

EL BUTLLETÍ

JUNY 2025



Asessoria
callico S.L.

EDITORIAL pàgina 3
FISCAL pàgina 4
APFISCAL pàgina 7
APFISCAL pàgina 8
LABORAL pàgina 9
APLABORAL pàgina 12
APLABORAL pàgina 14
MERCANTIL pàgina 15
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
Acallico 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

EDITORIAL

I, FINALMENT, EL MERESCUT DESCANS...

En aquesta edició del nostre butlletí hem escollit diferents temes d'actualitat que esperem que us resultin interessants. En l'apartat fiscal, continuem pendents de la posada en funcionament de les noves obligacions relacionades amb la generació de factures a través de sistemes informàtics de facturació que compleixin amb els requisits de funcionament imposats per la Llei antifrau i les seves normes de desenvolupament. L'obligatorietat del sistema que inicialment estava prevista per a aquest mes de juliol s'ha retardat fins a l'1 de gener del 2026 per a les societats i contribuents de l'impost de societats, i fins a l'1 de juliol del 2026 per als empresaris i professionals afectats per aquesta obligació que tributen en l'IRPF. Recordem que l'obligació de facturar a través d'aquests sistemes informàtics de facturació adaptats és general i afecta a totes les persones obligades a emetre factura amb l'única excepció dels que figuren al SII. El nou sistema s'imposa fins i tot en els casos en què hagin d'emetre factures aquells contribuents que normalment no estan obligats a fer-ho perquè tributen en recàrrec d'equivalència o estimació objectiva.

Una altra qüestió de caràcter fiscal que també afecta els empresaris i professionals és la regularització de quotes d'autònoms del 2023 que la Tresoreria General de la Seguretat Social està notificant aquests mesos. És important saber com hem de reflectir en la nostra declaració de renda aquesta regularització i quan declarar-la.

A escala laboral, val la pena destacar dues noves regulacions. Per una banda, dediquem unes pàgines a analitzar quines són les claus de la incapacitat permanent absoluta d'acord amb la Llei 2/2025 i com queda l'obligació d'adaptació del lloc de treball en aquests supòsits. Per l'altra, revisem els canvis principals incorporats a la Llei general de la Seguretat Social en matèria de jubilació activa. Les pàgines dedicades a les novetats laborals es completen amb el comentari d'una interessant sentència del Tribunal Suprem que tanca el debat sobre la impossibilitat que els tribunals incrementin la indemnització fixada en el cas d'acomiadament improcedent.

Tanquem aquest número comentant la Llei 1/2025, sobre la prevenció de les pèrdues i el malbaratament d'aliments, per veure quines noves obligacions imposa a les empreses del sector de l'alimentació, la restauració i l'hoteleria.

Esperem que tot aquest contingut d'actualitat us resulti interessant i que pugueu gaudir d'un merescut descans durant el període estival.

REGULARITZACIONS DE LES QUOTES D'AUTÒNOMS EL 2025: QUINES CONSEQÜÈNCIES FISCALS TÉ?

DURANT AQUESTS PRIMERS MESOS DE L'ANY 2025 LA SEGURETAT SOCIAL ESTÀ ENVIANT ALS AUTÒNOMS EL RESULTAT DE LA REGULARITZACIÓ DE LES SEVES QUOTES DE COTITZACIÓ CORRESPONENTS AL 2023. AQUESTA REGULARITZACIÓ TINDRÀ INFLUÈNCIA EN EL RESULTAT DE LA DECLARACIÓ DE LA RENDA D'AQUEST COL·LECTIU. VEGEM COM I QUAN PRODUIRÀ EFECTES FISCALS AQUESTA REGULARITZACIÓ.



Fins al 2022, la quantitat de les cotitzacions al Règim Especial de Treballadors Autònoms (RETA) venia determinada per la base de cotització seleccionada per cada autònom. El 2023 va entrar en funcionament un sistema totalment nou en què la base de la cotització ja no es podia escollir lliurement, sinó que passava a determinar-se necessàriament en funció dels rendiments obtinguts pel contribuent. El problema rau en el fet que, en el moment en què s'han de començar a ingressar aquestes cotitzacions (per exemple, el gener de l'any X) el professional o empresari no sap quin serà el volum dels seus rendiments durant aquell any i, per tant, tampoc pot saber quina en serà la base de cotització.

Per superar aquest escull, el sistema s'estructura a partir d'un model de càlcul provisional que després es regularitza. A efectes pràctics i per a l'exercici del 2023, que va ser el primer en què es va aplicar, això representa conseqüències fiscals i de Seguretat Social en diferents exercicis, unes conseqüències que seran diferents en funció de cada situació.

En resum, la previsió inicial de funcionament del sistema afectava el 2023 i el 2024 de la manera següent:

- 2023: Comunicació a la Seguretat Social de la xifra de rendiments **previstos** i pagament de les cotitzacions durant l'any 2023 calculades a partir de la consideració com a base de cotització d'aquests rendiments previstos.
- 2024: Tancat l'exercici 2023, cada autònom incorpora en la seva declaració de la renda del 2023 (presentada el 2024) els rendiments **reals** obtinguts a partir de la seva activitat. Aquesta xifra de rendiment real es comunica a través de l'AEAT a la Seguretat Social de manera que, a partir de la comparativa entre rendiment previst i real, es pot presentar una d'aquestes tres situacions:
 1. Que la diferència entre rendiment previst i real sigui mínima i no obligui a canviar el percentatge de cotització d'acord amb la taula de bases i cotitzacions.
 2. Que el rendiment real obtingut sigui inferior al previst, de manera que les cotitzacions pagades el 2023 hauran estat superiors a les que correspondrien en funció del rendiment real de l'activitat. En aquest cas, la TGSS regularitzarà a la baixa les cotitzacions. Però rebaixar aquestes cotitzacions representa també rebaixar les despeses deduïbles de l'activitat i, en conseqüència, que el rendiment net de l'activitat el 2023 sigui més elevat. Això tindrà implicacions fiscals.
 3. Que el rendiment real obtingut sigui superior al previst. Les cotitzacions pagades hauran estat inferiors a les aplicables, en aquest cas. El pagament d'aquestes cotitzacions addicionals representaria augmentar les despeses de l'activitat i, en conseqüència, reduir-ne el rendiment net. Altra vegada, una situació amb conseqüències fiscals.

