

EI BUTLLETÍ

MARÇ 2020



Asessoria
callico s.l.

EDITORIAL pàgina 3

FISCAL pàgina 4

LABORAL pàgina 8

MERCANTIL pàgina 14

CALENDARI FISCAL pàgina 18

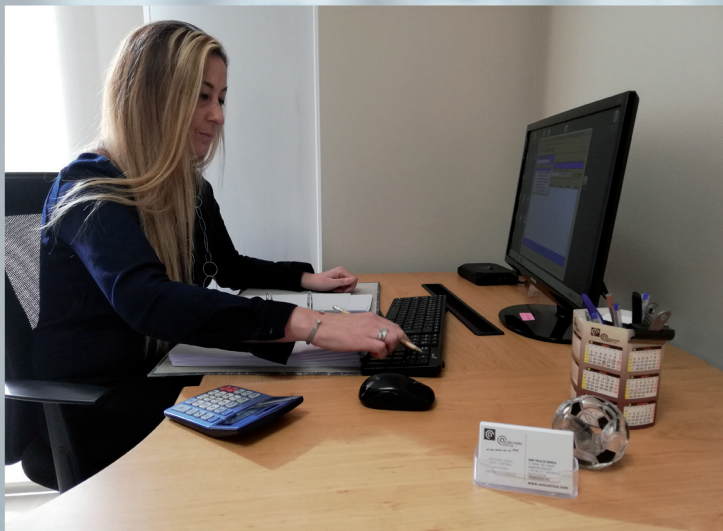
Totes les **NOVETATS** i
l'**ACTUALITAT** sobre la
normativa del moment
en assessoria laboral,
fiscal i mercantil



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
17220 **SANT FELIU DE GUÍXOLS** - info@acallico.com
www.acallico.com





professionalitat
servei al client
qualitat i eficàcia



**Assessoria
Allico S.L.**

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

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

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@acallico.com
www.acallico.com



PER ON COMENCEM?

Després de mesos de sequera, amb el començament de l'any s'ha sentit un clar canvi en el ritme d'activitat parlamentària, i per això, en aquest moment en què volem fer-nos resò de les novetats legislatives principals, és inevitable la pregunta: per on comencem?

Podem començar per la reforma de la tributació en l'IVA per a determinades operacions intracomunitàries, matèria que és objecte de comentari en la secció fiscal d'aquest número per la transcendència pràctica que té per a empresaris i professionals. No sols s'altera el règim aplicable a determinades operacions en cadena i de venda en consigna, sinó que, de rebot, el nou sistema implica canvis en les obligacions formals de molts contribuents, bàsicament en el funcionament del 349.

També van quedar aprovades al gener les directrius generals del Pla Anual de Control Tributari i Duaner de 2020, en el qual es fa especial referència a la importància de la informació i gestió d'informació que fa accessible i facilita la tecnologia existent a l'hora de dissenyar i executar les línies de prevenció i control. Del Pla, val la pena destacar el protagonisme que concedeix als censos com a manera de detectar irregularitats, per exemple, a l'entorn de societats inactives, i encara que els seus eixos prioritaris són nombrosos i, entre ells, no falten les línies clàssiques, el punt de mira apunta (entre altres subjectes) als grups de societats, als detallistes sota el règim especial de recàrrec d'equivalència, i als artistes i esportistes no residents.

A nivell laboral, s'ha fixat el Salari Mínim interprofessional per a 2020, que queda establert en 31,66 €/dia o en 950 €/mes, amb el que es va acostant a la xifra rodona de 1.000 € per la qual advoquen alguns agents socials.

El Reial decret llei 3/2020, transposa a l'ordenament jurídic espanyol diverses Directives. En l'àmbit de la contractació pública, transposa parcialment la Directiva 2014/25/UE, relativa a la contractació per entitats que operen en els sectors de l'aigua, l'energia, els transports i els serveis postals, i la Directiva 2014/23/UE, relativa a l'adjudicació de contractes de concessió. Conseqüència de l'anterior, el Reial decret llei ve a regular tot el procés de selecció, condicions de participació, obligacions,... en el marc dels contractes públics als que afecta. A continuació, es transposa la Directiva (UE) 2016/97, sobre la distribució d'assegurances. L'objectiu és regular l'accés a l'activitat de distribució d'assegurances i reassegurances per part de les persones físiques i jurídiques, les condicions en les quals ha de desenvolupar-se el seu exercici, i el règim d'ordenació, supervisió i sanció que resulti d'aplicació, amb la finalitat principal de garantir la protecció dels drets dels prenedors, assegurats i beneficiaris per contracte d'assegurança, així com promoure la llibertat en la contractació de productes de naturalesa asseguradora. Finalment, el Reial decret llei transposa parcialment la Directiva (UE) 2016/2341, relativa a les activitats i la supervisió dels fons de pensions d'ocupació.

En el marc dels drets dels consumidors, ens fem ressò en la secció mercantil de l'aprovació de la Directiva (UE) 2019/2161, que incorpora certes millores en l'aplicació i la modernització de les normes de protecció dels consumidors en l'àmbit de la UE.

Esperem que gaudeixin d'una bona primavera.



FISCAL

CANVIS A L'IVA

Ens trobem en ple procés de canvi en la regulació i aplicació de l'IVA en algunes operacions. Un procés de modernització d'aquest impost harmonitzat a nivell europeu que va començar en 2015 per a, entre altres, els serveis prestats per via electrònica, i culminarà (de moment) en 2021. El Reial decret llei 3/2020, de 4 de febrer, és una de les normes que incorporen aquestes modificacions en la nostra normativa mitjançant la reforma d'aspectes importants de la Llei i el Reglament de l'IVA. Vegem a continuació els canvis amb major transcendència pràctica.

I.- VENDES EN CONSIGNA O VENDES D'EXISTÈNCIES DE RESERVA

A partir de l'1 de març de 2020 se simplifica la tributació de les vendes en consignà. Es tracta d'operacions entre empresaris o professionals per a la venda transfronterera de mercaderies, en què l'empresari proveïdor envia els béns objecte de l'operació d'un Estat membre a un altre, perquè quedin emmagatzemats allí a la disposició del client, que serà un altre empresari o professional, i que podrà adquirir-los en un moment posterior al de la seva arribada.

Fins ara aquestes operacions s'assimilaven a un lliurament intracomunitari en l'Estat d'origen inicial i a una adquisició intracomunitària en l'Estat de destinació, totes dues atribuïbles al proveïdor. El posterior lliurament al client es considerava un lliurament interior en l'Estat membre d'arribada en la qual, per aplicació de la regla d'inversió, era el client qui adquiria la posició de subjecte passiu.

Des de març, aquestes operacions d'acord de venda de béns en consignà generen una única operació: un lliurament

intracomunitari exempt en l'Estat de partida per part del proveïdor, i una adquisició intracomunitària en l'Estat membre d'arribada duta a terme pel client quan retiri les mercaderies.

De tota manera, encara que aquest nou sistema es crea amb l'objectiu de simplificar la tributació d'aquesta mena d'operacions, no serà aplicable en aquells casos en què l'empresari o professional no pugui acollir-se a ell per incomplir alguna de les condicions establertes per a la seva aplicació, per exemple, que aquest venedor no hagi inclòs l'enviament dels béns en el Llibre Registre de determinades operacions intracomunitàries i en el model 349.

Igualment s'entendrà que s'ha produït una transferència de béns (assimilació a lliurament intracomunitari i a adquisició intracomunitària) d'acord amb el sistema vigent abans de març, si en el termini de dotze mesos els béns no han estat adquirits per l'empresari o professional al que anaven dirigits, o han estat transportats a una altra destinació diferent a l'Estat fixat en l'acord de venda de béns en consignà, o aquests béns han estat robats, perduts o destruïts.

