



**PKF**  
Audiec

# ACTUALIDAD

## FISCAL-LABORAL-MERCANTIL

### **FISCAL**

Reglas especiales en el IRPF para los casos de separación y divorcio cuando existen hijos del matrimonio

### **LABORAL**

Cambio laboral importante: la incapacidad permanente total deja de ser causa automática de despido

### **MERCANTIL**

Registro de morosos: respeto a la normativa de protección de datos y supuestos con derecho a indemnización

conocimiento  
local,  
experiencia  
global

julio-agosto-septiembre 2024

## EN ESTE NÚMERO

**4**

### FISCAL

**Reglas especiales en el IRPF para los casos de separación y divorcio cuando existen hijos del matrimonio**

**8**

### FISCAL APUNTES

**Claves para entender qué ha pasado y qué pasará a partir de ahora con el impuesto sobre la renta de los mutualistas**

**10**

### LABORAL

**Cambio laboral importante: la incapacidad permanente total deja de ser causa automática de despido**

**13**

### LABORAL APUNTES

**Críticas al jefe, despido disciplinario y libertad de expresión**

**15**

### LABORAL APUNTES

**En marcha el convenio especial con la Seguridad Social para cotizar por los periodos de becas y prácticas en el pasado**

**16**

### MERCANTIL

**Registro de morosos: respeto a la normativa de protección de datos y supuestos con derecho a indemnización**

**18**

### CALENDARIO FISCAL

## ...impresión de comida en 3D: el futuro está servido.

La impresión 3D puede suponer una auténtica revolución en la producción y en la personalización de alimentos, partiendo del diseño digital del alimento que se va a imprimir, diseño que luego se “carga” en la impresora como si fuera tinta, para que ésta lo vaya literalmente “imprimiendo” por fases, capa a capa.

El origen de esta tecnología se remonta a 2006, año en que se crea la primera impresora 3D multimaterial, aunque fue unos años más tarde, en 2013, cuando la NASA comenzó a utilizarla en la creación de alimentos para los astronautas.

La utilización de impresoras 3D en la creación de alimentos puede suponer algunas ventajas, como la creación de formas complejas, la imitación de productos reales o diseños personalizados en textura o sabor. Pero, además, en el campo de la salud, puede suponer un primer paso para la nutrición personalizada, al permitir crear un alimento formado por los nutrientes concretos y en la cuantía y proporción exacta que necesite una persona. La tecnología 3D se está utilizando también para generar nuevos productos a partir del reciclaje de alimentos en lugar de tirarlos.

Parece ficción, pero es realidad. Ya se está trabajando en la creación de alimentos diversos con esta tecnología, por ejemplo, frutas generadas a partir de la combinación de frutas y otros productos, pasta fresca, productos a partir de algas, todo tipo de productos dulces y derivados de la combinación de chocolates... Pero la apuesta por creatividad y tecnología está permitiendo, incluso, la generación de salmón y sustitutos de la carne e incluso carne real, utilizando células animales para generar músculo o grasa.

En fin, que, si ya es posible crear productos naturales como la fruta, el pescado o la carne con una impresora, realmente, como decíamos en el título de estas líneas, el futuro “está servido”.

Si un día esta tecnología se generaliza, nada a nuestro alrededor será igual, ni nuestras cocinas, ni nuestra forma de relacionarnos con la comida, ni la comunicación en torno a la elaboración de una receta...por no decir ¡las propias recetas!, que pasarán de conformarse con gramos, puñados y pizcas, a hablarnos de nuevas formas de medida a que tendremos que acostumbrarnos.



# EDITORIAL

## APROVECHANDO EL VERANO PARA COGER FUERZAS

Llegan estas páginas a sus manos después de cerrar un curso más, con el verano aquí, aunque seguramente, para muchos, todavía queda trabajo por hacer antes de disfrutar del merecido descanso. En este número hemos querido presentar algunos de los temas con que nos hemos ido encontrando estos primeros meses del año. Sin duda, la confirmación de la línea jurisprudencial favorable a la no integración como rendimiento del trabajo en la declaración del IRPF de la parte de la pensión correspondiente a las cantidades cotizadas a las Mutualidades, ha marcado la campaña de renta para miles de pensionistas que han visto reducida así su carga tributaria. Nos centramos en nuestro comentario en las implicaciones de esta jurisprudencia, que van mucho más allá de una rebaja en la cuota de 2023. Sin salir del Impuesto sobre la Renta pero en otro ámbito, también se confirma la línea jurisprudencial que, por una parte, no permite la integración en la declaración de las pérdidas patrimoniales generadas por donaciones pero, por otra, mantiene la obligación de integrar las ganancias generadas en estas mismas transmisiones gratuitas.

A nivel laboral, es importante tener presentes las implicaciones de la reforma del Estatuto de los Trabajadores para ajustar el despido basado en la declaración de incapacidad permanente del trabajador a la doctrina fijada por el TJUE. Hemos intentado resumir los supuestos a que afecta este cambio, así como las claves del nuevo régimen que obliga a la adaptación previa del puesto de trabajo.

Y seguimos atentos al BOE, porque más pronto que tarde se va a publicar la Orden que concreta los requisitos que deberán cumplir los sistemas informáticos de facturación. Nos tenemos que ir familiarizando con este cambio sustancial que viene y que afectará a todas las empresas, profesionales y autónomos, salvo a los contribuyentes que estén en el SII. Tendremos ocasión de profundizar en este punto cuando ya tengamos la normativa publicada y para la que existirá un periodo de adaptación, pero, como decimos, es importante que seamos conscientes del cambio que se avecina, y que culminará con la opción que deberá realizar cada contribuyente entre un sistema informático de facturación "Veri-factu" o "No Veri-factu". Los "Veri-factu" son sistemas que, primero, generan una factura cumpliendo con todos los requisitos exigidos hasta ahora más los nuevos (por ejemplo, deberá constar un código QR y una huella en cada factura sobre la anterior, que permite controlar que la cadena no se altera) y segundo, de forma automática, simultáneamente a esa generación (margen real de un minuto), envían la información de esta factura a la AEAT, de manera que ésta tiene el conocimiento de las operaciones en tiempo real, evitando manipulaciones posteriores en el documento o en la cadena, y facilitando así el cumplimiento de obligaciones de información por parte del contribuyente. El resto de sistemas, los "No Veri-factu", no realizarán este envío inmediato, pero deberán igualmente estar preparados para realizarlo, puesto que será la vía que la administración impondrá para dar respuesta a los requerimientos.