Davant d'aquest panorama la pregunta que ja s'ha plantejat des de la posada en funcionament del sistema va ser: **Com afectarà a la declaració de la renda aquest canvi «a posteriori» en la xifra de rendiments de l'activitat?**

La Direcció General de Tributs en la seva consulta V2518-22 va establir com a criteri que, tant l'augment com la reducció en la xifra de rendiment net generada per la regularització de quotes, s'havia de tenir en compte en la declaració de la renda de l'any en **què es produïa la regularització**. Aquesta interpretació representava, per tant, que:

- La cotització addicional que ingresem en un exercici per la regularització de quotes de l'exercici anterior ha de considerar-se com **més despesa en el càlcul del nostre rendiment econòmic a declarar en l'IRPF de l'exercici en què ingresem aquesta cotització addicional**.
- Les cotitzacions que hem pagat de més en un exercici i que es regularitzen en el següent, **disminuiran la xifra de despeses en concepte de cotitzacions al RETA a restar dels ingressos en l'IRPF de l'exercici següent**.

En cap cas caldrà presentar una declaració complementària o rectificar la declaració presentada corresponent al 2023, o l'exercici que es regularitzi en cada cas, ja que el criteri és tenir en compte aquesta variació en l'exercici següent.

Fins aquí el criteri queda clar. Però aquesta posició de la DGT partia de la premissa que la regularització del 2023 es portaria a terme durant el 2024, de manera que els ingressos o les devolucions de quotes realitzats el 2024 es tindrien en compte en la declaració de la renda del 2024, a presentar el 2025.

Malgrat tot, aquesta previsió no es va complir, i és ara durant els primers mesos del 2025 quan la Tresoreria General de la Seguretat Social està enviant als autònoms les notificacions amb el resultat de la regularització de quotes del 2023, que fins ara continuaven sent provisionals.

Consegüentment, els ingressos o les devolucions que corresponen a l'exercici 2023 s'estan efectuant ara, el 2025; per tant, en molts casos durant el termini de presentació de la declaració d'IRPF del 2024. A partir d'aquí, la pregunta és: la regularització de quotes ingressades el 2023 afectarà al 2024 (declaració de la renda a presentar el 2025), segons el que es preveia inicialment, o al 2025 (declaració de la renda a presentar el 2026), que és l'any en què realment s'estan produint els pagaments i les devolucions?

Seguint el criteri marcat per la DGT, l'administració tributària considera que:

- L'import addicional satisfet per cotitzacions a la Seguretat Social serà **despesa deduïble** en la declaració de l'IRPF corresponent a **l'exercici en què es paguin a la Seguretat Social aquests imports addicionals: si paguem el 2025 cotitzacions addicionals que corresponen al 2023, aquestes quantitats addicionals pagades seran més despesa en el càlcul del rendiment net de l'activitat duta a terme el 2025 (a declarar el 2026), perquè és l'any en què es paguen**.
- La devolució d'una part de les quotes pagades el 2023 representa una minorització de la despesa deduïble de l'activitat per cotitzacions a la Seguretat Social en la declaració corresponent a **l'exercici en què es percep la devolució de l'excés de cotització; és a dir, en el càlcul del rendiment del 2025 (a declarar el 2026)**.
- **En el cas dels administradors socials que cotitzen en el RETA**, aquestes cotitzacions són despesa deduïble en el rendiment del treball. Seguint el mateix criteri, si el 2025 s'han d'ingressar **quantitats addicionals per les quotes de SS del 2023, aquestes quantitats addicionals es consideraran com a més despesa deduïble en el rendiment del treball en l'exercici en què es produeixi el cobrament per part de la Seguretat Social d'aquests imports addicionals; és a dir, la declaració de la renda del 2025 (a presentar el 2026)**.
- Si la Seguretat Social torna el 2025 part de les quotes pagades al RETA el 2023 a aquests administradors, això representarà **reduir la despesa deduïble aplicable per aquest concepte sobre el rendiment del treball en l'exercici en què es percep aquesta cotització; és a dir, el 2025, i incorporar-lo en la declaració de la renda d'aquest exercici 2025, a presentar el 2026**.

Per tant, cal tenir en compte que **aquest criteri de l'AEAT pot representar retardar encara més l'efecte de la regularització sobre la declaració de la renda, ja que no es té en compte la data de la regularització o de la notificació pertinent, sinó que s'utilitza el moment del pagament o cobrament efectiu d'aquestes quantitats**. Si la regularització del 2023 es notifica el 2025, però la Seguretat Social em torna efectivament la diferència el 2026, això representarà que la regularització del 2023 tindrà efectes en la meua declaració de la renda del 2026 (menys despesa per cotitzacions al RETA) a presentar el 2027. Anar encadenant anys de regularitzacions amb tanta diferència temporal pot traduir-se en situacions d'inseguretat jurídica per als contribuents.

Això pot succeir especialment en aquest exercici 2025, que és el moment en què es regularitzen, en aquests primers mesos de l'any (amb retard), les cotitzacions del 2023, i en els mesos finals es notificarà i aplicarà la regularització del 2024, que és el que preveu la normativa, quan indica que la regularització de les quotes d'un any, per exemple el 2024, es produirà (amb devolució o exigència de pagament addicional) l'any següent, és a dir, el 2025.

Aquest escenari representarà per als autònoms una complicació addicional ja que el càlcul dels seus rendiments el 2025 podrà simultàniament augmentar o disminuir en funció del resultat d'aplicar en aquest mateix exercici 2025 la regularització dels dos exercicis passats, el 2023 i el 2024.