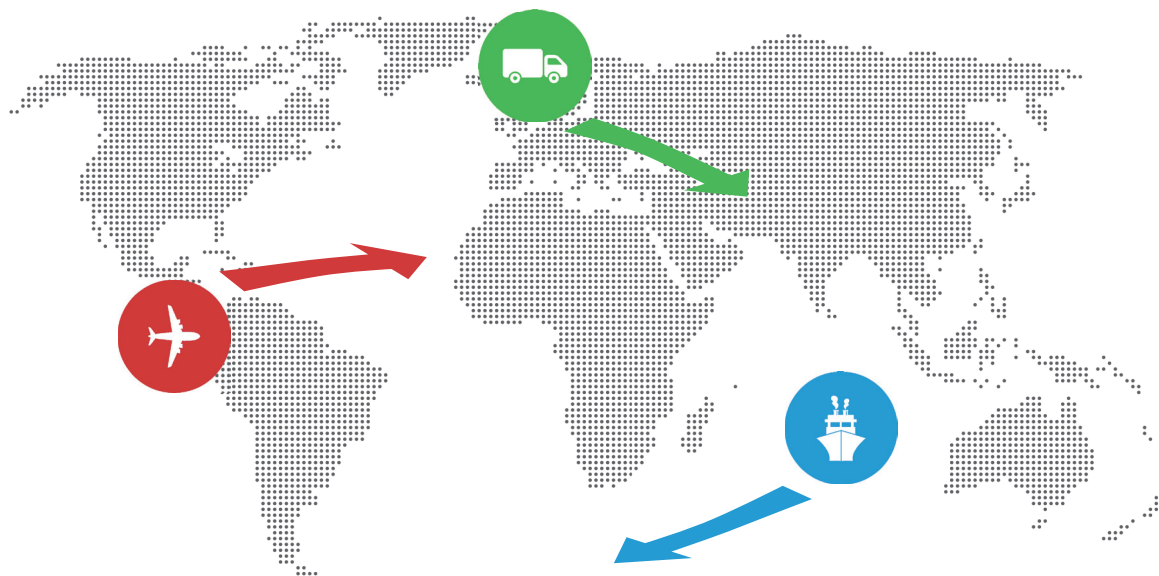
II.- OPERACIONS EN CADENA

Des d'1 de març de 2020 també s'harmonitzen les operacions en cadena, que són aquelles en què els béns són objecte de lliuraments successius entre diferents empresaris o professionals, però amb la característica que existeix un únic transport intracomunitari pel qual aquests béns van directament des del primer proveïdor a l'adquirent final de la cadena.

El nou sistema de tributació per a aquestes operacions pot ser de dos tipus:

a) El transport s'entendrà vinculat al primer lliurament de béns realitzat pel proveïdor a favor de l'intermediari, operació que es qualificarà com un lliurament intracomunitari exempt, quan l'intermediari hagi comunicat un NIF facilitat per un Estat membre diferent d'Espanya.





b) El transport s'entendrà vinculat al lliurament realitzat per l'intermediari quan aquest hagi comunicat al seu proveïdor un NIF-IVA subministrat per Espanya. En aquest cas, el règim de les operacions successives quedarà així:

- Lliurament del proveïdor a l'intermediari: lliurament interior subjecte i no exempt.
- Lliurament de l'intermediari al client: lliurament intracomunitari exempt.

III.- EXEMPCIONS EN LLIURAMENTS INTRACOMUNITARIS DE BÉNS

Des de l'1 de març de 2020, per a l'aplicació de l'exempció als lliuraments intracomunitaris de béns, a més de seguir-se exigint el transport a un altre Estat membre, són requisits imprescindibles:

- Que l'adquirent comuniqui al proveïdor un número d'identificació a l'efecte de l'IVA (N-VAT) atribuït per un Estat diferent d'Espanya.
- Que el proveïdor hagi inclòs l'operació en la declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries del model 349.

IV.- LLIBRES REGISTRE I MODEL 349

a) Des d'1 de març de 2020 queden obligats a presentar la declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Model 349) els empresaris o professionals que enviïn béns amb destinació a un altre Estat membre en el marc d'acords de venda en consigna, que hauran d'informar del NIF a l'efecte de l'IVA de l'empresari o professional destinatari (o el seu substitut) dels béns, així com el seu import inicial estimat.

b) Es modifica el Reglament de l'IVA per a incorporar noves regles de com registrar aquestes operacions dins del Llibre Registre de determinades operacions intracomunitàries, especificant tota la informació que hauran d'incloure en el mateix punt el venedor com l'empresari a què vagin destinat els béns, i que incorpora totes les dades de l'operació, inclosa la informació referent al dipòsit dels béns, si és que existeix.

En el cas dels empresaris que apliquin el sistema de Subministrament Immediat d'Informació (SII), aquesta obligació de registrar les vendes

en consigna en el Llibre registre de determinades operacions intracomunitàries a través de la Seu Electrònica de la AEAT començarà a aplicar-se a partir d'1 de gener de 2021.

c) El fet que la inclusió dels lliuraments intracomunitaris en el 349 passi a ser un requisit per a l'aplicació de l'exempció, obliga a acostar el moment de realització de l'operació i la seva declaració, per la qual cosa queda suprimida la possibilitat de presentació anual d'aquest model 349 des de l'1 de març de 2020.

V.- PROVA DEL TRANSPORT INTRACOMUNITARI

Des de l'1 de gener de 2020, s'aplica un sistema harmonitzat de presumpcions, que poden admetre prova en contra, a fi de simplificar la prova de l'existència de transport, un dels requisits per a l'exempció en lliuraments intracomunitaris.

A conseqüència d'aquesta harmonització, el transport podrà provar-se per qualsevol mitjà de prova admès en dret, però quedarà acreditat mitjançant la presentació de certa documentació concreta, que variarà en funció de si és el

venedor el que indica que els béns han estat transportats per ell o per un tercer en el seu nom o, per contra, el venedor disposa d'una declaració escrita de l'adquirent que certifiqui que els béns han estat transportats per aquest o per un tercer en el seu nom.

VI.- PRÒXIMS CANVIS EN L'IVA APLICABLE AL COMERÇ ELECTRÒNIC

La Unió Europea està especialment interessada a crear una fiscalitat més senzilla per a les operacions de comerç electrònic, sobretot quan siguin realitzades per a particulars per petites empreses o professionals. En 2019 ja es van posar en marxa els primers canvis en aquest procés, però la reforma important es produirà especialment a partir de 2021.

Tradicionalment, aquestes operacions realitzades a favor de particulars establerts en un país de la UE diferent al del proveïdor, quedaven localitzades en origen, al país del venedor, mentre aquest no superés cert llindar de vendes que cada país podia establir. Superat aquest llindar (35.000 euros en el cas d'Espanya) les operacions es localitzen en destinació, la qual cosa suposa per al venedor una major complicació en la gestió de l'IVA de l'operació, que

s'haurà d'ingressar en l'Estat del destinatari, per la qual cosa, en cas de vendre a diferents països, això suposarà l'aplicació de tipus de gravamen diferents i la tramitació de l'impost davant administracions diferents.

La Unió Europea està especialment interessada en crear una fiscalitat més senzilla per les operacions de comerç electrònic

A partir de 2021 aquest panorama se simplifica en diversos aspectes.

a) Harmonització de la xifra-llindar per sobre de la qual les operacions tributaràn en destinació: per a tots els països de la UE el límit queda fixat en 10.000 €.

b) El sistema MOSS (Mini One Stop Shop o Mini finestra única) que ja ve aplicant-se per als serveis electrònics, s'amplia ara a aquesta mena de vendes a distància. Els empresaris o professionals que realitzin aquestes operacions ja no han d'identificar-se en cada país en què tinguin clients, sinó que tenen la possibilitat de tramitar

les seves declaracions a través de l'administració de l'Estat en què resideixin, de manera que només faran en l'ingrés de l'IVA en aquest Estat de residència, que serà el que s'encarregarà després de repartir-lo a la resta d'Estats de la UE quan així correspongui. Es tracta d'una novetat de gran importància pràctica per als empresaris i professionals que realitzen aquest tipus d'operacions amb clients de diferents països ja que els simplificarà molt la gestió de l'impost.

c) Vendes a través de plataformes: la seva responsabilitat respecte a l'IVA s'incrementa en certes operacions a partir de 2021, ja que passen a considerar-se en alguns casos el subjecte central d'una doble venda, una primera del proveïdor cap a la plataforma, i una segona de la plataforma cap al comprador, operació que queda subjecta i no exempta d'IVA, per la qual cosa moltes de les obligacions vinculades a aquest impost passen a recaure en la plataforma.

d) Import One Stop Shop: nova exempció per a béns el valor dels quals no excedeixi de 150 euros i que suposa que un venedor establert fora de la UE haurà d'identificar una persona que serà l'encarregada de complir les seves obligacions d'IVA.





