance guides* són els següents:

a) Aquests programes s'han de recollir per escrit i complir amb les exigències de claredat i de precisió que siguin necessàries per poder-los considerar eficaços. La Fiscalia, a l'informe elaborat sobre aquesta reforma operada el 2015 que estem comentant, realitza una matisació important, ja que considera que no n'hi ha prou que el programa existeixi, sinó que "s'ha d'acreditar la seva adequació per prevenir el concret delictes que s'ha comès", cosa que obliga a realitzar un "judici d'idoneïtat entre el contingut del programa i la infracció". Entenem que és aquesta una matisació important, ja que obliga la persona jurídica a fer un pas més i no conformar-se amb la incorporació d'un programa tipus o copiar l'elaborat per una altra empresa, ja que s'arrisca a no superar aquest judici d'idoneïtat en cas que el delictes s'arribi a produir i s'hagi de recórrer a l'aplicació de l'exempció.

La Fiscalia conclou en aquest sentit que "els models d'organització i de gestió han d'estar perfectament adaptats a l'empresa i als seus concrets riscos".

En aquest sentit, quan en el primer paràgraf del paràgraf 5 estableix que aquests models "identificaran les activitats en l'àmbit de les quals els delictes que han de ser previnguts puguin ser comesos" ja està obligant a personalitzar el programa, ja que la persona jurídica ha de dissenyar procediments que permetin identificar, gestionar i controlar els riscos derivats de la seva concreta activitat.

Aquest procés pot implicar una avaluació del risc en funció, per exemple, dels diferents tipus de clients o dels diferents tipus d'operacions, ja que el risc de comportaments delictius pot variar entre uns i altres, per la qual cosa la "idoneïtat" que hem vist que exigeix la redacció legal pot imposar també aquesta diferenciació.



De tota manera, cal tenir en compte que l'exigència d'aquesta idoneïtat es podria interpretar també de forma una mica relativa, ja que el que exigeix la lletra de la llei és que el programa serveixi per prevenir o per "reduir de manera significativa el risc" de la comissió dels delictes, cosa que constitueix un concepte jurídic indeterminat.

Les dades relatives a aspectes vinculats amb la gravetat de les conductes delictives, el volum d'empleats que estiguin implicats en el comportament, la durada de l'activitat criminal... tots aquests components són elements que serviran per valorar l'eficàcia del model. Igualment es poden tenir en compte en el procés altres indicis negatius pel que fa a aquesta cultura com, per exemple, el retard en la denúncia, l'existència de procediments penals previs o en tràmit, el manteniment en el càrrec d'una persona responsable fins i tot després de sotmetre's a un procés penal, o una actitud no col·laborativa amb la justícia.

Igualment podran ser interpretats com a indicis favorables els comportaments desenvolupats per l'entitat després de la comissió del delictes, que poden anar des de l'adopció de mesures disciplinàries contra els autors, la revisió del programa que permeti superar les seves llacunes i evitar comportaments delictius futurs, la restitució o la reparació del dany, la col·laboració amb la investigació, la posada en marxa de processos d'investigació interna paral·lelament a l'oficial... tots aquests comportaments són mostra del compromís ètic de la societat i poden conduir a l'exempció de la pena.

Segons l'opinió de la Fiscalia, l'obtenció per part de l'empresa de certificacions sobre la idoneïtat del model que hagin pogut expedir entitats avaluadores i certificadores de compliment d'obligacions, i en què es pot afirmar que el model previst a l'empresa compleix amb les condicions legalment imposades per generar l'exempció

no són suficients per acreditar l'eficàcia del programa, ni poden substituir la valoració definitiva que només correspon a l'òrgan judicial.

En tot cas, serà la persona jurídica la que haurà d'acreditar que els models d'organització i de control compleixen amb les condicions i els requisits legals, ja que és la persona que disposa de totes les dades de funcionament de l'organització per així defensar-ho.

Aquesta prova serà essencial tenint en compte que la pròpia comissió del delictes pot considerar-se un indici de l'absència d'aquests requisits que, com diem, s'ha de destruir per la prova en contra aportada per l'empresa.

b) El segon requisit que l'apartat 5 de l'article 31.bis exigeix a aquests programes és que estableixin "els protocols o els procediments que concretin el procés de formació de la voluntat de la persona jurídica, d'adopció de decisions i d'execució d'aquests protocols".

Es tracta de garantir determinats estàndards ètics, per exemple en l'àmbit de la contractació i promoció de les persones directives o de les persones que integraran els òrgans d'administració de la societat.

