

EI BUTLLETÍ

JULIOL 2024



**Asessoria
callico S.L.**

EDITORIAL pàgina 3
FISCAL pàgina 4
APFISCAL pàgina 8
LABORAL pàgina 10
APLABORAL pàgina 13
APLABORAL pàgina 15
MERCANTIL pàgina 16
CAL. 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 Il·lar
 - Combinat del comerç
 - Combinat comunitats propietaris
 - Jubilació
 - Plans de pensions

EDITORIAL

APROFITANT L'ESTIU PER AGAFAR FORCES

Aquestes pàgines arriben a les vostres mans després de tancar un curs més, amb l'estiu aquí, tot i que segurament, per a molts, encara queda feina a fer abans de gaudir del merescut descans. En aquest número, hem volgut presentar alguns dels temes amb els quals ens hem anat trobant aquests primers mesos de l'any. Sens dubte, la confirmació de la línia jurisprudencial favorable a la no integració com a rendiment del treball en la declaració de l'IRPF de la part de la pensió corresponent a les quantitats cotitzades a les mutualitats ha marcat la campanya de renda per a milers de pensionistes que han vist reduïda, d'aquesta manera, la seva càrrega tributària. Ens centrem, en el nostre comentari, en les implicacions d'aquesta jurisprudència, que van molt més enllà d'una rebaixa en la quota del 2023. Sense sortir de l'impost sobre la renda, però en un altre àmbit, també es confirma la línia jurisprudencial que, per una part, no permet la integració en la declaració de les pèrdues patrimonials generades per donacions, però, per l'altra, manté l'obligació d'integrar els guanys generats en aquestes mateixes transmissions gratuïtes.

En l'escala laboral, és important tenir presents les implicacions de la reforma de l'Estatut dels Treballadors per ajustar l'acomiadament basat en la declaració d'incapacitat permanent del treballador en la doctrina fixada pel TJUE. Hem intentat resumir els supòsits als quals afecta aquest canvi, així com les claus del nou règim que obliga a l'adaptació prèvia del lloc de treball.

I seguim atents al BOE perquè, més aviat que tard, s'hi publicarà l'ordre que concreta els requisits que hauran de complir els sistemes informàtics de facturació. Ens hem d'anar familiaritzant amb aquest canvi substancial que s'acosta i afectarà totes les empreses, professionals i autònoms, a excepció dels contribuents que estiguin al SII. Tindrem l'oportunitat d'aprofundir en aquest punt quan ja tinguem la normativa publicada, per a la qual hi haurà un període d'adaptació, però, com diem, és important que siguem conscients del canvi que s'acosta, i que acabarà amb l'opció que haurà de prendre cada contribuent entre un sistema informàtic de facturació «VeriFactu» o «No VeriFactu». Els «VeriFactu» són sistemes que, en primer lloc, generen una factura complint amb tots els requisits exigits fins ara més els nous (per exemple, en cada factura hi haurà d'haver un codi QR i una marca sobre l'anterior, que permeti controlar que la cadena no s'altera) i, en segon lloc, de manera automàtica, simultàniament a aquesta generació (en el marge real d'un minut), envien la informació d'aquesta factura a l'AEAT, de manera que tingui el coneixement de les operacions en temps real i eviti manipulacions posteriors del document o de la cadena i, per tant, faciliti el compliment de les obligacions d'informació per part del contribuent. La resta de sistemes, els «No VeriFactu», no realitzaran aquest enviament immediatament, però igualment hauran d'estar preparats per realitzar-lo, ja que serà la via que l'administració imposarà per donar resposta als requeriments.

O sigui que s'esdevindran canvis importants. Així que, en la mesura que sigui possible, sempre és positiu disposar d'un temps de desconnexió per agafar amb energia el nou curs.

Bon estiu!

REGLES ESPECIALS A L'IRPF PER ALS CASOS DE SEPARACIÓ I DIVORCI QUAN EL MATRIMONI TÉ FILLS

LA SEPARACIÓ O EL DIVORCI D'UN MATRIMONI AMB FILLS EN COMÚ REPRESENTA L'APLICACIÓ D'UNA SÈRIE DE REGLES ESPECIALS EN EL SEU IMPOST SOBRE LA RENDA. L'EVOLUCIÓ DE LA REALITAT SOCIAL AFECTA TAMBÉ AQUESTS PROCESSOS FAMILIARS I, EN CONSEQÜÈNCIA, CAL QUE LA INTERPRETACIÓ DE LA NORMATIVA FISCAL VIGENT EN LA MATÈRIA ES VAGI ADAPTANT A LES NOVES FORMES D'ORGANITZAR LA CURA I COBRIR LES DESPESES DELS DESCENDENTS EN AQUESTS CASOS.

REPASSAREM, A CONTINUACIÓ, LES REGLES PRÀCTIQUES APLICABLES A LA TRIBUTACIÓ DELS CÒNJUGES AMB FILLS AFECTATS PER AQUESTES RUPTURES MATRIMONIALS, AIXÍ COM ELS CANVIS RECENTS EN LA SEVA INTERPRETACIÓ.



1

QUI POT OPTAR PER LA TRIBUTACIÓ CONJUNTA AMB ELS FILLS?

En els casos de ruptura matrimonial entra en joc la possibilitat d'aplicar les regles de tributació conjunta en la segona modalitat: l'aplicable en el supòsit de separació legal a la unitat familiar «formada pel pare o la mare i tots els fills [menors o majors d'edat incapacitats judicialment] que convisin amb un o altre».

L'opció per aquesta modalitat de tributació en el supòsit que només un dels membres de la unitat familiar obtingui rendes (que succeirà en la majoria dels casos en què hi hagi fills menors) reduirà generalment la quota a pagar per aquest impost, ja que permet restar a la base imposable la reducció per tributació conjunta, sense patir l'efecte negatiu de la progressivitat sobre l'acumulació de rendes.

Malgrat que, efectivament, exercitar aquesta opció pot ser més avantatjós, **la primera regla clara que cal tenir present és que aquesta opció només la pot exercitar un dels dos progenitors**: si es donés el cas que ambdós hi opten incloent els fills comuns de cadascú en la seva declaració, el resultat seria que aquests mateixos fills estarien formant part de dos unitats familiars, la qual cosa, com sabem, no està permès. Podríem dir que el requeriment de l'AEAT està servit en els casos en què els dos progenitors opten per la tributació conjunta amb els mateixos fills, ja que s'estan aplicant una reducció fiscal dues vegades...

Llavors, si els dos no se la poden aplicar, **com es determina quin dels dos progenitors separats pot optar per la tributació conjunta amb els fills?** La resposta a aquesta pregunta és diferent segons el cas.

Cas 1: Supòsit de custòdia exclusiva d'un dels progenitors

El progenitor que ostenti en exclusiva la guarda i custòdia dels fills en la data de la meritació de l'impost (31 de desembre) serà qui pugui optar per la seva tributació conjunta, mentre que l'altre, en no tenir-ne la custòdia, en cap cas podrà optar per la modalitat conjunta amb els fills.

