

Boletín

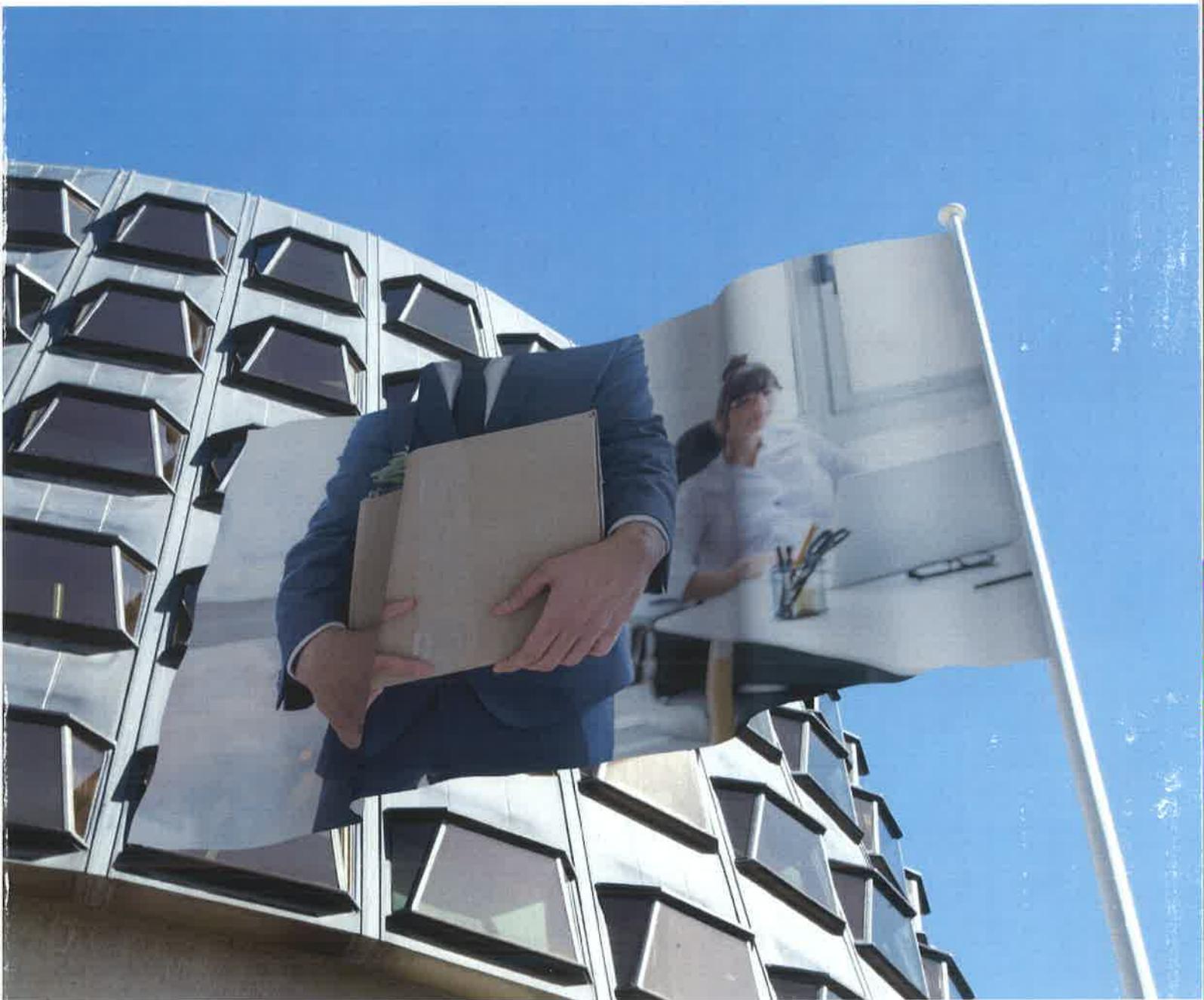
Revista periódica de información fiscal, laboral y mercantil

MARZO 2020

Editorial, 3 • Fiscal, 4 • Laboral, 8
Mercantil, 14 • Cal. Fiscal, 18

El artículo destacado

Cambios en el IVA



PKF

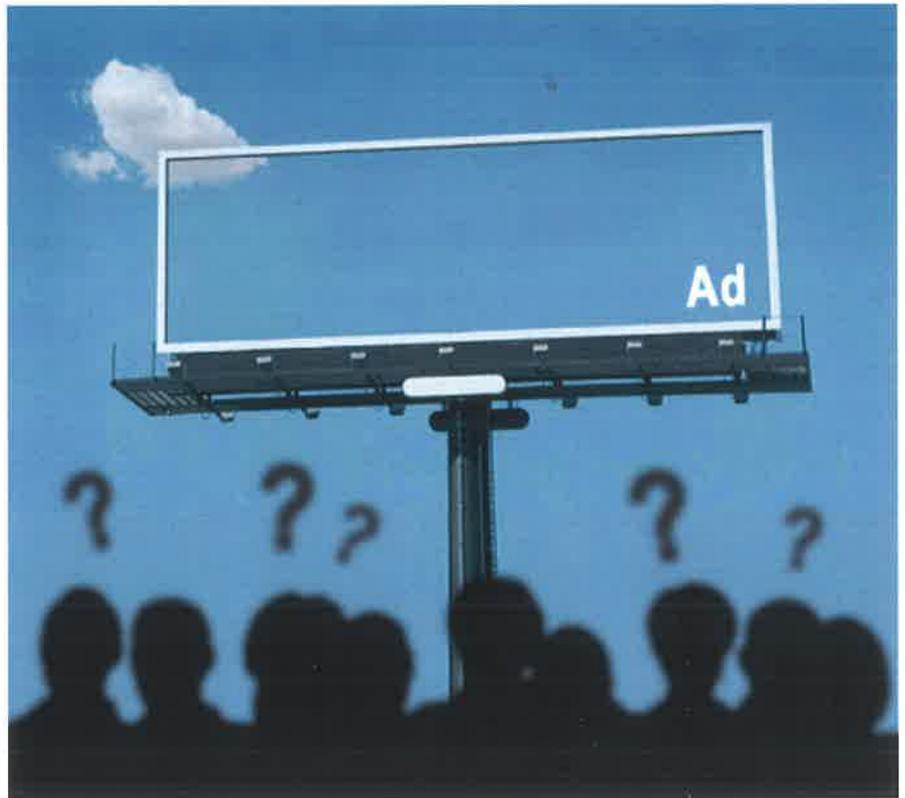
Hoy hablamos de...

¿Nuevas formas de publicidad?

Parece que sí. La complejidad de diseñar, rodar y pagar por un anuncio no tiene nada que ver con la posibilidad de coger una chica o un chico con un montón de seguidores en Instagram o en alguna otra red social y que, de forma más o menos evidente, promocionen un determinado producto, una marca, ... Probablemente tal producto pasará a engrosar la lista de deseos de gran parte de sus seguidores en un tiempo récord.

Efectivamente. Hablamos de los "influencers", personas que se han posicionado como grandes conocedores de algún tema de moda, o han destacado en el ámbito digital por alguna razón, y con ello han conseguido marcar tendencias que, una vez incorporadas a la red social elegida, son seguidas (o copiadas) por sus seguidores. Esto conduce a convertirlos fácilmente en ganchos publicitarios.

Ahora bien, la ausencia de una regulación legal clara de este tipo de publicidad en nuestro país puede conducir a que, en ocasiones, esta faceta publicitaria del influencer sea más difícil de identificar por el consumidor. El seguidor del influencer puede percibir como "publicidad" su asistencia a la presentación de un nuevo producto para promocionarlo, pero fuera de estos casos, quizá no interprete sus afirmaciones como contenido publicitario o no interprete como publicidad el uso de ciertos productos o ropa que el influencer muestra en sus apariciones. Y ello puede constituir una forma de publicidad encubierta no permitida.



El pasado mes de noviembre se dictó en nuestro país el primer Dictamen de la Autoridad de Autocontrol en que se llama la atención sobre la dificultad para identificar claramente la naturaleza publicitaria de un mensaje consistente en una fotografía en que una conocida influencer aparecía junto a unos auriculares en su red social. En opinión de este organismo, ante la dificultad del consumidor para identificar que se encuentra ante una actividad publicitaria, es imprescindible que así se presente de forma expresa y suficiente, y no hacerlo, es contrario al Código de Autocontrol. Este organismo añade en su Dictamen que la incorporación de la referencia "Ad" (anuncio) al final de todo el texto, donde era difícil de encontrar, no es suficiente para cumplir con este requisito de identificación expresa del contenido como "contenido publicitario".

