

EI BUTLLETÍ

DESEMBRE 2016



**Assessoria
alíco** S.L.

EDITORIAL pàgina 3

FISCAL pàgina 4

LABORAL pàgina 9

MERCANTIL pàgina 14

NORMES PUBLICADES pàgina 16

CALENDARI LABORAL 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

A LA CONQUESTA DEL 2017! UN ANY PLE DE NOUS REPTES

Un cop més s'ha acabat un altre any: el 2016. I això que ha estat més llarg, per ser any de traspàs. En el marc de les relacions laborals, **el 2016 ha estat marcat per la Sentència del Tribunal de Justícia Europeu que conclou que la diversitat en la quantia i en el dret a la indemnització per finalització de la relació laboral en el cas dels contractes indefinits i temporals, o la seva negociació als interins, no respecta el dret bàsic a la no discriminació per tipologia de contracte que la normativa europea imposa.** Amb base en aquesta posició, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid ja ha dictat la Sentència de 5 d'octubre de 2016, en què reconeix el dret de la treballadora interina demandant a percebre una indemnització equivalent a vint dies per any treballat, equiparant la seva situació a la d'un acomiadament objectiu per a un treballador amb contracte indefinit. El mateix fa el TSJ del País Basc en la Sentència de 18 d'octubre quan reconeix el dret a aquesta mateixa indemnització en un contracte temporal. A partir d'aquí, l'allau de reclamacions per a l'equiparació podria ser imminent. Caldrà esperar a veure com el nou Govern gestiona els canvis que aquesta posició de la Justícia Europea implica. Ja té deures per al 2017.

També, durant el 2017, serem testimonis de nous passos endavant en la consolidació de l'administració electrònica, entre els quals cal destacar la nova obligació imposada a les persones jurídiques i ens sense personalitat jurídica, professionals d'una activitat que requereixi col·legiació, empleats públics en les relacions que desenvolupin amb l'administració en la seva condició de tals, entre d'altres col·lectius, que hauran de rebre les notificacions administratives per mitjans telemàtics a partir de l'entrada en vigor, el passat 2 d'octubre, de la nova Llei de procediment administratiu. També, en aquest marc de les relacions amb l'administració, és nova la implantació de l'avís per SMS o correu electrònic a la persona interessada que està en curs una notificació administrativa. Aquest avís no té transcendència jurídica a efectes de còmput de dates o validesa de la notificació, però intenta augmentar la seguretat de la ciutadania respecte a l'existència d'alguna notificació pendent.

I no podem oblidar un dels temes als quals haurem d'estar atents el proper any: **la regulació dels terminis que incorpora la nova Llei de procediment administratiu, citada anteriorment. La seva novetat principal és que, a partir del passat 2 d'octubre en què va entrar en vigor, els dissabtes són inhàbils.** Tot i la supletorietat d'aquesta nova norma en el marc dels procediments tributaris i de Seguretat Social, no sembla raonable mantenir el ciutadà "despistat" amb criteris diferents en funció de l'administració amb la qual s'hagi de relacionar. Així que caldrà estar atents a les interpretacions i als aclariments que van sorgint en la matèria de terminis, sobretot veient com pot complicar aquest còmput la progressiva implantació de l'administració electrònica, que pot permetre la presentació de documents o la realització d'ingressos les 24 hores del dia, tots els dies de l'any, fins i tot aquells inhàbils, i que obliga a remetre a les regles de còmput de terminis, no sempre conegudes en detall, no sempre clares, per entendre si aquesta actuació s'ha d'entendre o no realitzada dins del termini. Així, en uns casos, la finalització de termini en dia inhàbil suposarà la seva pròrroga al dia hàbil següent, i en altres, per exemple, el de les declaracions informatives Intrastat, el termini de presentació previst en dies naturals finalitza sempre el 12 de cada mes, sigui o no inhàbil a altres efectes administratius, com succeirà, per exemple, en el cas del 12 d'octubre, festiu i inhàbil a tots els efectes en el territori nacional.

Com sempre, seguirem atents a l'evolució de totes aquestes qüestions perquè les pugui conèixer. El 2017 ja és aquí: som-hi!



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

DESEMBRE 2016

FISCAL

La reserva de capitalització: qüestions clau per aplicar-la correctament

Amb l'objectiu de reforçar la posició financera de les empreses, la reforma del règim de l'Impost de societats aprovada el 2014 intenta, d'una banda, afavorir la capitalització dels seus beneficis -motiu pel qual incorpora la possibilitat de reduir en la base imposable un percentatge en concepte de reserva de capitalització- i d'una altra, restringir l'endeutament extern, mitjançant la limitació de la deduïbilitat de les despeses financeres.

Des de la seva entrada en vigor el passat 1 de gener de 2015, i després del primer exercici de la seva incorporació a la declaració de l'impost, la reserva de capitalització ha provocat molts dubtes i molts interrogants quan s'ha aplicat.

Per aquest motiu dedicarem les pàgines següents a resumir les claus que s'han de tenir en compte per aplicar-la correctament.



Els contribuents que compleixin els requisits establerts legalment per accedir a aquest benefici fiscal tindran dret a una reducció en la base imposable del 10 % de l'import de l'increment dels seus fons propis. És a dir, calculat aquest increment dels fons propis seguint les regles establertes, el 10 % d'aquest increment queda fora de tributació en reduir aquesta quantitat de la base imposable.

Es tracta de reconèixer amb un tracte fiscal favorable i, per tant, motivar les empreses, perquè capitalitzin una part dels beneficis de l'exercici i els destinin a un fons indisponible denominat "reserva de capitalització", el qual s'haurà de mantenir a l'entitat durant cinc anys.

II.-QUINS CONTRIBUENTS PODEN ACCEDIR A LA REDUCCIÓ DE LA BASE A CANVI DE CREAR LA RESERVA DE CAPITALITZACIÓ?

Els subjectes que poden accedir a aquest benefici fiscal són definits

concisament per l'article 25 de la Llei 27/2014, que es limita a fer referència per identificar-los a "els contribuents que tributin al tipus de gravamen previst en els apartats 1 o 6 de l'article 29 d'aquesta Llei".

Això vol dir que podran gaudir d'aquest incentiu les entitats que estiguin sotmeses al tipus de gravamen general de l'impost fixat en l'actualitat en un 25 %, i les sotmeses al tipus incrementat del 30 %, és a dir, les entitats de crèdit i les entitats que es dediquin a l'exploració, investigació i explotació de jaciments i d'emmagatzematge subterrani d'hidrocarburs.

En el cas de les empreses de reduïda dimensió, per als períodes impositius iniciats a partir de l'1 de gener de 2016 ja tributen al tipus de gravamen general, per la qual cosa tant aquestes empreses com les societats parcialment exemptes, s'han de considerar incloses també en el grup de contribuents que poden accedir a aquesta reducció fiscal.

I.-QUÈ SUPOSA FISCALMENT LA RESERVA DE CAPITALITZACIÓ?

