

# Boletín

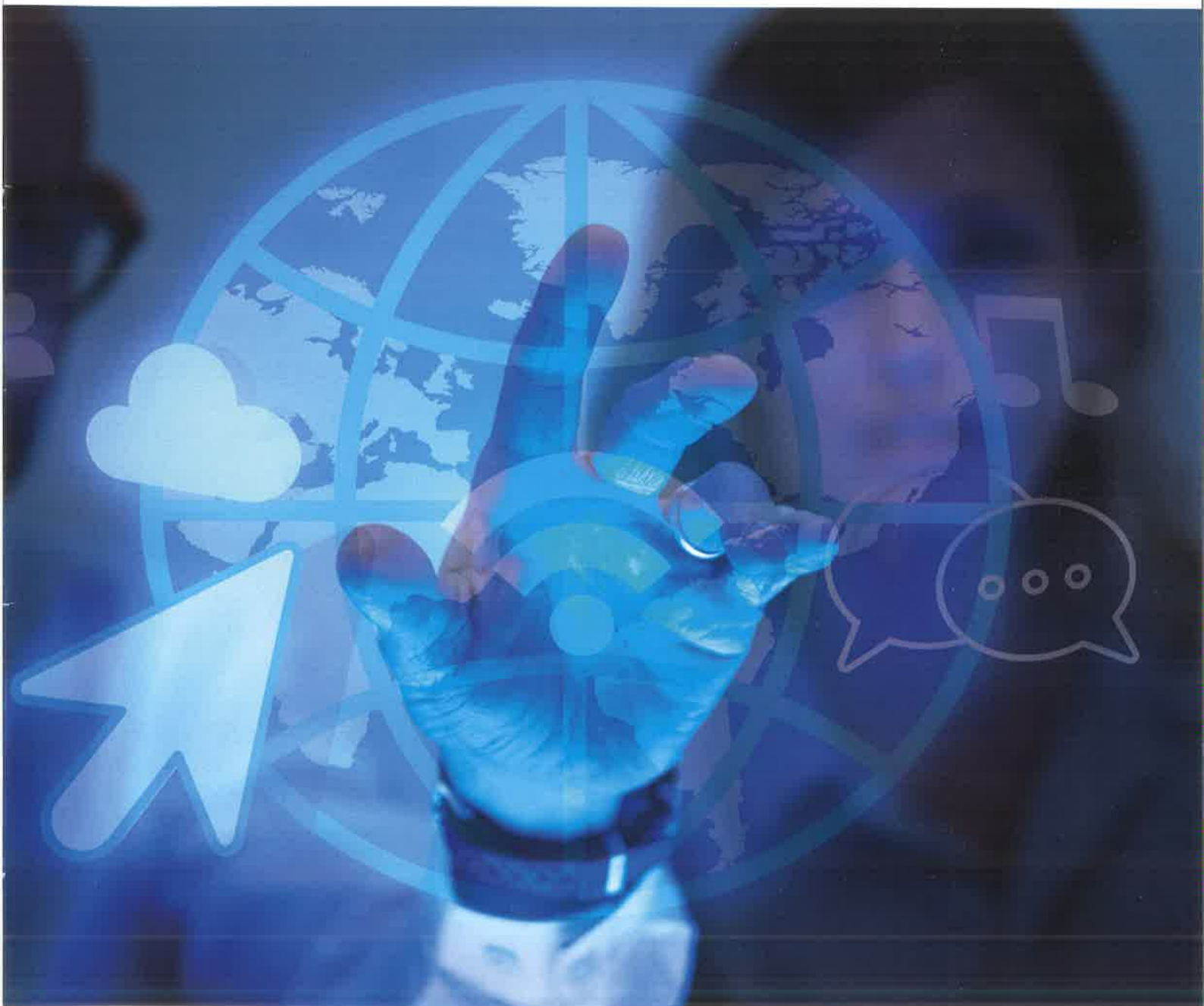
Revista periódica de información fiscal, laboral y mercantil

DICIEMBRE 2020

Editorial 3 • Fiscal 4 • Apuntes fiscales 7  
Laboral 10 • Apuntes Laborales 13 • Mercantil 14  
Cal. Fiscal 17 • Cal. Laboral 18

## El artículo destacado

APROBADOS LOS NUEVOS IMPUESTOS  
SOBRE DETERMINADOS SERVICIOS  
DIGITALES Y SOBRE LAS TRANSACCIONES  
FINANCIERAS: ¿EN QUÉ CONSISTEN?



# PKF



Con este anglicismo se han popularizado en nuestro país (como en tantas otras partes del mundo) las iniciativas para recaudar fondos de particulares y empresas que puedan ser utilizados con una finalidad concreta. Hablamos del micromecenaje, una práctica tan antigua como el dinero, ya que la idea de que un sujeto preste dinero a otro ha existido siempre, pero en la actualidad, gracias a internet, se ha multiplicado hasta el infinito. En la actualidad el término no siempre está vinculado con el arte, como sí lo estuvo en otras épocas.

Del inglés “crowd” que significa “gente” o “multitud”, la idea base del “crowdfunding” o “micromecenaje” nace a partir de la necesidad de recursos económicos que tiene una persona o una entidad para conseguir un objetivo concreto. En esta situación, en lugar de acudir a solicitar un préstamo a una entidad financiera tradicional, recurre a internet con dos fines: primero, para hacer público el objetivo que pretende conseguir y los recursos que necesita

para llevarlo a cabo; segundo, para publicitar la puesta en marcha de una campaña de recogida de fondos entre todos aquellos interesados en colaborar con pequeñas cantidades. Por su parte, los inversores o prestamistas, acceden a estas iniciativas como alternativas a formas de inversión tradicional como la bolsa.

Aunque en muchas ocasiones esta “llamada” pública viene generada por la imposibilidad o la dificultad para conseguir financiación de las entidades tradicionales, también es cierto que, a menudo, estas iniciativas que también se pueden canalizar a través de intermediarios y

“Plataformas de financiación participativa” surgen como una forma alternativa de acceder a financiación, fuera de los moldes clásicos, y en el marco de la denominada “economía colaborativa” en que, personas con más o menos recursos (toda aportación es bienvenida por pequeña que sea), tienen así la oportunidad de sentirse parte de un proyecto, de colaborar a la consecución de un objetivo que desean apoyar (muchas veces de carácter social, cultural...) o simplemente ayudar a otras personas a solucionar un problema (de salud, por ejemplo) que requiere recursos económicos.

Actualmente, la Ley 5/2015, de fomento de la financiación empresarial regula estas plataformas de financiación participativa con una serie de obligaciones que pretenden evitar la proliferación de los denominados “chiringuitos financieros”:

- Han de estar autorizadas y registradas en la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- No pueden prestar ciertos servicios, por ejemplo, de asesoramiento financiero.
- Han de cumplir toda una serie de obligaciones en el desarrollo de sus actuaciones para garantizar las posiciones de inversores y partícipes

## MIRANDO EL HORIZONTE 2020...POR EL RETROVISOR

Era tan bonito, tan redondo: 2020. Recuerdo hace un año redactando estas líneas, diciendo con toda la esperanza que se tiene cuando uno se empieza a preparar para pedirle los deseos al año venidero, que 2020 tenía que ser bonito, sonaba tan bien que hasta hacía sonar mejor aquello del "Horizonte 2020", el nombre que Europa le había puesto a uno de sus programas estrella de la última década: el Programa Marco de Investigación e Innovación de la Unión Europea. Ahora ese horizonte hacia el que caminábamos todos más o menos contentos después de que "parecía superada" la crisis, lo miramos por el retrovisor como cuando vemos alejarse una montaña que hemos subido y hemos bajado, pendientes a la vez de no quitar la vista del parabrisas intentando evitar que la siguiente nos pille desprevenidos. Como dice el chiste, solo le faltaba ser bisiesto para ser más largo, y efectivamente, ha sido bisiesto.