Cas 2: Supòsit de custòdia compartida

En el cas cada vegada més habitual que s'exerceixi una custòdia compartida per ambdós progenitors, ambdós compleixen la condició d'ostentar la custòdia i, conseqüentment, qualsevol dels **dos podrà optar per la modalitat conjunta, però en cap cas els dos a la vegada per al mateix exercici**. És a dir, en els casos de custòdia compartida, els progenitors podrien decidir, per exemple, que sempre opti per la tributació conjunta un dels dos i l'altre es compromet a no aplicar-la mai, o que ambdós acordin que aniran alternant l'opció de manera que, per exemple, cada any opti un dels dos per aquesta modalitat.

De totes maneres, aquesta opció sempre hauria de ser revisable, ja que les circumstàncies familiars poden variar, i l'opció per la tributació conjunta que ara resulta favorable, pot deixar de ser-ho (probablement) per al progenitor que torni a casar-se amb un cònjuge que obtingui rendiments. L'opció per la tributació conjunta l'obligarà, en aquest cas, a incorporar els rendiments d'aquest nou cònjuge en la seva declaració i, en conseqüència, l'efecte negatiu de la progressivitat sobre l'acumulació de rendes anul·larà l'avantatge d'aplicar la reducció per tributació conjunta que es pretenia aconseguir.

En cas de mort d'un dels progenitors durant l'exercici, només l'altre progenitor podrà presentar la declaració conjunta, ja que a la persona morta sempre li correspondrà la declaració individual.

Per tant:

- **Si s'atorga la custòdia només a un progenitor: l'opció per la tributació conjunta només pot exercir-la qui ostenti la custòdia exclusiva.**
- **Si s'acorda un règim de custòdia compartida: qualsevol dels dos progenitors podrà optar per la declaració conjunta i beneficiar-se de la reducció, però només un d'ells en cada exercici, amb la possibilitat de canviar qui se l'aplica d'un exercici a un altre.**

2

QUI POT APLICAR-SE EL MÍNIM PER DESCENDENTS SEGONS LA REGLA ESPECIAL DE L'ARTICLE 75 DE LA LLEI DE L'IRPF EN CAS DE PAGAMENT D'ALIMENTS?

L'aplicació del «mínim per descendents» suposarà una rebaixa en la quota tributària, per això és important tenir clar a qui correspon aplicar-se aquest benefici.

L'AEAT ha modificat algun dels criteris que tradicionalment utilitzava per l'aplicació del mínim per descendents en aquests supòsits de separació, de manera que, juntament amb el tradicional criteri d'atribució del mínim en funció de la regla de convivència, s'hi uneix ara, en alguns casos, el criteri de «dependència econòmica».

En relació amb els fills que donen dret a l'aplicació del mínim per descendents, els requisits exigibles no canvien en cas de divorci, són els mateixos independentment de la situació familiar: ha de tractar-se de menors de 25 anys o persones més grans amb discapacitat, que convisin amb el contribuent o en depenguin econòmicament, i que, a més, no obtinguin rendes superiors a 8.000 €, excloses les exemptes, ni presentin declaració de l'IRPF amb rendes superiors a 1.800 €. Una de les novetats sobre la qual s'ha de prestar l'atenció

en aquest punt és el major protagonisme que es concedeix al supòsit de dependència econòmica a l'hora d'interpretar les normes sobre qui té dret a l'aplicació del mínim per descendents.

En els casos de ruptura del matrimoni, es poden plantejar diferents maneres d'organitzar la convivència, la custòdia i la cobertura de les necessitats econòmiques dels fills. Cadascuna té uns efectes, sovint desconeguts, sobre la tributació dels pares i la possibilitat d'aplicar-se certs «beneficis fiscals» que els fills generen. Vegem, a continuació, les diferències en l'aplicació d'una de les figures que pot qualificar-se com un «benefici fiscal» en la mesura que la seva aplicació representa una rebaixa en la quota a pagar pel tribut, el mínim per descendents, i a qui beneficia.

Cas 1: Progenitors amb custòdia compartida

En aquest supòsit, **el mínim per descendents es prorrataja entre els dos** progenitors a parts iguals, ja que ambdós compleixen la condició de «convivència»; ambdós es beneficien, per tant, a mitges, d'aquesta figura. Aquesta aplicació del mínim per descendents, tot i que només sigui en la meitat de la seva quantitat, representa automàticament la impossibilitat d'aplicar-se la regla especial prevista per al cas de pagament d'aliments als fills segons l'art. 75 de la Llei de l'impost, una altra mesura beneficiosa per al progenitor que se l'aplica, i que després comentarem.

En aquests casos, el dret a aplicar-se el mínim per descendents és independent de qui opti per la tributació conjunta amb els fills. També el progenitor que presenti una declaració individual pot aplicar-se la meitat d'aquest mínim per descendents.

Cas 2: Progenitor amb guarda i custòdia exclusiva

Per aplicació del criteri general de convivència, el progenitor que té la custòdia exclusiva serà qui tindrà el dret a aplicar-se íntegrament el mínim per descendents. El mateix s'esdevindrà en els casos en què, extingida la custòdia, el fill amb més de 18 anys continuï convivint amb aquest progenitor.

Com que fa valdre el mínim per descendents, aquest contribuent no podrà aplicar-se en cap cas la regla especial prevista per al pagament d'aliments de l'article 75 de la Llei, ja que són casos incompatibles.

En aquest supòsit, en tractar-se de l'únic progenitor que conviu amb els fills, serà l'únic que podrà presentar una tributació conjunta amb ells, ja que l'altre no complirà el requisit de convivència.

Cas 3: Progenitor sense custòdia i sense l'obligació judicial de pagament d'aliments, que contribueix «voluntàriament» a les despeses dels descendents

Es tracta d'un supòsit en què l'AEAT ha canviat el criteri que utilitzava arran d'una resolució

del Tribunal Econòmic Administratiu Central del 2023. En aquest cas, a partir d'ara, el mínim per descendents **també es prorrataja** entre ambdós progenitors en aquells casos en què no hi hagi una custòdia compartida, però concorren les circumstàncies següents:

- **Un progenitor té la custòdia exclusiva.**
- **L'altre progenitor no té custòdia ni està obligat judicialment a pagar aliments als fills, però, tot i això, contribueix «voluntàriament» a dur-ne el manteniment econòmic.**

Ambdós progenitors tindran, en aquest cas, accés a l'aplicació del mínim per descendents, que es prorrataja per parts iguals entre ells, en equiparar-se, en aquest cas, la convivència amb la dependència econòmica, i tenint en compte que, en no estar obligat judicialment a pagar aliments als fills, aquest progenitor tampoc podrà aplicar-se el règim especial previst en l'article 75 (que de seguida veurem), ja que no hi ha una decisió judicial que l'obligui a dur-ne a terme el pagament.

L'opció per la tributació conjunta correspon, en aquest cas, a l'altre progenitor, que és el que té la custòdia exclusiva, ja que és el que compleix el requisit de convivència; malgrat tot, el mínim per descendents se'l poden repartir.