En fin, que vienen cambios importantes, así que, en la medida de lo posible, siempre es positivo disponer de un tiempo de desconexión para coger con energía el nuevo curso.

¡Feliz verano!

## REGLAS ESPECIALES EN EL IRPF PARA LOS CASOS DE SEPARACIÓN Y DIVORCIO CUANDO EXISTEN HIJOS DEL MATRIMONIO

LA SEPARACIÓN O DIVORCIO DE UN MATRIMONIO CON HIJOS EN COMÚN SUPONE LA APLICACIÓN DE UNA SERIE DE REGLAS ESPECIALES EN SU IMPUESTO SOBRE LA RENTA. LA EVOLUCIÓN DE LA REALIDAD SOCIAL AFECTA TAMBIÉN A ESTOS PROCESOS FAMILIARES Y, EN CONSECUENCIA, ES NECESARIO QUE LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMATIVA FISCAL VIGENTE EN LA MATERIA SE VAYA ADAPTANDO A LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZAR EL CUIDADO Y CUBRIR LOS GASTOS DE LOS DESCENDIENTES EN ESTOS CASOS.

REPASAREMOS A CONTINUACIÓN LAS REGLAS PRÁCTICAS APLICABLES EN LA TRIBUTACIÓN DE LOS CÓNYUGES CON HIJOS AFECTADOS POR ESTAS RUPTURAS MATRIMONIALES, ASÍ COMO LOS CAMBIOS RECIENTES EN SU INTERPRETACIÓN.



## 1

### ¿QUIÉN PUEDE OPTAR POR LA TRIBUTACIÓN CONJUNTA CON LOS HIJOS?

En los casos de ruptura matrimonial entra en juego la posibilidad de aplicar las reglas de tributación conjunta en su segunda modalidad: la aplicable en el supuesto de separación legal a la unidad familiar “formada por el padre o la madre y todos los hijos [menores o mayores incapacitados judicialmente] que convivan con uno u otro”.

**La opción por esta modalidad de tributación en el supuesto de que solo uno de los miembros de la unidad familiar obtenga rentas (lo que sucederá en la mayoría de los casos en que existan hijos menores) reducirá generalmente la cuota a pagar por este impuesto**, ya que permite restar en la Base Imponible la reducción por tributación conjunta, sin sufrir el efecto negativo de la progresividad sobre la acumulación de rentas.

A pesar de que, efectivamente, ejercitar esta opción puede ser más ventajoso, **la primera regla clara que hay que tener presente es que esta opción solo la puede ejercitar uno de los dos progenitores**: si se diera el caso de que ambos optan por ella incluyendo a los hijos comunes cada uno en su declaración, el resultado sería que estos mismos hijos estarían formando parte de dos unidades familiares, lo cual, como sabemos, no está permitido. Podríamos decir que el requerimiento de la AEAT está servido en los casos en que los dos progenitores optan por la tributación conjunta con los mismos hijos, ya que se están aplicando una reducción fiscal dos veces...

Entonces, si los dos no la pueden aplicar, **¿cómo se determina cuál de los dos progenitores separados puede optar por la tributación conjunta con los hijos?** La respuesta a esta pregunta es diferente según el caso.

#### **Caso 1: Supuesto de custodia exclusiva de uno de los progenitores.**

El progenitor que ostente en exclusiva la guarda y custodia de los hijos a la fecha del devengo del impuesto (31 de diciembre) será el que pueda optar por la tributación conjunta con ellos, mientras que el otro, al no tener la custodia, en ningún caso podrá optar por la modalidad conjunta con los hijos.

#### **Caso 2: Supuesto de custodia compartida.**

En el caso cada vez más habitual de que se ejerza una custodia compartida por ambos progenitores, ambos cumplen la condición de ostentar la custodia y, en consecuencia, cualquiera de **ambos podrá optar por la modalidad conjunta, pero en ningún caso los dos a la vez para el mismo ejercicio**. Es decir, en los casos de custodia compartida, los progenitores podrían decidir, por ejemplo, que siempre opte por la tributación conjunta uno de los dos y el otro se comprometa a no aplicarla nunca, o que ambos acuerden que irán alternando la opción de manera que, por ejemplo, cada año opte uno de

los dos por esta modalidad.

De toda maneras, esta opción siempre debería ser revisable, ya que las circunstancias familiares pueden variar, y la opción por la tributación conjunta que ahora resulta favorable, dejará de serlo (probablemente) para el progenitor que vuelva a casarse con un cónyuge que obtenga rendimientos, ya que la opción por la tributación conjunta le obligará en este caso a incorporar los rendimientos de este nuevo cónyuge en su declaración y, en consecuencia, que el efecto negativo de la progresividad sobre la acumulación de rentas anule la ventaja de aplicar la reducción por tributación conjunta que se pretendía conseguir.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores durante el ejercicio, solo el otro progenitor podrá presentar la declaración conjunta, ya que a la persona fallecida siempre le corresponderá la declaración individual.

#### **Por tanto:**

- **Si se otorga la custodia exclusiva solo a un progenitor: la opción por la tributación conjunta solo puede ejercerla quien ostente la custodia exclusiva.**
- **Si se acuerda un régimen de custodia compartida: cualquiera de los dos progenitores podrá optar por la declaración conjunta y beneficiarse de la reducción, pero solo uno de ellos en cada ejercicio, y con posibilidad de cambiar quien la aplica de un ejercicio a otro.**

## 2

### ¿QUIÉN PUEDE APLICAR EL MÍNIMO POR DESCENDIENTES Y LA REGLA ESPECIAL DEL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DEL IRPF EN CASO DE PAGO DE ALIMENTOS?