Pero bueno, toca quedarse con lo que cada uno ha aprendido y mirar hacia delante, al próximo horizonte. Hay que seguir pensando en el futuro, a pesar de ser un tiempo de pandemia en que no sabemos qué pasará mañana, y donde parece absurdo intentar hacer planes. Sin embargo, no sé si estarán de acuerdo conmigo: los planes son necesarios. Las empresas no pueden caer en la tentación de dejar de planificar alegando la imprevisibilidad de los tiempos que corren. Al contrario, **lo recomendable es seguir planificando pero con más flexibilidad (y más paciencia) que nunca.**

Nosotros, desde estas páginas, queremos ayudarles a estar informados, a que puedan conocer las novedades más interesantes que se van produciendo. En este número, además de adelantarles las novedades que trae el proyecto de

ley de presupuestos generales del Estado (al menos de acuerdo con su versión en el momento de entrar en el Congreso) también les presentamos los elementos más importantes de los dos últimos tributos creados, especialmente, el impuesto sobre determinados servicios digitales, orientado a que las grandes tecnológicas tributen aquí por los rendimientos que obtienen aquí. A falta de otros cambios normativos sustanciales, analizamos también la posición de la administración tributaria sobre cuestiones prácticas concretas en torno a la calificación como remuneración en especie del uso (o mejor, "no uso") del vehículo de empresa durante el estado de alarma, o la posibilidad de cambiar de préstamo hipotecario sin perder el derecho a la deducción por inversión en vivienda habitual.

A nivel laboral, aparte de incorporar el calendario laboral como información práctica, comentamos una importante sentencia del Tribunal Supremo que confirma que, cuando existe un contrato de relevo, para la persona que se va a jubilar, debe computarse todo este tiempo en que se combina su reducción de jornada con el contrato de relevo, como tiempo cotizado a jornada completa.

Por último, llamamos la atención a nuestros lectores sobre la implicación que tiene en nuestro día a día que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya considerado que no encaja en la legalidad europea el régimen de transmisión de datos personales vigente hasta ahora entre los países europeos y Estados Unidos.

En fin, nos despedimos deseando que todos estos temas sean de su interés, y sobre todo, deseando que el 2021 sea un buen año, un horizonte que, cuando pase, podamos mirar por el retrovisor con una sonrisa.



# FISCAL

## APROBADOS LOS NUEVOS IMPUESTOS SOBRE DETERMINADOS SERVICIOS DIGITALES Y SOBRE LAS TRANSACCIONES FINANCIERAS: ¿EN QUÉ CONSISTEN?

Según la previsión normativa, el próximo enero entrarán en vigor en nuestro país dos impuestos nuevos: el impuesto sobre determinados servicios digitales, denominado comúnmente como "Tasa Google" y el impuesto sobre las transacciones financieras, del que probablemente habrán oído hablar como "Tasa Tobin". El BOE del 16 de octubre incorpora estas dos nuevas figuras impositivas, aunque será tres meses después de esta publicación (mediados de enero) cuando se produzca su entrada en vigor.

Es muy probable que a nuestro lector/a no le afecte ninguna de ambas figuras directamente, pero seguro que a todos nosotros nos afectarán, como mínimo, de forma indirecta, en la medida en que puedan suponer una repercusión de mayores costes en los usuarios, así que vamos a ver en qué consisten.

### EL IMPUESTO SOBRE DETERMINADOS SERVICIOS DIGITALES O "TASA GOOGLE"

La Ley 4/2020, de 15 de octubre, incorpora este nuevo impuesto en nuestro sistema tributario. Se trata de una figura impositiva que lleva años en discusión, y que ha supuesto enfrentamientos económicos entre algunos países, ya que afecta directamente a los grandes gigantes digitales como Google, Amazon o Facebook, mayoritariamente multinacionales estadounidenses, por lo que este país ha interpretado este impuesto como un ataque directo a los intereses de sus empresas en Europa, y amenaza con entrar en una guerra de aranceles con los países que lo apliquen. Así pasó en Francia, y ahora habrá que esperar a ver qué pasa con España.

#### ¿Se trata de un impuesto que tendremos que pagar directamente las empresas y particulares que accedamos a estos servicios digitales?

No. Es un impuesto que solo tendrán que afrontar las personas jurídicas y entidades que cumplan los dos requisitos siguientes:

a) que el importe neto de su cifra de negocios en el año natural anterior supere 750 millones de euros; y

b) que el importe total de sus ingresos derivados de prestaciones de servicios digitales sujetas al impuesto, correspondientes al año natural anterior, supere 3 millones de euros.

Ahora bien, aunque no se trate de un impuesto que tengamos que afrontar directamente, es probable que al final repercuta en los precios que paguemos como usuarios a estas empresas.

#### ¿Cuáles son las actividades que grava este nuevo impuesto?

Tal como plantea la Exposición de Motivos de la ley, "el objeto del Impuesto (...) son las prestaciones de determinados servicios digitales. En concreto, se trata de **servicios digitales en relación con los cuales existe una participación de los usuarios que constituye una contribución al proceso de creación de valor de la empresa que presta los servicios, y a través de los cuales la empresa monetiza esas contribuciones de los usuarios.** Es

decir, los servicios contemplados por este impuesto son aquellos que no podrían existir en su forma actual sin la implicación de los usuarios. El papel que desempeñan los usuarios de estos servicios digitales es único y más complejo que el que adoptaba tradicionalmente un cliente de un servicio offline."

En concreto, los servicios digitales que grava el impuesto son los siguientes: la inclusión, en una interfaz digital, de publicidad dirigida a los usuarios de dicha interfaz («servicios de publicidad en línea»); la puesta a disposición de interfaces digitales multifacéticas que permitan a sus usuarios localizar a otros usuarios e interactuar con ellos, o incluso facilitar entregas de bienes o prestaciones de servicios subyacentes directamente entre esos usuarios («servicios de intermediación en línea»); y la transmisión, incluidas la venta o cesión, de los datos recopilados acerca de los usuarios que hayan sido generados por actividades desarrolladas por estos últimos en las interfaces digitales («servicios de transmisión de datos»).

Quedan excluidas las entregas de bienes o prestaciones de servicios que tengan lugar entre los usuarios en el marco de un servicio de intermediación en línea, así como las ventas de bienes o servicios contratados en línea a través del sitio web del proveedor de esos bienes o servicios (las actividades minoristas de «comercio electrónico») en las que este proveedor vende directamente y no actúa en calidad de intermediario.

Por otra parte, para que estas operaciones queden gravadas, será necesario que queden vinculadas de alguna manera con el territorio de aplicación del impuesto, lo que se considera que sucede cuando haya usuarios de dichos servicios en el mismo. Para determinar si existen estos usuarios se tendrá en cuenta, por ejemplo, el lugar de utilización de los dispositivos desde los que los usuarios se conecten.

### ¿Qué cuantía pagarán estas grandes empresas por este impuesto?

El tipo de gravamen de este impuesto es de un 3% que se aplicará sobre el importe de los ingresos obtenidos por cada una de las prestaciones de servicios digitales sujetas al impuesto realizadas en el territorio de aplicación, es decir, los generados por publicidad, intermediación en línea y transmisión de datos en España.

La administración estatal prevé una recaudación de unos 900 millones de euros por este impuesto.

### ¿Por qué se crea un impuesto específico para estos "gigantes digitales"?

La evolución digital de la economía se ha traducido en nuevas formas de hacer negocios, nuevas maneras de estar presentes en mercados internacionales, nuevos productos, ... en fin, estructuras empresariales que nada o poco tienen que ver con aquéllas que se fueron desarrollando a lo largo

del pasado siglo XX y para las que se creó el modelo fiscal todavía hoy vigente. Se puede afirmar que las nuevas formas de hacer negocio "no encajan" en los moldes previstos por las figuras impositivas tradicionales. Y no se trata de algo que pase solo aquí, sino que es un proceso que se reproduce en prácticamente todos los países. Por ejemplo, no parece lógico seguir utilizando el concepto de "establecimiento permanente" como algo físico (sucursal, oficina, ...) que sirva para determinar el lugar de tributación de una entidad, cuando hoy en día se pueden hacer negocios en un país prescindiendo totalmente de estructura física en el mismo.

Pues bien, a menudo se acusa a estas grandes compañías de "aprovecharse" de esta falta de encaje fiscal para conseguir beneficios en un país sin tributar por ellos en el mismo, o incluso sin tributar por ellos ni en éste ni en ningún otro.