Cas 4: Progenitor obligat al pagament d'aliments per decisió judicial

Aquests progenitors **s'aplicaran la regla especial prevista per l'article 75 de la Llei en aquest supòsit**, per la qual cosa representa que dividiran la seva base imposable, ja que tributen separatament per la quantitat destinada a pagar aquests aliments, per una part, i la resta de la seva base, per una altra. Aquesta separació dins de la base imposable els representarà una menor tributació. En cap cas, però, es podran aplicar el mínim per descendents, ja que són casos incompatibles. En conseqüència, l'altre progenitor s'aplicarà el mínim per descendents total si té la custòdia exclusiva, o la meitat, si té la custòdia compartida.

“ Article 75. Especialitats aplicables en els supòsits d'anualitats per aliments a favor dels fills.

Els contribuents que satisfacin anualitats per aliments als seus fills per decisió judicial [...] aplicaran l'escala prevista en el número 1 de l'apartat 1 de l'article anterior separatament a l'import de les anualitats per aliments i a la resta de la base liquidable general. La quantitat total resultant es reduirà en l'import derivat d'aplicar l'escala prevista en el número 1 de l'apartat 1 de l'article 74 d'aquesta Llei a la part de la base liquidable general corresponent al mínim personal i familiar que resulti dels increments o les disminucions a

les quals es refereix l'article 56.3 d'aquesta Llei, incrementat en 1.980 euros anuals, sense que pugui resultar negativa com a conseqüència d'aquesta reducció.

”

3 S'APLIQUEN AQUESTES MATEIXES REGLES EN EL CAS QUE HI HAGI ALGUN FILL DISCAPACITAT MENOR O MAJOR D'EDAT QUE OBTINGUI RENDES?

Quan els descendents discapacitats menors o majors d'edat obtenen **rendes superiors als 8.000 €**, ja no generen l'aplicació del mínim per descendents en cap dels progenitors, independentment de si existeix o no separació, o de si s'opta per la tributació conjunta o la individual.

L'altre cas en què els descendents tampoc generen l'aplicació del benefici fiscal del mínim per descendents és **quan presenten declaració amb rendes superiors a 1.800 €**. Això obliga a prestar atenció a aquells casos en què un dels progenitors presenta declaració conjunta amb aquest fill, ja que podem trobar-nos en les situacions següents:

- Una possibilitat és que **un dels pares tributi conjuntament amb aquest fill, i aquest fill obtingui rendes, però aquestes rendes siguin inferiors a 1.800 €**. En ser inferiors a aquesta xifra, es manté el dret a aplicar el mínim per descendents que correspon a aquest fill, de manera que es pot aplicar per meitats entre els dos progenitors (suposant que es compleixen la resta de condicions).
- L'altra possibilitat és que **aquest fill amb el qual un progenitor tributa conjuntament, obtingui rendes superiors a 1.800 €**. En aquest cas, hem de tenir present que ens trobem en un cas en què «el descendent presenta declaració amb rendes superiors a 1.800 €», i això produeix conseqüències per a ambdós progenitors:

- **El progenitor que tributa conjuntament amb aquest fill es podrà aplicar el mínim per descendents íntegrament**, tot i que el fill també convisqui amb l'altre, depengui econòmicament d'ell o es tracti d'un supòsit de custòdia compartida.
- **L'altre progenitor ja no podrà aplicar-se en cap cas el mínim per descendents corresponent a aquest fill, ja que aquest fill presenta una declaració amb rendes superiors a 1.800 €**.

Quan el fill presenti una **declaració individual** amb rendes iguals o inferiors a 1.800 €, els progenitors poden aplicar-se el mínim per descendents que els correspongui (total o la meitat) si es compleixen la resta de condicions. Però si presenta declaració individual amb rendes superiors a 1.800 €, cap dels progenitors podrà aplicar-se el mínim per descendents.

4 CONCLUSIÓ

En els casos de separació o divorci s'ha de tenir molt present com s'aplicaran totes aquestes mesures fiscals relacionades amb els fills. Cal ser cauts a l'hora de fer-les servir per evitar que l'aplicació per part d'ambdós progenitors de les mateixes mesures beneficioses en relació amb els mateixos fills no derivi en incompliments de la normativa, com el que pot representar fer valer el mínim per descendents íntegre per part dels dos progenitors o la presentació de la declaració conjunta també per part dels dos.

El compliment correcte de la normativa implicarà arribar a acords bàsics en molts casos; per exemple, en l'alternança en l'opció per la tributació conjunta entre ambdós progenitors.

NOVETATS NORMATIVA FISCAL

Resolució de 13 de febrer de 2024, de la Presidència de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual es modifica la de 19 de febrer de 2004, per la qual es desenvolupa el que es preveu en el sisè apartat de l'Ordre HAC/3578/2003, d'11 de desembre, en relació als procediments especials d'ingrés.

Reial decret 436/2024, de 30 d'abril, pel qual s'esmena el Reglament de desenvolupament de la Llei 19/1994, de 6 de juliol, de modificació del règim econòmic i fiscal de les Canàries, en les matèries referents als incentius fiscals en la imposició indirecta, la reserva per a inversions a les Canàries i la Zona Especial Canària, aprovat pel Reial decret 1758/2007, de 28 de desembre.

Resolució de 13 de maig de 2024, de la Direcció General de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, per la qual s'estableix el procediment per efectuar telemàticament l'embargament de crèdits derivats del cobrament mitjançant terminals punt de venda en entitats de crèdit i proveïdors de serveis de pagament.

CLAUS PER ENTENDRE QUÈ HA PASSAT I QUÈ PASSARÀ A PARTIR D'ARA AMB L'IMPOST SOBRE LA RENDA DELS MUTUALISTES

Sens dubte, la novetat estrella de la campanya de la Renda 2023 que finalitza, ha tingut com a protagonistes els mutualistes. Hi ha milers de pensionistes que es veuen afavorits pel posicionament mantingut del Tribunal Suprem sobre la interpretació d'una norma que no és nova, ja era vigent anteriorment, però de la qual sembla que pocs n'estaven al cas. La rebaixa en la declaració de la renda del 2023 per a tots aquells pensionistes afectats per la decisió judicial ha estat, evidentment, significativa, però és només el primer efecte visible sobre una rebaixa impositiva en un ampli àmbit d'aplicació, tant en el temps, com en el volum de persones beneficiàries. Comentarem a continuació en què consisteix aquesta menor tributació que ha afectat de manera generalitzada els mutualistes el 2023 i els continuarà beneficiant els anys a venir.

1. L'ORIGEN: LA DIFERÈNCIA DE TRACTAMENT ENTRE LES COTITZACIONS A LA SEGURETAT SOCIAL I ELS PAGAMENTS A LES ANTIGUES MUTUALITATS DE PREVISIÓ SOCIAL

Amb anterioritat a la creació de la Seguretat Social com a organisme públic tal com avui el coneixem, coexistien antics sistemes de cotització a entitats creades per gremis o sectors productius i, fins i tot, per empreses privades. El 1963 va aparèixer la **Llei de bases de la Seguretat Social**, l'objectiu principal de la qual era la **implantació d'un model unitari i integrat de protecció social**, amb una base financera de repartiment, gestió pública i participació de l'Estat en el finançament. **A partir de finals dels anys 60 i durant la dècada dels anys 70, es va anar configurant la Seguretat Social com a organisme centralitzador de les cotitzacions i l'acció protectora fins als nostres dies.**

Doncs bé, la normativa de la imposició sobre la renda vigent en aquells moments previs a la configuració unitària de la Seguretat Social no permetia restar aquestes cotitzacions dels rendiments obtinguts. En conseqüència, aquestes aportacions pagades se sumaven a la resta dels rendiments i, amb ells, quedaven subjectes a tributació. El contrari passava amb les cotitzacions a la Seguretat Social, que sí que es podien restar per al càlcul del rendiment net del treball sotmès a tributació.