L'anomenada *reserva de capitalització* és el concepte que l'article 25 de la Llei 27/2014 incorpora per referir-se a una nova reserva que l'entitat podrà generar a partir de l'increment dels fons propis.

Les quantitats destinades a aquesta reserva de capitalització tindran un tracte fiscal favorable, tal com veurem a continuació.

Per contra, la mesura no serà aplicable per a aquelles entitats sotmeses a l'impost que tributen a un tipus de gravamen inferior al general, per exemple, les institucions d'inversió col·lectiva, les fundacions, els fons de pensions o certes associacions.

En el cas de les **cooperatives fiscalment protegides**, el fet que part de la seva base imposable tributi al tipus reduït del 20 %, i que estiguin previstes en el número 2 de l'article 29, no en el número 1, suposa que quedin excloses de l'aplicació d'aquesta reducció fiscal, tot i que part de la seva base imposable, la constituïda pels resultats extracooperatius, tributi al tipus general.

És diferent en el cas de les **cooperatives de crèdit i de les caixes rurals**, que sí que podran accedir a aquest benefici fiscal ja que el seu tipus de gravamen és equivalent al general.

La solució no està tan clara en el cas de les entitats de nova creació, ja que sí que estan incorporades en el paràgraf 1 de l'article 29, però el tipus de gravamen que els resulta aplicable durant els dos primers exercicis amb base positiva és del 15 %, és a dir, inferior al general.

Amb caràcter general s'accepta que puguin gaudir d'aquesta reducció, encara que només ho podran fer, sempre que compleixin la resta de requisits, a partir del seu segon any de vida, ja que en l'exercici de la seva creació lògicament no hi podrà haver increment de fons respecte a l'anterior.

III.- QUINS REQUISITS ES DEMANEN EN RELACIÓ AMB L'INCREMENT DE FONTS PROPIS?

Els contribuents amb dret a l'aplicació d'aquesta reducció hauran de complir amb una condició bàsica que és l'increment en la xifra de fons propis d'acord amb els criteris legalment establerts i tenint presents els aclariments següents.



1) Com s'ha d'interpretar l'exigència "d'increment dels fons propis"?

En primer lloc, com ja hem indicat anteriorment, s'exigeix que les entitats que accedeixen a aquest benefici hagin dut a terme un increment dels seus fons propis, cosa que constitueix el primer fonament de l'existència de la reducció a la base imposable.

Aquest increment dels fons propis es determinarà per la diferència positiva entre els fons propis existents al tancament de l'exercici sense incloure els resultats, i els fons propis existents al seu inici, sense incloure els resultats de l'exercici anterior.

Dit d'una altra manera, la base sobre la qual es podrà aplicar la reducció serà el resultat de l'operació següent: **(fons propis al tancament de l'exercici - resultat de l'exercici) - (fons propis a l'inici de l'exercici - resultat de l'exercici anterior).**

Cal tenir present que no es tindran en compte com a fons propis a l'inici i al final del període, ni per aquest càlcul, ni per determinar el manteniment de l'increment de fons propis en cada període imposable,

situ en què resulti exigible, els conceptes següents:

- a) Les aportacions dels socis.
- b) Les ampliacions de capital o fons propis per compensació de crèdits.
- c) Les ampliacions de fons propis per operacions amb accions pròpies o de reestructuració.
- d) Les reserves de caràcter legal o estatutari. En aquest sentit, un dels dubtes que la Direcció General de Tributs ja ha resolt en consulta vinculant V-2357/16, és que les quantitats dotades a la reserva indisponible per inversió de beneficis s'ha de considerar com una reserva que té origen legal, per la qual cosa no es computarà en els fons propis a tenir en compte en relació amb la reserva de capitalització per aplicació precisament d'aquesta excepció recollida en la lletra d).
- e) Les reserves indisponibles que es dotin per aplicació del que es disposa en relació amb la reserva d'anivellament.
- f) Els fons propis que corresponguin a una emissió d'instruments financers compostos.



g) Els fons propis que es corresponguin amb variacions en actius per impost diferit derivades d'una disminució o augment del tipus de gravamen d'aquest impost.

El fet que no existeixi un concepte fiscal del que s'ha d'entendre com a "fons propis" a efectes de l'impost obliga a recórrer a la nomenclatura comptable per establir què són, i, més en concret, condueix a considerar fons propis els que resultin del balanç incorporat als comptes anuals de l'exercici.

És important deixar clar que la base de la reducció es determina a partir d'aquesta variació exclusivament en la quantia dels fons propis, cosa que obliga a ignorar, a efectes del seu càlcul, la resta de variacions que s'hagin produït en altres partides que s'hagin de prendre en compte per calcular el patrimoni net de l'entitat, però que no es qualifiquen com a fons propis, com podria succeir, per exemple, amb certs ajustaments per canvis de valor.

2) Durant quant de temps s'ha de mantenir aquest increment en la xifra de fons propis?

En segon lloc, aquest increment dels fons propis s'ha de mantenir en l'entitat durant un termini de cinc anys des del tancament del període impositiu a què correspon-

gui aquesta reducció, excepte per l'existència de pèrdues comptables a l'entitat.

En tractar-se d'una mesura fiscal "jove", encara no hi ha hagut temps per plantejar les incidències i les diverses interpretacions que podran sorgir al voltant de com s'ha d'interpretar aquesta exigència de manteniment de l'increment durant cinc anys, així com l'obligatòria regularització en cas d'incompliment.

La lectura de la llei, que es limita a establir en aquest punt com a requisit que "es mantingui durant un termini de 5 anys des del tancament del període impositiu a què correspongui aquesta reducció", **podria portar a entendre dues coses, o bé que la regularització procedirà si, al marge de les variacions a l'alça o a la baixa que hi pugui haver durant els successius períodes, a l'exercici 5 es manté l'increment en comparació de l'exercici 1, o per contra, que aquesta regularització procedirà a qualsevol d'aquests exercicis (segon, tercer...) en què aquesta obligació de mantenir l'increment no es compleixi, sense necessitat, per tant, d'esperar el transcurs dels cinc exercicis següents.**

La referència que realitza l'últim incís de la previsió legal a la imposició de l'esmentat manteniment ("excepte per l'existència

de pèrdues comptables en l'entitat") implica que aquestes pèrdues no es tindran en compte en determinar els fons propis al tancament de cada un d'aquests cinc exercicis, als efectes de determinar si el requisit de manteniment del seu nivell d'increment s'ha complert o no.

3) En què consisteix la dotació a la reserva de capitalització?

Com a tercer requisit, **s'exigeix la dotació d'una nova reserva a l'entitat, l'anomenada reserva de capitalització, que haurà de figurar en el balanç amb absoluta separació i títol apropiat i serà indisponible durant cinc anys.**

Es pot interpretar com la contrapartida exigida pel legislador a canvi del reconeixement del tractament favorable.