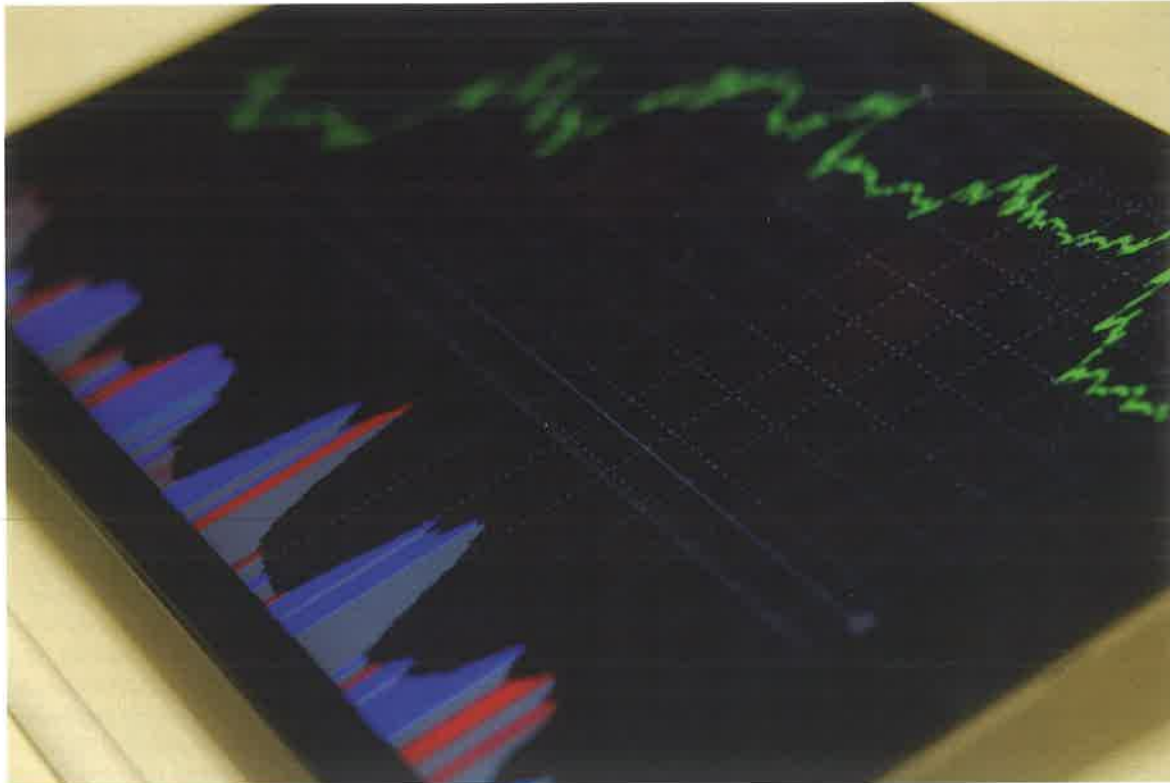
Con el nuevo impuesto se pretende salvar este desfase entre realidad empresarial digital y fiscalidad, mediante la creación de una figura impositiva que obligue a tributar a estos gigantes digitales por el negocio que realizan en España, negocio que tiene una serie de características comunes a todos ellos, entre las que se pueden destacar: la ausencia de presencia física significativa combinada con una gran capacidad de desarrollar su actividad a distancia, un protagonismo de los activos intangibles que nunca antes había existido, el valor económico de los datos que manejan, o

la contribución de los usuarios finales a la creación de valor.

Frente a estas nuevas formas de hacer negocios, los Estados han venido manifestando sus dificultades para impedir la deslocalización de activos intangibles a jurisdicciones de escasa o nula tributación, en que se van acumulando sus rendimientos, o para valorar el papel que desempeñan los usuarios en la generación de valor para las empresas más digitalizadas mediante el suministro de datos o la generación de contenidos o como componentes de las redes en que se basan muchos modelos de negocio digitales.

A nivel internacional se han ido elaborando iniciativas conjuntas para intentar atajar esta situación. Así por ejemplo, se puede destacar el proyecto BEPS (Base erosion and profit shifting) elaborado en el seno de la OCDE junto al G20, y que incorpora un listado de acciones que la legislación de cada Estado debería implementar para ir limitando las posibilidades de "escape" de los sistemas tributarios mediante la utilización de este tipo de fórmulas que la economía digital incorpora. A nivel de la Unión Europea, existen diversas propuestas de Directivas y Recomendaciones para las que, realmente, es difícil conseguir acuerdos. De hecho, la dificultad para encontrar fórmulas que sean aceptadas a nivel internacional han hecho que algunos países se hayan adelantado y hayan creado medidas propias, como es el caso de la legislación española con la incorporación de este nuevo impuesto que comentamos.





### EL IMPUESTO SOBRE LAS TRANSACCIONES FINANCIERAS O "TASA TOBIN"

El mismo BOE del 16 de octubre también incorpora este segundo impuesto a través de la Ley 5/2020, de 15 de octubre. Esta ley surge ante la imposibilidad de crear una normativa armonizada en el ámbito de la UE que regule este impuesto para todo su territorio y en la que se está trabajando desde 2013.

Este nuevo tributo viene a gravar la **adquisición onerosa de acciones de sociedades españolas así como los certificados de depósito representativos de las mismas, con independencia de la residencia de las personas o entidades que intervengan en la operación.** Además, la sujeción al impuesto se producirá al margen de que se ejecuten en un centro de negociación, en cualquier otro mercado o sistema de contratación, por un internalizador sistemático o mediante acuerdos directos entre los contratantes.

El impuesto queda así configurado de manera que evita riesgos de deslocalización de intermediarios

financieros, ya que son las acciones españolas las que quedan sujetas, independientemente de la localización o residencia del intermediario o el lugar de su negociación.

No todas las adquisiciones van a quedar sujetas, sino que este nuevo gravamen se aplica exclusivamente sobre las adquisiciones de acciones de sociedades españolas que, primero, tengan acciones admitidas a negociación en un mercado regulado y segundo, que además tengan un valor de capitalización bursátil superior a 1.000 millones de euros. La ley especifica que la relación de las sociedades españolas con un valor de capitalización bursátil a 1 de diciembre de cada año superior a 1.000 millones de euros se publicará antes del 31 de diciembre del mismo año en la Sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

Por la vía de la exención, quedan también fuera de la aplicación del impuesto ciertas operaciones que la ley enumera, entre otras, las adquisiciones derivadas de la emisión de acciones, las derivadas

de una oferta pública de venta de acciones en su colocación inicial entre inversores, las adquisiciones de acciones entre entidades que formen parte del mismo grupo en los términos del artículo 42 del Código de Comercio o aquellas en que sea susceptible de aplicación el Régimen especial de las fusiones, escisiones, aportaciones de activos, canje de valores y cambio de domicilio social de una Sociedad Europea o una Sociedad Cooperativa Europea de un Estado miembro a otro de la Unión Europea regulado en el Capítulo VII del Título VII de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

El sujeto pasivo del impuesto será la empresa de servicios de inversión o entidad de crédito que realice la adquisición por cuenta propia, aunque la ley califica como sustitutos del contribuyente a toda una lista de sujetos.

El impuesto se exigirá al tipo impositivo del 0,2 por ciento aplicado sobre el importe de la contraprestación de la operación, sin incluir los gastos asociados o las comisiones.



# APUNTES FISCALES

## ESTADO DE ALARMA Y USO DEL VEHÍCULO DE EMPRESA: ¿REMUNERACIÓN EN ESPECIE?

La normativa reguladora del IRPF incorpora la consideración del uso de un vehículo propiedad de la empresa por parte de sus trabajadores como una forma de retribución en especie por la que estos han de tributar en su Impuesto sobre la Renta en la medida en que sea usado con fines particulares.

En este sentido, el artículo 42.1 de la Ley reguladora de este impuesto establece expresamente que “constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”. Una vez sentada esta calificación general de las rentas en especie, entra en su artículo 43 en las reglas de valoración de las mismas. Para el caso del uso de un bien, por ejemplo, el caso del coche que ahora nos interesa, establece la ley que, si se produce **su entrega, la valoración de la renta en especie que se considera obtenida será “el coste de adquisición [del bien] para el pagador, incluidos los tributos que graven la operación.”** Pero en el caso de ceder el vehículo simplemente para **su uso, entonces la valoración de la renta en especie se calculará como “el 20 por ciento anual del coste a que se refiere el párrafo anterior [coste de adquisición]. En caso de que el vehículo no sea propiedad del pagador, dicho porcentaje se aplicará sobre el valor de mercado que correspondería al vehículo si fuese nuevo.”**

El artículo concluye que “La valoración resultante de lo previsto en el párrafo anterior se podrá reducir hasta en un 30 por ciento cuando

se trate de vehículos considerados eficientes energéticamente, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente”.