APUNTS FISCALS

DIETES EXEMPTES I TELETREBALL

Les “dietes” o assignacions per manutenció s'identifiquen amb aquelles quantitats que els treballadors per compte d'altri perceben a conseqüència d'un desplaçament per motius laborals sempre que es compleixin certes condicions. En el cas de les persones que treballen normalment des de casa i que han de traslladar-se al seu centre de treball o al domicili dels clients, el concepte de les dietes exemptes pot generar dubtes. Vegem els punts que hem de tenir clars per a entendre l'àmbit d'aplicació de l'exempció per a aquestes quantitats.

Regla general: les assignacions per a despeses de locomoció i per a despeses de manutenció i estada que l'empresa lliura als treballadors estan sotmeses a l'IRPF d'aquests treballadors com a rendiments del treball.

Excepció: tals assignacions queden exemptes quan el treballador ha de desplaçar-se fora del seu centre de treball i es compleixen les següents condicions:

1) El desplaçament ha de ser a un municipi diferent al que constitueixi la seva residència habitual i al mateix temps diferent d'aquell en què radica el seu centre de treball. Aquest és un element crucial per al cas del teletreball.

Encara que el treballador realitzi la seva prestació laboral des de casa, les quantitats que l'empresa li lliuri per a compensar les despeses per assistència a reunions en el seu centre de treball, com no impliquen el desplaçament a un altre municipi diferent del del seu centre de treball, no queden emparades per l'exempció. El mateix succeirà (tampoc estaran exemptes) les quantitats lliurades per a compensar despeses en visites a clients en el mateix municipi en què radiqui el centre de treball de l'empresa.

Això no té res a veure amb l'existència o no d'una obligació de l'empresa per a compensar aquestes despeses, que podrà ser establerta per conveni col·lectiu o acord entre les parts o no, sinó exclusivament amb el seu caràcter de quantitats gravades o no gravades en l'IRPF del treballador.

2) Les quantitats assignades han d'anar destinades a compensar despeses en establiments de manutenció i estada en establiments d'hostaleria. No s'inclouen, per exemple, quantitats lliurades perquè el treballador compri menjar en un supermercat.

3) Que en cadascun dels municipis diferents de l'habitual de treball no es romangui pel perceptor més de nou mesos

4) Que les quanties lliurades en concepte de dietes no superin els límits diaris o per quilòmetre establerts en l'article 9 del Reglament de l'IRPF.

5) Que el pagador acrediti el dia i lloc del desplaçament així com el seu motiu.



NORMATIVA FISCAL

Resolució de 21 de gener de 2020, de la Direcció General de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual s'aproven les directrius generals del Pla Anual de Control Tributari i Duaner de 2020.

Reial decret llei 3/2020, de 4 de febrer, de mesures urgents, pel qual s'incorporen a l'ordenament jurídic espanyol diverses directives de la UE en l'àmbit de la contractació pública en determinats sectors; d'assegurances privades; de plans i fons de pensions; de l'àmbit tributari i de litigis fiscals.



LABORAL

DEROGAT L'ACOMIADAMENT PER FALTES D'ASSISTÈNCIA AL TREBALL

La Sentència del Tribunal Constitucional de 16 d'octubre de 2019 va caure com un gerro d'aigua freda sobre aquells que confiaven en la declaració d'inconstitucionalitat per a l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència. Aquesta possibilitat ha estat durant els últims mesos un dels cavalls de batalla d'alguns representants socials que la consideren un atac directe al dret al treball i la salut dels treballadors. El risc denunciat és que l'amenaça que suposa un acomiadament per faltes d'assistència intermitents, fins i tot quan es justifiquen per una incapacitat temporal signada pels serveis mèdics, pot conduir als treballadors a assistir als seus llocs de treball malgrat trobar-se malalts, posant així en risc la seva salut.

En un ambient ja contrari a l'existència d'aquesta previsió normativa, la Sentència del Tribunal Constitucional va avivar el debat entorn de la posició en què deixava a la salut dels treballadors i la seva possible contradicció amb la doctrina assegurada pel Tribunal de Justícia Europeu. El BOE de 19 de febrer recull el Reial decret llei 4/2020 que deroga l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors amb efectes des del 20 de febrer de 2020.

I.- EL TEXT LEGAL QÜESTIONAT I ARA DEROGAT

La lletra d) de l'article 52 de l'Estatut dels Treballadors, en regular l'extinció del contracte per causes objectives, preveia que el contracte podrà extingir-se: "Per faltes d'assistència al treball, encara justificades però intermitents, que aconseguixin el vint per cent de les jornades hàbils en dos mesos consecutius sempre que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors abast el 5% de les jornades hàbils, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos. No es computaran com a faltes d'assistència, a l'efecte del paràgraf anterior, les absències degudes a **vaga legal** pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de **representació legal dels treballadors**, **accident de treball**, **maternitat**, **risc durant l'embaràs i la lactància**, **malalties causades per embaràs**, **part o lactància**, **paternitat**, **llicències i vacances**, **malaltia o accident no**

laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de Salut, segons sigui procedent. Tampoc es computaran les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu."

Per tant, el text legal incorporava, d'una banda, un **requisit de reiteració en les faltes** a partir del seu còmput al llarg d'un període de temps d'acord amb dues condicions que havien de concórrer simultàniament: primera, que les faltes aconseguixin el vint per cent de les jornades hàbils en dos mesos consecutius; i segona, que el total de faltes d'assistència en els dotze mesos anteriors abast el 5% de les jornades hàbils, o el 25% en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos. De no concórrer aquesta segona

condició, les absències durant un 20% de les jornades en dos mesos no seran suficients per a aplicar aquest acomiadament per causes objectives.

I d'altra banda, el text legal enumerava tota una sèrie d'**absències no computables a l'efecte de determinar si el treballador aconseguix o no els percentatges exigits**. En aquest sentit, podríem agrupar en quatre grans grups les tipologies d'absències que el 52.d) exclouia.

En primer lloc, les que tenien relació amb drets socials reconeguts als treballadors: absències degudes a vagues legals i a l'exercici de les activitats de representació legal dels treballadors. En tots dos casos es considerava que les absències estaven basades en drets bàsics i no exclouren-les del còmput de faltes suposaria l'anul·lació pràctica de l'exercici d'aquests: fer vaga o ser representant dels treballadors obriria fàcilment la

porta a situacions d'acomiadament objectiu.

En segon lloc, s'excloïen de còmput les faltes vinculades a l'embaràs i naixement de fills: maternitat i paternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància.

Com a tercer grup de faltes excloses, es contemplaven lògicament les llicències i vacances, drets reconeguts pel mateix Estatut dels Treballadors que desapareixerien a efectes pràctics si el seu gaudi es traduís en la pèrdua de l'ocupació.

En quart i últim lloc estarien les absències vinculades amb la salut del treballador. Aquestes són les més “conflictives” en la mesura en què la inclusió en el llistat de les absències que no es computen suposa interpretar, a sensu contrari, que la resta d'absències vinculades amb la salut del treballador sí que haurien de computar-se a l'efecte de poder desembocar en un acomiadament objectiu. Quedaven excloses del còmput les absències per accident de treball. També per malaltia o accident no laboral quan la baixa hagués estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingués una durada de més de vint dies consecutius. Des del punt de vista contrari, això implica que sí que es computaran per a l'acomiadament les absències per baixes laborals degudes a aquests accidents o malalties quan la seva durada sigui inferior a vint dies consecutius. Amb això, el legislador intentava protegir les situacions de major gravetat, mentre que obria la porta a l'acomiadament en el cas d'aquelles baixes més curtes, generades en principi per situacions més lleus, i que la seva intermitència suposa dificultats addicionals de cobertura per a l'empresa.