Aquesta reserva es dotarà amb l'import de la reducció practicada sobre la base imposable de l'impost sobre societats, és a dir, la reserva s'haurà de dotar amb el 10 % de l'import corresponent a l'increment dels fons propis que s'ha reduït a la base.

IV.- EN QUÈ CONSISTEIX LA INDISPONIBILITAT DE LA RESERVA DE CAPITALITZACIÓ?

Amb l'obligatòria constitució de la reserva de capitalització, la llei fiscal s'assegura que el benefici fiscal gaudit per la societat (quantitat que es redueix a la base imposable) hi queda captiva en forma de reserva, ja que es tracta d'una reserva indisponible durant cinc anys.

Per entendre en què consisteix aquesta obligació d'indisponibilitat, el mateix article 25 especifica tres casos en què no es considerarà que s'ha disposat de la reserva.

El primer, és el cas en què el soci o accionista exerceix el seu dret a separar-se de l'entitat. El segon seria aquell supòsit en què la reserva s'elimini totalment o

parcialment com a conseqüència d'operacions sotmeses al règim tributari especial de fusions, escissions, aportacions d'actius, bescanvi de valors i canvi de domicili social d'una Societat Europea o d'una Societat Cooperativa Europea d'un Estat membre a un altre de la Unió Europea.

Els contribuents amb dret a l'aplicació d'aquesta reducció hauran de complir amb una condició bàsica que és l'increment en la xifra de fons propis d'acord amb els criteris legalment establerts

Aquesta previsió és lògica tenint en compte que aquest règim especial implica normalment una subrogació per part de l'entitat adquirent en els drets i en les obligacions fiscals de l'entitat que desapareix a conseqüència del procés, cosa que suposarà, en aquest cas, que l'adquirent haurà de respectar la prohibició de disponibilitat de les quantitats sobre les quals s'hagi aplicat la reducció que, per tant, haurien de romandre com a reserva de capitalització indisponible pel termini impositiu de cinc anys des de la seva creació per l'entitat desapareguda.

Cal observar que la llei només contempla entre les excepcions aquest règim especial, cosa que obliga a concloure que si les operacions de fusió o de reestructuració s'han dut a terme al marge d'aquest règim especial,

llavors sí que es considera que s'ha disposat la reserva.

Finalment, tampoc es considerarà que ha existit aquesta disposició quan l'entitat hagi d'aplicar-la en virtut d'una obligació de caràcter legal, ja que s'entén que l'acció no és fruit de la voluntat de l'entitat sinó que li és imposada legalment i no té una altra opció que complir-la.

V.- ELS CONTRIBUENTS QUE COMPLEIXIN TOTS ELS REQUISITS PODEN OPTAR PER NO APLICAR LA REDUCCIÓ O PER APLICAR-LA PARCIALMENT?

D'acord amb la seva naturalesa de benefici fiscal, s'ha d'entendre que la constitució de la reserva indisponible i la reducció sobre la base imposable que permet, és voluntària per al contribuent que és qui decidirà si vol aplicar-la o, per contra, prefereix no aplicar aquesta mesura especial i tenir la possibilitat de distribuir dividendes o destinar aquestes quantitats a una altra finalitat lliurement decidida.

Igualment, en coherència amb la seva naturalesa de mesura beneficiosa per a l'entitat, no hi ha res que impedeixi que pugui aplicar-se parcialment, és a dir, dedicar només una part de l'increment de fons propis a la reserva de capitalització i, per tant, només sobre aquesta quantitat així dotada beneficiar-se de la reducció del 10 %.

VI.- EN QUIN EXERCICI S'APLICARÀ LA REDUCCIÓ A LA BASE IMPOSABLE?

Un dels primers dubtes que sorgeix quant a la reserva de capitalització és en quin exercici es pot aplicar la reducció corresponent a la reserva dotada amb aquest increment de fons propis, ja que la quantia de l'increment corresponent a l'esmentat exercici només es pot conèixer a partir del seu tancament i, a més, la dotació a la reserva derivada d'aquest increment no

més es registra comptablement un cop aprovada la seva aplicació.

En la resposta formulada a la consulta vinculant V4127-2015, es planteja precisament a la Direcció General de Tributs aquesta qüestió i els criteris que estableix la consulta al respecte són els següents.

Primer, i com a premissa general prèvia, només a la finalització del període impositiu és possible conèixer l'increment de fons propis produït en el període i, per tant, el corresponent increment de reserves i la seva quantia.

Segon, el compliment de l'obligació formal de disposar en el balanç una reserva separada i identificada com a "reserva de capitalització" que la llei imposa com a requisit per gaudir de la reducció, s'entén complert "sempre que la dotació formal d'aquesta reserva de capitalització es produeixi en el termini legalment previst a la normativa mercantil per a l'aprovació dels comptes anuals de l'exercici corresponent al període impositiu en què s'apliqui la reducció".

Per tant, el criteri de la DGT implica que, **perquè una entitat pugui aplicar la reducció en la declaració de l'Impost sobre societats corresponent al període impositiu 2016** (suposant ara que el període impositiu coincideix amb l'any natural), ha de tenir en compte les condicions següents.

- Primera, que a 31 de desembre de 2016 s'hagi produït un increment dels fons propis en relació amb els existents a 1 de gener de 2016, sempre d'acord amb les regles que, per al càlcul de tal increment, estableix l'article 25 de la LIS i que hem anat exposant anteriorment.

- Segona, que igualment s'hagi produït el corresponent increment de reserves exigint legalment.

- Tercera, l'aplicació de la reducció es realitza, d'entrada, tot i que (de moment) no estigui



formalment registrada i identificada la reserva de capitalització (recordem que aquest és el requisit formal imposat per la llei).

- **Quarta, l'entitat disposa del termini previst en la normativa mercantil per a l'aprovació dels comptes anuals de l'exercici 2016 per reclassificar la reserva corresponent a la reserva de capitalització**, de manera que ja (ara sí) figuri en el balanç de manera totalment separada i amb el títol apropiat, i, per tant, ja s'entén així complert el requisit formal exigint per la llei. D'aquesta manera, la reducció s'aplica en l'exercici 2016 encara que el compliment del requisit formal es realitzi en el balanç dels comptes anuals corresponents a l'exercici 2017, i no en el de 2016.

- **Cinquena, el termini de cinc anys durant el qual la reserva serà indisponible, es computarà des del 31 de desembre de 2016**, any en què s'ha produït l'increment i la dotació de la reserva, i no des del 31 de desembre de 2017.

VII.- QUINS LÍMITS EXISTEIXEN PER GAUDIR LA REDUCCIÓ A LA BASE IMPOSABLE?

Com a límit quantitatiu al benefici fiscal, l'article 25 preveu que, en cap cas, el dret a aquesta reducció del 10 % podrà superar l'import del 10 % de la base imposable positiva del període prèvia a aques-

ta reducció, a la integració a què es refereix l'article 11 de la llei en relació amb les dotacions per deteriorament dels crèdits o altres actius derivades de certs supòsits que l'apartat 12 d'aquest article especifica, i a la compensació de bases imposables negatives. En plantejar-se aquest límit, la regulació d'aquesta reducció fiscal també preveu el supòsit d'insuficiència de base per a la seva aplicació.