Pues bien, vista la normativa aplicable, veamos a continuación el criterio interpretativo que sienta la Dirección General de Tributos en respuesta a su consulta vinculante V1387-20 ante la siguiente pregunta que formula el contribuyente: ¿ha de computar en su declaración del IRPF de 2020 como remuneración en especie el uso del vehículo cedido por la empresa, también por el periodo correspondiente al estado de alarma, en que el mismo ha estado inmovilizado?

La pregunta tiene todo el sentido, ya que no tiene mucha lógica que el trabajador tenga que tributar por la cesión de uso de un coche que realmente, durante un determinado periodo de tiempo no ha podido utilizar, y además, no por voluntad propia o una determinada situación personal, sino porque unos hechos excepcionales han conducido a una decisión igualmente excepcional por parte de las autoridades gubernamentales, como es la declaración del estado de alarma y sus consecuencias restrictivas sobre la movilidad.

**Y ¿qué contesta la Dirección General de Tributos?... Pues que, incluso en estas circunstancias, la tributación por la renta en especie debe existir.** Para llegar a esta conclusión, este organismo empieza afirmando que el estado de alarma no implica necesariamente la inmovilización total del vehículo, sino una simple limitación de los desplazamientos mientras se mantiene la declaración de dicho estado excepcional.

A partir de esta idea, trae a colación el concepto de retribución en especie previsto por el artículo 42.1 de la Ley del IRPF que lo plantea como “la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”. La Dirección General de Tributos interpreta este precepto en el sentido de que **la existencia de una retribución en especie va vinculada a la obtención del derecho de uso del vehículo, por lo que tal retribución existirá siempre que el trabajador tenga la “facultad de disponer del vehículo para usos particulares”.** Por tanto, la remuneración en especie existirá siempre que exista esta facultad de disponer, independientemente de que se produzca o no una utilización real y efectiva del vehículo con fines particulares.

Por tanto, en opinión de esta Dirección General, a la vista de la interpretación vinculante que realiza de este precepto, **la existencia de la remuneración existe simplemente cuando la facultad de uso exista, al margen de que ésta se haga efectiva. Es la facultad de usar el coche lo que se califica como renta y no su uso real o efectivo.**

### Conclusión práctica:

Aquellos trabajadores que hayan dispuesto de vehículos de la empresa para su uso personal durante los meses del estado de alarma deberían tener presente las implicaciones de este posicionamiento de la Dirección General a la hora de tributar por esta renta en especie. Y ello aunque no hayan movido estos vehículos del parking.

## ¿PERDEMOS LA DEDUCCIÓN POR INVERSIÓN EN VIVIENDA HABITUAL SI SUSTITUIMOS EL PRÉSTAMO HIPOTECARIO ANTERIOR A 2013 POR OTRO?

La Dirección General de Tributos ha resuelto recientemente en su consulta vinculante V2219-20 sobre uno de los temas que más viene preocupando a aquellos contribuyentes que se están aplicando la deducción por inversión en vivienda habitual: qué sucede si decidimos sustituir por otro el préstamo hipotecario previo a 2013 que nos ha permitido hasta ahora disfrutar de la deducción por inversión en vivienda habitual.

### ¿Por qué se plantea la pérdida de la deducción en el caso de cambio de préstamo?

La deducción por inversión en vivienda habitual desapareció de nuestro IRPF en 2012, de manera que aquellos contribuyentes que han adquirido su vivienda habitual a partir de esa fecha de desaparición ya no disfrutaban de la deducción por inversión en vivienda habitual.

Sin embargo, simultáneamente a su eliminación se creó un régimen transitorio que permitió a partir de 2013 que aquellos contribuyentes que ya se estaban beneficiando de esta deducción pudieran seguir aplicándola.

De acuerdo con la normativa vigente hasta 2012, la deducción se sigue aplicando ahora sobre "las cantidades satisfechas en el período de que se trate por la adquisición o rehabilitación de la vivienda que constituya o vaya a constituir la residencia habitual" de los mismos. La base anual de la deducción se fija en 9.040 € en que se podrán incluir "las cantidades satisfechas para la adquisición o rehabilitación de la vivienda, incluidos los gastos originados que hayan corrido a cargo del adquirente y, en el caso de financiación ajena, la amortización, los intereses, el coste de los instrumentos de cobertura del riesgo de tipo de interés variable de los préstamos hipotecarios (...)". Si se trata de una inversión mediante financiación ajena, la deducción se practicará a medida que se vaya

devolviendo el principal y se abonen, en su caso, los correspondientes intereses, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos exigidos para la aplicación de la deducción.

**El hecho de que la deducción desaparezca con carácter general y solo se mantenga para aquellos contribuyentes que ya la venían aplicando con anterioridad a su pérdida de vigencia obliga a plantearse con cuidado cualquier cambio que pueda suponer una ruptura con la situación anterior, y con ello, el riesgo de la pérdida del derecho a mantener la deducción por no cumplir las condiciones previstas para el régimen transitorio.**

Así las cosas, se entiende perfectamente la consulta del contribuyente que tiene interés en sustituir por otro el préstamo hipotecario que le sirve de base para la aplicación de la deducción que sigue disfrutando desde antes de 2013, en la medida en que tal cambio pueda suponer la pérdida de ésta.

### ¿Qué criterio mantiene la Dirección General de Tributos en este caso?

La respuesta que aporta la Dirección General de Tributos comienza por distinguir entre dos posibles casos para, a continuación, prever consecuencias diferentes para cada uno de ellos.

El primero sería la simple sustitución de un préstamo por otro, cada uno con sus condiciones y garantías concretas, pero manteniendo el destino del nuevo préstamo a la amortización del anterior y, por tanto, manteniendo como finalidad la adquisición de la vivienda habitual. Entiende la DGT que, en este caso, no se puede entender que al sustituir un préstamo por otro se concluya el proceso de financiación y queden agotadas las posibilidades de mantener la aplicación de la deducción. Para este organismo nos encontramos en este caso, simplemente, ante una modificación

de las condiciones de financiación inicialmente establecidas, y por tanto, si el resto de condiciones se mantienen, la deducción se podrá seguir aplicando sobre las cantidades pagadas en virtud de este nuevo préstamo en la parte proporcional que del capital obtenido en éste sean atribuibles a la amortización o cancelación del préstamo originario.

A la misma conclusión ha llegado la DGT en otras consultas (por ejemplo, Consulta Vinculante V 2006-13) para el caso de una subrogación en otro préstamo que ofrece mejores condiciones. Incluso en su consulta vinculante V 2017-13, el mantenimiento de la deducción se permite cuando el préstamo bancario previo es sustituido por un préstamo de un familiar para la amortización del anterior y destinado igualmente al pago de la vivienda habitual.

El segundo caso posible vendría constituido por un supuesto de cancelación, parcial o total, de la deuda, y una posterior obtención de crédito, incluso con la garantía de los mismos bienes o mismo período de amortización del que quedaba pendiente del anterior, sin continuidad entre ambos. En este caso nos encontramos, en opinión de la DGT (y a diferencia del caso anterior), ante operaciones distintas que, en consecuencia, implicarían la pérdida del derecho a continuar con la aplicación de la deducción por inversión en vivienda habitual que se venía disfrutando y que, en consecuencia, ya no podría mantenerse en relación a las cantidades abonadas por el nuevo préstamo.

Tal pérdida no se produciría, aclara este Organismo, si lo que tiene lugar es una cancelación del primer préstamo con parte del principal del segundo, que se constituye en ese mismo acto, y por supuesto, siempre que el resto de condiciones, y muy especialmente el destino del préstamo al pago de la vivienda habitual, se cumplan escrupulosamente.



# APUNTES FISCALES

## PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

En el momento de redactar estas líneas ya está sobre la mesa el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Es difícil saber cuál será el texto definitivo con el que saldrán aprobados de las Cortes, pero sí que podemos avanzar algunos de los cambios fiscales principales que proponen.

### 1. En el **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas**:

#### a) Subida de tipos para las rentas más altas:

- Incremento del tipo de gravamen superior de la escala estatal aplicable a la Base Liquidable General que pasa del 22,50 al 24,50% para cuantías superiores a 300.000 €.
- Paralelamente, también se incrementa el tipo de retención sobre las rentas del trabajo superiores a esta cuantía, que pasa a ser del 47%.
- Para la Base Liquidable del Ahorro, donde se incluyen la mayoría de las rentas procedentes del capital mobiliario y las ganancias patrimoniales resultado de la transmisión de bienes, el tipo de gravamen máximo pasa del actual 23% al nuevo 26% (resultado de sumar el 13% estatal y el 13% autonómico) para Bases liquidables superiores a 200.000 €.