«Dejar de hacer publicidad para ahorrar dinero es como parar el reloj para ahorrar tiempo»

Henry Ford



¿POR DÓNDE EMPEZAMOS?

Tras meses de sequía, con el comienzo del año se ha sentido un claro cambio en el ritmo de actividad parlamentaria, y por eso, en este momento en que queremos hacernos eco de las novedades legislativas principales, es inevitable la pregunta: ¿por dónde empezamos?

Podemos empezar por la reforma de la tributación en el IVA para determinadas operaciones intracomunitarias, materia que es objeto de comentario en la sección fiscal este número por la trascendencia práctica que tiene para empresarios y profesionales. No solo se altera el régimen aplicable a determinadas operaciones en cadena y de venta en consignación, sino que, de rebote, el nuevo sistema implica cambios en las obligaciones formales de muchos contribuyentes, básicamente en el funcionamiento del 349.

También quedaron aprobadas en enero las directrices generales del Plan Anual de Control Tributario y Aduanero de 2020, en el que se hace especial referencia a la importancia de la información y gestión de información que hace accesible y facilita la tecnología existente a la hora de diseñar y ejecutar las líneas de prevención y control. Del Plan, merece la pena destacar el protagonismo que concede a los censos como forma de detectar irregularidades, por ejemplo, en el entorno de sociedades inactivas, y aunque sus ejes prioritarios son numerosos y, entre ellos, no faltan las líneas clásicas, el punto de mira apunta (entre otros sujetos) a los grupos de sociedades, a los minoristas bajo el régimen especial de recargo de equivalencia, y a los artistas y deportistas no residentes.

A nivel laboral, se ha fijado el Salario Mínimo interprofesional para 2020, que queda establecido en 31,66 €/día o en 950 €/mes, con lo que se va acercando a la cifra redonda de 1.000 € por la que abogan algunos agentes sociales.

El Real Decreto-ley 3/2020, traspone al ordenamiento jurídico español diversas Directivas. En el ámbito de la contratación pública, transpone parcialmente la Directiva 2014/25/UE, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, y la Directiva 2014/23/UE, relativa a la adjudicación de contratos de concesión. Consecuencia de lo anterior, el Real Decreto-ley viene a regular todo el proceso de selección, condiciones de participación, obligaciones... en el marco de los contratos públicos a que afecta. A continuación, se transpone la Directiva (UE) 2016/97, sobre la distribución de seguros. El objetivo es regular el acceso a la actividad de distribución de seguros y reaseguros por parte de las personas físicas y jurídicas, las condiciones en las que debe desarrollarse su ejercicio, y el régimen de ordenación, supervisión y sanción que resulte de aplicación, con la finalidad principal de garantizar la protección de los derechos de los tomadores, asegurados y beneficiarios por contrato de seguro, así como promover la libertad en la contratación de productos de naturaleza aseguradora. Por último, el Real Decreto-ley transpone parcialmente la Directiva (UE) 2016/2341, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo.

En el marco de los derechos de los consumidores, nos hacemos eco en la sección mercantil de la aprobación de la Directiva (UE) 2019/2161, que incorpora ciertas mejoras en la aplicación y la modernización de las normas de protección de los consumidores en el ámbito de la UE.

Esperamos que disfruten de una buena primavera.

Esta publicación no aceptará responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de las informaciones contenidas en este boletín.

EDITORIAL

MARZO 2020

FISCAL

CAMBIOS EN EL IVA

Nos encontramos en pleno proceso de cambio en la regulación y aplicación del IVA en algunas operaciones. Un proceso de modernización de este impuesto armonizado a nivel europeo que comenzó en 2015 para, entre otros, los servicios prestados por vía electrónica, y culminará (de momento) en 2021. El Real Decreto-Ley 3/2020, de 4 de febrero, es una de las normas que incorporan estas modificaciones en nuestra normativa mediante la reforma de aspectos importantes de la Ley y el Reglamento del IVA. Veamos a continuación los cambios con mayor trascendencia práctica.

I.- VENTAS EN CONSIGNA O VENTAS DE EXISTENCIAS DE RESERVA

A partir de 1 de marzo de 2020 se simplifica la tributación de las ventas en consigna. Se trata de operaciones entre empresarios o profesionales para la venta transfronteriza de mercancías, en que el empresario proveedor envía los bienes objeto de la operación de un Estado miembro a otro, para que queden almacenados allí a disposición del cliente, que será otro empresario o profesional, y que podrá adquirirlos en un momento posterior al de su llegada.

Hasta ahora estas operaciones se asimilaban a una entrega intracomunitaria en el Estado de origen inicial y a una adquisición intracomunitaria en el Estado de destino, ambas atribuibles al proveedor. La posterior entrega al cliente se consideraba una entrega interior en el Estado miembro de llegada en la que, por aplicación de la regla de inversión, era el cliente quien adquiría la posición de sujeto pasivo.

Desde marzo, estas operaciones de acuerdo de venta de bienes en consigna generan una única operación: una entrega

intracomunitaria exenta en el Estado de partida por parte del proveedor, y una adquisición intracomunitaria en el Estado miembro de llegada llevada a cabo por el cliente cuando retire las mercancías.

De todas maneras, aunque este nuevo sistema se crea con el objetivo de simplificar la tributación de este tipo de operaciones, no será aplicable en aquellos casos en que el empresario o profesional no pueda acogerse a él por incumplir alguna de las condiciones establecidas para su aplicación, por ejemplo, que este vendedor no haya incluido el envío de los bienes en el Libro Registro de determinadas operaciones intracomunitarias y en el modelo 349.

Igualmente se entenderá que se ha producido una transferencia de bienes (asimilación a entrega intracomunitaria y a adquisición intracomunitaria) de acuerdo con el sistema vigente antes de marzo, si en el plazo de doce meses los bienes no han sido adquiridos por el empresario o profesional a que iban dirigidos, o han sido transportados a otro destino distinto al Estado fijado en el acuerdo de venta de bienes en consigna, o dichos bienes han sido robados, perdidos o destruidos.

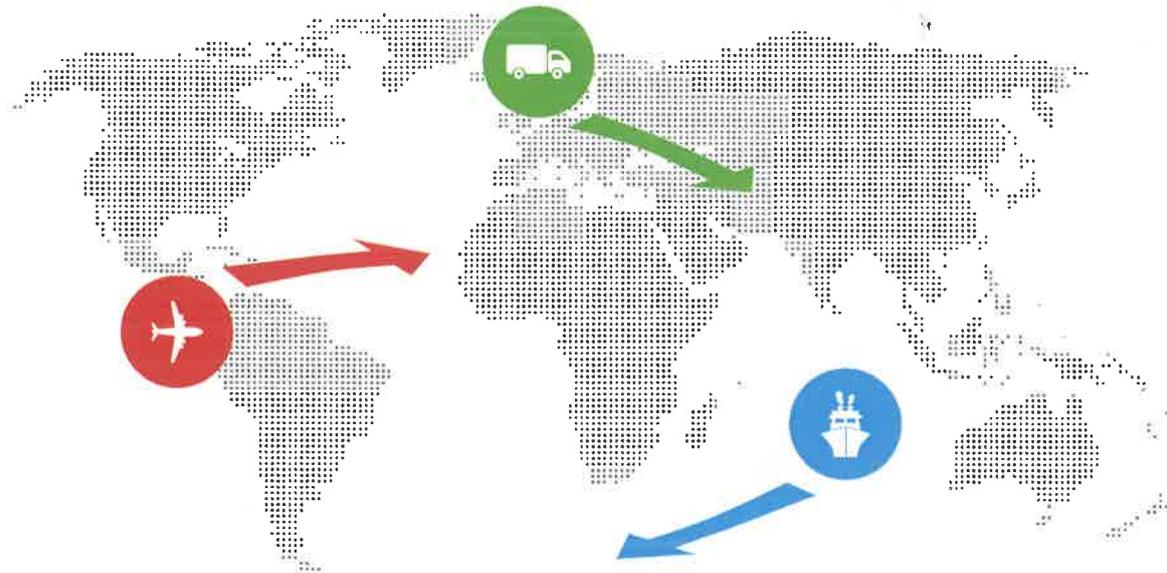
II.- OPERACIONES EN CADENA

Desde 1 de marzo de 2020 también se armonizan las operaciones en cadena, que son aquellas en que los bienes son objeto de entregas sucesivas entre diferentes empresarios o profesionales, pero con la característica de que existe un único transporte intracomunitario por el que dichos bienes van directamente desde el primer proveedor al adquirente final de la cadena.