Un altre problema que es plantejarà serà el dels contribuents que van ser autònoms el 2023, van pagar les seves cotitzacions d'acord amb les previsions, i ara, el 2025, es regularitzen aquestes cotitzacions, **però resulta que el contribuent ja no desenvolupa la seva activitat econòmica i, per tant, ja no ha de pagar cotitzacions al RETA... Com es procedirà a la regularització d'aquests casos?** És evident que, si no es realitza cap activitat econòmica, la situació no es podrà regularitzar per la via de sumar o restar quantitats a la xifra de despeses per cotitzacions al RETA a tenir en compte per a la determinació del rendiment de la seva activitat. Aquest risc es multiplicarà com més temps passi entre l'any de cotització i l'any en què es produeixi l'ingrés / la devolució de les quotes regularitzades.

Com a conclusió, és evident que el nou sistema planteja nombrosos dubtes sobre el funcionament de la regularització en relació amb la Seguretat Social, però, a més, també està generant una gran incertesa sobre la tributació dels contribuents que cotitzen en el RETA, ja que la casuística pot ser complexa, sobretot com més temps transcorri entre l'exercici de cotització i el de regularització.

APROVADA LA DATA DEFINITIVA EN QUÈ SERÀ OBLIGATORI FACTURAR AMB SISTEMES INFORMÀTICS ADAPTATS A LA LLEI ANTIFRAU

Com ja hem anat avançant en números previs d'aquest butlletí, en els propers mesos serà obligatori emetre i gestionar les factures a través de sistemes informàtics de facturació que compleixin amb la normativa vigent. Per tant, ja no es podran emetre factures a través de processadors de text, fulls de càlcul o qualsevol altre programa informàtic que no incorpori tots els requisits i les condicions d'integritat, inalterabilitat, traçabilitat, conservació, accessibilitat i llegibilitat que reclama la Llei antifrau en vigor des del 2021, així com el Reglament de 2023 i l'Ordre de 2024 que la desenvolupen.

Val la pena recordar que, amb aquesta nova regulació, són tres els canvis principals, de gran calat, que hauran d'afrontar totes les empreses i empresaris obligats a emetre factura:

- **Nou contingut en les factures, que hauran d'incorporar un codi QR amb un resum de la informació principal i un hash o empremta que la vinculi amb l'anterior i amb la posterior per poder garantir-ne la traçabilitat, així com la continuïtat de la cadena.**
- **Creació i manteniment d'un registre obligatori de facturació, de manera que es generi un registre d'alta inesborrable i immodificable cada vegada que s'emeti una factura.** En cas que calgui modificar-lo o anul·lar-lo, només es podrà fer a través d'altres registres posteriors que permetin garantir la traçabilitat de la vida d'aquesta factura. Els registres, un cop creats, hauran de romandre inalterables. Aquest registre de facturació haurà de ser totalment coherent amb el llistat de factures incorporat al llibre de registre de l'empresari i amb les seves declaracions tributàries.
- **Enviament voluntari del registre de facturació a l'AEAT de manera automàtica i simultània a la seva creació.** Com que aquest enviament en temps real és voluntari, s'obre la possibilitat que cada contribuent pugui optar entre dos tipus de sistemes informàtics de facturació.

Opció 1) «Sistemes d'emissió de factures verificables o sistemes VERI-FACTU»: Són els que permeten enviar automàticament a l'AEAT qualsevol alta o modificació en el registre de facturació de manera simultània a la seva incorporació.

Opció 2) «Sistemes NO VERI-FACTU»: Generen igualment el registre de facturació, ja que aquesta generació és sempre obligatòria per a tots els sistemes informàtics, però no l'envien a l'AEAT. Ara bé, és important destacar que aquests sistemes NO VERI-FACTU no envien el registre, però han d'estar preparats per poder enviar, en cas de requeriment, tot el registre de facturació complint els mateixos requisits tècnics, de forma, etc., que els sistemes VERI-FACTU.

La norma que preveia la facturació a través d'aquests sistemes adaptats incorporava com a data obligatòria per a l'exigibilitat el mes de juliol del 2025.

Malgrat tot, a través de la reforma duta a terme a través del Reial decret 254/2025, d'1 d'abril, aquest termini previst inicialment es modifica, de manera que la facturació a través de sistemes informàtics que compleixin amb els requisits de la normativa serà exigible en dos moments diferents:

- **A partir de l'1 de gener del 2026 el compliment d'aquesta obligació serà exigible per als contribuents de l'impost sobre societats.**
- **A partir de l'1 de juliol del 2026 serà exigible per a la resta de contribuents, entre d'altres, empresaris persones físiques.**

Ens trobem davant d'un dels canvis normatius més importants dels últims anys en l'àmbit de les obligacions fiscals formals. A més, és una obligació nova que afecta tots els contribuents obligats a emetre factures, amb l'única excepció dels que estiguin dins del règim de subministrament immediat d'informació (SII).

EL TEAC ADMET L'EXEMPCIÓ DE LES DIETES PAGADES ALS ADMINISTRADORS

En la resolució de 30 de gener de 2025, el Tribunal Econòmic Administratiu Central resol en unificació de criteri la possibilitat d'exempció de les dietes per manutenció o desplaçament percebudes pels administradors i membres del consell o administració de la societat en què desenvolupin aquest càrrec. Aquesta resolució intenta tancar un debat mantingut en el temps sobre la fiscalitat d'aquest tipus de percepcions.

La Llei de l'IRPF recull en l'article 17 dos tipus de rendiments del treball. En el 17.1 es recullen els sous i salaris i altres rendiments del treball qualificats tradicionalment com a «rendiments del treball per naturalesa». El 17.2, al seu torn, engloba els denominats «rendiments del treball per expressa disposició legal», entre els quals es troben els percebuts pels administradors. Tradicionalment, la Direcció General de Tributs ha mantingut que l'exoneració de les dietes només resulta aplicable per als perceptors de rendiments del treball inclosos en l'apartat 1 de l'article 17 en considerar que només en els casos que s'hi recullen concorren les notes de dependència i alienitat necessàries per tal que aquesta exempció resulti procedent.

Malgrat tot, davant d'aquesta posició, el Tribunal Suprem ja va declarar, en sentència de 20 de juny de 2022, que també és possible trobar aquestes notes d'alienitat i dependència en alguns dels supòsits inclosos en l'article 17.2 de la Llei de l'IRPF, com s'esdevé en el cas de les relacions laborals de caràcter especial.