En la mateixa línia d'excloure les situacions greus, tampoc es consideraven les absències per assistència a un tractament mèdic

de càncer o malaltia greu ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere.

De l'anterior podem concloure que la possibilitat d'acudir a aquest acomiadament objectiu quedava així configurat entorn de dues claus essencials. La primera, **que l'existència o no de justificació o el motiu real més o menys raonable que portava a les absències era indiferent, tret que la causa de l'absència es contempli expressament en el llistat d'absències excloses de còmput. La segona, que aquest acomiadament objectiu estava orientat a evitar situacions d'absència breus i intermitents (repetim: encara que estiguin justificades) però no afectava absències degudes a malalties greus o que, encara que no siguin tan greus, generin períodes de baixa llargs en el temps**, en concret, superiors a vint dies consecutius, com hem vist.

II.- LA POSICIÓ DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: CONSTITUCIONALITAT DE LA NORMA

La recent sentència del Tribunal Constitucional de 16 d'octubre de 2019 s'origina a partir del plantejament d'una qüestió d'inconstitucionalitat pel Jutjat número 26 de Barcelona que havia de resoldre un recurs contra un acomiadament per faltes d'assistència. En el cas jutjat, la treballadora havia faltat nou dies hàbils dins dels quaranta dies hàbils existents entre els mesos d'abril i maig, repartides de la següent manera: 3 dies de l'11 al 14 d'abril justificats per incapacitat temporal; quatre dies del 16 al 21 d'abril també justificats per incapacitat temporal; i dos dies alternatius al maig, un sense justificar i l'altre justificat per incapacitat temporal.

Aquestes absències representaven un 22,50% de les jornades del període, la qual cosa supera el

20% establert per l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors per a justificar l'acomiadament per faltes intermitents, i a més les faltes en què havia incorregut la treballadora durant els dotze mesos anteriors aconseguien el 5%. A conseqüència de l'anterior, l'empresa procedeix a l'acomiadament objectiu de la treballadora.

La treballadora planteja demanda contra aquest acomiadament objectiu que demana que es declari nul per atemptar contra els seus drets fonamentals, i sol·licita al Jutjat que plantegi la corresponent qüestió d'inconstitucionalitat contra l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors que el regula. Per a la demandant, aquest article vulnerava els articles 14 i 15 de la Constitució ja que comporta una evident amenaça per al treballador malalt en dissuadir-li de romandre o sol·licitar la declaració d'incapacitat temporal per temor a ser acomiadat.

La qüestió d'inconstitucionalitat així plantejada es fonamenta en què aquesta regulació de l'acomiadament objectiu de l'article 52.d) de l'Estatut dels Treballadors pot vulnerar tres drets recollits per la Constitució: el dret a la integritat física (art. 15), el dret al treball (art. 35.1) i el dret a la protecció de la salut (art. 43.1). El Tribunal desestima tal vulneració per a tots ells.

Per al Jutjat que la interposa, la regulació vigent d'aquest acomiadament permet a l'empresa extingir la relació laboral per causes que no depenen de la voluntat del treballador, com és la situació de malaltia, i que, en conseqüència, “podrien condicionar el comportament dels treballadors que, davant el temor de perdre el seu lloc de treball, poguessin bandejar l'atenció de la seva salut i integritat física o emocional, acudint al seu lloc i assumint així un sacrifici en absolut exigible, que fins i tot pot complicar l'evolució de la seva malaltia”. No obstant això,

les argumentacions plantejades pel Jutjat són desestimades pel Tribunal Constitucional, que conclou declarant la constitucionalitat del precepte, però matisant que **aquesta previsió legal no pot ser utilitzada sense límit, sent competència de la jurisdicció social la valoració de la seva aplicació correcta en cada cas concret.**

a) La finalitat de la figura de l'acomiadament objectiu per faltes intermitents.

En primer lloc, el Tribunal comença per fonamentar la seva resolució desestimària basant-se en la finalitat de l'existència de l'article 52 d). L'objectiu legítim d'aquesta forma d'acomiadament és protegir la productivitat de l'empresa i l'eficiència en el treball, la qual cosa es fonamenta en el dret a la llibertat d'empresa que reconeix expressament l'article 38 de la Constitució, i en què s'encomana als poders públics la garantia i protecció d'aquest dret així com la defensa de la productivitat. En opinió del Tribunal, la finalitat lícita del 52d) és "eximir a l'empresari de l'obligació de mantenir una relació laboral que ha esdevingut onerosa en excés per a l'empresa (...) aquestes absències intermitents, encara que ho siguin per causes justificades, generen un increment de costos laborals que l'empresa no té per què suportar." En la seva opinió, el legislador amb la previsió del 52.d) el que intenta és donar a l'empresari una eina amb la qual pal·liar les conseqüències que li genera aquesta situació, especialment onerosa en el cas de faltes breus reiterades, ja que, afegeix el Tribunal, no sols ha d'assumir els costos de substitució, sinó que la suplència d'aquestes absències curtes sol ser especialment complexa.

b) No existeix vulneració del dret a la integritat física del treballador.

Perquè s'entengui vulnerat aquest dret, entén el Tribunal que hauria

d'existir una actuació de l'empresa de la qual es derivés un risc o un mal a la salut del treballador. L'article 52 d) es limita a autoritzar un acomiadament en cas de faltes reiterades, però l'acomiadament no pot considerar-se com a generador d'un mal o un risc. Per al Tribunal és difícil trobar una connexió directa entre el dret a la integritat física del treballador i el seu acomiadament per faltes d'assistència breus per motiu de malaltia de curta durada, ja que la causa de l'acomiadament no és el fet que el treballador estigui malalt, sinó la reiteració intermitent del nombre

El text legal enumera tota una sèrie d'absències que no hauran de computar-se a l'efecte de determinar si el treballador aconsegueix o no els percentatges exigits

de faltes d'assistència al treball, justificades o no, amb base en la complicació que suposen per a l'empresa.

Per això, continua el Tribunal, les faltes per malalties greus o prolongades en el temps queden excloses del còmput i no serveixen per a fonamentar l'acomiadament, la qual cosa equilibra els interessos de l'empresa i la protecció i seguretat dels treballadors.

c) No existeix vulneració del dret a la protecció de la salut.

És l'article 43.1 de la Constitució el que reconeix el dret a la protecció de la salut dels treballadors, i la seva possible vulneració per l'article 52 d) es fonamenta en què la por de perdre el seu lloc de treball pot conduir als treballadors a acudir a ell fins i tot malalts o en situacions de risc.

El Tribunal no nega que poden existir casos en què, efectivament, la por a l'acomiadament condueixi al treballador a assistir al treball

malgrat estar malalt, però en la seva opinió, fins i tot en tals casos, no es pot afirmar que l'article 52 d) estigui desprotegint la salut dels treballadors ja que no fa referència ni limita el règim d'accés o el contingut de l'assistència sanitària que es prestarà igualment als treballadors per les entitats sanitàries competents. L'única cosa que el legislador fa en incorporar aquesta possibilitat d'acomiadament és buscar un equilibri entre l'interès legítim de l'empresa de pal·liar la onerositat de les absències, que es connecta amb la defensa de la productivitat de l'article 38 CE, i la protecció de la salut i seguretat dels treballadors.

d) No existeix vulneració del dret al treball.

Aquest motiu segueix la mateixa sort que els anteriors i també resulta desestimat pel Tribunal, qui considera que el text legal es limita a definir les condicions concretes de tal acomiadament (nombre de faltes, període a considerar, ..), i encara que resulta innegable que la conseqüència de la seva aplicació, és a dir, l'acomiadament, suposa una limitació parcial del dret al treball, en el seu vessant de continuïtat o estabilitat en l'ocupació, tal limitació es troba justificada per l'article 38 CE que és el que reconeix el dret a la llibertat d'empresa i encarrega als poders públics la garantia i protecció del seu exercici així com la defensa de la productivitat, i a més contempla la indemnització pertinent per al treballador.