El nuevo sistema de tributación para estas operaciones puede ser de dos tipos:

a) El transporte se entenderá vinculado a la primera entrega de bienes realizada por el proveedor a favor del intermediario, operación que se calificará como una entrega intracomunitaria exenta, cuando el intermediario haya comunicado un NIF facilitado por un Estado miembro distinto de España.





b) El transporte se entenderá vinculado a la entrega realizada por el intermediario cuando éste haya comunicado a su proveedor un NIF-IVA suministrado por España. En este caso, el régimen de las operaciones sucesivas quedará así:

- Entrega del proveedor al intermediario: entrega interior sujeta y no exenta.
- Entrega del intermediario al cliente: entrega intracomunitaria exenta.

III.- EXENCIONES EN ENTREGAS INTRACOMUNITARIAS DE BIENES

Desde el 1 de marzo de 2020, para la aplicación de la exención a las entregas intracomunitarias de bienes, además de seguirse exigiendo el transporte a otro Estado miembro, son requisitos imprescindibles:

- Que el adquirente comunique al proveedor un número de identificación a efectos del IVA (N-VAT) atribuido por un Estado diferente de España.
- Que el proveedor haya incluido la operación en la declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias del modelo 349.

IV.- LIBROS REGISTRO Y MODELO 349

a) Desde 1 de marzo de 2020 quedan obligados a presentar la declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Modelo 349) los empresarios o profesionales que envíen bienes con destino a otro Estado miembro en el marco de acuerdos de venta en consignación, que deberán informar del NIF a efectos del IVA del empresario o profesional destinatario (o su sustituto) de los bienes, así como su importe inicial estimado.

b) Se modifica el Reglamento del IVA para incorporar nuevas reglas de como registrar estas operaciones dentro del Libro Registro de determinadas operaciones intracomunitarias, especificando toda la información que deberán incluir en el mismo tanto el vendedor como el empresario a que vayan destinado los bienes, y que incorpora todos los datos de la operación, incluida la información referente al depósito de los bienes, si es que existe.

En el caso de los empresarios que apliquen el sistema de Suministro Inmediato de Información (SII), esta obligación de registrar

las ventas en consignación en el Libro registro de determinadas operaciones intracomunitarias a través de la Sede Electrónica de la AEAT comenzará a aplicarse a partir de 1 de enero de 2021.

c) El hecho de que la inclusión de las entregas intracomunitarias en el 349 pase a ser un requisito para la aplicación de la exención, obliga a acercar el momento de realización de la operación y su declaración, por lo que queda suprimida la posibilidad de presentación anual de este modelo 349 desde el 1 de marzo de 2020.

V.- PRUEBA DEL TRANSPORTE INTRACOMUNITARIO

Desde el 1 de enero de 2020, se aplica un sistema armonizado de presunciones, que pueden admitir prueba en contrario, con el objeto de simplificar la prueba de la existencia de transporte, uno de los requisitos para la exención en entregas intracomunitarias.

Como consecuencia de esta armonización, el transporte podrá probarse por cualquier medio de prueba admitido en derecho, pero quedará acreditado mediante la presentación de

cierta documentación concreta, que variará en función de si es el vendedor el que indica que los bienes han sido transportados por él o por un tercero en su nombre o, por el contrario, el vendedor dispone de una declaración escrita del adquirente que certifique que los bienes han sido transportados por éste o por un tercero en su nombre.

VI.- PRÓXIMOS CAMBIOS EN EL IVA APLICABLE AL COMERCIO ELECTRÓNICO

La Unión Europea está especialmente interesada en crear una fiscalidad más sencilla para las operaciones de comercio electrónico, sobre todo cuando sean realizadas para particulares por pequeñas empresas o profesionales. En 2019 ya se pusieron en marcha los primeros cambios en este proceso, pero la reforma importante se producirá especialmente a partir de 2021.

Tradicionalmente, estas operaciones realizadas a favor de particulares establecidos en un país de la UE diferente al del proveedor, quedaban localizadas en origen, en el país del vendedor, mientras éste no superara cierto umbral de ventas que cada país podía establecer. Superado este umbral (35.000 euros en el caso de España) las operaciones se localizan en destino, lo que supone para el vendedor una

mayor complicación en la gestión del IVA de la operación, que se habrá de ingresar en el Estado del destinatario, por lo que, en caso de vender a diferentes países, esto supondrá la aplicación de tipos de gravamen distintos y la tramitación del impuesto ante administraciones distintas.

La Unión Europea está especialmente interesada en crear una fiscalidad más sencilla para las operaciones de comercio electrónico

A partir de 2021 este panorama se simplifica en varios aspectos.

a) Armonización de la cifra-umbral por encima de la cual las operaciones tributarán en destino: para todos los países de la UE el límite queda fijado en 10.000 €.

b) El sistema MOSS (Mini One Stop Shop o Mini ventanilla única) que ya viene aplicándose para los servicios electrónicos, se amplía ahora a este tipo de ventas a distancia. Los empresarios o profesionales que realicen estas operaciones ya no tienen que identificarse en cada país en que tengan clientes, sino que tienen la posibilidad de tramitar sus declaraciones a través

de la administración del Estado en que residan, de manera que solo harán en el ingreso del IVA en este Estado de residencia, que será el que se encargará después de repartirlo al resto de Estados de la UE cuando así corresponda. Se trata de una novedad de gran calado práctico para los empresarios y profesionales que realizan este tipo de operaciones con clientes de distintos países ya que les va a simplificar mucho la gestión del impuesto.

c) Ventas a través de plataformas: su responsabilidad respecto al IVA se incrementa en ciertas operaciones a partir de 2021, ya que pasan a considerarse en algunos casos el sujeto central de una doble venta, una primera del proveedor hacia la plataforma, y una segunda de la plataforma hacia el comprador, operación que queda sujeta y no exenta de IVA, por lo que muchas de las obligaciones vinculadas a este impuesto pasan a recaer en la plataforma.

d) Import One Stop Shop: nueva exención para bienes cuyo valor no exceda de 150 euros y que supone que un vendedor establecido fuera de la UE tendrá que identificar una persona que será la encargada de cumplir sus obligaciones de IVA.





APUNTES FISCALES

DIETAS EXENTAS Y TELETRABAJO

Las "dietas" o asignaciones por manutención se identifican con aquellas cantidades que los trabajadores por cuenta ajena perciben como consecuencia de un desplazamiento por motivos laborales siempre que se cumplan ciertas condiciones. En el caso de las personas que trabajan normalmente desde casa y que han de trasladarse a su centro de trabajo o al domicilio de los clientes, el concepto de las dietas exentas puede generar dudas. Veamos los puntos que debemos tener claros para entender el ámbito de aplicación de la exención para estas cantidades.

Regla general: las asignaciones para gastos de locomoción y para gastos de manutención y estancia que la empresa entrega a los trabajadores están sometidas al IRPF de dichos trabajadores como rendimientos del trabajo.

Excepción: tales asignaciones quedan exentas cuando el trabajador ha de desplazarse fuera de su centro de trabajo y se cumplen las siguientes condiciones:

1) El desplazamiento debe ser a un municipio distinto al que constituya su residencia habitual y al mismo tiempo distinto de aquél en que radica su centro de trabajo. Este es un elemento crucial para el caso del teletrabajo.

Aunque el trabajador realice su prestación laboral desde casa, las cantidades que la empresa le entregue para compensar los gastos por asistencia a reuniones en su centro de trabajo, como no implican el desplazamiento a otro municipio diferente del de su centro de trabajo, no quedan amparadas por la exención. Lo mismo sucederá (tampoco estarán exentas) las cantidades entregadas para compensar gastos en visitas a clientes en el mismo municipio en que radique el centro de trabajo de la empresa.

Esto no tiene nada que ver con la existencia o no de una obligación de la empresa para compensar estos gastos, que podrá ser establecida por convenio colectivo o acuerdo entre las partes o no, sino exclusivamente con su carácter de cantidades gravadas o no gravadas en el IRPF del trabajador.

2) Las cantidades asignadas deben ir destinadas a compensar gastos en establecimientos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería. No se incluyen, por ejemplo, cantidades entregadas para que el trabajador compre comida en un supermercado.

3) Que en cada uno de los municipios distintos del habitual de trabajo no se permanezca por el perceptor más de nueve meses

4) Que las cuantías entregadas en concepto de dietas no superen los límites diarios o por kilómetro establecidos en el artículo 9 del Reglamento del IRPF.

5) Que el pagador acredite el día y lugar del desplazamiento así como su motivo.



NORMATIVA FISCAL

Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se aprueban las directrices generales del Plan Anual de Control Tributario y Aduanero de 2020.

Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes, por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la UE en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.