Ara el Tribunal Econòmic Administratiu Central arrenca d'aquesta posició mantinguda pel Tribunal Suprem per afirmar que no pot determinar-se l'exempció o no de les dietes en funció de si els seus perceptors reben rendiments de l'art. 17.1 o del 17.2, ja que no existeix entre ambdós una diferenciació absoluta. Poden existir casos en què les rendes qualificades com a rendiments del treball en l'article 17.2 compleixin amb la definició de l'article 17.1 en la mesura en què procedeixen d'un treball personal o d'una relació laboral o estatutària en les quals, per definició, concorren les notes d'alienitat i dependència. En altres paraules: el fet que les rendes derivades d'una relació (com la dels administradors), vingui inclosa en el segon paràgraf de l'article 17, no implica, per definició, que no puguin concórrer en aquestes rendes les especificitats d'alienitat i dependència. Per això, caldrà distingir i estar al tipus de relació i despesa concreta a què corresponen les dietes, per poder-ne determinar l'exempció.

- **Cas 1: Administrador que és només administrador i només rep percepcions pel desenvolupament del seu càrrec com a tal.** En la mesura que la relació que uneix els membres del consell d'administració amb la seva empresa en relació amb l'acompliment de les tasques que els correspon com a tals no sigui una relació laboral o estatutària marcada per les notes de dependència, alienitat i alteritat, les dietes percebudes en el marc d'aquesta relació jurídica no podran beneficiar-se de l'exempció, de manera que resulta indiferent en aquest cas que aquests rendiments s'incloguin en el 17.1 o en el 17.2.
- **Cas 2: Administrador que és també treballador.** Si l'administrador és, a més, treballador de la societat, caldrà veure en quin concepte resulten pagadores aquestes dietes, de manera que es pot aplicar l'exempció si ho són en la condició de treballador, i no d'administrador.

NOVETATS NORMATIVA FISCAL

Reial decret 252/2025, d'1 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de l'Impost Complementari per garantir un nivell mínim global d'imposició per als grups multinacionals i els grups nacionals de gran magnitud.

Reial decret 253/2025, d'1 d'abril, pel qual es modifiquen, en matèria d'obligacions d'informació, el Reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, aprovat pel Reial decret 439/2007, de 30 de març, i el Reglament General de les actuacions i els procediments de gestió i inspecció tributària i de desenvolupament de les normes comunes dels procediments d'aplicació dels tributs, aprovat pel Reial decret 1065/2007, de 27 de juliol.

Reial decret 254/2025, d'1 d'abril, pel qual es modifica el Reial decret 1007/2023, de 5 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament que estableix els requisits que han d'adoptar els sistemes i programes informàtics o electrònics que suportin els processos de facturació d'empresaris i professionals, i l'estandardització de formats dels registres de facturació.

Ordre HAC/408/2025, de 28 d'abril, per la qual es modifiquen per al període impositiu 2024 els índexs de rendiment net aplicables a partir del mètode d'estimació objectiva de l'impost sobre la renda de les persones físiques per a les activitats agrícoles i ramaderes afectades per diverses circumstàncies excepcionals.

JUBILACIÓ ACTIVA: NOVES REGLES

EL PASSAT 1 D'ABRIL VA ENTRAR EN VIGOR EL NOU RÈGIM APLICABLE ALS SUPÒSITS DE JUBILACIÓ ACTIVA PREVIST PEL REIAL DECRET LLEI 11/2024, DE 23 DE DESEMBRE, PER A LA MILLORA DE LA COMPATIBILITAT DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ AMB EL TREBALL. COM A VALORACIÓ GENERAL, LES NOVES REGLES TINDRAN COM A EFECTE UNA REDUCCIÓ DE LES QUANTITATS A PERCEBRE EN AQUESTES SITUACIONS, A MÉS D'UN ENDURIMENT D'ALGUNS DELS REQUISITS. LA POSSIBILITAT DE COMPATIBILITZAR TREBALL I PENSIÓ ES CONTINUA RECONeixENT EXCLUSIVAMENT DINS DE L'ÀMBIT PRIVAT, TANT A TREBALLADORS PER COMpte PROPÍ COM PER COMpte ALIÈ, TOT I QUE ALGUNES DE LES CONDICIONS D'APLICACIÓ DEL RÈGIM DE JUBILACIÓ ACTIVA DIFEREIXEN ENTRE AMBDÓS CASOS.



VISIÓ GENERAL I CONDICIONS

El règim de jubilació activa permet compatibilitzar la percepció de la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva amb la realització de qualsevol treball per compte propi o per compte aliè, tant a temps complet com a temps parcial. Això representa la possibilitat de cobrar la pensió i, simultàniament, obtenir rendiments de l'activitat desenvolupada, a més de ser qualificat com a pensionista en tots els efectes.

La jubilació activa va ser introduïda pel Reial decret llei 5/2013 amb l'objectiu de garantir la sostenibilitat del sistema de pensions i fomentar l'envelliment actiu. En el moment de l'aprovació va representar un canvi de paradigma important en un entorn en què tradicionalment s'havia apostat per la incompatibilitat de la pensió de jubilació amb qualsevol tipus d'activitat.

Per poder accedir al sistema de jubilació activa, la persona sol·licitant ha de complir amb diferents condicions:

- **Ha de tenir, com a mínim, l'edat que en cada cas resulti d'aplicació (com a regla general, 67 anys).**
- **A la data de compliment d'aquesta edat ha de reunir el període mínim de cotització exigible per a la jubilació (com a norma general, 15 anys).**
- **Entre la data de compliment de l'edat de jubilació i el moment de la jubilació ha d'haver transcorregut, com a mínim, un any. És a dir, l'accés a aquest règim exigeix que hagi transcorregut com a mínim un any des del moment en què es va poder accedir a aquesta situació de jubilació. Aquesta condició no s'exigeix a les persones que es van jubilar abans de l'1 de gener del 2022, ja que en aquell**

moment la norma no l'exigia.