De tota manera, malgrat la contundent argumentació desestimària del Tribunal, aquest remarca que la declaració de constitucionalitat d'aquesta previsió legal no implica que pugui ser utilitzada sense límit ni condicions sempre i en tots els casos, i reafirma la competència de la jurisdicció social per a revisar en cada cas concret que l'aplicació del 52 d) "no va més enllà de la finalitat legítima de protegir els



interessos de l'ocupador enfront de les faltes d'assistència del treballador al seu lloc de treball, quan aconseguixin la durada establerta per la norma.”

III.- DEROGACIÓ EXPRESS DEL 52.D) DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

El Reial decret llei 4/2020 va entrar en vigor el 20 de febrer de 2020 i en el seu únic article deroga el paràgraf d) de l'article 52. La mesura es fonamenta bàsicament en la contradicció que pot implicar el manteniment d'aquesta regulació amb la jurisprudència del Tribunal de Justícia Europeu (TJUE). En dos recents posicionaments d'aquest òrgan en sengles sentències de 2018 i 2019, marcava una línia bastant clara sobre la possible discriminació per raó de discapacitat que pot suposar una normativa que admeti la possibilitat d'acomiadament fonamentada en les faltes d'assistència del treballador, fins i tot justificades però intermitents, quan tals absències siguin conseqüència de malalties atribuïbles a la discapacitat del treballador. A més, en opinió del Tribunal Europeu, aquest acomiadament exigiria avaluar la situació concreta, la qual cosa no es produeix quan la norma

preveu l'aplicació automàtica de l'acomiadament quan se supera un nombre de faltes concret.

El Reial decret llei destaca la contradicció de la posició del Tribunal Constitucional amb la línia jurisprudencial del TJUE i afegeix a més que l'àmbit d'aplicació d'aquest acomiadament ha quedat molt reduït a conseqüència de totes les absències que queden excloses del còmput.

Al costat d'aquest argument sobre la necessitat de respecte a les posicions mantingudes pel TJUE, el Reial decret llei es justifica també en altres tres arguments.

En primer lloc, es fa referència a la necessitat de mantenir l'equilibri entre el legítim interès de l'empresa a comptar amb la força de treball necessària per al desenvolupament del seu projecte empresarial sense resultar penalitzada per la seva falta, i el dret les persones treballadores “a no ser penalitzades per circumstàncies personals de les quals no són responsables, com són les relacionades amb la malaltia.”

En segon, es crida l'atenció sobre la situació en què queden les persones que tenen malalties de

llarga durada però no tenen una discapacitat declarada. Aquestes persones també és probable que incorrin en baixes intermitents de curta durada a conseqüència de la seva patologia de base, per la qual cosa en aquest cas també aquest tipus d'acomiadament podria ser una forma de discriminació indirecta per raó de discapacitat.

Finalment, l'Exposició de Motius de la norma realitza una valoració d'aquest acomiadament des d'un punt de vista de gènere, afirmant que “és susceptible d'afectar particularment les dones, donada la seva major participació en les labors de cura, derivades de les dificultats de conciliació generades per factors múltiples”. Recorda aquesta Exposició de Motius la sentència del TJUE que conclou que el tracte peyoratiu dispensat a les persones que exerceixen els drets de conciliació pot ser constitutiu de discriminació indirecta per raó de sexe si es constata la major afectació femenina. Partint d'aquesta idea, el Reial decret llei considera que, el manteniment del 52.d) “pot servir per a legitimar que s'expulsi del mercat de treball a les persones cuidadores” i a més “s'està llençant el missatge erroni que la qüestió de la conciliació recau tan sols en la persona i no en l'empresa i en la societat.”



APUNTS LABORALS

LES INDEMNITZACIONS ALS ALTS DIRECTIUS PER DESESTIMENT DE L'EMPRESARI

El Tribunal Suprem s'ha pronunciat en la seva Sentència de 5 de novembre de 2019 sobre si les indemnitzacions pagades als alts directius amb motiu de l'extinció de la seva relació laboral han d'estar o no exemptes en l'IRPF, i per a això, ha tornat a l'anàlisi sobre la seva obligatorietat des del punt de vista estrictament laboral.

a) La relació laboral especial dels alts directius.

La relació dels alts directius amb l'empresa que contracta els seus serveis no és una relació laboral ordinària, sinó que es qualifica com una relació laboral especial per l'article 2.a) de l'Estatut dels Treballadors vigent, però ja havia estat declarada amb aquesta naturalesa en les versions anteriors d'aquest text legal. En el seu desenvolupament, és el Reial decret 1382/1985 el que regula la relació especial del personal d'alta direcció.

La qualificació com a relació laboral especial per a aquests contractes es fonamenta en el protagonisme que adquireix la confiança entre les parts en el desenvolupament de la prestació del seu treball que realitza la persona directiva. No en va l'article 2 d'aquest Reial decret que la regula estableix taxatiu: "La relació laboral especial del personal d'alta direcció es basa en la recíproca confiança de les parts, les quals acomodaran l'exercici dels seus drets i obligacions a les exigències de la bona fe".

L'article 1 d'aquest Reial decret 1382/1985 defineix el personal d'alta direcció com "aquells treballadors que exerciten poders inherents a la titularitat jurídica de l'Empresa, i relatius als objectius generals d'aquesta, amb autonomia i plena responsabilitat només limitades pels criteris i instruccions directes emanades de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'Entitat que respectivament ocupi aquella titularitat." El mer acompliment dels càrrecs de conseller o membre del consell d'administració queden fora expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquesta relació laboral especial. En molts casos es tracta d'un veritable "alter ego" de l'empresari que va implementant les mesures i orientacions marcades per aquest. En uns altres, la confiança que basa la relació porta a l'empresari a "desconnectar-se" d'alguna manera de l'activitat de l'empresa per a delegar-la de manera més o menys àmplia en el directiu, a qui el que tocarà serà rendir comptes de les decisions preses i plantejar les estratègies que portaran a l'empresa als objectius marcats, ara sí, per la propietat.

El protagonisme que ostenta la confiança entre les parts en aquesta mena de relació és el que determina que gran part de la seva regulació quedi a la llibertat de pacte entre elles.

b) La relació entre la regulació laboral i la regulació fiscal d'aquestes indemnitzacions.

L'article 7.e) del Text Refós regulador de l'IRPF, en incorporar les indemnitzacions per acomiadament entre les rendes exemptes en aquest impost, imposa clarament una condició d'obligatorietat per a aquestes, i limita l'exempció a "les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador, en la quantia establerta amb caràcter obligatori en l'Estatut dels Treballadors, en la seva normativa de desenvolupament o, en el seu cas, en la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que pugui considerar-se com a tal l'establerta en virtut de conveni, pacte o contracte".

Aquest protagonisme que la nota d'obligatorietat té per a la determinació del tractament fiscal d'aquestes indemnitzacions (si són obligatòries i fins a la quantia obligatòria estan exemptes, si no són obligatòries estan gravades), obliga a analitzar en profunditat el règim d'indemnitzacions dels alts directius per a poder considerar la seva exempció.

Així per exemple, en el cas que resol la Sentència de la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Suprem de 5 de novembre de 2019 en cassació, els fets que suposen el punt de partida són els següents: una empresa celebra amb una treballadora un contracte qualificat com "d'alta direcció", i dos anys més tard decideix finalitzar-lo. L'empresa paga a la treballadora una indemnització a conseqüència d'aquesta extinció, indemnització sobre la qual no practica retenció

per considerar-la exempta, i que, per la mateixa raó, tampoc és declarada per la treballadora. La Inspecció considera que aquestes indemnitzacions pagades al personal d'alta direcció són sempre fruit d'un pacte, ja que no es fonamenten en cap obligació legal, i en conseqüència, no poden qualificar-se com a exemptes, obligant l'empresa a regularitzar les retencions i el tractament fiscal de les quantitats lliurades.

Ens trobem, per tant, davant un supòsit en què la sala contenciós administrativa del Tribunal Suprem al fet que arriba la reclamació de l'empresa contrària a aquesta regularització, després de passar pel TEAC primer, i per l'Audiència Nacional després, ha de tenir present la posició d'una altra Sala del Tribunal Suprem, la Sala social, i en concret la seva qualificació (obligatòria/no obligatòria) per a les indemnitzacions pagades al personal d'Alta Direcció, per a poder concloure si poden o no considerar-se exemptes.

c) La configuració de les indemnitzacions pagades als alts directius per desistiment de l'empresari.