LABORAL

DEROGADO EL DESPIDO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2019 cayó como un jarro de agua fría sobre los que confiaban en la declaración de inconstitucionalidad para el despido objetivo por faltas de asistencia. Esta posibilidad ha sido durante los últimos meses uno de los caballos de batalla de algunos representantes sociales que la consideran un ataque directo al derecho al trabajo y la salud de los trabajadores. El riesgo denunciado es que la amenaza que supone un despido por faltas de asistencia intermitentes, incluso cuando se justifican por una incapacidad temporal firmada por los servicios médicos, puede conducir a los trabajadores a asistir a sus puestos de trabajo a pesar de encontrarse enfermos, poniendo así en riesgo su salud.

En un ambiente ya contrario a la existencia de esta previsión normativa, la Sentencia del Tribunal Constitucional avivó el debate en torno a la posición en que dejaba a la salud de los trabajadores y su posible contradicción con la doctrina sentada por el Tribunal de Justicia Europeo. El BOE de 19 de febrero recoge el Real Decreto-ley 4/2020 que deroga el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores con efectos desde el 20 de febrero de 2020.

I.- EL TEXTO LEGAL CUESTIONADO Y AHORA DEROGADO

La letra d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, al regular la extinción del contrato por causas objetivas, preveía que el contrato podrá extinguirse: "Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones,

enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave."

Por tanto, el texto legal incorporaba, por una parte, un requisito de reiteración en las faltas a partir de su cómputo a lo largo de un periodo de tiempo de acuerdo con dos condiciones que debían concurrir simultáneamente: primera, que las faltas alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos; y segunda, que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. De no concurrir esta

segunda condición, las ausencias durante un 20% de las jornadas en dos meses no serán suficientes para aplicar este despido por causas objetivas.

Y por otra parte, el texto legal enumeraba toda una serie de ausencias no computables a los efectos de determinar si el trabajador alcanza o no los porcentajes exigidos. En este sentido, podríamos agrupar en cuatro grandes grupos las tipologías de ausencias que el 52.d) excluía.

En primer lugar, las que tenían relación con derechos sociales reconocidos a los trabajadores: ausencias debidas a huelgas legales y al ejercicio de las actividades de representación legal de los trabajadores. En ambos casos se consideraba que las ausencias estaban basadas en derechos básicos y no excluirlas del cómputo de faltas supondría la anulación práctica del ejercicio de los mismos: hacer huelga o ser representante de los trabajadores abriría fácilmente

la puerta a situaciones de despido objetivo.

En segundo lugar, se excluían de cómputo las faltas vinculadas al embarazo y nacimiento de hijos: maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

Como tercer grupo de faltas excluidas, se contemplaban lógicamente las licencias y vacaciones, derechos reconocidos por el mismo Estatuto de los Trabajadores que desaparecerían a efectos prácticos si su disfrute se tradujera en la pérdida del empleo.

En cuarto y último lugar estarían las ausencias vinculadas con la salud del trabajador. Éstas son las más “conflictivas” en la medida en que la inclusión en el listado de las ausencias que no se computan supone interpretar, a sensu contrario, que el resto de ausencias vinculadas con la salud del trabajador sí que deberían computarse a efectos de poder desembocar en un despido objetivo. Quedaban excluidas del cómputo las ausencias por accidente de trabajo. También por enfermedad o accidente no laboral cuando la baja hubiera sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tuviera una duración de más de veinte días consecutivos. Desde el punto de vista contrario, esto implica que sí se computarán para el despido las ausencias por bajas laborales debidas a estos accidentes o enfermedades cuando su duración sea inferior a veinte días consecutivos. Con esto, el legislador intentaba proteger las situaciones de mayor gravedad, mientras que abría la puerta al despido en el caso de aquellas bajas más cortas, generadas en principio por situaciones más leves, y cuya intermitencia supone dificultades adicionales de cobertura para la empresa.

En la misma línea de excluir las situaciones graves, tampoco se consideraban las ausencias por asistencia a un tratamiento médico

de cáncer o enfermedad grave ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género..

De lo anterior podemos concluir que la posibilidad de acudir a este despido objetivo quedaba así configurado en torno a dos claves esenciales. La primera, **que la existencia o no de justificación o el motivo real más o menos razonable que llevaba a las ausencias era indiferente, salvo que la causa de la ausencia se contemple expresamente en el listado de ausencias excluidas de cómputo.** La segunda, **que este despido objetivo estaba orientado a evitar situaciones de ausencia breves e intermitentes (repetimos: aunque estén justificadas) pero no afectaba a ausencias debidas a enfermedades graves o que, aunque no sean tan graves, generen periodos de baja largos en el tiempo,** en concreto, superiores a veinte días consecutivos, como hemos visto.

II.- LA POSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: CONSTITUCIONALIDAD DE LA NORMA

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de octubre de 2019 se origina a partir del planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad por el Juzgado número 26 de Barcelona que debía resolver un recurso contra un despido por faltas de asistencia. En el caso enjuiciado, la trabajadora había faltado nueve días hábiles dentro de los cuarenta días hábiles existentes entre los meses de abril y mayo, repartidas de la siguiente manera: 3 días del 11 al 14 de abril justificados por incapacidad temporal; cuatro días del 16 al 21 de abril también justificados por incapacidad temporal; y dos días alternativos en mayo, uno sin justificar y el otro justificado por incapacidad temporal.

Estas ausencias representaban un 22,50% de las jornadas del periodo, lo que supera el 20% establecido por el artículo 52.d) del Estatuto

de los Trabajadores para justificar el despido por faltas intermitentes, y además las faltas en que había incurrido la trabajadora durante los doce meses anteriores alcanzaban el 5%. Como consecuencia de lo anterior, la empresa procede al despido objetivo de la trabajadora.

La trabajadora plantea demanda contra este despido objetivo que pide que se declare nulo por atentar contra sus derechos fundamentales, y solicita al Juzgado que plantee la correspondiente cuestión de inconstitucionalidad contra el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores que lo regula. Para la demandante, este artículo vulneraba los artículos 14 y 15 de la Constitución ya que conlleva una evidente amenaza para el trabajador enfermo al disuadirle de permanecer o solicitar la declaración de incapacidad temporal por temor a ser despedido.

La cuestión de inconstitucionalidad así planteada se fundamenta en que esta regulación del despido objetivo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores puede vulnerar tres derechos recogidos por la Constitución: el derecho a la integridad física (art. 15), el derecho al trabajo (art. 35.1) y el derecho a la protección de la salud (art. 43.1). El Tribunal desestima tal vulneración para todos ellos.

Para el Juzgado que la interpone, la regulación vigente de este despido permite a la empresa extinguir la relación laboral por causas que no dependen de la voluntad del trabajador, como es la situación de enfermedad, y que, en consecuencia, “podrían condicionar el comportamiento de los trabajadores que, ante el temor de perder su puesto de trabajo, pudieran orillar la atención de su salud e integridad física o emocional, acudiendo a su puesto y asumiendo así un sacrificio en absoluto exigible, que incluso puede complicar la evolución de su enfermedad”. Sin embargo, las argumentaciones planteadas por el Juzgado son desestimadas por el Tribunal Constitucional,

que concluye declarando la constitucionalidad del precepto, pero matizando que **esta previsión legal no puede ser utilizada sin límite, siendo competencia de la jurisdicción social la valoración de su aplicación correcta en cada caso concreto.**

a) La finalidad de la figura del despido objetivo por faltas intermitentes.

En primer lugar, el Tribunal comienza por fundamentar su resolución desestimatoria basándose en la finalidad de la existencia del artículo 52 d). El objetivo legítimo de esta forma de despido es proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, lo que se fundamenta en el derecho a la libertad de empresa que reconoce expresamente el artículo 38 de la Constitución, y en que se encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de este derecho así como la defensa de la productividad. En opinión del Constitucional, la finalidad lícita del 52d) es "eximir al empresario de la obligación de mantener una relación laboral que ha devenido onerosa en exceso para la empresa (...) esas ausencias intermitentes, aun cuando lo sean por causas justificadas, generan un incremento de costes laborales que la empresa no tiene por qué soportar." En su opinión, el legislador con la previsión del 52.d) lo que intenta es dar al empresario una herramienta con la que paliar las consecuencias que le genera esta situación, especialmente gravosa en el caso de faltas breves reiteradas, ya que, añade el Tribunal, no solo ha de asumir los costes de sustitución, sino que la suplencia de estas ausencias cortas suele ser especialmente compleja.

b) No existe vulneración del derecho a la integridad física del trabajador.

Para que se entienda vulnerado este derecho, entiende el Tribunal que debería existir una actuación de la empresa de la que se derivara

un riesgo o un daño a la salud del trabajador. El artículo 52 d) se limita a autorizar un despido en caso de faltas reiteradas, pero el despido no puede considerarse como generador de un daño o un riesgo. Para el Tribunal es difícil encontrar una conexión directa entre el derecho a la integridad física del trabajador y su despido por faltas de asistencia breves por motivo de enfermedad de corta duración, ya que la causa del despido no es el hecho de que el trabajador esté enfermo, sino la reiteración intermitente del número de faltas de asistencia al trabajo, justificadas o no, con base en la complicación que suponen para la empresa.