- **En aquells casos en què el període mínim de cotització s'aconsegueixi en un moment posterior al del compliment de l'edat de jubilació, aquest període mínim d'un any es computarà entre la data en què es disposa del període mínim de cotització i el moment en què es produeix el fet causant de la jubilació.**

APLICACIÓ DEL NOU RÈGIM

D'acord amb els criteris establerts per l'INSS en el seu Criteri de gestió INSS 5/2025, **el nou règim aplicable a aquestes situacions de compatibilitat entre treball i pensió afectarà les activitats que s'iniciïn a partir de l'entrada en vigor de la nova regulació l'1 d'abril del 2025.** És a dir, la nova normativa serà aplicable a les persones que es jubilin i comencin a realitzar l'activitat que compatibilitzaran amb la pensió a partir de l'1 d'abril, però també serà aplicable a aquelles persones jubilades que ja havien desenvolupat una activitat en aquest règim de jubilació activa prèviament, n'hagin cessat un temps, i ara tornin a aquest règim amb una nova activitat. Si aquesta nova activitat es posa en funcionament a partir de l'1 d'abril, amb el nou règim en vigor, seran aplicables les noves condicions, malgrat que aquest pensionista ja hagués estat durant un temps gaudint de la situació de jubilació activa d'acord amb les regles aplicables amb el règim anterior.

QUANTITAT DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ COMPATIBLE AMB EL TREBALL

La quantitat de la pensió de jubilació compatible amb el treball serà equivalent a un percentatge de l'import resultant en el reconeixement inicial o la que estigui percebent (inclòs el complement de maternitat o la bretxa de gènere i exclòs el



complement de mínims), sense tenir en compte el percentatge, la jornada o el volum d'activitat que realitzi el pensionista. Aquest percentatge de la pensió es calcularà en funció dels anys en què s'hagi demorat l'accés a la pensió, a partir de l'escala següent:

- a) Demora d'1 any: 45%
- b) Demora de 2 anys: 55%
- c) Demora de 3 anys: 65%
- d) Demora de 4 anys: 80%
- e) Demora de 5 anys o més: 100%

A més, aquest percentatge s'incrementa en el 5% per cada període de 12 mesos ininterromputs que es mantingui la situació de jubilació activa (amb el màxim del 100%). Quan resulti aplicable, aquest increment es percebrà a partir del primer dia del mes següent al compliment del període de 12 mesos.

En el cas del treballador per compte propi, la quantitat de la pensió compatible pot elevar-se fins al 75% en els casos en què la demora en l'accés a la pensió de jubilació hagi estat entre 1 i 3 anys i s'hagi contractat, com a mínim, un treballador per compte aliè per desenvolupar l'activitat. També en aquest cas s'aplicarà, a més, l'increment del 5% per cada 12 mesos ininterromputs que es romangui en la situació de jubilació activa. Aquesta condició es pot complir de dues maneres, o bé perquè ja es tingui contractat un treballador indefinit amb una antiguitat mínima de 18 mesos, o bé perquè es contracti un nou treballador amb contracte indefinit que no hagi tingut vincle laboral amb l'autònom en els dos anys anteriors a l'inici de la jubilació activa. En tot cas, el treballador ha

de prestar el seu treball en l'activitat declarada en la compatibilitat. Com s'observa, aquest nou règim de requisits exigibles per ampliar la pensió compatible és més estricte que l'aplicable abans de la reforma, en què, com a norma general, n'hi havia prou a tenir un treballador contractat.

A més, en generalitzar-se l'aplicació d'aquest criteri de temps de demora per determinar el percentatge de pensió desapareix la possibilitat d'augmentar-lo al 100% des del primer dia, opció que sí que es contemplava amb el règim anterior per al cas d'alguns autònoms en règim de jubilació activa. Ara aquests autònoms hauran de complir els cinc anys de demora per arribar a aquest percentatge.

REVALORACIÓ I COMPLEMENT DE LES PENSIONS

Quan s'aprovi una revaloració de les pensions, també s'aplicarà a les persones en situació de jubilació activa. A més, caldrà tenir en compte la quantitat de la pensió i les seves revaloracions acumulades per aplicar-hi el percentatge d'increment que correspongui en funció del temps de demora en l'accés a la pensió. Altrament, els pensionistes en règim de jubilació activa no tindran dret als complements aplicables a les pensions inferiors a les mínimes durant tot aquest temps en què compatibilitzin la pensió amb el treball.

CÒMPUT DE LES COTITZACIONS

Totes aquestes cotitzacions que es realitzin durant la situació de jubilació activa no generen cap increment de percentatge aplicable sobre la base reguladora de la pensió que ja s'hagi reconegut. Tampoc en aquest cas es produirà un increment en el complement econòmic que correspongui per la demora.

NOVETATS NORMATIVA LABORAL

Reial decret 316/2025, de 15 d'abril, sobre limitació de la quantitat inicial de les pensions públiques i revaloració de les pensions del sistema de la Seguretat Social, de les pensions de classes passives de l'Estat i d'altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2025.

Llei 2/2025, de 29 d'abril, per la qual es modifiquen el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en matèria d'extinció del contracte de treball per incapacitat permanent de les persones treballadores, i el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en matèria d'incapacitat permanent.

Reial decret 402/2025, de 27 de maig, pel qual es regula el procediment previ per determinar els supòsits en què és pertinent permetre anticipar l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social a través de l'aplicació de coeficients reductors.

Ordre ISM/444/2025, de 30 d'abril, per la qual es regula el procediment d'inclusió de noves patologies generadores de discapacitat en l'annex del Reial decret 1851/2009, de 4 de desembre, pel qual es desenvolupa el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, en relació amb l'anticipació de la jubilació de les persones treballadores amb discapacitat en grau igual o superior al 45%.

CANVIS IMPORTANTS EN EL RÈGIM DE LA INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA I TOTAL EN L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

La Llei 2/2025, de 29 d'abril, modifica l'Estatut dels Treballadors per incorporar-hi els canvis que s'han anat esdevenint en el marc de la normativa internacional i poder adaptar-lo a l'evolució de la realitat social que afecta les persones amb discapacitat, amb l'objectiu final de garantir la igualtat en l'àmbit laboral per a les persones discapacitades.