Parlar d'ètica en aquest marc també obliga a fer referència a com aquest tipus de comportaments delictius poden redundar directament en benefici de la societat o buscar un benefici directament per al delinqüent que només de forma indirecta beneficiarà a la societat.

L'amenaça de la sanció penal personal sempre serà més efectiva per al potencial delinqüent que l'existència d'aquest programa de *compliance*.

Per això, la Fiscalia obliga els fiscals a valorar si als programes s'estableixen alts estàndards ètics en la contractació i en la promoció de directius, en aquells casos en què el delictes es va cometre per l'infractor en benefici propi

principalment i per generar només un benefici indirecte per a la persona jurídica.

c) El tercer requisit que incorpora aquest apartat 5 és la necessitat de disposar de “models de gestió dels recursos financers adequats per impedir la comissió dels delictes que han de ser previnguts”.

D'alguna manera, en aquest apartat, es fa referència a la necessitat que el model incorpori fórmules que serveixin per prevenir els delictes.

d) Com a quart requisit, l'article fa referència a la necessitat que aquests models obliguin a “informar de possibles riscos i incompliments de l'organisme encarregat de vigilar el funcionament i l'observança del model de prevenció”.

Aquest apartat (juntament amb l'anterior) incorpora el binomi prevenció-comunicació, en virtut del qual no n'hi ha prou amb prevenir, sinó també és necessari crear certs canals per a la denúncia dels incompliments que es puguin detectar dins de l'empresa en cas que, tot i la prevenció, es produeixin efectivament.

Els mecanismes de denúncia que pugui incorporar l'empresa, per ser efectius, han de garantir, com és lògic, la confidencialitat del sistema, de manera que les possibles denúncies es formulin lliurement sense por a represàlies.

En aquest sentit, la nota de la Fiscalia considera que la detecció dels incompliments, aconseguida per les seves diferents vies, s'ha de considerar com un “element substancial de la validesa del model” i, per tant, estableix com a criteri per als fiscals l'obligació de concedir major valor al descobriment dels delictes per la mateixa corporació.

En valorar-se l'exempció de la pena que sigui sol·licitada en aquests casos, s'haurà de tenir en compte que aquesta detecció serveix com a prova de l'eficàcia del model i de la seva consonància amb una

cultura empresarial favorable al compliment.

e) En cinquè lloc, s'imposa l'obligació d'establir “un sistema disciplinari que sancioni adequadament l'incompliment de les mesures que el model estableixi”.

Aquesta previsió s'ha d'interpretar en un sentit ampli, no només per a les infraccions més greus (les constitutives de delicte) sinó que també s'han de contemplar les conductes que contribueixin a impedir-ne o a dificultar-ne el descobriment, o fins i tot la pròpia infracció del deure de comunicar a l'òrgan competent els incompliments que s'hagin pogut detectar.

Els mecanismes
de denúncia
que pugui
incorporar
l'empresa, per
ser efectius, han
de garantir,
com és lògic, la
confidencialitat
del sistema, de
manera que
les possibles
denúncies es
formulin
lliurement
sense por a
represàlies

f) Finalment, s'imposa una revisió periòdica del model que permeti contrastar la seva eficàcia. La revisió serà especialment necessària quan es produeixin canvis en l'organització o en les estructures de control.

Igualment la revisió serà aconsellable si es detecta que, tot i l'existència del model, les con-

ductes delictives es produeixen, ja que, tot i que no necessàriament ha d'existir una relació directa entre l'eficàcia del model i les conductes delictives, el fet que es produeixin (sobretot si succeeix de forma reiterada) és un indicatiu que el model pot no estar dissenyat correctament o pot no estar funcionant prou bé, ja que no aconsegueix el seu objectiu.

2.-En segon lloc, es requereix que la supervisió del funcionament i del compliment del model de prevenció implantat hagi estat confiada a un òrgan de la persona jurídica creat expressament amb poders autònoms d'iniciativa i de control o que tingui encomanada legalment la funció de supervisar l'eficàcia dels controls interns de la persona jurídica.

La creació d'aquest òrgan no serà necessària en aquelles entitats en què la llei ja obligui a disposar d'un organisme que s'encarregui de la verificació d'aquests controls interns de riscos.

Aquesta figura de control s'anomena comunament *oficial de compliment* o *compliance officer* i podrà estar format per una o per diverses persones.

El funcionament d'aquesta figura és crucial per a la posada en funcionament o no del règim de responsabilitat, ja que un mal desenvolupament de les seves funcions pot implicar que no sigui aplicable el règim d'exempció.

En cap moment es prohibeix que aquestes funcions puguin ser realitzades per una empresa externa.