#### b) Limitación a las reducciones para aportaciones a planes de pensiones y otras formas de previsión social:

- La cantidad máxima a reducir en la Base Imponible por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social pasa de los 8000 € actuales a 2000 €, aunque se prevé que este límite se incremente en 8000 € siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales.
- Las aportaciones a planes de previsión del cónyuge podrán seguir siendo objeto de reducción en la Base Imponible pero su cuantía máxima pasa de 2500 € a 1000 €.

#### c) Prórroga de los límites vigentes hasta ahora para la aplicación del régimen de Estimación Objetiva.

2. En el **Impuesto sobre Sociedades**: se modifica el régimen de exención y deducción por doble imposición de los dividendos y las rentas derivadas de la transmisión de participaciones en entidades residentes y no residentes. Los requisitos para la aplicación de estos beneficios fiscales se endurecen, y ya no serán aplicables, por ejemplo, a los casos en que, a pesar de no ostentar una participación del 5% en la otra sociedad, el valor de adquisición de las participaciones sea superior a 20 millones de euros, condición que hasta ahora permitía la aplicación de estas medidas. Además, en algunos casos la exención total para estas rentas que existía pasa a convertirse en una exención aplicable solo sobre el 95% de las mismas.

3. El **Impuesto sobre el Patrimonio** se plantea con carácter indefinido y se elevan algunos de sus tipos de gravamen.

### 4. En el **Impuesto sobre el Valor Añadido**:

- Se prorrogan los límites preexistentes para poder acceder al régimen simplificado o al Régimen Especial de Agricultura, Ganadería y Pesca.
- Se aplicará el tipo de gravamen general del 21% a las bebidas que contengan edulcorantes añadidos, naturales y derivados, y/o aditivos edulcorantes, excepto las leches infantiles y las bebidas consideradas como complementos alimenticios para necesidades dietéticas especiales.

## NORMATIVA FISCAL

Ley 4/2020, de 15 de octubre, del Impuesto sobre Determinados Servicios Digitales.

Ley 5/2020, de 15 de octubre, del Impuesto sobre las Transacciones Financieras.



# LABORAL

## PUBLICADO EL REAL DECRETO QUE REGULA LA IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El BOE de 14 de octubre incorpora el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aunque su entrada en vigor queda fijada en los seis meses siguientes a su publicación, es decir, a mediados de abril de 2021. Se trata de una norma con la que se pretende avanzar en la búsqueda de la equiparación salarial entre sexos, o al menos, dificultar que ésta pueda mantenerse. Es importante destacar que **incorpora previsiones aplicables a todas las empresas sin excepción**, por lo que es necesario comenzar a analizar su contenido y ver qué nuevas obligaciones impone.

### EL RETO DE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

Se puede afirmar que la lucha por la igualdad de hombres y mujeres es una de las claves que marcó la posición de las mujeres en el siglo XX y lo seguirá siendo en el XXI. Sin duda, una de estas luchas se ha concentrado ya hace décadas en el ámbito de la equiparación salarial.

Esta búsqueda de la igualdad retributiva es el objetivo principal perseguido por el nuevo Real Decreto 902/2020, objetivo que vincula directamente con los conceptos de discriminación directa e indirecta, que son los que le sirven de punto de partida para justificar las medidas que incorpora. La **discriminación directa** se puede plantear, como establece por ejemplo el artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, como aquella situación en la que “una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”. **En el ámbito retributivo ello implica que la discriminación directa puede existir no solo cuando una persona es o ha sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación comparable.** Este elemento de potencialidad en la

discriminación amplía claramente el ámbito de aplicación del concepto de la discriminación directa.

Por su parte, la **discriminación indirecta** resulta mucho más difícil de identificar, ya que no se plantea como una situación fácilmente comprobable con la simple comparación de remuneraciones, sino que **se gesta a partir de una incorrecta valoración de los puestos de trabajo, desde donde se arranca para acabar consumando una discriminación salarial por razón de género.**

Para luchar contra esta discriminación indirecta se han ido planteando diferentes medidas y recomendaciones, como la de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad en la retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

También el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres. A nivel estatal, también el Tribunal Constitucional ha mantenido la necesidad de garantizar el principio

de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

El **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** es el precepto que incorpora en nuestro ordenamiento el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor. Merece la pena recordar como ha quedado su contenido tras la reforma de su redacción operada por el Real Decreto-ley 6/2019:

*“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos*

*salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

**3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”**

Esta redacción vigente viene a mejorar las previsiones de la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 ya que, por una parte, la obligación de llevanza del registro retributivo se prevé para todas las empresas, no solo las que tengan trabajadores por encima de un determinado número, y por otra, la auditoría salarial se impone a todas las organizaciones que tengan más de 50 trabajadores y no solo a las que tengan más de 250 como establece la Recomendación.

### **OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**

El artículo 1 de esta norma se plantea como objetivo “establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.”

Con este objetivo, el texto normativo prevé su aplicación general a todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

### **LA OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR**

Declara el artículo 4 de esta norma que el principio de igual retribución por trabajo de igual valor “vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.” Es decir, este principio esencial se plantea de aplicación general para todas las organizaciones, sin tener en cuenta su tamaño, volumen de personal o convenio colectivo al que quedan sometidas.

**Pero, ¿cómo se puede determinar el “igual valor de dos trabajos” para buscar luego su retribución igual?**

Señala el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando en ambos resulten equivalentes los siguientes elementos:

- la **naturaleza de las funciones o tareas** que conforman el contenido esencial de la relación laboral, no solo desde el punto de vista de lo que la ley o el convenio colectivo puedan prever, sino también desde el punto de vista del contenido efectivo de la actividad realizada en el puesto de trabajo;
- las **condiciones educativas**, que son aquellas que se corresponden con cualificaciones regladas y guardan relación con el desarrollo de la actividad;
- las **condiciones profesionales y de formación** que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, y entre las que se puede incluir la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad;
- las **condiciones laborales y los factores estrictamente relacionados con el desempeño** que sean diferentes a los anteriores y que sean relevantes en el desempeño de la actividad, por ejemplo, el Decreto hace referencia, entre otros, como tales factores relevantes, a la penosidad de un puesto de trabajo, su dificultad, el hecho de que requiera

posturas forzadas o movimientos repetitivos, o deba realizarse en condiciones de aislamiento, requiera polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales y las habilidades de cuidado exigidas o la capacidad de organización.

La correcta valoración de todos estos elementos para determinar la existencia o ausencia de igualdad de valor obliga a utilizar tres criterios. En primer lugar, el de adecuación, es decir, para la valoración se han tener en cuenta factores relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma. En segundo, el de totalidad, en virtud del cual han de tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. Por último, la objetividad, que exige la existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Mediante la combinación de todos estos elementos se tendría que poder llegar a determinar si dos puestos de trabajo desempeñados por personas distintas tienen igual valor y, en consecuencia, merecen igual retribución. El reto es difícil pero marca un camino que poco a poco se ha de ir manejando para llegar a la igualdad salarial en el caso de trabajos de igual valor al margen del género.

### **LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA: NUEVAS OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS**

Todas las empresas y convenios colectivos deberán integrar el principio de transparencia retributiva, lo que a efectos prácticos supone que, aplicado a los diferentes elementos que determinan la retribución de una persona, permita obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución, y **por esta vía se pueda detectar si existe una discriminación directa o indirecta por razón de género, que parte de una valoración diferenciada**

**de puestos de trabajo iguales a los que, por tanto, correspondería la misma remuneración.**

A menudo se pueden generar en la práctica estas situaciones, por ejemplo, cuando, para puestos de trabajo que implican niveles de peligrosidad similares, uno o ciertos complementos salariales solo se pagan en aquellos puestos de trabajo masculinizados (en que la mayoría de puestos de trabajo están ocupados por hombres) pero no se pagan en aquéllos feminizados (mayoritariamente ocupados por mujeres). En estos casos nos podríamos encontrar ante una discriminación indirecta que saldría a la luz a partir de este análisis sobre la igualdad de valor de los puestos de trabajo: se podría considerar que todos los factores analizados en los puestos de trabajo comparados llevan a la conclusión de que tienen igual valor, y sin embargo, las remuneraciones reconocidas no son las mismas, sino que queda patente un claro sesgo de género en función de si se trata de puestos ocupados mayoritariamente por hombres o por mujeres.

a) El registro retributivo  
El artículo 28.2 ET obliga a **todas las empresas a contar con un registro retributivo de todo su plantilla, incluido el personal directivo que permita garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones.** Para que

este control de transparencia sea posible deberá incluir desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable, así como la información desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales de forma separada.