La mateixa Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat afirma la necessitat d'anar adaptant aquesta realitat dins i fora de l'empresa a les noves necessitats de les persones discapacitades, fins i tot quan aquesta discapacitat s'esdevé després de l'inici de l'activitat professional. També a la Unió Europea, la Directiva 2000/78/CE atorga un protagonisme especial a les mesures d'adaptació dels llocs de treball necessàries per garantir el dret al treball i a la promoció laboral d'aquest col·lectiu, a no ser que aquestes mesures representin una càrrega excessiva per a les empreses. En aquesta mateixa línia, la Sentència del Tribunal de Justícia Europeu de 28 de gener de 2024 destaca la importància que hi hagi una obligació d'adaptació del lloc de treball que hagi de respectar-se per part de l'empresa com una manera de garantir aquests drets de les persones discapacitades abans de dur-ne a terme l'acomiadament.

Els canvis principals que incorpora la Llei 2/2025 són els següents:

1. SEPARACIÓ DELS SUPÒSITS D'EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER MORT I D'EXTINCIÓ PER DECLARACIÓ D'INCAPACITAT.

Es desvincula el règim jurídic aplicable a la finalització del contracte en cas de mort de la persona treballadora (art. 49.1.e) del que correspon a la incapacitat permanent (art. 49.1.n), que queden ara regulats en apartats separats.

2. NOVA CONFIGURACIÓ DE L'ACOMIADAMENT PER DECLARACIÓ DE GRAN INCAPACITAT, INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA O TOTAL.

Sens dubte és la novetat més important que la nova normativa incorpora.

S'elimina l'extinció automàtica del contracte laboral a les persones que es declaren en situació d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa; una extinció que, a partir d'ara, queda condicionada a la voluntat de la persona treballadora i a la possible adaptació del seu lloc de treball o a la facilitació d'un lloc alternatiu.

Amb la nova redacció de la normativa, **només es podrà procedir a l'acomiadament a partir d'aquestes situacions d'incapacitat en els tres supòsits següents:**

- a) **Quan no sigui possible realitzar els ajustaments raonables del lloc de treball perquè això representa una càrrega excessiva per a l'empresa.**

La consideració de si existeix o no una càrrega excessiva es realitzarà a partir de la combinació de diferents elements, entre els quals destaca **la despesa econòmica que aquesta adaptació representi en relació amb la mida i el volum de negocis i recursos econòmics de què l'empresa disposi**. Lògicament, la norma exclou la possibilitat d'argumentar aquesta falta de recursos quan les despeses que l'adaptació pugui representar es cobreixin, de manera substancial, a través d'ajuts, subvencions o mesures similars.

Per al cas concret de les empreses de menys de 25 treballadors, la càrrega que representa el canvi es considerarà excessiva quan la despesa d'adaptació del lloc de treball, sense tenir en compte la part coberta amb ajuts o subvencions, superi la quantitat més elevada entre les dues següents:

- La indemnització que correspondria al treballador en cas d'acomiadament improcedent.
- Sis mesos de sou de la persona treballadora que sol·licita l'adaptació del lloc.

En tot cas, es concedeix un **termini de deu dies a la persona treballadora, des que se li comuniqui la incapacitat permanent en algun d'aquests graus, per manifestar per escrit a l'empresa la seva voluntat de mantenir-hi la relació laboral.**

Al seu torn, l'empresa disposa de tres mesos com a màxim, des que se li notifiqui la resolució que declara la incapacitat permanent del treballador, per realitzar els ajustaments raonables o el canvi del lloc de treball. En aquest mateix termini de tres mesos l'empresa haurà de procedir a extingir la relació laboral quan l'ajustament del lloc de treball representi una càrrega excessiva o quan no hi hagi un lloc vacant per oferir a la persona discapacitada. La decisió d'acomiadament ha de comunicar-se per escrit al treballador incorporant-hi la motivació.

- b) Quan no hi hagi un lloc vacant i disponible que pugui considerar-se d'acord amb el perfil professional i amb la nova situació de la persona discapacitada.**
- c) Quan, tot i existir aquesta possibilitat d'adaptació o canvi, la persona treballadora rebutgi el canvi de lloc de treball que se li hagi proposat.**

3. SUSPENSIÓ TEMPORAL DE LA RELACIÓ LABORAL

S'inclou el període d'espera que transcorre entre la declaració d'incapacitat permanent i l'adaptació o canvi del lloc de treball, com un supòsit nou de **suspensió de la relació laboral amb dret a reserva del lloc de treball.**

En el supòsit d'incapacitat temporal, quan es produeixi l'extinció d'aquesta situació amb declaració d'incapacitat permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta o de gran incapacitat per qualsevol treball, quan, a parer de l'òrgan de qualificació, aquesta situació d'incapacitat del treballador hagi de ser objecte de revisió a causa d'una millora per permetre'n la reincorporació al lloc de treball, subsistirà la suspensió de la relació laboral amb la reserva del lloc de treball durant un període de dos anys a comptar des de la data de resolució en què es declari la incapacitat permanent.

També es considerarà que subsisteix la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball durant el temps en què es resolen els ajustaments del lloc de treball o el canvi a un altre lloc vacant i disponible en els casos de «gran invalidesa o incapacitat permanent total o absoluta del treballador» que ara incorpora l'article 49.1.n) de l'Estatut dels Treballadors.



POT UN JUTGE AUGMENTAR LA INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT FIXADA LEGALMENT?

La Sentència del Tribunal Suprem de 19 de desembre de 2024 fixa criteri i unifica doctrina al voltant d'un tema controvertit: la possibilitat que l'òrgan judicial davant del qual es recorre l'acomiadament pugui incrementar en concepte d'«indemnització addicional» la quantitat de la indemnització obligatòria amb la finalitat de compensar els danys i perjudicis causats per l'acomiadament del treballador.