La aplicación del “mínimo por descendientes” supondrá una rebaja en la cuota tributaria, por eso es importante tener claro a quién corresponde aplicarse este beneficio.

La AEAT ha modificado alguno de los criterios que tradicionalmente venía utilizando para la aplicación del mínimo por descendientes en estos supuestos de separación, de manera que, junto al tradicional criterio de atribución del mínimo en función de la regla de convivencia, se une ahora en algunos casos, el criterio de “dependencia económica”.

En relación con los hijos que dan derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, los requisitos exigibles no cambian en caso de divorcio, son los mismos independientemente de la situación familiar: debe tratarse de menores de 25 años o mayores de esta edad con discapacidad, **que convivan con el contribuyente o dependan económicamente de él**, y que, además, no obtengan rentas superiores a 8.000€, excluidas

las exentas, ni presenten declaración del IRPF con rentas superiores a 1.800€. Una de las novedades sobre la que se debe llamar la atención en este punto es el mayor protagonismo que se concede al supuesto de dependencia económica a la hora de interpretar las normas sobre quién tiene derecho a la aplicación del mínimo por descendientes.

**En los casos de ruptura del matrimonio, se pueden plantear diversas formas de organizar la convivencia, la custodia y la cobertura de las necesidades económicas de los hijos. Cada una de ellas tiene unos efectos, a menudo, desconocidos, sobre la tributación de los padres y la posibilidad de aplicarse ciertos "beneficios fiscales" que los hijos generan.** Veamos, a continuación, las diferencias en la aplicación de una de las figuras que puede calificarse como un "beneficio fiscal" en la medida en que su aplicación supone una rebaja en la cuota a pagar por el tributo, el mínimo por descendientes, y a quién beneficia.

#### **Caso 1: Progenitores con custodia compartida.**

En estos supuestos, **el mínimo por descendientes se prorroga entre los dos** progenitores por partes iguales ya que ambos cumplen la condición de "convivencia", ambos se benefician, por tanto, a medias, de esta figura. Esta aplicación del mínimo por descendientes, aunque solo sea en la mitad de su cuantía, supone automáticamente la imposibilidad de aplicar la regla especial prevista para el caso de pago de alimentos a los hijos prevista en el art. 75 de la ley del impuesto, otra medida beneficiosa para el progenitor que se la aplica, y que luego comentaremos.

En estos casos, el derecho a aplicar el mínimo por descendientes es independiente de quien opte por la tributación conjunta con los hijos. También el progenitor que presente declaración individual puede aplicarse la mitad de este mínimo por descendientes.

#### **Caso 2: Progenitor con guarda y custodia exclusiva.**

**Por aplicación del criterio general de convivencia, el progenitor que tiene la custodia exclusiva será el que tenga el derecho a aplicarse íntegramente el mínimo por descendientes.** Lo mismo sucederá en los casos en que, extinguida la custodia, el hijo mayor de 18 años sigue conviviendo con este progenitor.

Como se aplica el mínimo por descendientes, este contribuyente no podrá aplicarse en ningún caso la regla especial prevista para el pago de alimentos del artículo 75 de la ley, ya que son figuras incompatibles.

En este supuesto, al ser éste el único progenitor que convive con los hijos, será el único que podrá presentar una tributación conjunta con ellos, ya que el otro no cumple el requisito de convivencia.

#### **Caso 3: Progenitor sin custodia y sin obligación judicial de pago de alimentos, que contribuye "voluntariamente" a los gastos de los descendientes.**

Se trata de un supuesto en que la AEAT ha cambiado el criterio que venía utilizando a raíz de una Resolución del Tribunal Económico Administrativo Central de 2023. En este caso, a partir de ahora, el mínimo por descendientes **también se prorrateará** entre ambos progenitores en aquellos casos en que no exista una custodia compartida, pero concurren las siguientes circunstancias:

- **Un progenitor tiene la custodia exclusiva.**
- **El otro progenitor no tiene custodia ni está obligado judicialmente a pagar alimentos a los hijos, pero, aun así, contribuye "voluntariamente" a su mantenimiento económico.**

Ambos progenitores tendrán, en este caso, acceso a la aplicación del mínimo por descendientes, prorrateándolo por partes iguales entre ellos, al equipararse en este caso la convivencia con la dependencia económica, y teniendo en cuenta que, al no venir obligado judicialmente a pagar alimentos a los hijos, tampoco podrá este progenitor aplicar el régimen especial previsto en el artículo 75 (que enseguida veremos) ya que no existe una decisión judicial que le obligue a pagarlos.

La opción por la tributación conjunta corresponderá en este caso al otro progenitor, que es el que tiene la custodia exclusiva, puesto que es el que cumple el requisito de convivencia, pero el mínimo por descendientes se lo pueden repartir.

#### **Caso 4: Progenitor obligado al pago de alimentos por decisión judicial.**

Estos progenitores **se aplicarán la regla especial prevista por el artículo 75 de la ley para este supuesto**, lo que supone que dividirán su base imponible, tributando separadamente por la cuantía destinada a pagar estos alimentos, por una parte, y el resto de su base, por otra. Esta separación dentro de la base imponible supondrá para ellos una menor tributación. En ningún caso se podrán aplicar el mínimo por descendientes, ya que ambas figuras son incompatibles. En consecuencia, el otro progenitor se aplicará el mínimo por descendientes total si tiene la custodia exclusiva, o la mitad, si tiene la custodia compartida.

“ Artículo 75. Especialidades aplicables en los supuestos de anualidades por alimentos a favor de los hijos.