La interpretació que la Fiscalia fa al respecte en el seu informe és que “allò veritablement rellevant... és que la persona jurídica tingui un òrgan responsable de la funció de compliment normatiu, no que totes i cadascuna de les tasques que integren aquesta funció siguin exercides per aquest òrgan”.

Sense perjudici d'aquesta previsió per a la identificació del *com-*

pliance officer, serà en tot cas l'òrgan d'administració qui definirà la política de control i la gestió de riscos de la societat així com la seva supervisió.

La posició de responsabilitat que adopta el *compliance officer* genera diverses conseqüències per a la persona o persones que el conformen.

Primer, perquè és un dels subjectes que si actua de manera delictiva podrà transferir la responsabilitat penal a la persona jurídica.

Segon, perquè també en cas d'omissió greu de control sobre els subordinats pot transmetre la responsabilitat a la persona jurídica.

En aquest cas a més, pot ser ell mateix penalment responsable del delictes comès pel subordinat.

De fet, té més possibilitats que altres directius que això li passi, ja que es troba en una posició que li permet accedir a més informació sobre la comissió de fets delictius.

I tercer, i especialment important, el fet que el *compliance officer* ometi les seves obligacions de control suposarà que l'entitat no pugui quedar exempta de responsabilitat penal.

L'article 31.bis.3 preveu una regla especial per al cas de les persones jurídiques de petites dimensions, és a dir, aquelles que estiguin autoritzades per presentar compte de pèrdues i guanys abreujat, a les quals es permet que aquestes funcions de supervisió siguin assumides directament per l'òrgan d'administració.

Aquesta és l'única especialitat, per tant, a elles se'ls imposa també l'exigència de comptar amb models d'organització i de gestió, encara que s'entén que aquests podran ser més senzills, en coherència amb la seva també més senzilla organització i les seves menors obligacions legals pel que fa a aspectes fiscals, comptables, etc.



3.-Com a tercera condició s'exigeix per a l'exempció de la pena que els autors individuals hagin comès el delictes eludint fraudulentament aquests models d'organització i de prevenció dissenyats. Cal destacar que aquest requisit referent a l'elusió fraudulenta del model per poder desencadenar l'exempció de la pena només és aplicable a aquells delictes comesos per les persones que ostenten una posició de responsabilitat o de representació en la societat, però no en el cas dels delictes comesos pels subordinats.

La conseqüència directa d'aquesta diferenciació en els requisits exigibles és que el marc de l'exempció és més ampli per als delictes comesos pels subordinats que per aquells comesos per persones amb poder de representació, la qual cosa té lògica.

A part d'això, la resta de condicions són equivalents entre els dos supòsits de responsabilitat.

4.-Finalment, s'exigeix verificar que l'organisme a què ha estat confiada la supervisió del funcionament i el control del model de prevenció no ha omès o no ha desenvolupat de forma insuficient aquestes funcions.

És a dir, l'exempció de responsabilitat no només exigeix que s'ha-

gi dissenyat un model de prevenció, vigilància i control la supervisió dels quals correspongui a un òrgan amb prou poders, sinó que, a més, es requereix que el comportament s'hagi dut a terme eludint de forma fraudulenta aquests models de prevenció tot i el correcte compliment de les seves funcions supervisores per part de l'esmentat òrgan.

Es preveu que, en el cas que aquestes circumstàncies només puguin justificar-se parcialment, llavors també es procedirà a una atenuació parcial de la pena que correspongui.

La justificació parcial no es refereix al volum de la prova, que només pugui cobrir certes circumstàncies, sinó al model en si, és a dir, que el model no sigui correcte del tot o que tingui certes deficiències que portin a la conclusió que el model incorpora mecanismes de control menys intensos del que justifica l'exempció de responsabilitat, però suficient per atenuar-ne la pena.

IV.- DIFERÈNCIES EN LA RESPONSABILITAT: COMPORTAMENT DELS REPRESENTANTS I COMPORTAMENT DELS DEPENDENTS

Evidentment no sembla que es pugui jutjar amb la mateixa rigidesa la idoneïtat dels programes quan



els comportaments delictius s'han desenvolupat per una persona amb responsabilitat que quan han estat duts a terme per un dependent.

El primer dels casos, en què el delictes es comet per una persona amb posició de responsabilitat a l'empresa, revela un menor compromís ètic de la societat i convida a qüestionar la idoneïtat preventiva del programa de *compliance*.

Partint d'aquesta premissa, la Fiscalia fixa com a criteri que haurà de ser seguit pels fiscals que, en aquells casos en què un alt responsable de la companyia participa, consent o tolera el delictes, es presumeix que el programa no és eficaç.