Sin embargo, en caso de solicitud a esta información por parte de alguna persona trabajadora o los representantes legales de los trabajadores, solo se le facilitarán las diferencias porcentuales entre las retribuciones promediadas de hombres y mujeres desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable durante el último año, salvo excepciones.

Para el caso de las empresas con auditoría retributiva, su registro deberá incorporar además las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, que se han considerado como de igual valor previamente, mediante la aplicación de los criterios señalados en el apartado anterior

(formación requerida, dificultad concreta del trabajo, etc), y en caso de que esta media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento, se deberá justificar esta diferencia.

b) La auditoría retributiva  
**Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incorporar en el mismo una auditoría retributiva orientada a comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Esta auditoría deberá contener un diagnóstico previo de la situación retributiva de la empresa atendiendo a la evaluación de los puestos de trabajo y la elaboración de un plan de actuación orientado a corregir las desigualdades retributivas detectadas.

c) Valoración de los puestos de trabajo en los convenios colectivos.  
Como última medida general orientada a garantizar la transparencia, se prevé que **las mesas negociadoras de los convenios colectivos se aseguren de que en el diseño de las tablas retributivas se respete el principio de igualdad de retribución para puestos de igual valor.**

## NORMATIVA LABORAL

**Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

**Orden ISM/903/2020**, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social.

**Resolución de 25 de septiembre de 2020**, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se amplían, como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las actividades preventivas de la Seguridad Social previstas en la Resolución de 28 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establece el Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social a aplicar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la planificación de sus actividades para el año 2019.

**Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

**Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



# APUNTES LABORALES

## JUBILACIÓN PARCIAL: COTIZACIÓN DEL 100% Y NO DEL PORCENTAJE REALMENTE TRABAJADO

**El Tribunal Supremo ha confirmado en una reciente Sentencia el derecho de los trabajadores que se encuentran en situación de jubilación parcial a considerar este periodo como cotizado íntegramente, y no por el porcentaje de jornada que mantienen en su contrato laboral.**

Afirma el Tribunal Supremo en esta importante Sentencia (sobre todo por el gran volumen de personas a que afecta), que aquellos trabajadores jubilados parcialmente mediante la fórmula del contrato de relevo, tienen derecho al cómputo del 100% de cotización durante este período, y no solo del porcentaje correspondiente a la jornada reflejada en el contrato de trabajo a tiempo parcial y efectivamente trabajada.

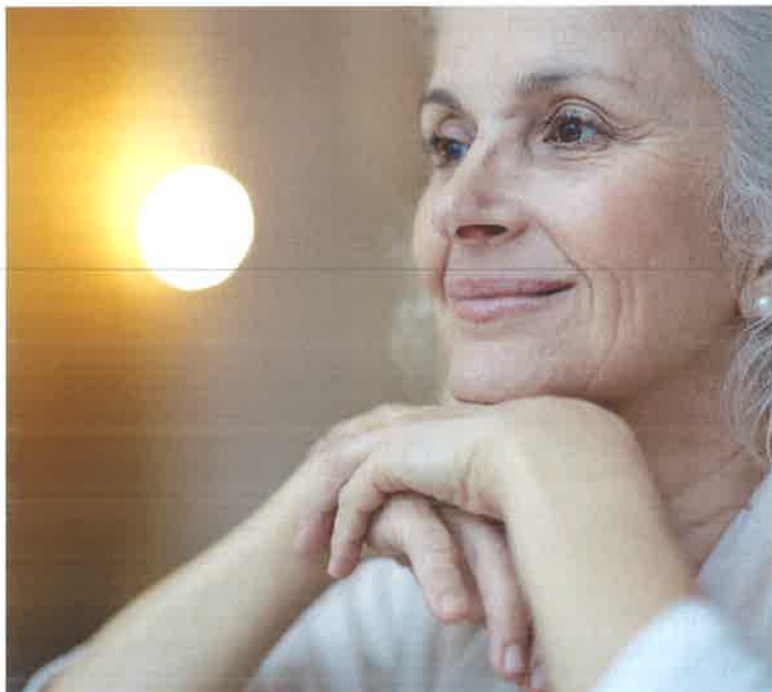
Esta Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo unifica doctrina en relación a cómo se debe computar la cotización en aquellos casos en que un trabajador se jubila parcialmente pero mantiene su contrato de trabajo por un porcentaje de jornada, y simultáneamente la empresa realiza un contrato de relevo con otro trabajador que cubre la parte de jornada no trabajada. Como el trabajador pasa a tener un contrato a tiempo parcial se puede entender que solo cotiza por el porcentaje de jornada que realmente trabaja y se contempla en el contrato. Así lo consideraron el Juzgado de lo Social y el Tribunal Superior de Justicia dando la razón al planteamiento de las entidades gestoras. Sin embargo, en la resolución del recurso planteado ante el alto

tribunal contra estas sentencias anteriores, el Tribunal Supremo ha optado por la interpretación contraria, mucho más favorable a los intereses del trabajador.

En su Sentencia dictada en unificación de doctrina, **el Tribunal Supremo confirma que en estos casos de jubilación parcial complementada con un contrato de relevo, debe computarse como base reguladora de la pensión de jubilación las cotizaciones del periodo de trabajo a tiempo parcial elevándolas al 100 por 100, esto es, como si durante ese periodo se hubiese trabajado a jornada completa.**

Con esta Sentencia se confirma la posición mantenida en alguna sentencia anterior por el Tribunal

Supremo sobre la interpretación del artículo 18.2 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre que regula la jubilación parcial y la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial y que, por otra parte, resulta bastante claro en su redacción: «Para el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo”.





# MERCANTIL

## EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA PARALIZA LA TRANSMISIÓN DE DATOS PERSONALES A EEUU

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada el pasado mes de julio implica la revisión de todos los procesos que supongan la transferencia de datos personales entre los países de la UE y los EEUU. Una transferencia de datos que, hasta este verano, venía amparada por algunos mecanismos que ahora el TJUE ha considerado insuficientes, lo que convierte a dichas transferencias, de la noche a la mañana, en contrarias al derecho europeo.

Si es usted usuario/a de Facebook, Instagram o plataformas similares, o forma parte de una organización que envía mailings a sus clientes a través de empresas con sede en EEUU, o simplemente sus datos están "en la nube" de una empresa que los almacena en EEUU, ...esta Sentencia le está afectando ya de forma directa o indirecta.

### I. LA UE Y EL OBJETIVO DE PROTECCIÓN MÁXIMA PARA LOS DATOS PERSONALES

El Reglamento Europeo de Protección de Datos que entró en vigor hace un par de años incorpora mecanismos tendentes a conseguir el máximo nivel de protección posible para los datos personales de los ciudadanos europeos. Su objetivo último es garantizar la protección de dichos datos personales en cualquier situación o circunstancia, poniendo a menudo esta protección por delante de otros derechos o intereses de terceros. De hecho, esta finalidad protectora le lleva a regular, incluso, las garantías que deben cumplirse en caso de transmisión de datos a países terceros que no pertenecen a la UE y, en consecuencia, no están obligados (como sí lo están los países miembros de la UE), a establecer medidas orientadas a la protección de los datos personales de sus ciudadanos y controlar su cumplimiento.