Los contribuyentes que satisfagan anualidades por alimentos a sus hijos por decisión judicial (...) aplicarán la escala prevista en el número 1.º del apartado 1 del artículo anterior separadamente al importe de las

anualidades por alimentos y al resto de la base liquidable general. La cuantía total resultante se minorará en el importe derivado de aplicar la escala prevista en el número 1.º del apartado 1 del artículo 74 de esta Ley a la parte de la base liquidable general correspondiente al mínimo personal y familiar que resulte de los incrementos o disminuciones a que se refiere el artículo 56.3 de esta Ley, incrementado en 1.980 euros anuales, sin que pueda resultar negativa como consecuencia de tal minoración. ”

### 3 ¿SE APLICAN ESTAS MISMAS REGLAS EN EL CASO DE QUE EXISTA ALGÚN HIJO MENOR O MAYOR DISCAPACITADO QUE OBTENGA RENTAS?

Cuando los descendientes menores o mayores discapacitados obtienen **rentas superiores a los 8.000€**, ya no generan la aplicación del mínimo por descendientes en ninguno de los progenitores, independientemente de si existe o no separación, o de si se opta por la tributación conjunta o la individual.

El otro caso en que los descendientes tampoco generan la aplicación del beneficio fiscal del mínimo por descendientes es **cuando presentan declaración con rentas superiores a 1.800€**. Esto obliga a prestar atención a aquellos casos en que uno de los progenitores presenta declaración conjunta con este hijo, ya que podemos encontrarnos en las siguientes situaciones:

- Una posibilidad es que **uno de los padres tribute conjuntamente con este hijo, y este hijo obtenga rentas, pero esas rentas sean inferiores a 1.800€**. Al ser inferiores a esta cifra, se mantiene el derecho a aplicar el mínimo por descendientes que corresponde a este hijo, pudiendo aplicarse éste por mitades entre los dos progenitores (suponiendo que se cumplen el resto de condiciones).
- La otra posibilidad es que **este hijo con el que un progenitor tributa conjuntamente, obtenga rentas superiores a 1.800€**. En este caso, hemos

de tener presente que nos encontramos en un caso en que “el descendiente presenta declaración con rentas superiores a 1.800€”, y esto produce consecuencias para ambos progenitores:

- **El progenitor que tributa conjuntamente con este hijo se podrá aplicar el mínimo por descendientes íntegramente**, aunque el hijo también conviva con el otro, dependa económicamente de él, o se trate de un supuesto de custodia compartida.
- **El otro progenitor, ya no podrá aplicarse nada del mínimo por descendientes correspondiente a este hijo, ya que este hijo presenta declaración con rentas superiores a 1.800€**.

Cuando el hijo presenta **declaración individual** con rentas iguales o inferiores a 1.800€, los progenitores pueden aplicar el mínimo por descendientes que les corresponda (total o la mitad) si se cumplen el resto de condiciones. Pero si presenta declaración individual con rentas superiores a 1.800€, ninguno de los progenitores podrá aplicar el mínimo por descendientes.

### 4 CONCLUSIÓN

En los casos de separación o divorcio se ha de tener muy presente como se van a aplicar todas estas medidas fiscales relacionadas con los hijos. Hay que ser cautos a la hora de aplicarlas para evitar que la aplicación por ambos progenitores de las mismas medidas beneficiosas en relación a los mismos hijos no derive en incumplimientos de la normativa, como el que puede suponer aplicar el mínimo por descendientes íntegro por los dos progenitores o la presentación de la declaración conjunta también por ambos.

El cumplimiento correcto de la normativa implicará llegar a acuerdos básicos en muchos casos, por ejemplo, la alternancia en la opción por la tributación conjunta entre ambos progenitores.

## NOVEDADES NORMATIVA FISCAL

**Real Decreto 436/2024**, de 30 de abril, por el que se modifica el Reglamento de desarrollo de la Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias, en las materias referentes a los incentivos fiscales en la imposición indirecta, la reserva para inversiones en Canarias y la Zona Especial Canaria, aprobado por el Real Decreto 1758/2007, de 28 de diciembre.

**Resolución de 13 de mayo de 2024**, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se establece el procedimiento para efectuar telemáticamente el embargo de créditos derivados del cobro mediante terminales punto de venta en entidades de crédito y proveedores de servicios de pago.

## CLAVES PARA ENTENDER QUÉ HA PASADO Y QUÉ PASARÁ A PARTIR DE AHORA CON EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LOS MUTUALISTAS

Sin duda, la novedad estrella de la campaña de la Renta 2023 que finaliza, ha tenido como protagonista a los mutualistas. Se cuentan por miles los y las pensionistas que se ven favorecidos por el posicionamiento mantenido del Tribunal Supremo en torno a la interpretación de una norma que no es nueva, ya estaba vigente con anterioridad, pero en la que parece que pocos habían reparado. La rebaja en la declaración de la Renta de 2023 para todos estos pensionistas afectados por la decisión judicial ha sido, sin duda, significativa, pero es solo el primer efecto visible sobre una rebaja impositiva con un amplio ámbito de aplicación, tanto en el tiempo, como en el volumen de personas beneficiarias. Comentaremos a continuación en qué consiste esta menor tributación que ha afectado de forma generalizada a los mutualistas en 2023 y les seguirá beneficiando en años posteriores.

### 1. EL ORIGEN: LA DIFERENCIA DE TRATAMIENTO ENTRE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS PAGOS A LAS ANTIGUAS MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL.

Con anterioridad a la creación de la Seguridad Social como organismo público tal y como hoy lo conocemos, coexistían antiguos sistemas de cotización a entidades creadas por gremios o sectores productivos, e incluso por empresas privadas. En 1963 aparece la **Ley de Bases de la Seguridad Social** cuyo objetivo principal era la **implantación de un modelo unitario e integrado de protección social**, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. **A partir de finales de los 60, y durante la década de los 70, se va configurando la Seguridad Social como organismo que centraliza las cotizaciones y la acción protectora hasta nuestros días.**

Pues bien, la normativa de la imposición sobre la Renta vigente en aquellos momentos previos a la configuración unitaria de la Seguridad Social no permitía restar estas cotizaciones de los rendimientos obtenidos. En consecuencia, estas aportaciones pagadas se sumaban al resto de los rendimientos y, con ellos, quedaban sujetas a tributación. Lo contrario sucedía con las cotizaciones a la Seguridad Social, que sí se podían restar para el cálculo del rendimiento neto del trabajo sometido a tributación.