El Real Decreto-ley destaca la contradicción de la posición del Tribunal Constitucional con la línea jurisprudencial del TJUE

Por ello, continúa el Constitucional, las faltas por enfermedades graves o prolongadas en el tiempo quedan excluidas del cómputo y no sirven para fundamentar el despido, lo que equilibra los intereses de la empresa y la protección y seguridad de los trabajadores.

c) No existe vulneración del derecho a la protección de la salud.

Es el artículo 43.1 de la Constitución el que reconoce el derecho a la protección de la salud de los trabajadores, y su posible vulneración por el artículo 52 d) se fundamenta en que el miedo a perder su puesto de trabajo puede conducir a los trabajadores a acudir a él incluso enfermos o en situaciones de riesgo.

El Tribunal no niega que pueden existir casos en que, efectivamente, el miedo al despido conduzca al trabajador a asistir al trabajo a pesar de estar enfermo, pero en su opinión, incluso en tales casos,

no se puede afirmar que el artículo 52 d) esté desprotegiendo la salud de los trabajadores ya que no hace referencia ni limita el régimen de acceso o el contenido de la asistencia sanitaria que se prestará igualmente a los trabajadores por las entidades sanitarias competentes. Lo único que el legislador hace al incorporar esta posibilidad de despido es buscar un equilibrio entre el interés legítimo de la empresa de paliar la onerosidad de las ausencias, que se conecta con la defensa de la productividad del artículo 38 CE, y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

d) No existe vulneración del derecho al trabajo.

Este motivo sigue la misma suerte que los anteriores y también resulta desestimado por el Constitucional, quien considera que el texto legal se limita a definir las condiciones concretas de tal despido (número de faltas, periodo a considerar, ..), y aunque resulta innegable que la consecuencia de su aplicación, o sea, el despido, supone una limitación parcial del derecho al trabajo, en su vertiente de continuidad o estabilidad en el empleo, tal limitación se encuentra justificada por el artículo 38 CE que es el que reconoce el derecho a la libertad de empresa y encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de su ejercicio así como la defensa de la productividad, y además contempla la indemnización pertinente para el trabajador.

De todas maneras, a pesar de la contundente argumentación desestimatoria del Tribunal, éste remarca que **la declaración de constitucionalidad de esta previsión legal no implica que pueda ser utilizada sin límite ni condiciones siempre y en todos los casos, y reafirma la competencia de la jurisdicción social para revisar en cada caso concreto que la aplicación del 52 d) "no va más allá de la finalidad legítima de proteger los intereses del empleador frente a las faltas**



de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, cuando alcancen la duración establecida por la norma.”

III.- DEROGACIÓN EXPRESS DEL 52.D) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El Real Decreto-ley 4/2020 entró en vigor el 20 de febrero de 2020 y en su único artículo deroga el párrafo d) del artículo 52. La medida se fundamenta básicamente en la contradicción que puede implicar el mantenimiento de esta regulación con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo (TJUE). En dos recientes posicionamientos de este órgano en sendas sentencias de 2018 y 2019, marcaba una línea bastante clara sobre la posible discriminación por razón de discapacidad que puede suponer una normativa que admita la posibilidad de despido fundamentada en las faltas de asistencia del trabajador, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad del trabajador. Además, en opinión del Tribunal Europeo, este despido exigiría evaluar la situación concreta, lo que no se produce cuando la norma prevé la aplicación automática del despido

cuando se supera un número de faltas concreto.

El Real Decreto-ley destaca la contradicción de la posición del Tribunal Constitucional con la línea jurisprudencial del TJUE y añade además que el ámbito de aplicación de este despido ha quedado muy reducido como consecuencia de todas las ausencias que quedan excluidas del cómputo.

Junto a este argumento sobre la necesidad de respeto a las posiciones mantenidas por el TJUE, el Real Decreto-ley se justifica también en otros tres argumentos.

En primer lugar, se hace referencia a la necesidad de mantener el equilibrio entre el legítimo interés de la empresa a contar con la fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo de su proyecto empresarial sin resultar penalizada por su falta, y el derecho las personas trabajadoras “a no ser penalizadas por circunstancias personales de las que no son responsables, como son las relacionadas con la enfermedad.”

En segundo, se llama la atención sobre la situación en que quedan las personas que tienen enfermedades de larga duración pero no tienen una discapacidad declarada. Estas

personas también es probable que incurran en bajas intermitentes de corta duración como consecuencia de su patología de base, por lo que en este caso también este tipo de despido podría ser una forma de discriminación indirecta por razón de discapacidad.

Por último, la Exposición de Motivos de la norma realiza una valoración de este despido desde un punto de vista de género, afirmando que “es susceptible de afectar particularmente a las mujeres, dada su mayor participación en las labores de cuidado, derivadas de las dificultades de conciliación generadas por factores múltiples”. Recuerda esta Exposición de Motivos la sentencia del TJUE que concluye que el trato peyorativo dispensado a las personas que ejercen los derechos de conciliación puede ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo si se constata la mayor afectación femenina. Partiendo de esta idea, el Real Decreto-ley considera que, el mantenimiento del 52.d) “puede servir para legitimar que se expulse del mercado de trabajo a las personas cuidadoras” y además se “está lanzando el mensaje erróneo de que la cuestión de la conciliación recae tan solo en la persona y no en la empresa y en la sociedad.”



APUNTES LABORALES

LAS INDEMNIZACIONES A LOS ALTOS DIRECTIVOS POR DESESTIMIENTO DEL EMPRESARIO

El Tribunal Supremo se ha pronunciado en su Sentencia de 5 de noviembre de 2019 sobre si las indemnizaciones pagadas a los altos directivos con motivo de la extinción de su relación laboral deben estar o no exentas en el IRPF, y para ello, ha vuelto al análisis sobre su obligatoriedad desde el punto de vista estrictamente laboral.

a) La relación laboral especial de los altos directivos.

La relación de los altos directivos con la empresa que contrata sus servicios no es una relación laboral ordinaria, sino que se califica como una relación laboral especial por el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores vigente, pero ya había sido declarada con esta naturaleza en las versiones anteriores de este texto legal. En su desarrollo, es el Real Decreto 1382/1985 el que regula la relación especial del personal de alta dirección.

La calificación como relación laboral especial para estos contratos se fundamenta en el protagonismo que adquiere la confianza entre las partes en el desarrollo de la prestación de su trabajo que realiza la persona directiva. No en vano el artículo 2 de este Real Decreto que la regula establece tajante: "La relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe".

El artículo 1 de este Real Decreto 1382/1985 define el personal de alta dirección como "aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad." El mero desempeño de los cargos de consejero o miembro del consejo de administración quedan fuera expresamente del ámbito de aplicación de esta relación laboral especial. En muchos casos se trata de un verdadero "alter ego" del empresario que va implementando las medidas y orientaciones marcadas por éste. En otros, la confianza que basa la relación lleva al empresario a "desconectarse" de alguna manera de la actividad de la empresa para delegarla de forma más o menos amplia en el directivo, a quien lo que tocará será rendir cuentas de las decisiones tomadas y plantear las estrategias que llevarán a la empresa a los objetivos marcados, ahora sí, por la propiedad.

El protagonismo que ostenta la confianza entre las partes en este tipo de relación es lo que determina que gran parte de su regulación quede a la libertad de pacto entre ellas.

b) La relación entre la regulación laboral y la regulación fiscal de estas indemnizaciones.

El artículo 7.e) del Texto Refundido regulador del IRPF, al incorporar las indemnizaciones por despido entre las rentas exentas en este impuesto, impone claramente una condición de obligatoriedad para las mismas, y limita la exención a "las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato".

Este protagonismo que la nota de obligatoriedad tiene para la determinación del tratamiento fiscal de estas indemnizaciones (si son obligatorias y hasta la cuantía obligatoria están exentas, si no son obligatorias están gravadas), obliga a analizar en profundidad el régimen de indemnizaciones de los altos directivos para poder considerar su exención.

Así por ejemplo, en el caso que resuelve la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2019 en casación, los hechos que suponen el punto de partida son los siguientes: una empresa celebra con una trabajadora un contrato calificado como "de alta dirección", y dos años más tarde decide finalizarlo. La empresa paga a la trabajadora una indemnización como consecuencia de esta extinción, indemnización sobre la que no practica retención por considerarla exenta, y que,

por la misma razón, tampoco es declarada por la trabajadora. La Inspección considera que estas indemnizaciones pagadas al personal de alta dirección son siempre fruto de un pacto, ya que no se fundamentan en ninguna obligación legal, y en consecuencia, no pueden calificarse como exentas, obligando a la empresa a regularizar las retenciones y el tratamiento fiscal de las cantidades entregadas.