De forma resumida podríamos decir que, lo que el Reglamento General o Reglamento Europeo de Protección de Datos (en adelante, RGPD) establece es, en este sentido, que **la transferencia de datos personales desde la UE a**

**un país tercero fuera de la UE, solo podrá llevarse a cabo cuando este país garantice un nivel de protección suficiente, equivalente al europeo, para dichos datos. De no ser así, la transferencia ha de ampararse en mecanismos particulares que aseguren el mismo nivel de protección que si la transmisión se realizara a una empresa europea.**

La garantía del nivel de protección impuesto puede ser declarado por la Comisión mediante la creación de listas de países que sí cumplen con los niveles exigidos. En ausencia de referencia al país destinatario en estas listas, también puede el exportador de los datos (la empresa establecida en la UE que transmite los datos al país tercero) asegurar que estos niveles quedan garantizados mediante la incorporación de cláusulas contractuales tipo en materia de protección de datos adoptadas por la Comisión, y que incluyan el reconocimiento de derechos exigibles a favor de los ciudadanos para los que, además, quede garantizado un nivel de protección adecuado. Básicamente se trata de incorporar cláusulas en el contrato que impongan un nivel de protección para los datos personales enviados similar al de la UE en la relación

contractual concreta, aunque no exista o la Comisión no reconozca un sistema general de protección equivalente al europeo en el país al que se envían los datos.

Si ni una cosa ni la otra existen, no se podrán transmitir datos personales a ese país. Y ello incluye la imposibilidad de transmitirlos a cualquier empresa afincada en el mismo que los trate o simplemente almacene de alguna manera en su territorio. En estos casos, habría que comprobar si la transmisión puede ampararse en alguno de los supuestos excepcionales en que se cumplen ciertas condiciones que el Reglamento contempla.

Pues bien, expuesta la importancia que tiene para la UE la protección de los datos personales de sus ciudadanos, incluso fuera de sus fronteras, veamos qué pasa con Facebook.

### II. EL DETONANTE: FACEBOOK Y LA JUSTICIA IRLANDESA

Maximilian Schrems es un ciudadano austríaco usuario de Facebook como tantos otros millones de europeos. Los datos de todos ellos son transferidos, total o parcialmente, por Facebook Ireland a servidores

pertenecientes a Facebook Inc. ubicados en EEUU, donde son objeto de tratamiento. Así que a **Schrems se le ocurrió plantearse si en el territorio de EEUU sus datos también estaban tan protegidos como en Europa**, y ante la duda, presentó una reclamación ante la autoridad de control irlandesa en que pedía que tales transferencias quedaran prohibidas, alegando que la legislación y práctica estadounidense no garantizaban suficiente protección frente al acceso por parte de las autoridades públicas a los datos transferidos desde Europa a dicho país a través de Facebook.

Pero su petición se desestimó con base en que en su Decisión 2000/520 ("puerto seguro") la Comisión ya había reconocido a los EEUU como un país que ofrecía niveles adecuados de protección para los datos personales, por lo que las garantías existían. Sin embargo, con posterioridad, el 6 de octubre de 2015, el Tribunal de Justicia declaró inválida la señalada Decisión de "puerto seguro" en que se había basado la resolución contraria a los

intereses de Schrems.

A partir de este momento se van sucediendo toda una serie de procesos que finalizan en esta reciente **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en que declara, entre otras cosas, que tanto el Derecho de la Unión en materia de protección de datos personales, como en concreto el RGPD, resultan aplicables a una transferencia de datos personales realizada con fines comerciales por un operador económico establecido en un Estado miembro a otro operador económico establecido en un país tercero incluso si, en el transcurso de dicha transferencia o tras ella, esos datos pueden ser tratados con fines de seguridad nacional, defensa y seguridad del Estado por las autoridades del país tercero en cuestión.**

Para el TJUE, el hecho de que el tratamiento realizado sea tan importante como éste (nada menos que la seguridad nacional), no significa que la transferencia de datos quede fuera del ámbito de aplicación del RGPD. Esto

significa que las disposiciones del RGPD, referentes a las garantías adecuadas; los derechos exigibles y las acciones legales efectivas, deben interpretarse en el sentido de que las personas cuyos datos personales se transfieren a un país tercero sobre la base de cláusulas tipo de protección de datos deben gozar de un nivel de protección sustancialmente equivalente al garantizado dentro de la Unión por el antedicho Reglamento, tanto en relación con las cláusulas contractuales pactadas entre el exportador de datos establecido en la UE y su destinatario en país tercero, como en relación al posible acceso de las autoridades públicas de ese país tercero a los datos personales del ciudadano de la UE.

### III. LA SENTENCIA CONTUNDENTE DEL TJUE: ¿PROTECCIÓN DE DATOS FRENTE A SEGURIDAD?

Concluye el Tribunal que si el propio exportador establecido en la Unión no ha suspendido esa transferencia o no le ha puesto fin, las autoridades de



Control (entendemos como tal, por ejemplo, la Agencia Española de Protección de Datos) están obligadas, en particular, a suspender o a prohibir una transferencia de datos personales a un país tercero cuando consideren, a la luz de las circunstancias específicas de la referida transferencia, que las cláusulas tipo de protección de datos no se respetan o no pueden respetarse en ese país y que la protección de los datos transferidos, exigida por el Derecho de la Unión, no puede garantizarse mediante otros medios.

En opinión del Tribunal, el sistema europeo obliga al exportador de los datos y al destinatario de la transferencia a comprobar previamente que el mencionado nivel de protección se respete en el país tercero de que se trate, así como a informar al exportador de que podría ser incapaz de cumplir las cláusulas tipo de protección, lo que le obligaría a suspender la transferencia o incluso a rescindir el contrato celebrado con el primero.

Finalmente, el Tribunal de Justicia procede a examinar la validez de la Decisión “Escudo de la privacidad” en que se ha venido fundamentando la transmisión de datos a EEUU. En opinión del Tribunal de Justicia esta Decisión reconoce, al igual que sucede con la Decisión de puerto seguro, la primacía de las exigencias relativas a la seguridad nacional, el interés público y el cumplimiento de la ley estadounidense, posibilitando de este modo injerencias en los derechos fundamentales de las personas cuyos datos personales se transfieren a ese país tercero. Injerencias que no están admitidas por la normativa europea.

**Según el Tribunal de Justicia, las limitaciones de la protección de datos personales que se derivan de la normativa interna de los Estados Unidos relativa al acceso y la utilización, por las autoridades estadounidenses,**

**de los datos transferidos desde la Unión a ese país tercero, y que la Comisión evaluó en la Decisión Escudo de la privacidad, no están reguladas conforme a exigencias sustancialmente equivalentes a las requeridas, en el Derecho Europeo.** Los programas de vigilancia no se limitan a lo estrictamente necesario, y no reconoce a los interesados derechos exigibles ante los Tribunales, por lo que no existe una tutela judicial efectiva de los mismos. La opción de acudir al Defensor del Pueblo no es suficiente para afirmar que se proporcionan vías de recurso equivalentes a las previstas por la UE, ya que ni se garantiza la independencia de este organismo ni se contempla la posibilidad de que este Defensor del Pueblo estadounidense pueda adoptar decisiones que sean vinculantes y obliguen los servicios de inteligencia a no tratar datos o a no tratarlos con determinados fines. Esta capacidad de control o limitación no existe.

Con base en estos argumentos, el TJUE declara inválida la Decisión Escudo de Privacidad que venía amparando la transferencia de datos personales entre los países de la UE y los EEUU, y en que se amparaba la transferencia de datos de millones de ciudadanos europeos a EEUU con fines comerciales.

#### IV.- A EFECTOS PRÁCTICOS...

**A la vista de este panorama las posibilidades de seguir transfiriendo datos a los EEUU de forma legal son muy limitadas.** Se podría, por ejemplo, intentar amparar la transferencia en las excepciones del artículo 49 RGPD. Una puede ser, por ejemplo, contar con el consentimiento explícito del interesado para cada transferencia específica, y una vez informado de los riesgos que implica esta transferencia ante la ausencia de garantías. Otra podría ser que la transferencia sea necesaria para la ejecución de un contrato entre el interesado

y el responsable del tratamiento pero siempre que la transferencia sea ocasional y cuando sea objetivamente necesaria para la ejecución del contrato. También contempla como excepciones este artículo la necesidad de la transferencia por razones de interés público o para proteger los intereses vitales del interesado en ciertos casos.

Al margen de estos casos excepcionales, lo cierto es que todo apunta a que EEUU tendrá que cambiar sus normas de vigilancia si quiere facilitar el mantenimiento de la actividad de sus empresas y plataformas como Facebook o Instagram en Europa. Si no lo hace así, la única opción que queda a las empresas estadounidenses será reubicarse en otro país, preferiblemente Europeo, y adaptarse a las normativas vigentes en el ámbito de la UE en materia de protección de datos.