Así las cosas, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 35/2006, del Impuesto sobre la Renta, prevé lo siguiente:

- “ 1. Las prestaciones por jubilación e invalidez derivadas de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social cuyas aportaciones, realizadas con anterioridad a 1 de enero de 1999, hayan sido objeto de minoración al menos en parte en la base imponible, deberán integrarse en la base imponible del impuesto en concepto de rendimientos del trabajo.
2. La integración se hará en la medida en que la cuantía percibida exceda de las aportaciones realizadas a la mutualidad que no hayan podido ser objeto de reducción (...).
3. Si no pudiera acreditarse la cuantía de las aportaciones que no hayan podido ser objeto de reducción (...), se integrará el 75 por ciento de las prestaciones por jubilación o invalidez percibidas. ”

Lo que esta norma nos dice se puede resumir en tres ideas:

- 1. Supuesto de contratos con estas mutualidades, cuando los pagos o aportaciones realizadas antes de 1 de enero de 1999 se restaron total o parcialmente como gasto en la declaración del Impuesto sobre la Renta:** las pensiones por jubilación o invalidez derivadas de estos contratos se deberán incorporar íntegramente como rendimientos del trabajo en la base del impuesto. Es decir, toda la pensión percibida queda sometida a tributación.
- 2. Supuesto de contratos con estas mutualidades en que, una parte de las aportaciones se redujeron en la Base del impuesto, y la otra parte, no:** la pensión percibida tributará como rendimiento del trabajo en la medida en que supere la cuantía de las aportaciones no reducidas en la base del impuesto, es decir, supere la cuantía de aportaciones que, al no reducirse, ya tributaron en el pasado.
- 3. Supuesto en que no es posible acreditar el volumen de aportaciones no reducidas en la base:** tributará el 75% de la prestación por jubilación percibida.

## 2. ¿QUIÉNES SE PUEDEN BENEFICIAR DE ESTA REDUCCIÓN Y TRIBUTAR SOLO POR UNA PARTE DE LA PENSIÓN PERCIBIDA?

A partir de los recursos interpuestos por mutualistas de sectores mayoritarios, como la Banca o Telefónica, el Tribunal Supremo dicta Sentencia el 10 de enero de 2024, confirmando el derecho de los mutualistas a reducir la cuantía de la pensión por la que han de tributar en la parte que corresponda a las cotizaciones que no se pudieron restar en las declaraciones de renta de aquellos años, e indicando la forma de cálculo de esta reducción.

Una vez dictada esta Sentencia tan clara, junto a otras que se habían ido dictando previamente, dando siempre la razón a la pretensión de los contribuyentes, no tenía mucho sentido seguir haciendo caso omiso de este derecho a la reducción, por lo que **la AEAT decide aplicarlo de forma generalizada a todos los mutualistas que no se redujeron sus cotizaciones a estas entidades en las declaraciones correspondientes a los años de la aportación**. Por tanto, es indiferente a qué Mutualidad se pagaron estas cotizaciones, el hecho de que no pudieron restarse de los rendimientos es lo que determinará su reducción en el cálculo de los rendimientos de trabajo sometidos a tributación.

Una vez que se generaliza la reducción, la AEAT ya ha ido incorporando en los datos fiscales de todos los mutualistas afectados, la información referente a las cantidades que se pueden reducir por este concepto sobre el total de los rendimientos del trabajo correspondientes a su pensión en 2023.

## 3. ¿SOLO PUEDEN LOS MUTUALISTAS BENEFICIARSE DE ESTA REDUCCIÓN EN 2023?

No. La novedad ha saltado en la campaña de la Renta de 2023, pero es importante tener en cuenta que, al tratarse del reconocimiento a una situación que sucedió en el pasado (no reducción de las cotizaciones) y con una normativa que ya estaba en vigor anteriormente, **esta reducción de rendimientos también puede aplicarse en las declaraciones del Impuesto sobre la Renta correspondiente a otros ejercicios anteriores**. Será posible, por tanto, solicitar la rectificación de las declaraciones presentadas en los ejercicios no prescritos, de manera que los rendimientos del trabajo incluidos en la Base Imponible no coincidan con el total de la pensión, sino que sean el resultado de restar a este total las cantidades que correspondan por las aportaciones a Mutualidades no reducidas en su día. Como consecuencia de la rectificación de estas liquidaciones anteriores, la AEAT irá devolviendo a los mutualistas las cantidades que pagaron de más o les devolvieron de menos en las **declaraciones de Renta de los ejercicios anteriores que se puedan revisar (los no prescritos)**.

También se podrán rectificar las declaraciones presentadas por los **mutualistas fallecidos** en relación con aquellos periodos impositivos no prescritos.

Si miramos al futuro, por las mismas razones aducidas, podemos concluir que **esta rebaja en la cuantía de la pensión a integrar en la base imponible seguirá siendo aplicable a futuro en los ejercicios venideros**.

## 4. ¿CÓMO SE CALCULA LA PARTE QUE NO TRIBUTARÁ DE LA PENSIÓN?

Para ello, lo normal es que deba dividirse la prestación de jubilación en dos partes: una que se corresponde con el periodo en que las cotizaciones no minoraron la base (desde el 24 de noviembre de 1971 hasta el 31 de diciembre de 1978), y otra que se corresponderá con el periodo en que sí se aplicó esta minoración (1 de enero de 1979 en adelante). Acto seguido, ya podrá aplicarse la regla de la DT2 solo sobre la parte de la pensión que proporcionalmente se corresponde con el periodo en el que las cotizaciones no minoraron la BI.

La duda se plantea a la hora de determinar cómo se calcula esta proporción: ¿teniendo en cuenta el total de tiempo cotizado? o ¿teniendo en cuenta el total de tiempo trabajado y cotizado que sea necesario para poder acceder a la pensión?