Nos encontramos, por tanto, ante un supuesto en que la sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo a que llega la reclamación de la empresa contraria a esta regularización, después de pasar por el TEAC primero, y por la Audiencia Nacional después, ha de tener presente la posición de otra Sala del Tribunal Supremo, la Sala de lo Social, y en concreto su calificación (obligatoria/no obligatoria) para las indemnizaciones pagadas al personal de Alta Dirección, para poder concluir si pueden o no considerarse exentas.

c) La configuración de las indemnizaciones pagadas a los altos directivos por desistimiento del empresario.

El derecho a indemnización de los altos directivos se regula por el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, que establece: "El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario (...) El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico

por año de servicio con el límite de seis mensualidades."

A partir de la redacción de este texto legal, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su Sentencia de 22 de abril de 2014 clarifica la naturaleza obligatoria de estas indemnizaciones en los siguientes términos.

En primer lugar, nos encontramos ante una **indemnización obligatoria porque la redacción de este artículo 11 confiere claramente al alto directivo un derecho no condicionado a recibir una indemnización cuando el contrato se extinga por voluntad unilateral del empresario sin necesidad de justa causa alguna**. Solo así se puede interpretar el inciso "El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones...".

El artículo 11 confiere claramente al alto directivo un derecho no condicionado a recibir una indemnización cuando el contrato se extinga por voluntad unilateral del empresario

En segundo lugar, se prevé que **la cuantía de las indemnizaciones será, en principio, la que pacten las partes**. Sin embargo, clarifica el Tribunal que lo que queda a la voluntad de las partes es exclusivamente la cuantía de la indemnización, pero en ningún caso la existencia o no de la misma. En este sentido, el alto tribunal niega la admisibilidad de cualquier pacto en que las partes acuerden precisamente la ausencia de indemnización, pues el mismo sería contrario a la redacción de este artículo 11 que, como acabamos de afirmar, establece dicha

indemnización como un derecho, no como una opción, a favor del alto directivo.

Por último, **la redacción legal prevé la cuantía de la indemnización aplicable en aquellos casos en que las partes no hayan acordado ninguna cuantía concreta**, indicando que "a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días de salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades".

d) Indemnización impuesta como obligatoria por el derecho laboral y, por tanto, exenta en el ámbito fiscal.

Esta reciente Sentencia de la Sala Tercera del TS de noviembre de 2019 supone un cambio de criterio respecto a posicionamientos anteriores de la misma sala que en sentencias previas, por ejemplo la de 13 de junio de 2012, había concluido la total sujeción al impuesto de la indemnización pagada a un alto directivo. Este cambio de criterio se debe, como estamos viendo, a la contundencia con que la Sentencia de la Sala de lo Social declara la obligatoriedad de dichas indemnizaciones.

En conclusión, el Tribunal Supremo fija como doctrina que **"a la luz de la doctrina sentada en la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de abril de 2014 necesariamente se ha de entender que en los supuestos de extinción del contrato de alta dirección por desistimiento del empresario existe el derecho a una indemnización mínima obligatoria de 7 días de salario por año de trabajo, con el límite de seis mensualidades y, por tanto, que esa cuantía de la indemnización está exenta de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas"**.

NORMATIVA LABORAL

Resolución de 2 de diciembre de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social.

Orden TMS/1277/2019, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2020.

Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020

MERCANTIL

NUEVOS DERECHOS PARA LOS CONSUMIDORES EUROPEOS

El 27 de noviembre de 2019 se aprobó la Directiva (UE) 2019/2161, que modifica varias Directivas anteriores y tiene como objetivo la modernización de las normas de protección de los consumidores de la Unión Europea.

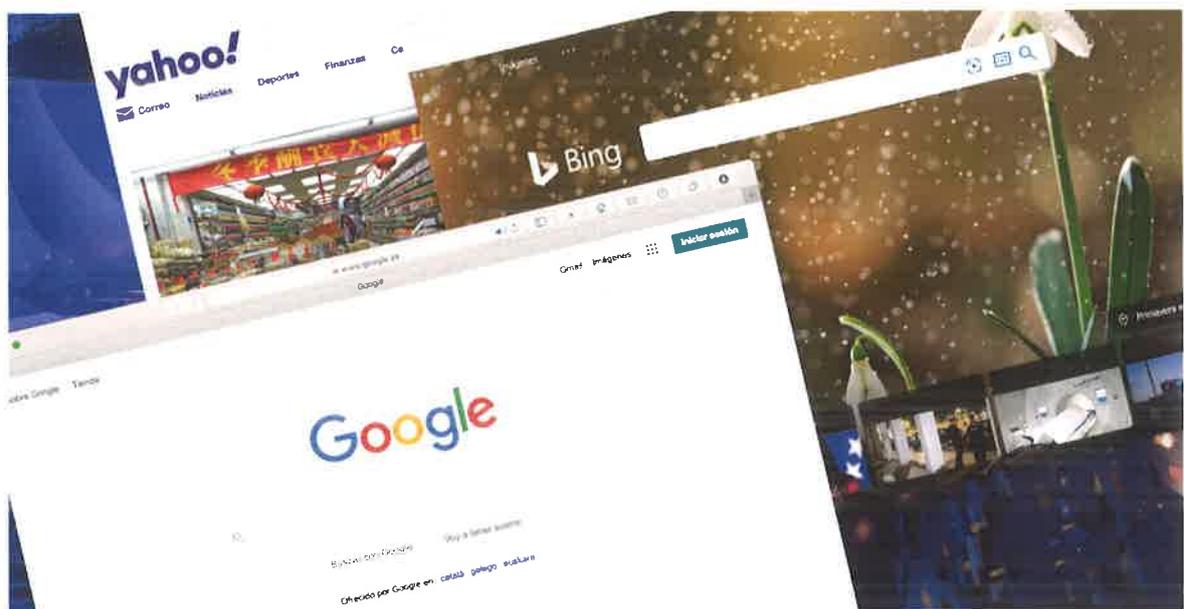
La nueva regulación, pendiente de trasposición ahora a la normativa de los Estados, incorpora algunos elementos de gran interés en la defensa de los consumidores, cada vez más vulnerables ante los nuevos instrumentos y las nuevas formas utilizadas por las empresas para conseguir el objetivo final: la compra. Comentaremos a continuación los cinco puntos que más cambian con la nueva regulación respecto a los derechos de los consumidores y las obligaciones de las empresas.

I.- ¿POR QUÉ SALEN SIEMPRE LAS MISMAS EMPRESAS LAS PRIMERAS EN EL BUSCADOR...?

Todos sabemos que internet es una potentísima herramienta para contactar con clientes potenciales y que conozcan nuestros servicios y productos. Muchos consumidores se preguntan por qué, en el momento de realizar una búsqueda de algún servicio, tienda, producto...en un buscador, a menudo (o siempre) suelen aparecer las mismas marcas o empresas en los primeros puestos.

En muchos casos, esto puede deberse a que existe algún tipo de contrato (y pago) por parte de esas empresas con el buscador para aparecer en los primeros puestos, de manera que aquellas que no pagan o no consiguen este trato preferente, aparecen en los últimos puestos de la búsqueda, en páginas posteriores, disminuyendo, por tanto, sus posibilidades de que el consumidor potencial elija su enlace.

De cara a la protección del consumidor, la aparición en un orden u otro, o la existencia de un contrato por el que un determinado proveedor aparece primero, parece que no tiene trascendencia..., si no fuera porque en muchos casos, el consumidor acaba interpretando que aquellas empresas que aparecen en los primeros puestos son las mejor valoradas, o las que más clientes tienen y, por tanto, las más fuertes o las más fiables, ...o simplemente que son las empresas o proveedores de referencia en el sector. Como



afirma la nueva Directiva: “Una clasificación superior o cualquier posicionamiento destacado de ofertas comerciales dentro de los resultados de las búsquedas en línea propiciadas por los proveedores de una funcionalidad de búsqueda en línea ejercen un gran impacto sobre los consumidores”.