En aquest sentit, la disposició transitòria segona de la Llei 35/2006, de l'impost sobre la renda, preveu això:

- “
1. Les prestacions per jubilació i invalidesa derivades de contractes d'assegurança concertats amb mutualitats de previsió social les aportacions de les quals, realitzades amb anterioritat a l'1 de gener del 1999, hagin estat objecte de reducció com a mínim en part en la base imposable, hauran d'integrar-se a la base imposable de l'impost en concepte de rendiments del treball.
 2. La integració es farà en la mesura en què la quantitat percebuda excedeixi les aportacions realitzades a la mutualitat que no hagin pogut ser objecte de reducció [...].
 3. Si no pogués acreditar-se la quantitat de les aportacions que no hagin pogut ser objecte de reducció [...], s'integrarà el 75 per cent de les prestacions per jubilació o invalidesa percebudes.
- ”

El que aquesta norma ens diu es pot resumir en tres idees:

1. **Supòsit de contractes amb aquestes mutualitats, quan els pagaments o les aportacions realitzades abans de l'1 de gener del 1999 es van restar totalment o parcial com a despesa en la declaració de l'impost sobre la renda:** Les pensions per jubilació o invalidesa derivades d'aquests contractes s'hauran d'incorporar íntegrament com a rendiments del treball en la base de l'impost. És a dir, qualsevol pensió percebuda queda sotmesa a tributació.
2. **Supòsit de contractes amb aquestes mutualitats en què, una part de les aportacions es van reduir en la base de l'impost i l'altra part no:** La pensió percebuda tributarà com a rendiment del treball en la mesura en què superi la quantitat de les aportacions no reduïdes en la base de l'impost, és a dir, superi la quantitat d'aportacions que, en no reduir-se, ja van tributar en el passat.
3. **Supòsit en què no és possible acreditar el volum d'aportacions no reduïdes en la base:** Tributarà el 75% de la prestació per jubilació percebuda.

2. QUI ES POT BENEFICIAR D'AQUESTA REDUCCIÓ I TRIBUTAR NOMÉS PER UNA PART DE LA PENSIÓ PERCEBUDA?

A partir dels recursos interposats per mutualistes de sectors majoritaris, com la banca o Telefònica, el Tribunal Suprem dicta sentència el 10 de gener de 2024 per confirmar el dret dels mutualistes a reduir-se la quantitat de la pensió per la qual han de tributar en la part que correspongui a les cotitzacions que no es van poder restar en les declaracions de renda d'aquells anys i per indicar la forma de càlcul d'aquesta reducció.

Un cop dictada aquesta sentència tan clara, juntament amb altres que s'havien anat dictant prèviament, donant sempre la raó de la pretensió dels contribuents, no tenia molt sentit continuar sense fer cas d'aquest dret a la reducció, per la qual cosa **l'AEAT va decidir aplicar-lo de manera generalitzada a tots els mutualistes que no es van reduir les cotitzacions a aquestes entitats en les declaracions corresponents als anys de l'aportació**. Per tant, és indiferent a quina mutualitat es van pagar aquestes cotitzacions, el fet que no van poder restar-se dels rendiments és el que en determinarà la reducció en el càlcul dels rendiments de treball sotmesos a tributació.

Un cop generalitzada la reducció, l'AEAT ja ha anat incorporant en les dades fiscals de tots els mutualistes afectats, la informació referent a les quantitats que es poden reduir per aquest concepte sobre el total dels rendiments del treball corresponents a la seva pensió el 2023.

3. NOMÉS ELS MUTUALISTES PODEN BENEFICIAR-SE D'AQUESTA REDUCCIÓ EL 2023?

No. La novetat ha saltat a la campanya de la Renda 2023, però és important tenir en compte que, en tractar-se del reconeixement a una situació que va esdevenir-se en el passat (no reducció de les cotitzacions) i amb una normativa que ja estava en vigor anteriorment, **aquesta reducció de rendiments també pot aplicar-se en les declaracions de l'impost sobre la renda corresponent a exercicis anteriors**. Serà possible, per tant, sol·licitar la rectificació de les declaracions presentades als exercicis no prescrits, de manera que els rendiments del treball inclosos en la base imposable no coincideixin amb el total de la pensió, sinó que siguin el resultat de restar a aquest total les quantitats que corresponguin per les aportacions a mutualitats no reduïdes al seu dia. Com a conseqüència de la rectificació d'aquestes liquidacions anteriors, l'AEAT anirà tornant als mutualistes les quantitats que van pagar de més o els van tornar de menys en les **declaracions de renda dels exercicis anteriors que es poden revisar (els no prescrits)**.

També es podran rectificar les declaracions presentades pels **mutualistes finats** en relació amb aquells períodes impositius no prescrits.

Si mirem el futur, per les mateixes raons adduïdes, podem concloure que **aquesta rebaixa en la quantitat de la pensió a integrar en la base imposable continuarà sent aplicable en els exercicis posteriors**.

4. COM ES CALCULA LA PART QUE NO TRIBUTARÀ DE LA PENSIÓ?

Normalment s'ha de dividir la prestació de jubilació en dues parts: una que es correspon amb el període en què les cotitzacions no van reduir la base (des del 24 de novembre del 1971 fins al 31 de desembre del 1978) i l'altra que es correspondrà amb el període en què sí que es va aplicar aquesta reducció (des de l'1 de gener de 1978 en endavant). Acte seguit, ja podrà aplicar-se la regla de la DT2 només sobre la part de la pensió que proporcionalment es correspon amb el període en què les cotitzacions no van reduir la BI.

El dubte es planteja a l'hora de determinar com es calcula aquesta proporció: tenint en compte el total de temps cotitzat o tenint en compte el total de temps treballat i cotitzat que sigui necessari per poder accedir a la pensió?

Davant d'aquesta disjuntiva, el Suprem conclou que, per calcular aquest percentatge de reducció, s'ha de tenir en compte el període que permet aconseguir el 100% de la pensió. La resta d'anys que el subjecte hagi decidit continuar treballant i cotitzant ja no es tindran en compte per calcular el percentatge de pensió amb dret a reducció. Es pot concloure que, de les dues opcions possibles d'interpretació, el Tribunal Suprem ha optat per la que beneficia més els mutualistes, ja que és la regla de càlcul que els permetrà gaudir de més rebaixes en la renda gravada.