V.- CONCLUSIÓ

Abans de la reforma, en la redacció de 2010, l'única referència a aquesta possibilitat d'exempció de responsabilitat exigia simplement "haver establert, abans del començament del judici oral, mesures efi-

caces per prevenir i descobrir els delictes que en el futur es poguessin cometre amb els mitjans o sota la cobertura de la persona jurídica", però no feia referència si aquesta exempció podia resultar aplicable en els casos en què aquestes mesures fossin establertes abans de la comissió del delictes.

La previsió de l'eximent per als casos en què les mesures vinguessin establertes abans del judici oral convidava per lògica a una interpretació favorable a estendre l'exempció als casos en què aquestes mesures s'establissin abans fins i tot de la comissió del delictes, però la lletra de la llei no ho contemplava així expressament.

Amb la reforma, un dels punts que sembla aclarir-se respecte a la redacció anterior és que la referència al degut control, o en termes legals, al compliment dels "deures de supervisió, de vigilància i de control" queda atribuït a les persones físiques que conformen l'òrgan d'administració o hi disposen de poders organitzatius, i no

a la pròpia persona jurídica. És a dir, aquests programes d'organització i de control no s'haurien d'interpretar com a elements definitoris de la culpabilitat de l'empresa ni fonament de la seva imputació, sinó que ambdues circumstàncies s'han d'entendre més vinculades a la comissió d'un delictes per part de les persones físiques que conformen dit òrgan d'administració o que hi tenen poders d'organització.

Quant a aquests comportaments, els models d'organització el que fan és eximir de responsabilitat a l'empresa en determinades condicions, cosa que es podria entendre que serveix, sobretot, per eliminar tota sospita de responsabilitat objectiva sobre aquests procediments.

Això és així perquè la declaració de responsabilitat penal a partir d'ara no es fixarà només en el comportament delictiu objectivament considerat, sinó que exigirà una anàlisi sobre la idoneïtat del programa de compliment adoptat per la persona jurídica.

La valoració d'aquesta idoneïtat a partir de les condicions que compleix el programa, com s'ha aplicat... seran un element a tenir en compte per decidir l'aplicació o no de la sanció penal.

Amb el protagonisme que el legislador concedeix a l'existència d'aquests models a efectes de determinar l'exempció, pot semblar que l'objectiu final és aconseguir, a través d'aquesta via, que les empreses progressivament s'integrin a formes de treball responsables i que es promogui una autèntica cultura empresarial favorable al compliment de les obligacions legals en cada organització. El premi de l'exempció pot ser prou esperó en aquest sentit. Si bé aquest és un objectiu lloable, la veritat és que en moltes empreses l'existència d'aquests programes només es contemplarà com una via per cobrir expedient i poder, en un moment donat, salvar-se de la sanció.

NORMATIVA

fiscal

Ordre HAP/871/2016, de 6 de juny, per la qual s'aproven els models de declaració de l'Impost sobre societats i de l'Impost sobre la renda de no residents corresponent a establiments permanents i a entitats en règim d'atribució de rendes constituïdes a l'estranger amb presència en territori espanyol, per als períodes impositius iniciats entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2015, es dicten instruccions relatives al procediment de declaració i ingrés i s'estableixen les condicions generals i el procediment per a la seva presentació electrònica, i s'aprova el document normalitzat de documentació específica d'operacions amb persones o entitats vinculades per a entitats que compleixin els requisits de l'article 101 de la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost sobre societats.

Resolució de 8 de juny de 2016, de la Direcció General de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual es modifica la de 18 de maig de 2010, en relació amb el registre i la gestió d'apoderaments i el registre i la gestió de les successions i de les representacions legals de menors i incapacitats per a la realització de tràmits i actuacions per internet davant l'Agència Tributària.

Resolució de 10 de juny de 2016, del Departament de Recaptació de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual es modifica el termini d'ingrés en període voluntari dels rebuts de l'Impost sobre Activitats Econòmiques de l'exercici 2016 relatius a les quotes nacionals i provincials i s'estableix el lloc de pagament d'aquestes quotes.

Ordre PRE/1064/2016, de 29 de juny, per la qual es desplega parcialment el Reglament general de recaptació, aprovat pel Reial decret 939/2005, de 29 de juliol, pel que fa al procediment de recaptació de recursos no tributaris ni duaners de titularitat de l'Administració General de l'Estat a través d'entitats col·laboradores.

17

laboral

Resolució de 22 de juny de 2016, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es registra i publica l'Acord sectorial estatal del sector de la pesca.