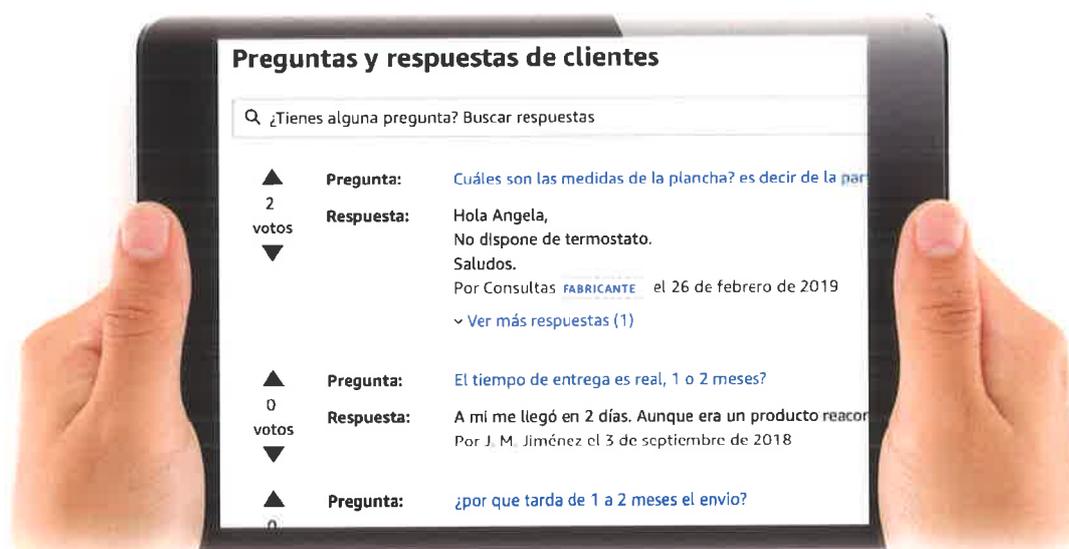
Para la nueva Directiva, este “impacto”, esta interpretación que el consumidor realiza sí que puede afectar a su protección, ya que puede llevarle a tomar decisiones de elección de su proveedor partiendo de una interpretación de los datos que no es real: no es cierto que el

prácticas que puedan suponer que un comerciante facilita información a un consumidor en forma de resultados de búsqueda en respuesta a las consultas en línea efectuadas por éste, y lo hace sin revelar con claridad la publicidad retribuida o el pago específico para que ciertos productos obtengan una clasificación superior en los resultados de las búsquedas.

Para ello, la Nueva Directiva 2019/2161 añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 7 de la Directiva de 2005 en los siguientes términos: “Cuando se ofrezca a los consumidores la posibilidad

Esta exigencia puede aplicarse siempre que se utilice cualquier forma de “preeminencia relativa de las ofertas de comerciantes o la relevancia atribuida a los resultados de una búsqueda”, es decir, cuando el pago conduzca a diferencias de presentación o comunicación de unas empresas frente a otras, énfasis visual de algunas de ellas, así como cualquier otra forma de resaltar unos proveedores sobre el resto.

La nueva regulación hace referencia expresa en este punto a los casos en que se permita a los



que sale siempre primero es el que más vende o el mejor valorado, sino que lo cierto es que paga por salir el primero. De alguna manera, el consumidor cree que visualiza a una información objetiva (accedo a una lista de proveedores ordenados de forma más o menos aleatoria) pero en realidad se enfrenta a una lista ordenada en virtud de precio por orden de aparición.

Evidentemente, nos encontramos ante una técnica de marketing perfectamente legal (en ningún momento se discute esta legalidad por la Directiva), pero que, requiere presentarse como tal técnica de marketing frente al consumidor, de manera que no se admitan

de buscar productos ofrecidos por distintos comerciantes o consumidores sobre la base de una consulta en forma de palabra clave, expresión u otro tipo de dato introducido, independientemente de dónde se realicen las transacciones en último término, **se considerará esencial facilitar, en una sección específica de la interfaz en línea que sea fácil y directamente accesible desde la página en la que se presenten los resultados de la búsqueda, información general relativa a los principales parámetros de los productos presentados al consumidor como resultado de la búsqueda y la importancia relativa de dichos parámetros frente a otros.**

consumidores realizar búsquedas de viajes, alojamientos y actividades de ocio ofrecidas por diferentes comerciantes e incluso por otros consumidores. También en estos casos se deberá informar de los parámetros principales que han determinado la clasificación de las ofertas.

Con el objetivo de que esta nueva obligación no resulte una complicación excesiva para las empresas, es suficiente para ellas con facilitar una información general sobre tales parámetros, sin que sea necesario especificar los parámetros concretos utilizados para cada búsqueda en particular.

II.- ¿ESTOY CONTRATANDO CON OTRO CONSUMIDOR O CON UNA EMPRESA?

La Directiva entra en un tema de gran interés y a menudo poco conocido por los consumidores: cuando la compra de un determinado producto se realiza a otro consumidor, el comprador no está amparado por la legislación de protección de los consumidores vigente en el marco de la UE. ¿Por qué? Porque en estos casos se considera que no existe la superioridad que tradicionalmente ostentan las empresas en sus operaciones con los consumidores, basada en el hecho de que disponen de más conocimiento y herramientas que ellos. Esta superioridad es la que debe compensarse con toda la batería de medidas vigentes orientadas a proteger la posición de inferioridad del consumidor.

Sin embargo, cuando la relación se produce entre dos consumidores, entiende el legislador que tal relación de superioridad no concurre, y en consecuencia, las medidas de protección de los consumidores ya no necesitan aplicarse.

Pues bien, la nueva Directiva añade un artículo 6 bis) a la Directiva de 2011, en el que contiene dos nuevas obligaciones en este sentido para los proveedores de mercado en línea. En primer lugar, **les obliga a informar sobre si el tercero que ofrece los bienes, servicios o contenido digital es un comerciante o un consumidor.** Y en segundo, para este último caso, cuando el tercero que ofrece los bienes, servicios o contenido digital no sea un comerciante, **les obliga a informar expresamente además de que los derechos de los consumidores derivados de la legislación de la Unión en materia de protección de los consumidores no son de aplicación al contrato.**

III.- ¿MIS DATOS PERSONALES COMO MEDIO DE PAGO?

A pesar de la vigencia de las normas en materia de protección

de datos personales en el ámbito de la UE y de nuestro país, y de la sensibilización que se hace cada vez de forma más habitual sobre la necesaria prudencia en su uso y comunicación, lo cierto es que, no siempre somos conscientes de que, en la actualidad, la información sobre nuestros datos personales se ha convertido en la mercancía más preciada que tenemos. Si estos datos además se combinan con nuestras costumbres y, sobre todo,

La Directiva entra a profundizar en la regulación existente para este tipo de contratos en que el contenido digital y los servicios digitales se suministran en línea con arreglo a contratos en los que el consumidor no paga un precio, sino que, el servicio se paga mediante la entrega de datos personales al comerciante

con nuestros hábitos de consumo, el negocio del que los "vende" está más que garantizado.

Así las cosas, muchos de los servicios que utilizamos como consumidores a través de internet o de las Apps de que disponemos en nuestro smartphone, y que se nos presentan como "gratuitos", no son en realidad tan gratuitos, sino que los estamos pagando con una mercancía que para nosotros parece no tener valor, puesto que la entregamos a menudo de forma inconsciente y sin importancia, pero que para el que la recibe es el auténtico oro actual de los negocios: los estamos pagando con nuestros datos personales vinculados a nuestros intereses, costumbres, hábitos de compra... Es el primer paso para el triunfo del marketing directo, orientado directa y exclusivamente a mis clientes potenciales. Por ejemplo, saber que a través de un smartphone se

compra habitualmente ropa para niños de una determinada edad, abre un mundo de posibilidades de productos que ofrecer a ese smartphone cada vez que se conecte a una web o a alguna plataforma o app que permita publicidad: más ropa, juguetes, cuentos, equipaciones deportivas, libros de texto, material escolar...

La Directiva entra a profundizar en la regulación existente para este tipo de contratos en que el contenido digital y los servicios digitales se suministran en línea con arreglo a contratos en los que el consumidor no paga un precio, sino que, el servicio se paga mediante la entrega de datos personales al comerciante. Y para ello, **declara aplicables las previsiones de la Directiva 2011/83/ UE relativa a los derechos de los consumidores a este tipo de operaciones, incluso en aquellos casos en que no existe pago alguno de precio, sino que la total contraprestación consiste en la entrega de los datos.**

IV.- ¿SERÁN REALES LAS OPINIONES DE ESTOS OTROS CONSUMIDORES?

Otra de las cuestiones de máxima actualidad que la Directiva aborda es el de las opiniones y valoraciones de otros consumidores que muchas empresas incorporan en sus páginas web.

Resulta éste un fenómeno especialmente curioso: a menudo podemos decantarnos por contratar un hotel u otro por las opiniones y valoraciones vertidas por otras personas que no conocemos de nada y que, de hecho, quizá si las conociéramos, descubriríamos que no tienen nada en común con nosotros, por lo que las posibilidades de coincidir en la valoración de un alojamiento podemos pensar que serían escasas...sin embargo, en el aluvión de información que internet supone, los comentarios positivos sobre un establecimiento pueden llevarnos a decantarnos por su selección...