Per una banda, ens trobem amb el règim legal intern, establert en l'Estatut dels Treballadors, en concret en l'article 56 que, per al cas d'acomiadament improcedent, preveu que l'empresa podrà optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a trenta-tres dies de sou per any de servei, sense contemplar cap quantitat addicional. Malgrat tot, a escala internacional, el Conveni 158 de l'OIT, sobre l'acabament de la relació de treball i la Carta Social Europea, al seu torn, sí que contemplen expressament la possibilitat que es reconegui una indemnització complementària a la legalment taxada.

La pregunta que en el recurs es planteja al Tribunal Suprem és, en essència, si a partir d'aquesta regulació internacional, és possible que la indemnització legal per acomiadament pugui ser superada i millorada més enllà del que estableix el legislador.

El Tribunal Suprem considera que aquest Conveni 158 de l'OIT no és aplicable directament perquè, en regular aquest cas d'acomiadament, es limita a preveure el pagament d'una «indemnització adequada o una altra reparació», de manera que s'ha d'entendre com una regulació general de les conseqüències de l'acomiadament improcedent que quedarà condicionada a allò que la normativa interna estableixi. I la norma interna ha concretat aquesta previsió del Conveni en l'article 56 ET de manera que ha fixat la quantitat exacta de la

indemnització en funció del criteri objectiu del temps treballat. És, per tant, una normativa clara que genera més seguretat al treballador que el que representarien previsions més vagues o difícilment quantificables.

El Suprem conclou que ens trobem davant d'indemnitzacions taxades prèviament, establertes per la Llei, que responen a la seva condició de rescabaments deguts per la pèrdua del treball (...) **sense que els siguin aplicables els criteris civils de quantificació del dany, ni exigible la necessitat de prova dels danys i perjudicis**», en les quals no és possible que qui les jutja pugui valorar d'una altra manera els danys i perjudicis causats per aquest acomiadament improcedent, de manera que n'incrementi o en disminueixi la quantitat que resulta del barem establert. Això representa un avantatge per al treballador perquè cobrarà la indemnització fixada sense haver d'acreditar els danys i perjudicis patits, ja que es presumeixen, però al mateix temps té l'inconvenient que no permet acreditar que els perjudicis són majors per aconseguir una major indemnització.

Per a l'Alt Tribunal, en els casos d'acomiadament és cabdal la uniformitat i la seguretat jurídica d'empreses i treballadors, que és el que s'aconsegueix amb la regulació actual de la indemnització per acomiadament, de manera que «no és possible que per via judicial se superi amb l'establiment de reparacions per categories d'acomiadaments injustificats o excepcionalitats, segons el cas. L'òrgan judicial espanyol, en l'acomiadament improcedent, ja sigui individual o en el marc d'un col·lectiu, no està facultat per atorgar segons el seu parer l'opció de la readmissió en termes diferents als normativament previstos i atenent a circumstàncies personals del treballador acomiadat, ni per fixar un import d'indemnització diferent al taxat per la legislació interna».



LLEI 1/2025: ASSENTANT LES BASES PER REDUIR EL MALBARATAMENT ALIMENTARI

LA LLEI 1/2025, D'1 D'ABRIL, INCORPORA AL NOSTRE DRET TOTA UNA SÈRIE DE MESURES ORIENTADES A PREVENIR I REDUIR LES PÈRDUES I EL MALBARATAMENT ALIMENTARI. LES DADES SOBRE EL VOLUM D'ALIMENTS QUE ES PERDEN RESULTEN INCREÏBLES SI PENSEM EN LA QUANTITAT DE PERSONES QUE, SIMULTÀNIAMENT, MOREN DE GANA AL MÓN, I COM D'INCOHERENT RESULTA MANTENIR LES XIFRES DE GANA, SOBREPRODUCCIÓ I MALBARATAMENT AMB EL NIVELL DE DESENVOLUPAMENT TECNOLÒGIC QUE HEM ASSOLIT.



CONTEXT I DADES DE PARTIDA

La publicació el 2011 de l'estudi de l'Organització de les Nacions Unides per a l'Alimentació i l'Agricultura (FAO) va constituir un punt d'inflexió en el tractament del problema a causa de les dades que incloïa: un terç de la producció d'aliments es perd o es malbarata, la qual cosa equival a 1.300 milions de tones d'aliments cada any. El 2019 la FAO també declarava que entre les fases de postcollita i venda al detall es pot arribar a perdre fins al 14% d'aliments produïts.

Ara bé, centrar-nos només en aquestes dades és veure només la punta de l'iceberg, ja que una visió real del problema implica tenir en compte també les pèrdues d'energia i recursos que representa la producció, gestió i distribució de tots aquests productes que acaben a les escombraries, sense oblidar els residus que generen i les despeses de reciclatge o destrucció que comporten.

En aquest context, la Llei 1/2025 intenta sensibilitzar i posar les bases sobre les quals construir altres formes de funcionament social i econòmic orientades a evitar aquests nivells inasumibles de malbaratament alimentari i millorar l'eficiència del sistema. S'enquadra, per tant, en l'objectiu de desenvolupament sostenible (ODS) núm. 12 de l'Agenda 2030 que pretén reduir a la meitat el malbaratament alimentari per habitant en l'àmbit de venda al detall, així com reduir al màxim aquestes pèrdues d'aliments en la cadena de producció i subministrament.

En els països en desenvolupament això representa treballar en les etapes inicials de la cadena a través, sobretot, de la implementació de noves tecnologies (condicions de conservació, refrigeració, transport), mentre que en els països rics el protagonisme l'han d'adquirir les últimes fases del procés, ja que l'evolució tecnològica permet conservar els aliments en bon estat durant molt temps, però el comportament del consumidor, les seves preferències o la falta de coordinació en la fase de distribució, són la causa de la major part del malbaratament alimentari.

QUINS SÓN ELS OBJECTIUS PRINCIPALS DE LA LLEI?

Es poden resumir en cinc:

1. Aconseguir una gestió més eficient dels recursos amb l'objectiu de disminuir les pèrdues i el malbaratament d'aliments.
2. Fomentar la donació i redistribució d'aliments per garantir la seguretat alimentària i la traçabilitat.
3. Afavorir la investigació i la innovació en aquesta àrea.