Ante esta disyuntiva, el Supremo concluye que, para calcular este porcentaje de reducción, se debe tener en cuenta el periodo que permita alcanzar el 100% de la pensión. El resto de los años que el sujeto haya decidido seguir trabajando y cotizando ya no se tendrán en cuenta para calcular el porcentaje de pensión con derecho a reducción. Se puede concluir que, de las dos opciones posibles de interpretación, el Tribunal Supremo ha optado por la que beneficia más a los mutualistas, ya que es la regla de cálculo que les permitirá disfrutar de mayores rebajas en la renta gravada.

# LABORAL

## CAMBIO LABORAL IMPORTANTE: LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DEJA DE SER CAUSA AUTOMÁTICA DE DESPIDO

UNA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO HA MARCADO UN NUEVO DESTINO PARA ALGUNOS DE LOS DESPIDOS BASADOS EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR. CON BASE EN ESTA POSICIÓN, ALGUNOS TRIBUNALES YA ESTÁN INCORPORANDO LA DOCTRINA DE ESTE TRIBUNAL Y DECLARANDO NULO EL DESPIDO BASADO EN LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR. SIMULTÁNEAMENTE, SE HA ABIERTO YA LA TRAMITACIÓN DEL CAMBIO NORMATIVO QUE INCORPORARÁ ESTOS NUEVOS CRITERIOS EN NUESTRO ORDENAMIENTO.

## DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD Y DESPIDO: ¿QUÉ DICE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES?

En el listado de causas de extinción del contrato de trabajo que enumera el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, la letra e) recoge la siguiente: “Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador”.

Es decir, se contempla la situación de incapacidad permanente como causa automática de extinción de la relación laboral, equiparándola en este sentido a la de muerte o gran invalidez.

## EL DESPIDO SE PREVÉ PARA LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y PARA LA ABSOLUTA: ¿QUÉ DIFERENCIAS EXISTEN ENTRE AMBAS?

Las claves que diferencian ambos tipos de incapacidad se podrían resumir de la siguiente manera:

- La **incapacidad permanente total** supone que el trabajador no puede seguir realizando el mismo trabajo que venía realizando, pero puede trabajar en otro puesto o de otra manera. Su declaración implica una prestación que puede ser del 55% o del 75% de la base reguladora, en función de la edad, y que está sujeta al IRPF. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea afecta especialmente a este tipo de incapacidad.
- La **incapacidad permanente absoluta** se declara en aquellos casos en que existe una limitación tan grave que el trabajador no puede continuar con su vida laboral o solo puede hacerlo en puestos de trabajo muy adaptados o muy protegidos. Esta imposibilidad de acceder a otro puesto de trabajo hace que la prestación percibida en este caso sea del 100% y que además esté exenta del IRPF.

## LAS PERSONAS DECLARADAS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL Y QUE, POR TANTO, PUEDEN SEGUIR TRABAJANDO, ¿ENTRAN DENTRO DEL CONCEPTO DE “PERSONAS CON DISCAPACIDAD”?

Sí. La Ley General de Derechos de las personas con discapacidad califica como tales a aquéllas a que se haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y a continuación añade que “se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado total, absoluta o gran invalidez”.

Como veremos enseguida, esta calificación como “personas con discapacidad” de quienes se hayan declarado en situación de incapacidad permanente total es de gran trascendencia ya que les coloca bajo el paraguas de todas las resoluciones, Convenios Internacionales o Directivas Europeas que protegen a las personas discapacitadas contra situaciones de discriminación en cualquier ámbito de la vida personal o profesional.

## ¿CUÁL ES EL CASO REAL SOBRE EL QUE SE PRONUNCIA EL TJUE Y QUE ABRE LA PUERTA A TODO ESTE CAMBIO JURISPRUDENCIAL Y NORMATIVO?

La Sentencia dictada por el TJUE este pasado mes de enero (Sentencia del TJUE de 18 de enero de 2024) llega tras un proceso que se inicia en 2016, cuando el trabajador protagonista del caso, **el Sr. J., residente en Baleares, sufre un accidente laboral que limitará definitivamente la posibilidad de seguir desarrollando con normalidad su puesto de trabajo** como conductor. Ante la situación, solicita al INSS el reconocimiento de una incapacidad laboral permanente que es desestimada. No obstante, solicita el cambio de puesto de trabajo a la empresa, que accede, por lo que, a partir de ese momento el Sr. J. seguirá trabajando, pero en un puesto diferente, menos exigente físicamente.

Simultáneamente, presenta recurso ante el órgano jurisdiccional competente contra la decisión denegatoria del reconocimiento de la incapacidad permanente por parte del INSS. El órgano judicial que resuelve el caso dicta sentencia favorable y **reconoce la situación de incapacidad permanente total** del Sr. J. además del reconocimiento de la pensión equivalente al 55% de su salario que le correspondía por esta declaración. Como consecuencia inmediata de esta resolución, la empresa le notifica el despido debido a su incapacidad permanente total para ejercer su profesión habitual en aplicación del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de despido no genera derecho a indemnización a favor del trabajador.

El Sr. J. recurre el despido ante el Tribunal Superior de Justicia de Baleares que, antes de decidir sobre el caso, formula una **cuestión prejudicial** al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la conformidad de esta previsión del Estatuto de los Trabajadores que prevé el despido automático por declaración de incapacidad permanente total, con la normativa internacional y, en concreto, con la Directiva Europea en la materia. Esta cuestión prejudicial supone, por tanto, una valoración previa sobre si esta medida laboral respeta o no el marco legal internacional.