El dret a indemnització dels alts directius es regula per l'article 11 del Reial decret 1382/1985, que estableix: "El contracte de treball podrà extingir-se per desistiment de l'empresari (...) L'alt directiu tindrà dret en aquests casos a les indemnitzacions pactades en el contracte; mancant pacte la indemnització serà equivalent a set dies del salari en metàl·lic per any de servei amb el límit de sis mensualitats."

A partir de la redacció d'aquest text legal, la Sala Quarta del Tribunal Suprem en la seva Sentència de 22 d'abril de 2014 aclareix la naturalesa obligatòria d'aquestes indemnitzacions en els següents termes.

En primer lloc, ens trobem davant una **indemnització obligatòria perquè la redacció d'aquest article 11 confereix clarament a l'alt directiu un dret no condicionat a rebre una indemnització quan el contracte s'extingeixi per voluntat unilateral de l'empresari sense necessitat de justa causa cap.** Només així es pot interpretar l'incís "L'alt directiu tindrà dret en aquests casos a les indemnitzacions..."

L'article 11 confereix clarament a l'alt directiu un dret no condicionat a rebre una indemnització quan el contracte s'extingeixi per voluntat unilateral de l'empresari

En segon lloc, es preveu que **la quantia de les indemnitzacions serà, en principi, la que pactin les parts.** No obstant això, aclareix el Tribunal que el que queda a la voluntat de les parts és exclusivament la quantia de la indemnització, però en cap cas l'existència o no d'aquesta. En aquest sentit, l'alt tribunal nega l'admissibilitat de qualsevol pacte en què les parts acordin precisament l'absència d'indemnització, perquè el mateix seria contrari a la redacció d'aquest article 11 que, com acabem d'afirmar, estableix aquesta indemnització com un dret, no com una opció, a favor de l'alt directiu.

Finalment, **la redacció legal preveu la quantia de la indemnització aplicable en aquells casos en què les parts no hagin acordat cap quantia concreta**, indicant que "mancant pacte la indemnització serà equivalent a set dies de salari en metàl·lic per any de servei amb el límit de sis mensualitats".

d) Indemnització imposada com a obligatòria pel dret laboral i, per tant, exempta en l'àmbit fiscal.

Aquesta recent Sentència de la Sala Tercera del TS de novembre de 2019 suposa un canvi de criteri respecte a posicionaments anteriors de la mateixa sala que en sentències prèvies, per exemple la de 13 de juny de 2012, havia conclòs la total subjecció a l'impost de la indemnització pagada a un alt directiu. Aquest canvi de criteri es deu, com estem veient, a la contundència amb què la Sentència de la Sala social declara l'obligatorietat d'aquestes indemnitzacions.

En conclusió, el Tribunal Suprem fixa com a doctrina que **"a la llum de la doctrina assegada en la sentència del Ple de la Sala social del Tribunal Suprem de 22 d'abril de 2014 necessàriament s'ha d'entendre que en els supòsits d'extinció del contracte d'alta direcció per desistiment de l'empresari existeix el dret a una indemnització mínima obligatòria de 7 dies de salari per any de treball, amb el límit de sis mensualitats i, per tant, que aquesta quantia de la indemnització està exempta de tributació en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques".**

NORMATIVA LABORAL

Resolució de 2 de desembre de 2019, de la Tresoreria General de la Seguretat Social, per la qual es modifica l'àmbit territorial de determinades unitats de recaptació executiva de la Seguretat Social.

Ordre TMS/1277/2019, de 23 de desembre, per la qual es regula la gestió col·lectiva de contractacions en origen per a 2020.

Reial decret 231/2020, de 4 de febrer, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2020

MERCANTIL

NOUS DRETS PER ALS CONSUMIDORS EUROPEUS

El 27 de novembre de 2019 es va aprovar la Directiva (UE) 2019/2161, que modifica diverses Directives anteriors i té com a objectiu la modernització de les normes de protecció dels consumidors de la Unió Europea.

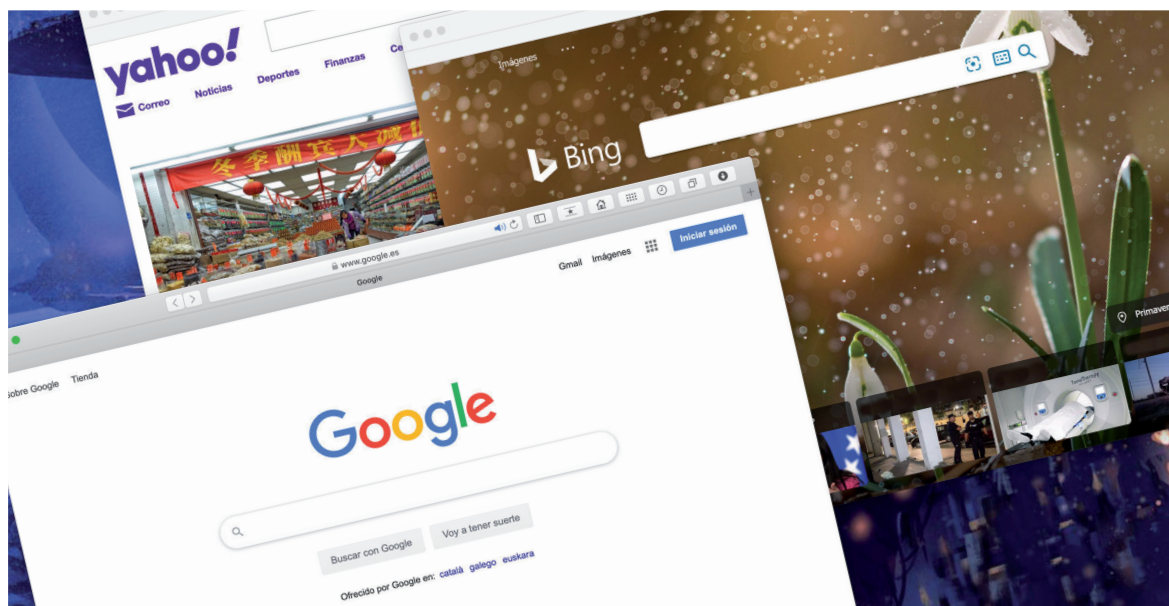
La nova regulació, pendent de trasposició ara a la normativa dels Estats, incorpora alguns elements de gran interès en la defensa dels consumidors, cada vegada més vulnerables davant els nous instruments i les noves formes utilitzades per les empreses per aconseguir l'objectiu final: la compra. Comentarem a continuació els cinc punts que més canvien amb la nova regulació respecte als drets dels consumidors i les obligacions de les empreses.

I.- PER QUÈ SURTEN SEMPRE LES MATEIXES EMPRESES LES PRIMERES EN EL CERCADOR...?

Tots sabem que internet és una potentíssima eina per a contactar amb clients potencials i que coneguin els nostres serveis i productes. Molts consumidors es pregunten per què, en el moment de realitzar una cerca d'algun servei, botiga, producte...en un cercador, sovint (o sempre) solen aparèixer les mateixes marques o empreses en els primers llocs.

En molts casos, això pot haver-se d'al fet que existeix algun tipus de contracte (i pagament) per part d'aquestes empreses amb el cercador per a aparèixer en els primers llocs, de manera que aquelles que no paguen o no aconsegueixen aquest tracte preferent, apareixen en els últims llocs de la cerca, en pàgines posteriors, disminuint, per tant, les seves possibilitats que el consumidor potencial triï el seu enllaç.

De cara a la protecció del consumidor, l'aparició en un ordre o un altre, o l'existència d'un contracte pel qual un determinat proveïdor apareix primer, sembla que no té transcendència..., si no fos perquè en molts casos, el consumidor acaba interpretant que aquelles empreses que apareixen en els primers llocs són les millor valorades, o les que més clients tenen i, per tant, les més fortes o les més fiables, ...o simplement que són les empreses o proveïdors



de referència en el sector. Com afirma la nova Directiva: **“Una classificació superior o qualsevol posicionament destacat d'ofertes comercials dins dels resultats de les cerques en línia propiciats pels proveïdors d'una funcionalitat de cerca en línia exerceixen un gran impacte sobre els consumidors”**.