En aquest cas, les quantitats pendents de reducció per insuficiència de base imposable suficient podran ser objecte d'aplicació en els dos períodes impositius que finalitzin en els dos anys immediats i successius al tancament del període en què s'ha generat el dret a la reducció.

Això suposa que en aquests dos exercicis es podrà aplicar la reducció que correspongui al període en curs, conjuntament amb la corresponent a l'exercici anterior en què es va produir la insuficiència de base.

L'aplicació haurà de respectar en tot cas el límit previst amb caràcter general, és a dir, no podrà superar el 10 % de la base imposable del període prèvia a l'aplicació de la reducció, les dotacions per deteriorament i la compensació de bases imposables negatives.

En cas que l'estimació conjunta de les quantitats pendents de reducció d'anys anteriors i la de l'actual superi el límit establert, primer s'aplicaran les de l'exercici

en curs, i només en cas que hi hagi marge, s'aplicaran les d'exercicis anteriors.

En aquells casos en què sigui necessari recórrer a aquest límit, la lògica fiscal podria portar a la interpretació que l'obligació de mantenir la indisponibilitat de la reserva durant cinc anys s'ha d'entendre referida a la part sobre la qual s'hagi gaudit efectivament de la reducció, i no a la resta que s'hagi constituït però que no hagi accedit a cap contrapartida fiscal.

D'altra banda, l'aplicació de la reducció corresponent a aquesta reserva és incompatible per a un mateix període impositiu amb la reducció a la base imposable que pugui correspondre en concepte de factor d'esgotament en el règim fiscal especial de la mineria i de la investigació i explotació d'hidrocarburs. **Aquesta incompatibilitat obligarà al contribuent a escollir entre un tipus de reducció o un altre.**

En tractar-se d'un benefici fiscal, la reducció a la base que es gaudeix en un exercici fiscal determinat requereix, però, el compliment de requisits a posteriori per a la seva consolidació, com és la indisponibilitat de la reserva generada durant un termini de cinc anys. Per tant, s'ha de tenir present que l'incompliment a futur dels requisits imposts per al gaudi "condicionat" del benefici fiscal obligarà a procedir a la corresponent regularització per a les quantitats que han estat indegudament reduïdes, així com l'ingrés, si escau, dels interessos de demora que corresponguin.

En conseqüència, **durant l'exercici en què es produeixi l'incompliment, al costat de la quota d'aquest període impositiu el contribuent haurà d'ingressar la quota corresponent a la reducció indegudament aplicada en aquell exercici anterior, d'acord amb el règim general previst en l'article 125 de la LIS per a aquest tipus de regularitzacions per l'incompliment a posteriori dels requisits exigits per al seu gaudi.**



LABORAL

El dret d'indemnització en els contractes temporals i indefinits: sobre la Sentència del Tribunal Europeu de 14 de setembre de 2016

No passa massa sovint que una sentència generi tanta repercussió com la dictada pel Tribunal de Justícia Europeu el passat 14 de setembre de 2016. Aquesta sentència resol dues qüestions crucials: d'una banda, el dret que la normativa espanyola nega als interins a percebre una indemnització en cas de finalització del seu contracte laboral i, de l'altra, sobre la legalitat de configurar drets d'indemnització diferents en funció de la tipologia de contracte del treballador (indefinit o temporal).

Acceptat i generalitzat l'ús i l'abús de la temporalitat en la contractació laboral en el nostre entorn socioeconòmic, en molts casos, a més, sense complir les condicions exigides per la seva aplicació, la veritat és que la **posició del Tribunal Europeu pot arribar a provocar una reforma profunda i sense precedents en la configuració de les indemnitzacions per finalització de contracte vigents**. De moment, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid ja ha dictat sentència, amb data 5 d'octubre, en què reconeix el dret d'aquesta treballadora a cobrar una indemnització per finalització del seu contracte d'interinitat a raó de vint dies per any treballat.



I.- ELS ANTECEDENTS: LA QÜESTIÓ PREJUDICIAL

La Sentència del Tribunal de Justícia Europeu s'origina en els fets següents.

La Sra. De Diego Porras va prestar serveis des de febrer de 2003 com a secretària de diverses subdireccions del Ministeri de Defensa. La prestació d'aquests serveis

es va articular a través de successius contractes d'interinitat, l'últim dels quals amb data 17 d'agost de 2005 i que era un contracte de substitució d'una altra treballadora en situació de dispensa d'obligacions laborals per la seva condició sindical.

El 13 de setembre de 2012 es va citar la treballadora a efectes de formalitzar la documentació relativa a la finalització del contracte en data 30 de setembre, ja que l'1 d'octubre la treballadora substituïda es reincorporava al seu lloc de treball.

En aplicació de la legalitat espanyola vigent constituïda pel que fa a aquest aspecte per l'article 49, apartat 1, lletra c) de l'Estatut dels treballadors, no es lliura cap indemnització a la treballadora, ja que es tracta de la finalització d'un contracte d'interinitat.

Al novembre del mateix any, la Sra. De Diego interposa recurs davant el Jutjat Social n. 1 de Madrid en què impugna tant la legalitat del seu contracte de treball, com les seves condicions, en concret, l'absència d'indemnització a la seva finalització.

Aquest Jutjat dicta sentència desestimatòria en el procés, contra la qual la interessada planteja recurs de suplicació davant del Tribunal Superior de Justícia de Madrid i al·lega que "els contractes d'interinitat mitjançant els quals va ser contractada es van celebrar en frau de llei i que la seva relació laboral s'ha de convertir en indefinida. En conseqüència, l'extinció d'aquesta relació implica el pagament d'una indemnització".

Aquest Tribunal observa que la contractació de la reclamant a través d'un contracte d'interinitat

compleix els requisits exigits per la normativa estatal, així com que la seva finalització té una causa objectiva, com és la reincorporació de la persona a qui la treballadora havia substituït.

Ara bé, el que el Tribunal es qüestiona és si, en aquestes condicions, la Sra. De Diego té dret a reclamar el pagament d'una indemnització.

En concret, el Tribunal es planteja si la regulació espanyola que contempla, d'una banda, la diferent quantia d'indemnització en cas de finalització de contracte indefinit o de contracte temporal, i fins i tot, l'absència de dret a indemnització per als contractats interins, respecta la normativa i principis europeus vigents en relació amb la regulació de les condicions de treball i la no discriminació.

Davant aquest dubte, el Tribunal Superior de Justícia de Madrid decideix suspendre el procediment en curs per plantejar al Tribunal de Justícia Europeu les qüestions prejudicials següents:

«1) S'ha d'entendre compresa la indemnització per finalització del contracte temporal en les condicions de treball a què es refereix la clàusula 4, apartat 1, de l'Acord [marc]?