**La conclusión a la que llega el TJUE es que la normativa nacional que prevé este despido automático en los casos de declaración de incapacidad permanente total, sin exigir como requisito previo que la empresa realice la más mínima adaptación del puesto de trabajo, no encaja ni con la Convención de la ONU ni con las Directivas en materia de protección de personas con discapacidad.**

### **¿CUÁL ES LA CAUSA PRINCIPAL QUE CONDUCE A ESTA CONCLUSIÓN?**

Toda esta normativa internacional y europea hace hincapié en la necesidad de incorporar “ajustes razonables” en el puesto de trabajo para garantizar que la persona discapacitada no sufre una situación de discriminación ni directa ni indirecta por motivo de su situación de discapacidad, y no se vulnera su derecho a la igualdad. En la previsión del Estatuto de los Trabajadores se prevé un despido automático, sin que se obligue a la empresa ni siquiera a intentar esta adaptación. Esto puede interpretarse, por tanto, como una forma de limitar gravemente el derecho a la igualdad y al desarrollo personal y profesional de las personas que han sido declaradas en esta situación de incapacidad.

Los ajustes serán “razonables” cuando consistan en modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada. Según la Directiva 2000/78, la valoración de si la adaptación constituye una carga desproporcionada, obliga a tener en cuenta los costes financieros y de otro tipo que ésta implique, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización, así como la disponibilidad de fondos públicos y otras ayudas para afrontar este proceso de adaptación.

### **¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE ESTA SENTENCIA DEL TJUE?**

La claridad de posicionamiento del TJUE ha llevado a los tribunales españoles a ir aplicando este criterio y a calificar como nulos despidos basados únicamente en la declaración de incapacidad permanente del trabajador cuando no ha existido esa opción previa por la adaptación del puesto de trabajo que el Tribunal Europeo califica de imprescindible.

En el marco de la producción legislativa, también está actualmente en tramitación la **reforma del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para incorporar la obligación de las empresas de realizar los ajustes razonables** que permitan ejercer su derecho al trabajo a las personas con discapacidad, incluso si acceden a la situación de discapacidad una vez iniciada su actividad profesional.

Se prevé la eliminación del despido automático para los casos de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, que quedarán diferenciados del supuesto de muerte, junto con el que se integran en el listado de causas de ese despido automático en la redacción que desaparece.

El objetivo es eliminar este despido automático en manos de la simple decisión de la empresa, y sustituirlo por un nuevo régimen en que sea el trabajador quien pueda decidir entre dos posibilidades: adaptación o cambio de puesto.

- El trabajador puede optar por una adaptación del puesto de trabajo que resulte razonable y adecuada. En este sentido, se ha de tener en cuenta que esta adaptación no ha de suponer un coste excesivo para la empresa y, por ello, la normativa ha de incorporar los criterios para valorar cuando este esfuerzo puede calificarse así y, en consecuencia, no ser exigible. La existencia de ayudas o subvenciones que la empresa pueda percibir para cubrir los gastos que implique la adaptación del puesto de trabajo, será un elemento importante para valorar su coste.
- El trabajador también puede optar por el cambio a otro puesto de trabajo vacante y disponible, acorde a su perfil profesional y compatible con su situación.

### **CONCLUSIÓN:**

**Se avecinan cambios profundos en el despido basado en supuestos de incapacidad, especialmente en aquéllos de incapacidad permanente total, ya que son los que permiten la continuación de la vida laboral, pero en un puesto adaptado a la nueva situación de salud del trabajador. Hasta ahora esta adaptación no era imprescindible, por lo que la declaración de la incapacidad permanente podía suponer la extinción automática del contrato laboral si esa era la voluntad de la empresa. A partir de los nuevos criterios impuestos por la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo dictada en enero, siempre será necesario ofrecer una adaptación del puesto de trabajo, o incluso valorar la opción de un cambio de puesto, antes de llegar al despido, que debe ser la opción final, cuando no existe forma alguna de facilitar la continuidad laboral del trabajador.**

## CRÍTICAS AL JEFE, DESPIDO DISCIPLINARIO Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha dictado una interesante sentencia el pasado mes de febrero en el caso de un trabajador de una entidad bancaria que fue despedido por enviar un mail criticando la gestión de recursos humanos en su empresa y comparándola, con cierta sorna, con la de Amazon.

El trabajador era un ingeniero informático con un contrato laboral indefinido que, desde su correo electrónico corporativo, envió un mail dirigido al personal del departamento de recursos humanos con copia al director adjunto de la empresa, que a su vez era el responsable del departamento informático.

Con el asunto "Jeff Bezos contra H.K.", el trabajador, en su mensaje de correo electrónico, iba comparando las prácticas de gestión de recursos humanos desarrolladas por su empresa y, en concreto, por el responsable de tal gestión, identificado como H.K., con las aplicadas por Jeff Bezos en Amazon.

Así, hacía referencia a algunos aspectos que consideraba claves en la gestión de recursos humanos en Amazon, por ejemplo, la relación diaria entre responsables de departamento y trabajadores, el papel protagonista de la formación del personal y la necesidad de compensarlo, la libertad de los trabajadores en la organización de su trabajo, el protagonismo de la política salarial y la motivación económica, o la búsqueda del talento en los procesos de selección. Y a continuación planteaba, por oposición, las reglas de funcionamiento de su empresa, en que destacaba que eran totalmente diferentes a las descritas para Amazon, lo que, según él, marcaba la diferencia también en los resultados económicos y la posición de ambas: la distancia que en su empresa debía existir entre directivos y trabajadores como planteamiento, frente a la opción por la cercanía; la ausencia de compensación a los trabajadores por su formación, proponiendo incluso la eliminación del pago de complementos por dominar otros idiomas, opción contraria a la apuesta por la formación de Amazon que había descrito; "todo aquello que yo diga se hará" como regla de organización totalmente

vertical y descendente típica de su empresa, también opuesta a la descrita para la multinacional; la tendencia a la eliminación de todos los complementos salariales frente al protagonismo de la motivación económica, o la política de selección de personal basada en dar prioridad a contactos y amistades, frente a la apuesta por el talento.