CANVI LABORAL IMPORTANT: LA INCAPACITAT PERMANENT TOTAL DEIXA DE SER UNA CAUSA AUTOMÀTICA D'ACOMIADAMENT

UNA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA EUROPEU HA MARCAT UN NOU DESTÍ PER A ALGUNS DELS ACOMIADAMENTS BASATS EN LA SITUACIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT DEL TREBALLADOR. EN RELACIÓ AMB AQUESTA POSICIÓ, ALGUNS TRIBUNALS JA ESTAN INCORPORANT LA DOCTRINA D'AQUEST TRIBUNAL I DECLARANT NUL L'ACOMIADAMENT BASAT EN LA DECLARACIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT DEL TREBALLADOR. SIMULTÀNIAMENT, S'HA OBERT JA LA TRAMITACIÓ DEL CANVI NORMATIU QUE INCORPORARÀ AQUESTS NOUS CRITERIS AL NOSTRE ORDENAMENT.



DECLARACIÓ D'INCAPACITAT I ACOMIADAMENT: QUÈ DIU L'ESTATUT DELS TREBALLADORS?

Al llistat de causes d'extinció del contracte de treball que enumera l'article 49.1 de l'Estatut dels Treballadors, la lletra e) recull la informació següent: «Per mort, gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador».

És a dir, es contempla la situació d'incapacitat permanent com a causa automàtica d'extinció de la relació laboral i s'equipara, en aquest sentit, a la de mort o gran invalidesa.

L'ACOMIADAMENT ES PREVEU PER A LA INCAPACITAT PERMANENT TOTAL I PER A L'ABSOLUTA: QUINES DIFERÈNCIES HI HA ENTRE AMB DUES?

Les claus que diferencien ambdós tipus d'incapacitat es podrien resumir de la manera següent:

- La **incapacitat permanent total** representa que el treballador no pot continuar realitzant el mateix treball que estava realitzant, però pot treballar en un altre lloc o d'una altra manera. La seva declaració implica una prestació que pot ser del 55% o del 75% de la base reguladora, en funció de l'edat, i que està subjecta a l'IRPF. La sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea afecta especialment a aquest tipus d'incapacitat.
- La **incapacitat permanent absoluta** es declara en aquells casos en què existeix una limitació tan greu que el treballador no pot continuar amb la seva vida laboral o només pot fer-ho en llocs de treball molt adaptats o molt protegits. Aquesta impossibilitat d'accedir a un altre lloc de treball fa que la prestació percebuda en aquest cas sigui del 100% i que, a més, estigui exempta de l'IRPF.

LES PERSONES DECLARADES EN SITUACIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT TOTAL I QUE, PER TANT, PUGUIN CONTINUAR TREBALLANT, ENTREN DINS DEL CONCEPTE DE «PERSONES AMB DISCAPACITAT»?

Sí. La Llei general de drets de les persones amb discapacitat qualifica com a tals aquelles a les quals s'hagi reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33%, i a continuació afegeix que «es considerarà que presenten una discapacitat en grau igual o superior al 33% els pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa».

Com veurem de seguida, aquesta qualificació com a «persones amb discapacitat» de qui s'hagi declarat en situació d'incapacitat permanent total és de gran transcendència ja que les col·loca sota el paraigua de totes les resolucions, convenis internacionals o directives europees que protegeixen les persones discapacitades contra situacions de discriminació en qualsevol àmbit de la vida personal o professional.

QUIN ÉS EL CAS REAL SOBRE EL QUAL ES PRONUNCIA EL TJUE I QUE OBRE LA PORTA A TOT AQUEST CANVI JURISPRUDENCIAL I NORMATIU?

La sentència dictada pel TJUE aquest passat mes de gener (sentència del TJUE de 18 de gener de 2024) arriba després d'un procés que es va iniciar el 2016, quan el treballador protagonista del cas, **el Sr. J., resident a les Balears, va patir un accident laboral que li va limitar definitivament la possibilitat de continuar desenvolupant amb normalitat el seu lloc de treball** com a conductor. Davant de la situació, va sol·licitar a l'INSS el reconeixement d'una incapacitat laboral permanent que fou desestimada. No obstant, va sol·licitar el canvi de lloc de treball a l'empresa, que hi va accedir, de manera que, a partir d'aquell moment el Sr. J. va continuar treballant, però en un lloc diferent, menys exigent físicament.

Simultàniament, va presentar un recurs davant de l'òrgan jurisdiccional competent contra la decisió denegatòria del reconeixement de la incapacitat permanent per part de l'INSS. L'òrgan judicial que va resoldre el cas va dictar sentència favorable i va **reconèixer la situació d'incapacitat permanent total** del Sr. J., a més del reconeixement de la pensió equivalent al 55% del seu sou que li corresponia per aquesta declaració. Com a conseqüència immediata d'aquesta resolució, l'empresa li va notificar l'acomiadament degut a la seva incapacitat permanent total per exercir la seva professió habitual segons l'article 49.1.e) de l'Estatut dels Treballadors. Aquest tipus d'acomiadament no genera dret a indemnització a favor del treballador.

El Sr. J. va recórrer l'acomiadament al Tribunal Superior de Justícia de les Balears que, abans de prendre cap decisió, va formular una **qüestió prejudicial** al Tribunal de Justícia de la Unió Europea sobre la conformitat d'aquesta previsió de l'Estatut dels Treballadors que preveu l'acomiadament automàtic per declaració d'incapacitat permanent total en la normativa internacional i, en concret, en la directiva europea en la matèria. Aquesta qüestió prejudicial representa, per tant, una valoració prèvia sobre si aquesta mesura laboral respecta o no el marc legal internacional.

La conclusió a la qual va arribar el TJUE és que la normativa nacional que preveu aquest acomiadament automàtic en els casos de declaració d'incapacitat permanent total, sense exigir com a requisit previ que l'empresa realitzi la més mínima adaptació del lloc de treball, no encaixa ni amb la convenció de l'ONU ni amb les directives en matèria de protecció de persones amb discapacitat.

QUINA ÉS LA CAUSA PRINCIPAL QUE PORTA A AQUESTA CONCLUSIÓ?

Tota aquesta normativa internacional i europea fa èmfasi en la necessitat d'incorporar «ajustaments raonables» en el lloc de treball per garantir que la persona discapacitada no pateixi una situació de discriminació ni directa ni indirecta per motiu de la seva situació de discapacitat, i no es vulneri el seu dret a la igualtat. En la previsió de l'Estatut dels Treballadors es preveu un acomiadament automàtic, sense que s'obligui l'empresa ni tan sols a intentar aquesta adaptació. Això pot interpretar-se, per tant, com una manera de limitar greument el dret a la igualtat i al desenvolupament personal i professional de les persones que han estat declarades en aquesta situació d'incapacitat.

Els ajustaments seran «raonables» quan consisteixin en modificacions i adaptacions necessàries i adequades que no imposin una càrrega desproporcionada. Segons la Directiva 2000/78, la valoració de si l'adaptació constitueix una càrrega desproporcionada, obliga a tenir en compte les despeses financeres i d'altre tipus que impliqui, així com la mida, els recursos financers i el volum de negocis total de l'organització, o la disponibilitat de fons públics i altres ajuts per afrontar aquest procés d'adaptació.

QUINES SÓN LES CONSEQÜÈNCIES D'AQUESTA SENTÈNCIA DEL TJUE?

La claredat de posicionament del TJUE ha implicat que els tribunals espanyols vagin aplicant aquest criteri i que es qualifiquin com a nuls acomiadaments basats només en la declaració d'incapacitat permanent del treballador quan no ha existit aquesta opció prèvia per l'adaptació del lloc de treball que el Tribunal Europeu qualifica d'imprescindible.