2) Si la indemnització s'entén inclosa en les condicions de treball, els treballadors amb un contracte de treball en què la seva finalització vingui determinada per condicions objectives com ara una data concreta, la realització d'una obra o servei determinat o la producció d'un fet o esdeveniment determinat, han de percebre a la finalització del contracte la mateixa indemnització que correspondria a un treballador amb contracte indefinit comparable quan el contracte d'aquest treballador finalitza per causes objectives?

3) Si el treballador té dret a percebre la mateixa indemnització que correspon a un treballador indefinit en produir-se l'extinció per causes objectives, llavors s'ha



d'entendre que l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors ha traslladat adequadament la Directiva 1999/70 [...] o és discriminatori i contrari a aquesta normativa europea i, per tant, es vulnera el seu objectiu?

4) Si no hi ha raons objectives per exceptuar als treballadors interins del dret a percebre una indemnització per la finalització del contracte temporal, és discriminatòria la distinció que l'Estatut dels treballadors estableix entre les condicions de treball d'aquests treballadors no només enfront de les condicions dels treballadors indefinits sinó també respecte de les dels altres treballadors temporals?»

II.- NORMATIVA ESPANYOLA I DRET DE LA UNIÓ EUROPEA

L'article 49, apartat 1, lletra c), de l'Estatut dels treballadors disposa que, quan finalitzen els contractes temporals, excepte en els casos del contracte d'interinitat i dels contractes formatius, el treballador tindrà dret a rebre una indemniza-

ció de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei. Aquesta quantitat és inferior a la que correspon per la finalització d'un contracte indefinit.

La qüestió prejudicial plantejada davant el Tribunal Europeu versa sobre com encaixa aquesta previsió legal en la interpretació de la clàusula 4 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, incorporat a l'Annex I de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, l'UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada. Vegem, per tant, què estableixen aquestes normes.

La Directiva 1999/70/CE estableix que el seu objectiu és aplicar l'Acord marc sobre el treball de durada determinada amb l'objectiu de "garantir la igualtat de tracte als treballadors amb un contracte de durada determinada i els protegeix contra la discriminació" amb la finalitat de "millorar la qualitat del treball de

durada determinada” i impedir els abusos en l’encadenament de contractes temporals. **La clàusula 4 de l’Acord marc, pel que fa a la no discriminació prohibeix tractar als treballadors temporals d’una manera menys favorable que als treballadors fixos “llevat que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives”.**

Tenint en compte aquesta normativa, el Tribunal remitent manifesta els seus dubtes quant a la compatibilitat de les previsions de l’Estatut dels treballadors amb aquest principi de no discriminació entre treballadors fixos i els treballadors amb contracte de durada determinada, que hem vist que la clàusula 4 de l’Acord marc preveu, tal com ho interpreta la jurisprudència del Tribunal de Justícia.

Davant aquesta qüestió prejudicial plantejada, **el Tribunal Europeu realitza una doble anàlisi: primer, sobre si la referència a les “condicions de treball” sobre les quals no s’admet discriminació, inclou també la indemnització per fi de contracte; segon, en cas afirmatiu, si la prohibició de discriminació prevista per l’Acord marc també resulta aplicable en el cas de concurrència d’aquestes diferències en el reconeixement del dret a la indemnització o el seu volum.**

III.- LA INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE COM A PART DE LES “CONDICIONS DE TREBALL”

La clàusula 4 de l’Acord marc, en plantejar el **“Principi de no discriminació”, estableix que “pel que fa a les condicions de treball, no es podrà tractar als treballadors amb un contracte de durada determinada d’una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel sol fet de tenir un contracte de durada determinada llevat que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives”,** la primera qüestió que el Tribunal es planteja és si el dret a la indemnització en el moment de

finalització de contracte, i fins i tot la seva quantia, forma part del concepte de “condicions de treball” sobre les quals només pot existir tracte diferenciat quan concorrin causes objectives.

El Tribunal es planteja si la regulació espanyola que contempla, d’una banda, la diferent quantia d’indemnització en cas de finalització de contracte indefinit o de contracte temporal, i de l’altra, l’absència de dret a indemnització per als contractats interins, respecta la normativa i principis europeus vigents

Per poder arribar a una conclusió al respecte, el Tribunal pren com a punt de partida que precisament un dels objectius de l’Acord marc és “millorar la qualitat de la feina de durada determinada garantint el respecte al principi de no discriminació”, objectiu que reforça la Directiva 1999/70 quan estableix que l’objectiu de l’Acord marc consisteix a millorar la qualitat de la feina de durada determinada establint condicions mínimes que garanteixin l’aplicació del principi de no discriminació i alhora **aconseguir que el recurs a aquest tipus de contractes de naturalesa temporal no sigui utilitzat per l’empresari com una forma de privar els treballadors de certs drets que sí que es reconeixen als treballadors amb contracte indefinit.** Tenint en compte els objectius així

perseguits per la Directiva i l’Acord marc, el Tribunal Europeu considera igualment que “la clàusula 4 d’aquest Acord s’ha d’interpretar en el sentit que expressa un principi de Dret social de la Unió que no pot ser interpretat de manera restrictiva”.

En relació amb el contingut del concepte de “condicions de treball”, el Tribunal Europeu ja ha declarat, en anteriors ocasions, que el criteri decisiu a tenir en compte per determinar si una mesura està o no inclosa en el concepte és precisament el criteri de si forma part de “la relació laboral entre un treballador i el seu empresari”.

Així, en el cas que ens ocupa, la indemnització es concedeix al treballador per finalització del contracte laboral que el vincula al seu empresari, per la qual cosa és un element que està inclòs en el mateix concepte d’ocupació, o el que és el mateix, en el concepte de relació laboral entre les dues parts i, per aquest motiu, la indemnització s’ha d’entendre inclosa dins de les condicions de treball.

El Tribunal considera que la clàusula 4 de l’apartat 1 de l’Acord marc “s’ha d’interpretar en el sentit que el concepte «condicions de treball» inclou la indemnització que un empresari està obligat a abonar a un treballador per raó de la finalització del seu contracte de treball de durada determinada”.

IV.- LA NO DISCRIMINACIÓ I EL DRET A LA INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE

Establerta la premissa que la indemnització forma part de les condicions de treball, la segona qüestió que el Tribunal ha de resoldre és si la clàusula 4 de l’Acord marc s’ha d’interpretar en el sentit que s’oposa a una normativa com l’espanyola que denega qualsevol indemnització per finalització del contracte de treball al treballador amb contracte d’interinitat, mentre que l’esmentada indemnització es concedeix, en particular, als treballadors fixos comparables.



Per afrontar aquesta qüestió, el Tribunal comença declarant que l'Acord marc preveu expressament la prohibició de tractar als treballadors amb contracte de durada determinada de manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel simple fet que el seu contracte sigui temporal, tret que es justifiqui que el tracte diferencial té el seu fonament en alguna causa objectiva.