Consciente el legislador de esta realidad tan vigente, la nueva Directiva también entra a ponerle orden. Se incorpora una nueva previsión en la Directiva de 2005 en su artículo 7.6 que obliga a las empresas a incorporar la información adicional siguiente: «Cuando un comerciante facilite el acceso a las reseñas de los consumidores sobre los productos, **se considerará esencial la información acerca de si el comerciante garantiza que las reseñas publicadas pertenezcan a consumidores que hayan realmente utilizado o adquirido el producto.**»

Es decir, que ya no será suficiente con incorporar las opiniones, sino que será necesario acompañarlas con la información referente a si se corresponden con clientes que realmente han utilizado el servicio, alojamiento, restaurante, ...o no. Se trata de una información importante si tomamos como punto de partida que, como afirma la Directiva, **“los consumidores confían cada vez más en las reseñas y aprobaciones de otros consumidores cuando toman decisiones de compra”**.

En el caso de que se haya procedido a este control y se garantice que las valoraciones corresponden a clientes reales, se deberá además facilitar la información sobre cómo se realizan tales comprobaciones y cuales son los criterios para seleccionar las reseñas publicadas, indicando si se publican todas las reseñas, tanto las negativas como las positivas, o si se sigue algún criterio de selección entre todas ellas.

La nueva Directiva califica como **“práctica comercial desleal”** el inducir a error a los consumidores mediante la publicación de reseñas de otros consumidores indicando que son consumidores reales cuando no se han tomado medidas razonables y proporcionadas orientadas a comprobar que efectivamente lo son, por ejemplo, solicitando

la información necesaria para verificar que ese consumidor ha adquirido realmente el producto o utilizado realmente el servicio.

Igualmente considera esta nueva norma que **debe quedar prohibida cualquier comportamiento desleal que implique, entre otros: añadir reseñas de consumidores que sean falsas o inventadas, incluso en forma de indicaciones de “like” o “me gusta” en redes sociales, o que se encarguen a otras personas las publicaciones de reseñas que no son reales, o que las valoraciones se manipulen, por ejemplo, publicando solo las de contenido positivo y eliminando sistemáticamente las críticas negativas.**

V.- ¿CONTRATOS EN LA PUERTA DE CASA?... MAYOR PLAZO DE DESISTIMIENTO

No queremos cerrar estos comentarios sobre la nueva Directiva sin hacer referencia a otra de las prácticas generalizadas que se consideran agresivas y en las que, por tanto, también se ha fijado la UE a la hora de modernizar los derechos de los consumidores. Nos referimos a aquellos casos en que las ventas se producen a través de la visita inesperada de un comercial a la casa del consumidor con el objetivo de venderle algo que no ha solicitado.

Considera el legislador que el consumidor que está en su

casa resulta especialmente vulnerable a este tipo de comercialización agresiva ante la que fácilmente puede quedar descolocado, fuera de contexto, y en que puede sentirse especialmente vulnerable.

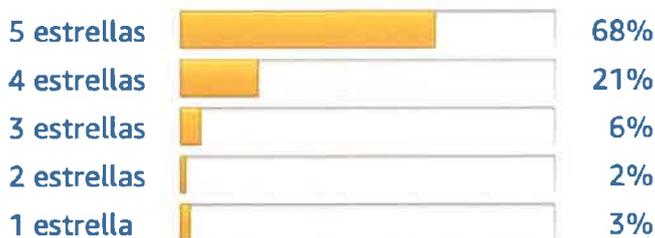
Tanto para estos casos como para aquellos en que el contrato se firma en el marco de una excursión organizada en la que, para el legislador, parece que es fácil para el consumidor llegar a pensar que no puede acabar la excursión sin comprar algo, la nueva Directiva prevé una regulación específica del desistimiento.

Así, en el artículo 9 de la Directiva de 2011 se inserta una nueva previsión en que **se autoriza a los Estados miembros a ampliar a treinta días el plazo de desistimiento de los contratos fijado con carácter general para los consumidores en catorce días.** El plazo de desistimiento es el tiempo que tiene el consumidor para dejar sin efecto un contrato previamente firmado. El nuevo plazo de treinta días se aplicaría a **los contratos celebrados en el contexto de visitas no solicitadas efectuadas por comerciantes al domicilio de los consumidores o de excursiones organizadas por comerciantes con el objetivo o el efecto de promocionar o vender productos a los consumidores.**

Opiniones de clientes

★★★★☆ 4,5 de 5 ∨

2.352 valoraciones de clientes



CALENDARIO FISCAL

Selección de fechas principales

ABRIL 2020

1	RENTA Y PATRIMONIO Inicio presentación declaraciones por internet y por teléfono	
20	RENTA Y SOCIEDADES Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Marzo 2020) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 Primer trimestre 2020 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216 Pagos fraccionados Renta (primer trimestre 2020) Estimación directa 130 Estimación objetiva 131 IVA Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Marzo 2020) 349 Autoliquidación (primer trimestre 2020) 303 Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (primer trimestre 2020) 349	
30	IVA Autoliquidación (Marzo 2020) 303	

MAYO 2020

13	RENTA Inicio presentación en Comunidades Autónomas y oficinas de la AEAT de la declaración anual de: Renta 2019 D-100 Patrimonio 714	
20	RENTA Y SOCIEDADES Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Abril 2020) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Abril 2020.) 349	

JUNIO 2020

1	IVA Autoliquidación (Abril 2020) 303	
22	RENTA Y SOCIEDADES Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Mayo 2020) 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 IVA Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Mayo 2020) 349	
25	RENTA Y PATRIMONIO Declaración anual Renta y Patrimonio 2019 con resultado a ingresar con domiciliación en cuenta D-100, D-714	
30	RENTA Y PATRIMONIO Declaración anual Renta y Patrimonio 2019 con resultado a devolver, renuncia a la devolución, negativo y a ingresar sin domiciliación del primer plazo D-100, D-714 IVA Autoliquidación (Mayo 2020) 303	

2020 es el Año Beethoven

En 2020 estamos celebrando el Año Beethoven, dedicado al genial compositor alemán (aunque también pasó gran parte de su vida en Viena), cuando se cumplen 250 años de su nacimiento en 1770. Parece que, durante algún tiempo, se consideró que había nacido en 1772, dos años más tarde, error que se achaca a su padre quien, dicen, quería de esta manera hacerlo parecer más pequeño y por tanto, presentarlo como un niño más prodigio todavía.

En cualquier caso, está claro que Beethoven fue efectivamente un niño prodigio que a los 7 años ya dio su primer concierto, pero también se le puede considerar un "adulto prodigio", creador de piezas de belleza increíble a pesar de su progresiva sordera y del permanente zumbido en el oído que dicen sus estudiosos que le acompañó desde los 27 años.

Ludwig van Beethoven es uno de los compositores más conocidos, sus obras se han representado en muchísimos conciertos y algunas de ellas pasarán a la historia vinculadas a famosas películas o como inspiración de canciones de diferentes estilos, desde Metallica hasta Miguel Ríos.

Además, tiene el mérito de que una de sus obras, la Novena Sinfonía, y en concreto, su último movimiento, conocido como la



Oda a la Alegría, fuese adoptado como Himno por el Consejo de Europa en el año 1972, quedando desde entonces tanto Beethoven como su creación vinculados a la Europa más oficial.

Otra de sus sinfonías, la Quinta, se considera una de las piezas musicales más interpretadas de la historia, no es de extrañar, con su inconfundible principio que automáticamente nos deja sin habla y el desarrollo musical que el compositor consigue a partir de todas sus variaciones sobre este tema de arranque espectacular.

Todas las creaciones de este gran compositor son preciosas, pero si tuviera que elegir una, yo lo tengo claro, la historia nos ha dejado pocos regalos tan maravillosos como escuchar "Claro de Luna" (aunque el nombre de esta pieza no se lo pusiera Beethoven) en un momento de descanso en medio del atropello de obligaciones y stress diario, ¿no les parece?.

Aparte de su música, Beethoven también dejó para la historia algunas frases memorables:

«Nunca rompas el silencio si no es para mejorarlo»

«No confíes tu secreto ni al más íntimo amigo; no podrías pedirle discreción si tú mismo no la has tenido»

Hemeroteca - titulares

La UE incluye de nuevo a Panamá en su lista negra de paraísos fiscales

El País, 18/2/2020

El Gobierno aprueba la tasa Google pero rebaja la previsión de recaudación a menos de 1.000 millones

La Vanguardia, 18/2/2020

El Banco de España exige a la banca que garantice el acceso a canales físicos a los clientes no digitales

Expansión, 18/2/2020

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

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

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