4. Assentar les bases per tal que les entitats d'iniciativa social i sense ànim de lucre que presten serveis de distribució per a la donació d'aliments rebin els mitjans necessaris per cobrir la seva logística.
5. Reduir la generació de residus alimentaris en tot el procés de producció, transformació i distribució.

A QUI AFECTEN LES NOVES OBLIGACIONS QUE IMPOSA?

La Llei imposa obligacions en relació amb les activitats que realitzen tots els agents de la cadena alimentària (producció, transformació i distribució d'aliments), també al sector de l'hoteleria i restauració, així com en altres entitats i associacions de distribució d'aliments donats i a l'administració pública. Només en queden excloses les activitats de retirada imposades per les mesures de gestió de crisis en els programes operatius de fruites i hortalisses i de plàtans de Canàries, així com les altres mesures dictades a l'empara d'algun mecanisme similar.

JERARQUIA DE PRIORITATS PER REDUIR EL MALBARATAMENT ALIMENTARI.

Amb l'objectiu final de reduir el malbaratament alimentari, el procés que han de seguir els agents de la cadena alimentària està marcat pels passos següents:

1. **Prevenir** i evitar les pèrdues.
2. **Transformar** els productes agraris i alimentaris que continuïn sent aptes, però no s'han venut, en altres productes per al consum humà.
3. **Donar** els aliments que no puguin transformar-se.
4. Si no es poden donar, s'aprofitaran per a **l'alimentació animal i la fabricació de pinsos**.
5. Si no es poden aprofitar en cap d'aquests supòsits, llavors es destinaran a l'ús com a **subproductes en una altra indústria**.
6. Si no s'han pogut gestionar en cap de les formes anteriors, s'utilitzaran com a residu per a **l'obtenció de compost**.

QUINES NOVES OBLIGACIONS INCORPORA LA LLEI 1/2025?

Tots els agents de la cadena alimentària hauran de complir noves obligacions, a excepció de les petites explotacions agràries (que s'exclouen de l'aplicació de la Llei) i de les microempreses, definides com les que ocupen menys de 10

persones i el volum de negoci anual de les quals no supera els 2 milions d'euros.

Com a obligacions generals, se'n poden destacar dues. En primer lloc, disposar d'un pla d'aplicació per a la prevenció de pèrdues i malbaratament que indiqui la manera en què es portarà a la pràctica la jerarquia de prioritats descrita en l'ordre imposat: prevenir, transformar... en les baules de la cadena en què participi. En segon lloc, promoure acords i convenis per donar excedents d'aliments a entitats d'iniciativa social o bancs d'aliments.

Ara bé, també es recullen excepcions a aquesta obligatorietat en certs casos. Així, ni el pla d'aplicació per a la prevenció ni la promoció d'acords seran obligatoris per a les activitats de transformació, comerç al detall, distribució alimentària, hotel·leria o restauració desenvolupades en establiments iguals o inferiors a 1.300 m² en el cas d'empreses que no disposin de venda al públic, o amb una superfície útil d'exposició i venda al públic igual o inferior a 1.300 m² en el cas d'empreses de venda al públic. En tot cas, sí que hi resten obligats els establiments que operin sota un mateix NIF i

que, en el seu conjunt, superin els 1.300 m² de superfície.

Per a les empreses d'hotel·leria i de serveis alimentaris s'inclou, a més, l'obligació de facilitar al consumidor que pugui endur-se sense càrrec addicional (a excepció d'envasos de plàstic d'un sol ús que hagin de cobrar-se) els aliments que no hagin consumit, possibilitat de la qual s'ha d'informar de manera clara i visible en la carta o el menú.

Al costat d'aquestes obligacions, la Llei incorpora també certes recomanacions per a les empreses del sector. Per exemple, per al cas d'establiments de comerç al detall d'aliments, incentivar la venda de productes amb data de consum preferent o disposar d'un lineal de venda amb productes «lletjos» o «imperfectes» que promogui els productes de temporada, els de proximitat i els ecològics. Per al cas de les empreses d'hotel·leria i restauració, es recomana, per exemple, flexibilitzar els menús, amb opcions que permetin ajustar la quantitat de menjar i n'evitin el malbaratament, o preveure i normalitzar processos per destinar a compostatge les restes alimentàries.



CALENDARI FISCAL

Selecció de dates principals

JULIOL 2025	
21	RENDA I PATRIMONI Retencions i ingressos a compte Grans empreses (Juny 2025) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 Segon trimestre 2025 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216 Pagaments fraccionats Renda (segon trimestre 2025) Estimació directa 130 Estimació objectiva 131 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Juny 2025) 349 Autoliquidació (segon trimestre 2025) 303 Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (segon trimestre 2025) 349
25	SOCIETATS I IMPOST SOBRE LA RENDA DE NO RESIDENTS Declaració anual 2024 Entitats on el període impositiu coincideixi amb l'any natural 200, 206, 220, 221
30	IVA Autoliquidació (Juny 2025) 303
31	IVA Finestreta única - Règims de la Importació, Exterior i de la Unió (Juny i segon trimestre 2025) 369
AGOST 2025	
20	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (Juliol 2025) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
31	IVA Finestreta única - Règims de la Importació (Juliol 2025) 369
SETEMBRE 2025	
1	IVA Autoliquidació (Juliol 2025) 303
22	RENDA I SOCIETATS Retencions i ingressos a compte Grans empreses (Agost 2025) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaració recapitulativa d'operacions intracomunitàries (Juliol i agost 2025) 349
30	IVA Finestreta única - Règims de la Importació (Agost 2025) 369 Autoliquidació (Agost 2025) 303

Hemeroteca - titulars

Brussel·les obre la mà perquè es puguin gastar els fons europeus.

Cinco Días, 16/6/2025

Hisenda detecta 1,3 milions d'empreses sense activitat en els últims tres anys.

Expansión, 16/6/2025

El canvi d'hàbits en el consum porta el desig de gastar en vacances a nivells rècord.

La Vanguardia, 16/6/2025



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