En el marc de la producció legislativa, actualment també està en tramitació la **reforma de l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors per incorporar l'obligació de les empreses a realitzar els ajustaments raonables** que permetin exercir el dret al treball a les persones amb discapacitat, fins i tot si accedeixen a la situació de discapacitat un cop iniciada la seva activitat professional.

Es preveu l'eliminació de l'acomiadament automàtic per als casos de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta i incapacitat permanent total, que quedaran diferenciats del supòsit de mort, juntament amb els que s'integren en el llistat de causes d'aquest acomiadament automàtic en la redacció que desapareix.

L'objectiu és eliminar aquest acomiadament automàtic en mans de la simple decisió de l'empresa, i substituir-lo per un nou règim en què sigui el treballador qui pugui decidir entre dues possibilitats: adaptació o canvi de lloc.

- El treballador pot optar per una adaptació del lloc de treball que resulti raonable i adequada. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que aquesta adaptació no ha de representar una despesa excessiva per a l'empresa i, per això, la normativa ha d'incorporar els criteris per valorar quan aquest esforç pot qualificar-se així i, en conseqüència, no ser exigible. L'existència d'ajuts o subvencions que l'empresa pugui percebre per cobrir les despeses que impliqui l'adaptació del lloc de treball serà un element important per valorar-ne la despesa.
- El treballador també pot optar pel canvi a un altre lloc de treball vacant i disponible, d'acord amb el seu perfil professional i compatible amb la seva situació.

CONCLUSIÓ:

S'apropen canvis profunds en l'acomiadament basat en supòsits d'incapacitat, especialment en els casos d'incapacitat permanent total, ja que són els que permeten la continuació de la vida laboral, però en un lloc adaptat a la nova situació de salut del treballador. Fins ara aquesta adaptació no era imprescindible, de manera que la declaració de la incapacitat permanent podia representar l'extinció automàtica del contracte laboral, si aquesta era la voluntat de l'empresa. A partir dels nous criteris imposats per la sentència del Tribunal de Justícia Europeu dictada el gener, sempre caldrà oferir una adaptació del lloc de treball, o fins i tot valorar l'opció d'un canvi de lloc, abans d'arribar a l'acomiadament, que ha de ser l'opció final, quan no hi hagi cap altra manera de facilitar la continuïtat laboral del treballador.

CRÍTiques AL CAP, ACOMIADAMENT DISCIPLINARI I LLIBERTAT D'EXPRESSIÓ

El Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) va dictar una interessant sentència el passat mes de febrer en el cas d'un treballador d'una entitat bancària que va ser acomiadat per enviar un correu electrònic en què criticava la gestió de recursos humans a la seva empresa i la comparava, amb cert humor, amb la d'Amazon.

El treballador era un enginyer informàtic amb un contracte laboral indefinit que, des del seu correu electrònic corporatiu, va enviar un missatge de correu electrònic dirigit al personal del Departament de Recursos Humans amb còpia al director adjunt de l'empresa, que a la vegada era el responsable del Departament Informàtic.

Amb l'assumpte «Jeff Bezos contra H. K.», el treballador, al seu missatge de correu electrònic, anava comparant les pràctiques de gestió de recursos humans desenvolupades per la seva empresa i, en concret, pel responsable d'aquesta gestió, identificat com a H. K., amb les aplicades per Jeff Bezos a Amazon.

Així, feia referència a alguns aspectes que considerava determinants en la gestió de recursos humans a Amazon, per exemple, la relació diària entre responsables de departament i treballadors, el paper protagonista de la formació del personal i la necessitat de compensar-lo, la llibertat dels treballadors en l'organització del seu treball, el protagonisme de la política salarial i la motivació econòmica, o la cerca de talent en els processos de selecció. I, a continuació, plantejava, per oposició, les regles de funcionament de la seva empresa, en la qual destacava que eren totalment diferents a les descrites per Amazon, fet que, segons ell, marcava la diferència també en els resultats econòmics i la posició d'ambdues empreses: la distància que en la seva empresa havia d'existir entre directius i treballadors com a plantejament, enfront de l'opció per la proximitat; l'absència de compensació als treballadors per la seva formació i, fins i tot, la proposta d'eliminar el pagament de complements per dominar altres idiomes, opció contrària a l'aposta per la formació d'Amazon que havia descrit; «tot allò que jo digui es farà» com a regla d'organització totalment

vertical i descendent típica de la seva empresa, també oposada a la descrita per la multinacional; la tendència a l'eliminació de tots els complements salarials enfront del protagonisme de la motivació econòmica o la política de selecció de personal basada a donar prioritat a contactes i amistats, enfront de l'aposta pel talent.

En el seu missatge, després d'aquest exercici de comparació crítica entre les regles de funcionament d'ambdues empreses, **el treballador conclouia que considerava tots aquests arguments el motiu de l'espectacular situació econòmica d'Amazon i Jeff Bezos, que elogiava expressament** (el patrimoni net d'Amazon és de 292.600 milions de dòlars i la fortuna personal de Bezos és de 65.600 milions de dòlars, és la cinquena persona més rica del món i la 17a persona més poderosa del món). **Tancava el seu correu indicant: «Espero que aquests punts expliquin per què el 70% de les 500 principals empreses del món són estatunidenques i no n'hi ha cap de turca»**, i conclouia «Com que sé que, vosaltres, com a Departament de Recursos Humans, no podeu transmetre amb valentia el que us he dit i no us veieu amb forces per actuar, crec que, com a mínim, en prendreu nota, tot i que sé que no us servirà de res».

La conseqüència d'aquest correu no es va fer esperar: l'acomiadament. Per fonamentar-ho, l'empresa va considerar que aquest treballador havia escrit un text amb acusacions no ajustades a la realitat, no basat en dades objectives i que, fins i tot, arribava a l'«insult», ja que malmetia la respectabilitat o el nom del responsable criticat. Malgrat que, veient la reacció de l'empresa, el treballador va enviar un correu demanant disculpes i al·legant que no tenia interès a insultar ni ofendre... en relació amb l'acomiadament ja no es va fer marxa enrere.

Així que el treballador va decidir recórrer-lo als tribunals del seu país i, per fer-ho, va al·legar que el seu missatge podia considerar-se simplement com la crítica d'un treballador a la seva organització, protegida pel dret bàsic a la llibertat d'expressió. Aquest recurs va ser **desestimat pels tribunals nacionals**, que van al·legar que el



contingut del missatge superava els límits de la crítica admissible. Així que el treballador va recórrer al TEDH, al·legant la vulneració del seu dret a la llibertat d'expressió, tal com ho planteja el Conveni Europeu de Drets Humans.

Per resoldre aquest assumpte, el Tribunal Europeu de Drets Humans centra l'anàlisi del cas a comprovar si els tribunals nacionals, en negar la improcedència de l'acomiadament, estaven garantint el dret a la llibertat d'expressió en l'àmbit laboral del treballador i l'havien posat a la balança juntament amb el dret de l'empresa a la defensa dels seus interessos.