Ordre ESS/1003/2016, de 22 de juny, per la qual es prorroguen els terminis per a la presentació de les sol·licituds i la remissió dels informes-proposta dels incentius corresponents a l'exercici 2015, a l'empara del Reial decret 404/2010, de 31 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

Resolució de 5 de juliol de 2016, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual es modifiquen les Resolucions de l'1 de juliol de 2011, per la qual s'aprova l'adaptació del Pla General de Comptabilitat Pública a les entitats que integren el sistema de la Seguretat Social; i la de 25 de juliol de 2012, per la qual es determina l'estructura i la composició del Compte General de la Seguretat Social i dels comptes anuals de les entitats que integren el sistema de la Seguretat Social.

CALENDARI

OCTUBRE 2016

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Setembre 2016:

Grans Empreses 111, 115, 123

Tercer Trimestre 2016: 111, 115, 123

Pagaments fraccionats RENDA

Tercer Trimestre 2016:

Estimació Directa 130

Estimació Objectiva 131

Pagaments fraccionats SOCIETATS:

Exercici en curs 2P 202, 222

IVA

Setembre 2016: **Grans Empreses i**

Devolució mensual 303

Setembre 2016: **Declaració d'operacions**

incloses en llibres registre 340

Setembre 2016: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

Tercer Trimestre 2016: **Règim general** 303

Tercer Trimestre 2016: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

NOVEMBRE 2016

Fins al dia 7:

RENDA 2n Termini 102

Fins al dia 21:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Octubre 2016

Grans Empreses 111, 115, 123

IVA

Octubre 2016: **Grans Empreses i**

Devolució mensual 303

Octubre 2016: **Declaració d'operacions**

incloses en llibres registre 340

Octubre 2016: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

DESEMBRE 2016

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Novembre 2016

Grans Empreses 111, 115, 123

Pagaments fraccionats RENDA

Exercici en curs 3P 202, 222

IVA

Novembre 2016: **Grans Empreses i**

Devolució mensual 303

Novembre 2016: **Declaració d'operacions**

incloses en llibres registre 340

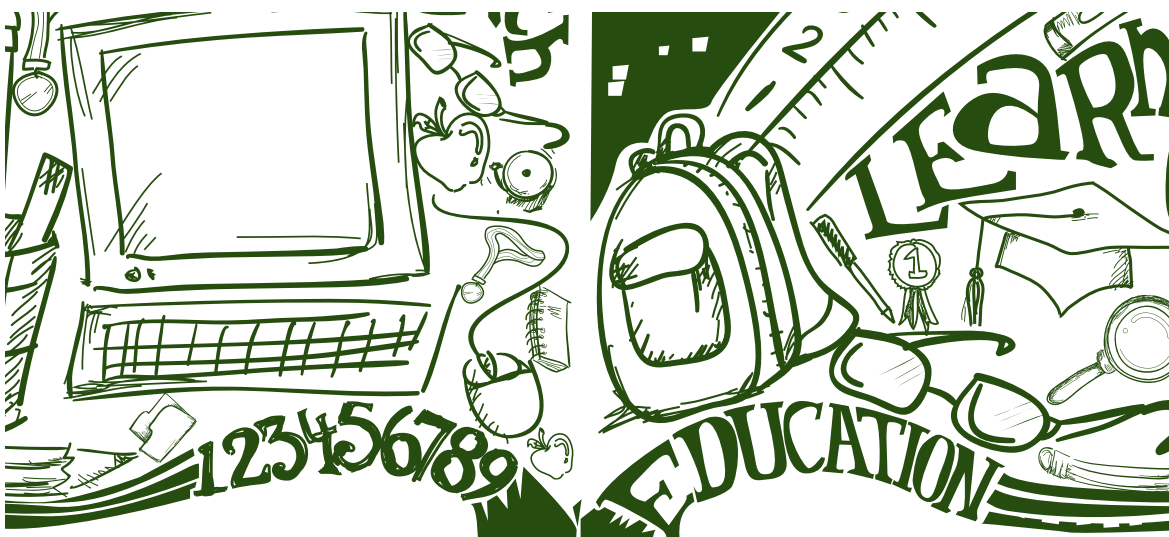
Novembre 2016: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

18

*Digues-me alguna cosa i ho
oblido, ensenya-m'ho i ho
recordo, involucra-m'hi i ho
aprenc*

Benjamin Franklin



la clau de l'èxit

COMPRA

VENDA

LLOGUERS

SERIETAT

EXPERIÈNCIA

PROFESSIONALS
DEL SECTOR

Fincas Callicó
immobiliària

API núm. 465



C/ Mn. Cinto Verdaguer, 15
Tel. i fax 972 32 14 07
17220 SANT FELIU DE GUÍXOLS
fincas@fincascallico.com
www.fincascallico.com