D'acord amb la interpretació jurisprudencial, **el principi de no discriminació exigeix que no es tracti de manera diferent situacions comparables, i paral·lelament que no es tractin de manera idèntica situacions diferents, sempre excepte que el tracte es pugui justificar objectivament.**

És evident que, en el cas plantejat al Tribunal Europeu, existeix una diferència de tracte entre treballadors indefinits i treballadors temporals, qüestió que entronca directament amb la previsió de no discriminació de l'Acord marc, com estem veient.

Però és que també es planteja una segona possible discriminació de tracte, aquesta vegada entre els mateixos treballadors contractats temporalment, en quedar exclosos del dret a indemnització dins

d'aquest grup els treballadors temporals interins. I aquesta qüestió ja sembla no formar part de l'àmbit de l'Acord marc.

El "Principi de no discriminació" estableix que, pel que fa a les condicions de treball, no es podrà tractar als treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos

En conseqüència, caldrà analitzar si, d'una banda, són comparables les situacions dels treballadors interins i la resta de treballadors temporals i, per una altra, si hi ha justificació objectiva per a un tracte diferenciat entre tots dos subgrups.

a) Sobre la comparabilitat de situacions entre treballadors temporals

Per apreciar si els treballadors contractats en les diferents modalitats exerceixen un treball idèntic o similar, en la línia plantejada per l'Acord marc, s'ha de comprovar si, atenent a factors com la naturalesa de la feina que desenvolupen o la formació que se'ls exigeix, aquests treballadors es troben en posició comparable.

En aquest sentit, el Tribunal considera que el reconeixement d'una indemnització només a una part dels treballadors seria contrària a la clàusula 4 de l'Acord marc que prohibeix la discriminació en les condicions de treball "excepte en el cas que les funcions exercides per un treballador com la recurrent en el litigi principal en el marc dels diferents contractes de durada determinada no correspongessin a les dels treballadors fixos, atès que aquesta diferència de tracte estaria vinculada a situacions diferents".

En aplicació de la més pura lògica, **el Tribunal Europeu considera que la identitat de funcions, formació requerida o contingut del treball existia en el cas que ens ocupa**, ja que la demandant tenia precisament un contracte de treball interí per "substituir" la treballadora principal en les seves funcions, per la qual cosa "la situació del treballador amb contracte de durada determinada en el litigi principal era comparable a la d'un treballador fix".

b) Sobre l'existència d'una justificació objectiva

Tenint en compte que les situacions són equiparables, hi ha justificació objectiva per al tracte diferencial?

La primera qüestió que el Tribunal resol en aquest aspecte és que el concepte de "raons objectives" implica que, en l'existència de la desigualtat de tracte, concorrin les circumstàncies següents: que

la desigualtat de tracte estigui justificada per la “concurrència d’elements precisos i concrets, que caracteritzen la condició de treball que es tracta, en el context específic en què s’emmarca i d’acord amb criteris objectius i transparents, a fi de verificar si aquesta desigualtat respon a una necessitat autèntica, si permet assolir l’objectiu perseguit i si resulta indispensable a l’efecte”.

En conseqüència, el Tribunal conclou que “s’ha d’entendre que el concepte de «raons objectives», en el sentit de la clàusula 4, apartats 1 o 4, de l’Acord marc, no permet justificar una diferència de tracte entre treballadors amb contracte de durada determinada i treballadors fixos pel fet que aquella diferència estigui prevista per una norma nacional general i abstracta, com una llei o un conveni col·lectiu”.

El Tribunal Superior de Justícia de Madrid, reconeix el dret de la treballadora a percebre una indemnització i equipara la seva situació a la d’un acomiadament objectiu per a un treballador amb contracte indefinit

A més, la naturalesa temporal de la relació no compleix amb aquests requisits plantejats i no és suficient per justificar com a “raó objectiva” el tracte diferencial.

En paraules del mateix Tribunal: “admetre que la mera naturalesa temporal d’una relació de treball és suficient per justificar aquesta diferència privaria de contingut als objectius de la Directiva 1999/70 i de l’Acord marc i equivaldria a perpetuar el manteniment d’una situació desfavorable per als treballadors amb contracte de durada determinada”.



Per tant, **ni la naturalesa temporal del contracte laboral, ni la inexistència de disposicions en l’ordenament laboral espanyol que reconeixin el dret dels interins a cobrar una indemnització, poden constituir raons objectives que justifiquin el tracte diferenciat que reben respecte a la resta de treballadors.**

V.- CONCLUSIÓ DEL TRIBUNAL EUROPEU I SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR

Com a resultat de tot el procés argumentatiu anterior, el Tribunal Europeu conclou contundent que “La clàusula 4 de l’Acord marc sobre el treball de durada determinada, que figura a l’annex de la Directiva 1999/70, s’ha d’interpretar en el sentit que s’oposa a una normativa nacional, com la controvertida en el litigi principal [la normativa espanyola], que denega qualsevol indemnització per finalització de

contracte al treballador amb contracte d’interinitat, mentre que permet la concessió d’aquesta indemnització, en particular, als treballadors fixos comparables. **El sol fet que aquest treballador hagi prestat els seus serveis en virtut d’un contracte d’interinitat no pot constituir una raó objectiva que permeti justificar la negativa a què aquest treballador tingui dret a l’esmentada indemnització.”**

Tenint en compte la posició del Tribunal Europeu, **el Tribunal Superior de Justícia de Madrid, la recull en la seva Sentència de 5 d’octubre de 2016 i reconeix el dret de la treballadora a percebre una indemnització equivalent a vint dies per any treballat, equiparant la seva situació a la d’un acomiadament objectiu per a un treballador amb contracte indefinit. Posteriorment el TSJ del País Basc ha reconegut aquesta mateixa quantia indemnitzatòria a un treballador amb contracte temporal.**

MERCANTIL

El Tribunal Suprem admet l'error d'una entitat mercantil i del seu administrador, llicenciat en dret, per declarar la nul·litat d'un contracte financer

La Sentència de 20 de juliol de 2016, dictada en Recurs de Cassació pel Tribunal Suprem, confirma la línia jurisprudencial que obliga les entitats que ofereixen serveis financers a informar fins a l'últim detall als seus clients sobre els efectes positius i negatius, els guanys i les pèrdues, que es poden ocasionar com a conseqüència d'un contracte financer.

En aquesta Sentència, el Tribunal posa especial èmfasi en el fet que el client sigui una entitat mercantil, ja que aquest fet no exclou aquesta obligació de diligència màxima en el compliment del deure d'informació per part de l'empresa financera. Igualment, **el TS rebutja l'argument que l'administrador de l'empresa sigui llicenciat en dret com a fonament per no admetre la concurrència de l'error.**



I.- ELS ANTECEDENTS: LA CONTRACTACIÓ DEL SWAP PER LA SOCIETAT MERCANTIL

La Sentència de 20 juliol de 2016 objecte de comentari, dictada en cassació pel Tribunal Suprem, té el seu origen en un contracte de

swap entre una societat mercantil limitada i una entitat bancària. Seguint la descripció dels fets que la Sentència incorpora, el cas comença a gestar-se en l'oferta que realitza una comercial de l'entitat bancària a l'entitat mercantil amb ocasió de la contractació d'una línia de crèdit perquè contracti addicionalment una assegurança contra el risc de pujada dels tipus d'interès vinculats a aquesta pòlissa de crèdit. L'entitat va contractar aquesta assegurança.