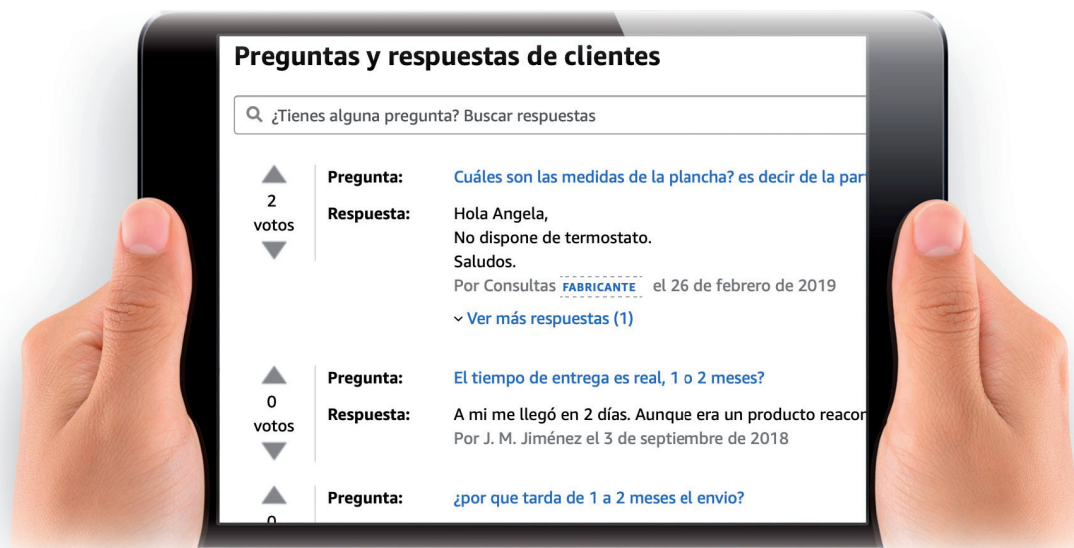
Per a la nova Directiva, aquest “impacte”, aquesta interpretació que el consumidor realitza sí que pot afectar la seva protecció, ja que pot portar-li a prendre decisions d'elecció del seu proveïdor partint d'una interpretació de les dades que no és real: no és cert que el

del consumidor, de manera que no s'admetin pràctiques que puguin suposar que un comerciant facilita informació a un consumidor en forma de resultats de cerca en resposta a les consultes en línia efectuades per aquest, i ho fa sense revelar amb claredat la publicitat retribuïda o el pagament específic perquè certs productes obtinguin una classificació superior en els resultats de les cerques.

Per a això, la Nova Directiva 2019/2161 afegeix un nou apartat 4 bis a l'article 7 de la Directiva de 2005 en els següents termes:

importància relativa d'aquests paràmetres enfront d'uns altres”. Aquesta exigència pot aplicar-se sempre que s'utilitzi qualsevol forma de “preeminència relativa de les ofertes de comerciants o la rellevància atribuïda als resultats d'una cerca”, és a dir, quan el pagament condueixi a diferències de presentació o comunicació d'unes empreses enfront d'unes altres, èmfasi visual d'algunes d'elles, així com qualsevol altra manera de ressaltar uns proveïdors sobre la resta.

La nova regulació fa referència expressa en aquest punt als casos



que surti sempre primer és el que més embeni o el millor valorat, sinó que la veritat és que paga per sortir el primer. D'alguna manera, el consumidor creu que visualitza a una informació objectiva (accedeixo a una llista de proveïdors ordenats de manera més o menys aleatòria) però en realitat s'enfronta a una llista ordenada en virtut de preu per ordre d'aparició.

Evidentment, ens trobem davant una tècnica de màrqueting perfectament legal (en cap moment es discuteix aquesta legalitat per la Directiva), però que, requereix presentar-se com a tal tècnica de màrqueting enfront

“Quan s'ofereixi als consumidors la possibilitat de buscar productes oferts per diferents comerciants o consumidors sobre la base d'una consulta en forma de paraula clau, expressió o un altre tipus de dada introduïda, independentment d'on es realitzin les transaccions en últim terme, **es considerarà essencial facilitar, en una secció específica de la interfície en línia que sigui fàcil i directament accessible des de la pàgina en la qual es presentin els resultats de la cerca, informació general relativa als principals paràmetres que determinen la classificació dels productes presentats al consumidor com a resultat de la cerca i la**

en què es permeti als consumidors realitzar cerques de viatges, allotjaments i activitats d'oci ofertes per diferents comerciants i fins i tot per altres consumidors. També en aquests casos s'haurà d'informar dels paràmetres principals que han determinat la classificació de les ofertes.

Amb l'objectiu que aquesta nova obligació no resulti una complicació excessiva per a les empreses, és suficient per a elles amb facilitar una informació general sobre tals paràmetres, sense que sigui necessari especificar els paràmetres concrets utilitzats per a cada cerca en particular.

II.- ESTIC CONTRACTANT AMB UN ALTRE CONSUMIDOR O AMB UNA EMPRESA?

La Directiva entra en un tema de gran interès i sovint poc conegut pels consumidors: quan la compra d'un determinat producte es realitza a un altre consumidor, el comprador no està emparat per la legislació de protecció dels consumidors vigent en el marc de la UE. Per què? Perquè en aquests casos es considera que no existeix la superioritat que tradicionalment ostenten les empreses en les seves operacions amb els consumidors, basada en el fet que disposen de més coneixement i eines que ells. Aquesta superioritat és la que ha de compensar-se amb tota la bateria de mesures vigents orientades a protegir la posició d'inferioritat del consumidor.

No obstant això, quan la relació es produeix entre dos consumidors, entén el legislador que tal relació de superioritat no concorre, i en conseqüència, les mesures de protecció dels consumidors ja no necessiten aplicar-se.

Doncs bé, la nova Directiva afegeix un article 6 bis) a la Directiva de 2011, en el qual conté dues noves obligacions en aquest sentit per als proveïdors de mercat en línia. En primer lloc, **els obliga a informar sobre si el tercer que ofereix els béns, serveis o contingut digital és un comerciant o un consumidor**. I en segon, per a aquest últim cas, quan el tercer que ofereix els béns, serveis o contingut digital no sigui un comerciant, **els obliga a informar expressament a més de que els drets dels consumidors derivats de la legislació de la Unió en matèria de protecció dels consumidors no són aplicables al contracte**.

III.- LES MEVES DADES PERSONALS COM A MITJÀ DE PAGAMENT?

Malgrat la vigència de les normes en matèria de protecció de dades personals en l'àmbit de la UE i del nostre país, i de la sensibilització que es fa cada

vegada de forma més habitual sobre la necessària prudència en el seu ús i comunicació, la veritat és que, no sempre som conscients que, en l'actualitat, la informació sobre les nostres dades personals s'ha convertit en la mercaderia més preuada que tenim. Si aquestes dades a més es combinen amb els nostres costums i, sobretot, amb els nostres hàbits de consum, el negoci de qui les posi en venda està més que garantit.

*La Directiva entra a
aprofundir en la regulació
existent per a aquest tipus
de contractes en què el
contingut digital i els serveis
digitals se subministren en
línia conforme a contractes
en els quals el consumidor
no paga un preu, sinó que,
el servei es paga mitjançant
el lliurament de dades
personals al comerciant*

Així les coses, molts dels serveis que utilitzem com a consumidors a través d'internet o de les Apps de què disposem en el nostre telèfon intel·ligent, i que se'ns presenten com a “gratuïts”, no són en realitat tan gratuïts, sinó que els estem pagant amb una mercaderia que per a nosaltres sembla no tenir valor, ja que la lliurem sovint de manera inconscient i sense importància, però que per a qui la rep és l'autèntic or actual dels negocis: els estem pagant amb les nostres dades personals vinculades als nostres interessos, costums, hàbits de compra... És el primer pas per al triomf del màrqueting directe, orientat directa i exclusivament als meus clients potencials. Per exemple, saber que a través d'un telèfon intel·ligent es compra habitualment roba per a nens

d'una determinada edat, obre un món de possibilitats de productes que oferir a aquest telèfon intel·ligent cada vegada que es connecti a una web o a alguna plataforma o app que permeti publicitat: més roba, joguines, contes, equipaments esportius, llibres de text, material escolar...