Doncs bé, després de la seva exhaustiva anàlisi, el TEDH va concloure que aquests tribunals nacionals, en analitzar fins a quin punt el contingut dels comentaris transmesos pel treballador en el seu missatge electrònic havia pogut molestar o alterar l'ordre a la feina, no havien pres en prou consideració la importància del dret a la llibertat d'expressió tal com la preveu l'article 10 del Conveni Europeu de Drets Humans. En opinió del TEDH, els tribunals que havien vist aquesta qüestió prèviament, en concloure que aquest correu havia pogut pertorbar l'ordre del lloc de treball, demostren que no han portat a terme un examen suficientment profund del contingut del correu, el seu context o el seu impacte negatiu sobre l'ocupador, l'entorn laboral o la gravetat de la sanció imposada.

El Tribunal recalca les dures crítiques que el demandant havia transmès contra l'empresa,

però fa èmfasi que, en elles, no s'havia utilitzat cap insult ni cap expressió grollera dirigida a H. K., sinó llenguatge sarcàstic.

La doctrina que planteja el TEDH en aquesta sentència és que els comentaris ofensius que queden fora de la protecció de la llibertat d'expressió són els que constitueixen una forma de denigració gratuïta, per exemple, comentaris transmesos amb l'únic objectiu d'insultar el seu destinatari, circumstància que, entén el Tribunal, no concorre en aquest cas, atenent al context en què el correu es va enviar, els seus destinataris o el seu estil provocatiu. Considera que es tracta, a més, d'un missatge orientat més a provocar o agitar, que a denigrar. Sobretot tenint en compte que es difon només en l'àmbit intern de l'empresa i va destinat a un grup reduït de treballadors, companys del remitent, fet que demostra que no estava destinat a ser enviat a tota la plantilla o a ser divulgat públicament.

El TEDH va concloure que els tribunals nacionals, en dictar les seves sentències i fonamentar-les, no van arribar a establir amb detall si el correu electrònic controvertit del demandant havia causat cap inconvenient al lloc de treball o havia generat algun tipus d'impacte negatiu en l'ocupador o com havia causat aquests efectes i, per descomptat, potser no van arribar a realitzar una anàlisi clara i exhaustiva de l'equilibri entre el dret del treballador a la llibertat d'expressió, per una part, i el dret de l'ocupador a protegir els seus interessos legítims, per l'altra. Per tant, consideren que aquesta decisió no va respectar el que estableix el Conveni Europeu de Drets Humans i, en conseqüència, obliga l'Estat a pagar una indemnització per «dany moral» al recurrent, en haver incorregut en aquesta violació del que preveu aquest Conveni.

NOVETATS NORMATIVA LABORAL

Reial decret 322/2024, de 26 de març, segons el qual es modifiquen el Reglament general de recaptació de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1415/2004, d'11 de juny, i el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre.

Ordre PJC/281/2024, de 27 de març, per la qual es modifica l'Ordre PJC/51/2024, de 29 de gener, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, desocupació, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2024.

Reial decret 438/2024, de 30 d'abril, pel qual es desenvolupen la Cartera Comuna de Serveis del Sistema Nacional d'Ocupació i els serveis garantits establerts a la Llei d'ocupació 3/2023, de 28 de febrer.

Ordre ISM/386/2024, de 29 d'abril, per la qual es regula la subscripció de conveni especial amb la Seguretat Social a efectes del còmput de cotització pels períodes de pràctiques formatives i de pràctiques acadèmiques externes regulades en la disposició addicional cinquanta-dos del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, realitzades amb anterioritat a la data d'entrada en vigor.

Reial decret llei 2/2024, de 21 de maig, pel qual s'adopten mesures urgents per la simplificació i millora del nivell assistencial de la protecció per desocupació, i per completar la transposició de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell.

EN MARXA EL CONVENI ESPECIAL AMB LA SEGURETAT SOCIAL PER A COTITZAR PELS PERÍODES DE BEQUES I PRÀCTIQUES EN EL PASSAT

S'obre el termini per subscriure un conveni especial amb la Seguretat Social en el cas d'haver realitzat pràctiques o haver estat becari anteriorment com a via per considerar aquest temps com a cotitzat.

Normativa: Ordre ISM/386/2024, de 29 d'abril, per la qual es regula la subscripció d'un conveni especial amb la Seguretat Social a efectes del còmput de la cotització per als períodes de pràctiques formatives i de pràctiques acadèmiques externes.

Inici del termini per a la subscripció del conveni especial: 1 de juny de 2024.

Objectiu de la signatura del conveni especial amb la Seguretat Social: que es computi com a temps cotitzat el període en què es van realitzar pràctiques o es va participar en determinats programes de formació, amb un màxim de 1.825 dies, és a dir, 5 anys.

Qui pot subscriure aquest conveni: a) Alumnes de pràctiques formatives i de pràctiques acadèmiques externes, tant a escala universitària, com de formació professional o d'ensenyaments artístics superiors; b) Becaris participants en programes de formació no dirigits a l'obtenció d'un títol, fossin o no de naturalesa investigadora; c) Doctorands participants en programes de formació de naturalesa investigadora, tant a Espanya com a l'estranger, amb anterioritat al 4 de febrer de 2006.

Acció protectora: Jubilació, incapacitat permanent, viudetat, orfandat i altres prestacions a favor de familiars.

Condicions: A més de disposar de la documentació justificativa, s'exigeix haver desenvolupat les pràctiques o l'activitat formativa en el període indicat en cada cas: pràctiques no remunerades anteriors a l'1 de gener de 2024; participants en programes de formació de naturalesa investigadora, realitzats abans del 4 de febrer de 2006.

Base i cotització a la Seguretat Social: En aquest conveni especial es pren com a base de cotització la corresponent al grup 7 de cotització del règim general de la Seguretat Social vigent el 2024, és a dir, 1.323 euros. Sobre aquesta base s'aplica el tipus de cotització per a contingències comunes, és a dir, el 28,30%. L'import de la cotització calculat d'aquesta manera es reduirà a partir de l'aplicació del coeficient del 0,77. El resultat de tots aquests càlculs és que la quota mensual a ingressar ascendeix a uns 288 euros, a pagar pel mateix interessat com a regla general. La quantitat total es podrà pagar de cop o mensualment durant el temps que s'apliqui el conveni especial, és a dir, l'equivalent als mesos de pràctiques o formació que conformen el període sobre el qual se subscriu el conveni especial que és el que es considerarà com a cotitzat.



REGISTRE DE MOROSOS: RESPECTE A LA NORMATIVA DE PROTECCIÓ DE DADES I SUPÒSITS AMB DRET A INDEMNITZACIÓ

ELS DENOMINATS «FITXERS DE SOLVÈNCIA PATRIMONIAL» RECULLEN EL LLISTAT DE DEUTORS QUE TENEN PAGAMENTS PENDENTS AMB ALGUN PROVEÏDOR. ES VAN CREAR AMB L'OBJECTIU DE SER UNA EINA INFORMATIVA EN LA QUAL LES EMPRESES POGUESSIN CONSULTAR SI ALGUN CLIENT O POTENCIAL CLIENT JA TENIA (O NO) UNA «FITXA» OBERTA EN AQUEST LLISTAT. D'AQUESTA MANERA, EL MAJOR O MENOR RISC D'IMPAGAMENT PODIA PREVEURE'S I, AIXÍ, S'AGILITZAVA EL TRÀNSIT MERCANTIL.