**Pero recordemos que este cambio en las reglas del juego no afecta solo a las grandes compañías digitales, sino que toca de lleno también a muchas de las empresas que prestan servicios en Europa a través de servidores ubicados en territorio de EEUU, y que tratan datos personales europeos, por ejemplo, aquellas que prestan servicios de almacenamiento de información o, tan usadas habitualmente, las que ofrecen soluciones de envíos masivos de correos electrónicos.**

En muchos casos, cuando nosotros preparamos el envío de un mailing desde nuestro despacho para que llegue a una multitud de destinatarios de nuestra misma ciudad o provincia, no somos conscientes de que todos estos datos personales viajan primero a Estados Unidos, y desde allí vuelven para ser entregados en España. Pues bien, en esa operación tan habitual se ha producido una transmisión de datos a los EEUU que podría quedar afectada por esta nueva prohibición.



# CALENDARIO FISCAL

## Selección de fechas principales

### ENERO 2021

20	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b>	
	Retenciones e ingresos a cuenta	
	Grandes empresas ( <i>Diciembre 2020</i> ) . . . . .	111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
	Cuarto trimestre 2020 . . . . .	111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216

### FEBRERO 2021

1	<b>RENTA</b>	
	Pagos fraccionados Renta ( <i>Cuarto trimestre 2020</i> )	
	Estimación directa . . . . .	130
	Estimación objetiva . . . . .	131
	<b>IVA</b>	
	Autoliquidación ( <i>Diciembre 2020</i> ) . . . . .	303
	Autoliquidación ( <i>Cuarto trimestre 2020</i> ) . . . . .	309
	Resumen anual 2020 . . . . .	390
	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b>	
	Resumen anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta 2020 . . . . .	180, 190, 193
	Declaración informativa entidades en Atribución de Rentas 2020 . . . . .	184

22	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b>	
	Retenciones e ingresos a cuenta	
	Grandes empresas ( <i>Enero 2021</i> ) . . . . .	111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230

### MARZO 2021

1	<b>IVA</b>	
	Grandes Empresas y Devolución Mensual ( <i>Enero 2021</i> ) . . . . .	303
	Declaración anual de operaciones con terceros Año 2020 . . . . .	347
22	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b>	
	Retenciones e ingresos a cuenta	
	Grandes empresas ( <i>Febrero 2021</i> ) . . . . .	111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
30	<b>IVA</b>	
	Grandes Empresas y Devolución Mensual ( <i>Febrero 2021</i> ) . . . . .	303

# CALENDARIO LABORAL

AÑO 2021

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Fecha de las fiestas	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	ILELES BALEARS	CANARIAS (1)	CANTABRIA	CASTILLA- LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA (2)	COMUNITAT VALENCIANA (3)	EXTREMADURA	GAUCIA	COM. MADRID	REGION MURCIA	C.FORAL NAVARRA	PAIS VASCO	LA RIOJA	CUIDAD DE CEUTA	CUIDAD DE MELILLA
<b>Enero</b> 1 Año Nuevo 6 Epifanía del Señor	*	**	*	**	**	*	**	*	**	*	**	**	*	**	*	**	*	*	*
<b>Marzo</b> 1 Día de Andalucía 1 Día de les Illes Balears 13 Estatuto de Autonomia de la Ciudad de Melilla 19 San José	***			***															***
<b>Abril</b> 1 Jueves Santo 2 Viernes Santo 5 Lunes de Pascua 23 San Jorge / Día de Aragón 23 Fiesta de Castilla León	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	**	**	**	**	**	**	*	*	**
<b>Mayo</b> 1 Fiesta del Trabajo 3 Lunes siguiente al Día de la Comunidad de Madrid 17 Día de las Letras Gallegas 31 Día de Castilla-La Mancha	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Junio</b> 3 Corpus Christi 9 Día de la Región de Murcia 9 Día de la Rioja 24 San Juan							***	***	***	***				***			***		***
<b>Julio</b> 20 Fiesta del Sacrificio - Eidul Adha 21 Fiesta del Sacrificio - Aid Al Adha 28 Día de las Instituciones de Cantabria						***													***
<b>Agosto</b> 16 Lunes siguiente a la Asunción de la Virgen	**	**	**		**			**		**									
<b>Septiembre</b> 2 Día de Ceuta 8 Día de Asturias 8 Día de Extremadura 11 Fiesta Nacional de Cataluña 15 La Bien Aparecida			***			***			***		***								***
<b>Octubre</b> 9 Día de la Comunitat Valenciana 12 Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Noviembre</b> 1 Todos los Santos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Diciembre</b> 6 Día de la Constitución España 8 Inmaculada Concepción 25 Navidad del Señor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

**CÓDIGOS DE LAS FIESTAS:**  
 (\*) Fiesta Nacional no sustituible (\*)  
 - Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución (\*\*)  
 - Fiesta de la Comunidad Autónoma (\*\*\*)

## No está claro el régimen de las mascotas en caso de divorcio.

Las mascotas se califican como bienes muebles por parte de la legislación civil. Se trata de una calificación tradicional que se está intentando modificar desde hace tiempo para pasar a considerar a los animales como seres vivos y con sensibilidad.

De hecho, el Protocolo sobre protección de animales del Anexo del Tratado Constitutivo de la UE ya considera a los animales como seres sensibles, por lo que los Estados miembros quedarían obligados a contemplar en su legislación unas reglas mínimas orientadas a garantizar su bienestar. La diferencia de consideración legal es importante en aquellas situaciones en que este bienestar puede verse comprometido, como por ejemplo, el caso de divorcio de la pareja de la que es propiedad.

Su consideración como bien mueble coloca a la mascota al nivel de una mesa o un armario (por duro que suene) a la hora de proceder a la distribución del patrimonio entre los cónyuges. Pasar a considerarlo un ser vivo que puede resultar afectado positiva o negativamente por la decisión de sus dueños implica, sin duda, un punto de partida diferente que debería ser valorado a la hora de tomar la decisión sobre quien se lo queda. Incluso se podría plantear como uno de los puntos a incorporar en el convenio regulador del divorcio valorando la voluntad de los excónyuges junto al bienestar del animal.

De momento, en nuestra jurisprudencia podemos encontrar sentencias con ambas consideraciones: unas que parten de su consideración como simples bienes muebles y otras que les reconocen el carácter de seres vivos sensibles, lo que conduce también a posiciones diferentes sobre la valoración o no de su bienestar a la hora de proceder a su adjudicación.



En el año 2019, un Juzgado de Valladolid, dando protagonismo a esta nueva tendencia, dio un paso más y estableció una especie de “custodia compartida” en un caso de divorcio en que las partes se discutían, entre otras cosas, con quien se quedaba el perro que tenían en común. El juez afirma que “los animales no son cosas, sino seres dotados de sensibilidad, lo que implica que en determinados aspectos no se aplique supletoriamente el régimen jurídico de las cosas, sino que se ha de respetar su cualidad de ser sensible”. A partir de esta premisa, declara una especie de “custodia compartida” sobre el animal, declarando que el perro vivirá seis meses al año con cada uno de los excónyuges atendiendo al bienestar del animal. Además, también les permite visitar durante un fin de semana al mes al perro siempre que se preavise al otro copropietario con una semana de antelación.

Por último, el juez no olvida los gastos que supone la tenencia de una mascota y declara la obligación de sufragar en un 50% por cada uno de los miembros de la pareja los gastos de atención sanitaria, veterinario, vacunas y otros extraordinarios, mientras que los gastos relativos a comida/peluquería serán asumidos por cada parte durante su periodo de posesión.

## Hemeroteca - titulares

El Gobierno extiende tres años la devolución de créditos ICO para evitar la quiebra de empresas viables.

*El País, 18/11/2020*

Se abre el debate sobre la obligatoriedad de la vacuna contra la COVID-19.

*Expansión, 18/11/2020*

Los dos nuevos superbancos acapararán más de la mitad de los créditos y los depósitos en España.

*El Mundo, 18/11/2020*

# PKF en España

## Barcelona

PKF-Audiec, S.A.P.

Av. Diagonal, 612, 7-11

08021 Barcelona

Tel.: + 34 93 414 59 28

Fax: +34 93 414 02 48

[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

## Zaragoza

CB Auditores y Asesores, S.L.

Antonio Candalija, 8, Pral, dcha.

50003 Zaragoza

Tel.: + 34 976 39 15 18

Fax: + 34 976 29 46 53

[www.pkf.es](http://www.pkf.es)

Oficinas en: Bilbao, Málaga, Madrid y Palma de Mallorca