La Directiva entra a aprofundir en la regulació existent per a aquest tipus de contractes en què el contingut digital i els serveis digitals se subministren en línia conforme a contractes en els quals el consumidor no paga un preu, sinó que, el servei es paga mitjançant el lliurament de dades personals al comerciant. **I per a això, declara aplicables les previsions de la Directiva 2011/83/ UE relativa als drets dels consumidors a aquesta mena d'operacions, fins i tot en aquells casos en què no existeix cap pagament de preu, sinó que la total contraprestació consisteix en el lliurament de les dades.**

IV.- SERAN REALS LES OPINIONS D'AQUESTS ALTRES CONSUMIDORS?

Una altra de les qüestions de màxima actualitat que la Directiva aborda és el de les opinions i valoracions d'altres consumidors que moltes empreses incorporen en les seves pàgines web.

Resulta aquest un fenomen especialment curiós: sovint podem decantar-nos per contractar un hotel o un altre per les opinions i valoracions abocades per altres persones que no coneixem de res i que, de fet, potser si les coneguéssim, descobriríem que no tenen res en comú amb nosaltres, per la qual cosa les possibilitats de coincidir en la valoració d'un allotjament podem pensar que serien escasses...no obstant això, en l'al·ludió d'informació que internet suposa, els comentaris positius sobre un establiment poden portar-nos a decantar-nos per la seva selecció...

Conscient el legislador d'aquesta realitat tan vigent, la nova Directiva també entra a posar-li ordre. S'incorpora una nova previsió en la Directiva de 2005 en el seu article 7.6 que obliga les empreses a incorporar la informació addicional següent: "Quan un comerciant faciliti l'accés a les ressenyes dels consumidors sobre els productes, **es considerarà essencial la informació sobre si el comerciant garanteix que les ressenyes publicades pertanyin a consumidors que hagin realment utilitzat o adquirit el producte.**"

És a dir, que ja no serà suficient amb incorporar les opinions, sinó que serà necessari acompanyar-les amb la informació referent a si es corresponen amb clients que realment han utilitzat el servei, allotjament, restaurant, ...o no. Es tracta d'una informació important si prenem com a punt de partida que, com afirma la Directiva, **"els consumidors confien cada vegada més en les ressenyes i aprovacions d'altres consumidors quan prenen decisions de compra"**.

En el cas que s'hagi procedit a aquest control i es garanteixi que les valoracions corresponen a clients reals, es deurà a més facilitar la informació sobre com es realitzen tals comprovacions i quals són els criteris per a seleccionar les ressenyes publicades, indicant si es publiquen totes les ressenyes, tant les negatives com les positives, o si se segueix algun criteri de selecció entre totes elles.

La nova Directiva qualifica com a **"pràctica comercial deslleial"** l'induir a error als consumidors mitjançant la publicació de ressenyes d'altres consumidors indicant que són consumidors reals quan no s'han pres mesures raonables i proporcionades orientades a comprovar que efectivament ho són, per exemple, sol·licitant la informació necessària per verificar que aquest consumidor ha adquirit realment el producte o utilitzat realment el servei.

Igualment considera aquesta nova norma que **ha de quedar prohibit qualsevol comportament deslleial que impliqui, entre altres: afegir ressenyes de consumidors que siguin falses o inventades, fins i tot en forma d'indicacions de "like" o "m'agrada" en xarxes socials, o que s'encarreguin a altres persones les publicacions de ressenyes que no són reals, o que les valoracions es manipulin, per exemple, publicant només les de contingut positiu i eliminant sistemàticament les crítiques negatives.**

V.- CONTRACTES A LA PORTA DE CASA?... MAJOR TERMINI DE DESISTIMENT

No volem tancar aquests comentaris sobre la nova Directiva sense fer referència a una altra de les pràctiques generalitzades que es consideren agressives i en les quals, per tant, també s'ha fixat la UE a l'hora de modernitzar els drets dels consumidors. Ens referim a aquells casos en què les vendes es produeixen a través de la visita inesperada d'un comercial a la casa del consumidor amb l'objectiu de vendre-li alguna cosa que no ha sol·licitat.

Considera el legislador que el consumidor que és a la seva casa resulta especialment

vulnerable a aquesta mena de comercialització agressiva davant la qual fàcilment pot quedar descol·locat, fora de context, i que pot sentir-se especialment vulnerable.

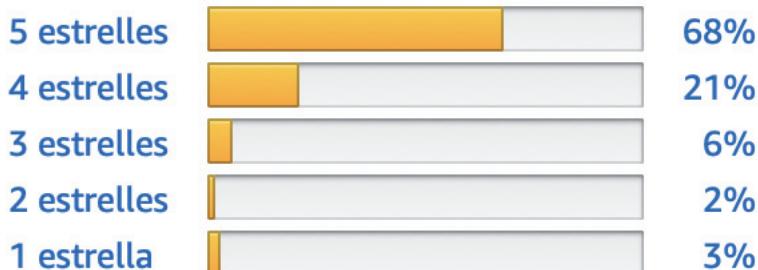
Tant per a aquests casos com per a aquells en què el contracte se signa en el marc d'una excursió organitzada en la qual, per al legislador, sembla que és fàcil per al consumidor arribar a pensar que no pot acabar l'excursió sense comprar alguna cosa, la nova Directiva preveu una regulació específica del desistiment.

Així, en l'article 9 de la Directiva de 2011 s'insereix una nova previsió en què **s'autoritza els Estats membres a ampliar a trenta dies el termini de desistiment dels contractes fixat amb caràcter general per als consumidors en catorze dies.** El termini de desistiment és el temps que té el consumidor per a deixar sense efecte un contracte prèviament signat. El nou termini de trenta dies s'aplicaria **als contractes celebrats en el context de visites no sol·licitades efectuades per comerciants al domicili dels consumidors o d'excursions organitzades per comerciants amb l'objectiu o l'efecte de promocionar o vendre productes als consumidors.**

Opinions de clients

★★★★☆ 4,5 de 5

2.352 valoracions de clients



CALENDARI FISCAL

Selecció de dates principals

ABRIL 2020

1	RENDA I PATRIMONI Inici presentació declaracions per internet i per telèfon	
20	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (<i>març 2020</i>) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 Primer trimestre 2020 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216 Pagaments fraccionats Renda (<i>primer trimestre 2020</i>) Estimació directa 130 Estimació objectiva 131 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitaries (<i>març 2020</i>) 349 Autoliquidació (<i>primer trimestre 2020</i>) 303 Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitaries (<i>primer trimestre 2020</i>) 349	
30	IVA Autoliquidació (<i>març 2020</i>) 303	

MAIG 2020

13	RENDA Inici presentació en Comunitats Autònomes i oficines de l'AEAT de la declaració anual de: Renda 2019 D-100 Patrimoni 714	
20	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (<i>abril 2020</i>) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitaries (<i>abril 2020</i>) 349	

JUNY 2020

1	IVA Autoliquidació (<i>abril 2020</i>) 303	
22	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (<i>maig 2020</i>) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitaries (<i>maig 2020</i>) 349	
25	RENDA I PATRIMONI Declaració anual Renda i Patrimoni 2019 amb resultat a ingressar amb domiciliació en compte D-100, D-714	
30	RENDA I PATRIMONI Declaració anual Renda i Patrimoni 2019 amb resultat a tornar, renúncia a la devolució, negatiu i a ingressar sense domiciliació del primer termini D-100, D-714 IVA Autoliquidació (<i>maig 2020</i>) 303	

la clau de l'èxit

COMPRA

VENDA

LLOGUERS

SERIETAT

EXPERIÈNCIA

PROFESSIONALS
DEL SECTOR

 **Finques Callicó**
immobiliària

 núm. 465
Aicat 1572

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