Ara bé, en la mesura que la incorporació de les dades personals d'una persona física a aquest fitxer constitueix una forma de publicitar-los, la Llei orgànica de protecció de dades pretén recollir les condicions que han de complir-se per poder incloure les dades del «morós» en aquests llistats:

- a) Les dades personals han de facilitar-se al fitxer de morosos pel creditor o per qui actuï pel seu compte o interès.
- b) És imprescindible que existeixi prèviament un deute cert, vençut, exigible, que hagi resultat impagat. Per tant, no s'hi poden incloure deutors que encara estiguin dins del termini de pagament o que ja hagin pagat.
- c) La quantitat de l'import principal del deute (sense comptar interessos o recàrrecs) ha de ser superior a cinquanta euros i no han d'haver transcorregut cinc anys des del seu venciment.

- d) El creditor ha d'informar el deutor de la possibilitat d'incorporar-lo en aquest fitxer de morosos o bé en el mateix moment del contracte o bé en el moment de requerir el pagament.
- e) Abans d'incorporar-lo al fitxer, és imprescindible que el creditor hagi requerit el pagament.
- f) L'entitat que mantingui el fitxer de solvència patrimonial ha de complir amb les obligacions imposades per la LOPD i informar l'interessat sobre la inclusió de les seves dades i l'exercici dels seus drets dins dels trenta dies següents a la notificació del deute al sistema, de manera que en quedaran bloquejades les dades durant aquest termini.

Un dels drets fonamentals reconeguts per la Constitució que pot veure's vulnerat per aquests registres és el dret a l'honor en la mesura que ser identificat com a morós pot afectar la fama personal i l'opinió social sobre la persona. Amb caràcter general, aquesta vulneració no es produeix quan l'impagament i la morositat és real. Malgrat tot, en molts casos, ja sigui per error o com a mesura de pressió, és cert que les empreses inclouen determinades persones en els fitxers de morosos sense que realment ho siguin, i aquí sí que ens trobem davant de casos clars de vulneració del dret a l'honor, a la intimitat personal i a la pròpia imatge, com ha declarat el Tribunal Suprem.

La mateixa vulneració del dret a l'honor es genera en aquells casos en què la incorporació al fitxer es produeix perquè hi ha un impagament, sí, però basat en el fet que el client no està conforme amb l'existència del deute o amb la seva quantitat, i per això no el paga. En aquests casos s'observa clarament com la incorporació al fitxer de morosos constitueix una forma de pressió (més que una informació útil per a la resta dels potencials creditors) constitutiva d'una intromissió il·legítima en el dret a l'honor d'aquesta persona que, sense ser deutor real, veu afectat negativament el seu prestigi individual i la seva consideració social.

A més de la vulneració d'aquest dret constitucional, ens trobem en aquests casos davant d'una vulneració de la normativa de protecció de dades, ja que la incorporació en el llistat de morosos es realitza sense complir les condicions que imposa exposades anteriorment: ni existeix un deute real vençut ni s'ha requerit el pagament al deutor.

Quan concorren aquestes circumstàncies, els tribunals reconeixen el dret a una indemnització que pretengui cobrir el dany patrimonial i el

dany moral sofert com a conseqüència d'aquesta incorporació incorrecta com a deutor morós en el corresponent fitxer de solvència patrimonial. Així, per exemple, la recent sentència del Tribunal Suprem de 6 de maig de 2024, resumeix la posició jurisprudencial en aquest punt, i ens aporta diferents aspectes importants:

- La vulneració del dret a l'honor en aquests casos genera el dret a una indemnització, i s'entendrà que aquesta vulneració es produeix en tots els casos d'«intromissió il·legítima». Si existeix «intromissió il·legítima» es presumeix que existeix un perjudici i neix el dret a la indemnització. No serà així quan la incorporació al fitxer sigui correcta i es compleixin totes les condicions.
- Es considera que existeix aquesta «intromissió il·legítima» quan la incorporació al fitxer es produeix sense respectar les condicions imposades per la llei de protecció de dades, fet que succeirà en tots els casos d'incorporacions per error o quan el deute pendent no hagi vençut o no hagi estat reclamat, entre altres casos.

La indemnització que pot generar-se en aquests casos haurà de cobrir el dany patrimonial i el dany moral.

El dany patrimonial pot ser més o menys quantificable i verificable, i manifestar-se de maneres diverses: pagament d'interessos més alts perquè el creditor l'ha considerat deutor de més risc en veure'l al llistat de morosos, impossibilitat d'obtenir un crèdit sense penalitzacions... Sovint es podrà incloure també el dany derivat del desprestigi o deteriorament de la imatge, per exemple, en el cas d'un empresari professional la condició errònia de «morós» del qual passa a ser coneguda pels seus clients, la qual cosa en limita les vendes o l'obliga a establir condicions més avantatjoses o més garanties.

El dany moral serà normalment més difícil de quantificar, ja que es manifesta com un dany a la persona en si mateixa, de múltiples formes, i que inclourà també l'angoixa i els tràmits que hagi hagut d'afrontar per intentar sortir d'aquest registre.

La valoració de totes aquestes formes de dany s'haurà de realitzar per a cada cas, depenent de les circumstàncies que hi concorrin, la difusió que la publicació ha aconseguit, el benefici que ha obtingut el causant, el temps en què s'ha mantingut aquesta persona al fitxer, etc.



CALENDARI FISCAL

Selecció de dates principals

JULIOL 2024		
1	RENDA I PATRIMONI Declaració anual Renda i Patrimoni 2023 amb resultat a retornar, renúncia a la devolució, negatiu i a ingressar sense domiciliació del primer termini D-100, D-714 IVA Autoliquidació (Maig 2024)303	
22	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (Juny 2024). 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 Segon trimestre 2024 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216 Pagaments fraccionats Renda (segon trimestre 2024) Estimació directa 130 Estimació objectiva 131 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Juny 2024)349 Autoliquidació (segon trimestre 2024).303 Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (segon trimestre 2024)349	
25	SOCIETATS I IMPOST SOBRE LA RENDA DE NO RESIDENTS Declaració anual 2023 Entitats on el període impositiu coincideixi amb l'any natural 200, 206, 220, 221	
30	IVA Autoliquidació (Juny 2024)303	
31	IVA Finestreta única - Règims de la Importació, Exterior i de la Unió (Juny i segon trimestre 2024)369	
AGOST 2024		
20	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (Juliol 2024) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230	
30	IVA Autoliquidació (Juliol 2024)303	
31	IVA Finestreta única - Règims de la Importació (Juliol 2024)369	
SETEMBRE 2024		
20	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (Agost 2024) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Juliol i Agost 2024)349	
30	IVA Finestreta única - Règims de la Importació (Agost 2024)369 Autoliquidació (Agost 2024)303	



C/ Girona, 162, entresòl - 17220 **SANT FELIU DE GUÍXOLS**

Tel. 972 32 13 11 - 972 32 53 61

Fax 972 32 53 62 - Apartat de Correus 39

info@acallico.com

www.acallico.com