Dos anys més tard, quan el banc li va rebaixar l'import de la línia de crèdit, l'entitat mercantil decideix cancel·lar el contracte de swap. Per fer-ho, l'entitat bancària li exigeix 20.000 €, motiu pel qual finalment no és cancel·lat.

Les liquidacions periòdiques realitzades durant els dos primers anys del contracte, entre 2007 i 2009 havien generat uns ingressos d'uns 700 € per a l'entitat mercantil, però durant el 2009 es van produir liquidacions negatives en contra seu per valor de gairebé 4.590 €. La societat demana l'anul·lació del contracte per entendre que ha concorregut un error vici del

consentiment, substancial i excusable, derivat de no haver rebut la informació correcta sobre la naturalesa, característiques i riscos del contracte, ja que l'entitat bancària no va informar sobre els riscos del producte i la possibilitat de liquidacions negatives, així com sobre els costos de cancel·lació.

II.- LES SENTÈNCIES CONTRADICTÒRIES DE LES INSTÀNCIES INFERIORS

El Jutjat de Primera Instància de Mataró que va conèixer el cas inicialment va admetre la nul·litat del contracte financer i va admetre que aquest tipus de contractes són difícils de comprendre, de manera que s'ha d'exigir el màxim rigor en el compliment del deure d'informació, tenint en compte a més que en la seva celebració concorre, d'una banda, una posició de superioritat de l'entitat bancària dedicada professionalment a aquest tipus de contractacions i, de l'altra, la posició de confiança que el client té en el seu banc.

Contra aquesta sentència estimatòria interposa l'entitat bancària re-

curts davant l'Audiència Provincial, que dicta sentència estimatòria d'aquest recurs, donant la raó al banc en considerar que l'empresa client va contractar el swap "en desenvolupament del seu objecte social i en qualitat de comerciant, i va ser el seu administrador llicenciat en dret, i dedicant-se la societat (...) al sector de la joieria i bijuteria, per la qual cosa no li és aplicable la normativa sobre consumidors i usuaris."

L'Audiència va concloure, a més, que els administradors de la societat han d'actuar en compliment del seu objecte social amb la diligència d'un ordenat empresari, ponderant els riscos, en aquest cas financers, dels productes que contractin en representació de l'entitat.

III.- EL TRIBUNAL SUPREM: L'ACCEPTACIÓ DE L'ERROR COM A VICI DEL CONSENTIMENT

El Tribunal Suprem, en aquesta sentència dictada en recurs de cassació, confirma la línia jurisprudencial mantinguda en sentències anteriors, declara la nul·litat del contracte i accepta l'error al·legat per l'empresa, tenint en compte tres interessants línies argumentals.

En primer lloc, el Tribunal Suprem planteja que, com passa en el mercat de valors, **quan l'ordenament imposa un deure d'informació detallada i clara a les entitats financeres**, l'omissió d'aquesta informació o el fet de facilitar una informació inexacta, incompleta o poc clara, "determina que l'error de la contrapart s'hagi de considerar excusable", perquè és aquesta altra part –el client– la que es mereix la protecció de l'ordenament jurídic davant l'incompliment de l'obligació d'informar de forma veraç, exacta, completa, comprensible i amb la necessària antelació, imposada per la legislació a l'entitat financera.

Davant l'incompliment del seu deure per una de les parts, el que no pot fer el Tribunal és perjudicar encara més a l'altra part. Amb

l'error del client n'hi ha prou per generar la nul·litat del contracte, ja que es tracta d'un error excusable i substancial, que recau sobre els elements principals que el van portar a decidir la contractació.

En segon lloc, el Tribunal Suprem **analitza com pot influir per valorar la transcendència del seu error, d'una banda, el fet que la part contractant sigui una societat mercantil i, per una altra, que el seu administrador sigui llicenciat en dret.**

La Sentència de 20 de juliol de 2016, dictada en cassació pel Tribunal Suprem, declara la nul·litat del contracte i accepta l'error al·legat per l'empresa

En aquest sentit, el TS nega també la transcendència jurídica d'aquestes circumstàncies en considerar que "El fet que el client sigui una societat mercantil, i que el seu administrador sigui llicenciat en Dret, no suposa necessàriament el caràcter expert del client, ja que la formació necessària per conèixer la naturalesa, les característiques i els riscos d'un producte complex i de risc -com és el swap- no és la del simple empresari, en aquest cas dedicat al sector de la joieria i de la bijuteria, o la del llicenciat en Dret, títol que tenia el seu administrador, sinó la del professional del mercat de valors o, almenys, la del client experimentat en aquest tipus de productes."

El Tribunal reitera la necessitat de comptar amb coneixements especialitzats en matèria financera perquè pugui excloure l'error o qualificar-lo com "inexcusable", i conclou aquest punt reafirmant rotundament que "no per tractar-se d'una empresa s'ha de suposar que els seus administradors o representants han de tenir uns coneixements específics en matèria bancària o financera".

A més, és reiterada la jurisprudència del Suprem que considera que els coneixements necessaris per poder entendre aquest tipus de contractes no són "els coneixements usuals del món de l'empresa", **sinó que serien necessaris "coneixements especialitzats en aquest tipus de productes financers"** perquè es pugui considerar que no s'ha incorregut en error, o que l'error és inexcusable.

Finalment, per acabar de justificar la seva decisió favorable al client, el Suprem incorpora en aquesta Sentència un altre argument interessant.

En la mesura en què el contracte de swap té una alta aleatorietat, resulta que els beneficis d'una de les parts del contracte constitueixen el reflex invers de les pèrdues de l'altra. Això implica per al Tribunal que els interessos de l'empresa d'inversió es troben en conflicte amb els del client.

El banc o l'entitat financera a la qual serveix d'intermediari només guanya amb aquest contracte de swap si la seva previsió sobre l'evolució de la variable econòmica que li serveix de referència és encertat i el client perd.

És a dir, **el Tribunal Suprem destaca que ens trobem davant d'un contracte que implica per a l'empresa de serveis d'inversió un veritable conflicte d'interessos, ja que, pel que fa a aquest contracte, és evident que els interessos de l'empresa d'inversió o entitat bancària i els interessos del seu client són contraposats.**

Com a conclusió de totes aquestes argumentacions, **el Tribunal conclou que "l'absència d'informació adequada i suficient sobre la naturalesa i els riscos del producte complex contractat va determinar en la demandant -entitat mercantil no dedicada a la contractació d'aquest tipus de productes complexos i sense perfil de contractant experta en aquest àmbit- un error substancial i inexcusable que va viciar el seu consentiment"**.

NORMATIVA

fiscal

Reial decret llei 2/2016, de 30 de setembre, pel qual s'introdueixen mesures tributàries dirigides a la reducció del dèficit públic.

Ordre HAP/1552/2016, de 30 de setembre, per la qual es modifica l'Ordre EHA/1721/2011, de 16 de juny, per la qual s'aprova el model 222 per a efectuar els pagaments fraccionats a compte de l'Impost sobre societats en règim de consolidació fiscal establint-se les condicions generals i el procediment per a la seva presentació telemàtica, i l'Ordre HAP/2055/2012, de 28 de setembre, per la qual s'aprova el model 202 per efectuar els pagaments fraccionats a compte de l'Impost sobre societats i l'Impost sobre la renda de no residents corresponent a establiments permanents i entitats en règim d'atribució de rendes constituïdes a l'estranger amb presència en territori espanyol, i s'estableixen les condicions generals i el procediment per a la seva presentació telemàtica.

Ordre HAP/1626/2016, de 6 d'octubre, per la qual s'aprova el model 190 per a la declaració del resum anual de retencions i d'ingressos a compte de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques sobre rendiments del treball i d'activitats econòmiques, premis i determinats guanys patrimonials i imputacions de renda; i es modifiquen així mateix altres normes tributàries.

laboral

Ordre ESS/1452/2016, de 10 de juny, per la qual es regula el model de diligència d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Reial decret 311/2016, de 29 de juliol, pel qual es modifica el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball, en matèria de treball nocturn.

Resolució de 19 de juliol de 2016, de la Secretaria d'Estat de la Seguretat Social, per la qual es fixa la data a partir de la qual els actes del procediment de devolució d'ingressos indeguts a la Seguretat Social i saldos creditors es notificaran electrònicament.

Reial decret 299/2016, de 22 de juliol, sobre la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a camps electromagnètics.

Resolució de 22 d'agost de 2016, de la Secretaria d'Estat d'Ocupació, per la qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 5 d'agost de 2016, pel qual s'aprova el Pla Anual de Política d'Ocupació per a 2016, segons el que estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei d'ocupació, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre.

Resolució de 4 d'octubre de 2016, de la Direcció General d'Ocupació, per la qual es publica la relació de festes laborals per a l'any 2017.

CALENDARI LABORAL

Año 2017

COMUNIDADES AUTÓNOMAS FECHA DE LAS FIESTAS	Andalucía	Aragón	Asturias	Iles Balears	Canarias	Cantabria	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña	Comunitat Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	N Navarra	País Vasco	La Rioja	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
ENERO 2 Lunes siguiente a Año Nuevo 6 Epifanía del Señor	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **	** **
FEBRERO 28 Día de Andalucía	***																		
MARZO 1 Día de las Illes Balears 20 Lunes siguiente a San José				***							**		**						
ABRIL 13 Jueves Santo 14 Viernes Santo 17 Lunes de Pascua 24 Día de Aragón 24 Día de Castilla y León	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***	** * * ***
MAYO 1 Fiesta del Trabajo 2 Fiesta de la Comunidad de Madrid 17 Día de las Letras Gallegas 30 Día de Canarias 31 Día de Castilla-La Mancha	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *	* * * * *
JUNIO 9 Día de la Región de Murcia 9 Día de La Rioja 15 Corpus Christi 24 San Juan																			
JULIO 25 Santiago Apóstol / Día Nacional de Galicia 28 Día de las Instituciones de Cantabria																			
AGOSTO 15 Asunción de la Virgen																			
SEPTIEMBRE 1 Fiesta del Sacrificio (Aid El Kebir) 1 Festividad de la Pascua del Sacrificio – Eidul Adha 2 Día de Ceuta 8 Día de Asturias 8 Día de Extremadura 11 Fiesta Nacional de Cataluña 15 Festividad de la Bien Aparecida																			
OCTUBRE 9 Día de la Comunitat Valenciana 12 Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*	*	*	*	*	*	*	*
NOVIEMBRE 1 Todos los Santos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DICIEMBRE 6 Día de la Constitución Española 8 La Inmaculada Concepción 25 Natividad del Señor 26 San Esteban	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

CÓDIGOS DE LAS FIESTAS:

- Fiesta Nacional no sustituible (*)
- Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución (**)
- Fiesta de Comunidad Autónoma (***)

- En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 50/2016, de 9 de mayo, por el que se determina el Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2017 (B.O.C. de 17-05-2016) dispone que: En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: en El Hierro: el 1 de julio, Bajada de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 9 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en Lanzarote: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Dolores; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de las Nieves; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de Candelaria.
- En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden TSF/137/2016, de 30 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2017 (D.O.G.C. de 6 de junio de 2016) dispone que: "De las trece fiestas mencionadas... habrá una, a elegir entre el 6 de enero (Reyes), el 17 de abril (Lunes de Pascua Florida), el 24 de junio (San Juan) y el 26 de diciembre (San Esteban) que tendrá el carácter de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable. Asimismo, se dispone que: "En el territorio de Arán,... la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la del día 17 de junio (Fiesta de Arán)".

CALENDARI

GENER 2017

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Desembre 2016:

Grans Empreses 111, 115, 123

Quart Trimestre 2016: 111, 115, 123

Fins al dia 30:

Pagaments fraccionats RENDA

Quart Trimestre 2016:

Estimació Directa 130

Estimació Objectiva 131

IVA

Desembre 2016: **Grans Empreses i**

Devolució mensual 303

Desembre 2016: **Declaració d'operacions**

incloses en llibres registre 340

Desembre 2016: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

Quart Trimestre 2016: **Règim**

general i simplificat 303

Quart Trimestre 2016 / Anual:

Operacions intracomunitàries 349

Resum anual IVA 2016 390

Fins al dia 31:

Resum anual de retencions i ingressos a compte 2016 180, 190, 193

FEBRER 2017

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Gener 2017:

Grans Empreses 111, 115, 123

IVA

Gener 2017: **Grans Empreses i**

Devolució mensual 303

Gener 2017: **Declaració d'operacions**

incloses en llibres registre 340

Gener 2017: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

Fins al dia 28:

Declaració informativa entitats atribució rendes **2016** 184

Declaració anual operacions amb tercers **2016** 347

MARÇ 2017

Fins al dia 20:

RENDA I SOCIETATS

Retencions i ingressos a compte:

Febrer 2017

Grans Empreses 111, 115, 123

IVA

Febrer 2017: **Grans Empreses i**

Devolució mensual 303

Febrer 2017: **Declaració d'operacions**

incloses en llibres registre 340

Febrer 2017: **Declaració**

d'operacions intracomunitàries 349

Fins al dia 31:

Declaració sobre béns i drets a l'estranger 2016 720



“Nadal no és una data; és un estat mental”

Mary Ellen Chase



la clau de l'èxit

COMPRA

VENDA

LLOGUERS



SERIETAT

EXPERIÈNCIA

PROFESSIONALS
DEL SECTOR



Finques 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