En su mensaje, tras este ejercicio de comparación crítica entre las reglas de funcionamiento de ambas empresas, **el trabajador concluía considerando todos esos argumentos como base de la espectacular situación económica de Amazon y Jeff Bezos, que halagaba expresamente** (el patrimonio neto de Amazon es de 292.600 millones de dólares y la fortuna personal de Bezos es de 65.600 millones de dólares, es la quinta persona más rica del mundo y la 17ª persona más poderosa del mundo). **Cerraba su mail indicando: "Espero que estos puntos expliquen por qué el 70% de las 500 mayores empresas del mundo son estadounidenses y no hay ni una sola turca",** y concluía "Como sé que ustedes, como departamento de personal, no podrán transmitir con valentía lo que les he dicho y no se ven con fuerzas para actuar, creo que al menos tomarán nota de ello, aunque sé que no les servirá de nada."

**La consecuencia de este correo no se hizo esperar: el despido.** Para fundamentarlo, la empresa consideró que este trabajador había escrito un texto con acusaciones, no ajustado a la realidad, no basado en datos objetivos, y que incluso llegaba al "insulto", dañando la respetabilidad o el nombre del responsable criticado. A pesar de que, a la vista de la reacción de la empresa, el trabajador envió un correo pidiendo disculpas y alegando que no tenía interés en insultar ni en ofender, ... el despido ya no tuvo marcha atrás.

Así que el trabajador decidió recurrirlo ante los Tribunales de su país, alegando que su correo podía considerarse simplemente como la crítica de un trabajador a su organización, protegida por el derecho básico a la libertad de expresión. Este recurso fue desestimado por los tribunales nacionales, que alegaron que el contenido del



correo superaba los límites de la crítica admisible. Así que el trabajador recurrió ante el TEDH, alegando la vulneración de su derecho a la libertad de expresión, tal como lo plantea el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Para resolver este asunto, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos centra el análisis del caso en comprobar si los tribunales nacionales, al negar la improcedencia del despido, estaban garantizando el derecho a la libertad de expresión en el ámbito laboral del trabajador y lo habían puesto en la balanza junto con el derecho de la empresa a la defensa de sus intereses.

Pues bien, tras su exhaustivo análisis, concluye el TEDH que estos Tribunales nacionales, al analizar hasta qué punto el contenido de los comentarios vertidos por el trabajador en su correo electrónico había podido molestar o alterar el orden en el trabajo, no habían tomado en consideración suficientemente la importancia del derecho a la libertad de expresión tal como lo prevé el artículo 10 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. En opinión del TEDH, los tribunales que habían visto esta cuestión previamente, al concluir que este correo había podido perturbar el orden en el lugar de trabajo, demuestran que no han llevado a cabo un examen suficientemente profundo del contenido del correo, su contexto o su impacto negativo sobre el empleador, el entorno laboral o la gravedad de la sanción impuesta.

**El Tribunal recalca las duras críticas que el demandante había vertido contra la empresa, pero**

**hace hincapié que, en ellas no se había utilizado ningún insulto ni ninguna expresión grosera hacia H.K., sino lenguaje sarcástico.**

La doctrina que plantea el TEDH en esta sentencia es que los comentarios ofensivos que quedan fuera de la protección de la libertad de expresión son los que constituyen una forma de denigración gratuita, por ejemplo, comentarios vertidos con el único objetivo de insultar a su destinatario, circunstancia que, entiende el Tribunal, no concurre en este caso, atendiendo al contexto en que el correo se envió, sus destinatarios o su estilo provocativo. Considera que se trata más de un mensaje orientado a provocar o agitar, que a denigrar. Sobre todo, teniendo en cuenta que se difunde solo en el ámbito interno de la empresa y va destinado a un grupo reducido de trabajadores, compañeros del remitente, lo que demuestra que no estaba destinado a ser enviado a toda la plantilla o a ser divulgado públicamente.

Concluye el TEDH que los tribunales nacionales, al dictar sus sentencias y fundamentarlas, no llegaron a establecer en detalle si el correo electrónico controvertido del demandante había causado algún inconveniente en el lugar de trabajo o había tenido de otro modo un impacto negativo en el empleador o cómo había causado estos efectos y, desde luego, quizá no llegaron a realizar un análisis claro y exhaustivo del equilibrio entre el derecho del empleado a la libertad de expresión, por una parte, y el derecho del empleador a proteger sus intereses legítimos, por otra. Así las cosas, consideran que tal fallo no respetó lo establecido por el Convenio Europeo de Derechos Humanos y, en consecuencia, obliga al Estado a pagar una indemnización por “daño moral” al recurrente, al haber incurrido en esta violación de lo previsto por este Convenio.

## NOVEDADES NORMATIVA LABORAL

**Real Decreto 322/2024**, de 26 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

**Orden PJC/281/2024**, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

**Real Decreto 438/2024**, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

**Orden ISM/386/2024**, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor.

**Real Decreto-ley 2/2024**, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

## EN MARCHA EL CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL PARA COTIZAR POR LOS PERIODOS DE BECAS Y PRÁCTICAS EN EL PASADO.

Se abre el plazo para suscribir un convenio especial con la Seguridad Social en el caso de haber realizado prácticas o haber sido becario en el pasado como vía para considerar este tiempo como cotizado.

**Normativa:** Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los periodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas.

**Inicio del plazo para la suscripción del convenio especial:** 1 de junio de 2024.

**Objetivo de la firma del convenio especial con la Seguridad Social:** que se compute como tiempo cotizado el periodo en que se realizaron prácticas o se participó en determinados programas de formación, con un máximo de 1.825 días, es decir, 5 años.

**Quién puede suscribir este convenio:** a) Alumnos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas, tanto a nivel universitario, como de formación profesional o de enseñanzas artísticas superiores; b) Becarios participantes en programas de formación no dirigidos a la obtención de un título, fueran o no de naturaleza investigadora; c) Doctorandos participantes en programas de formación de naturaleza investigadora, tanto en España como en el extranjero, con anterioridad al 4 de febrero de 2006.

**Acción protectora:** Jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y otras prestaciones en favor de familiares.

**Condiciones:** Además de disponer de la documentación justificativa, se exige haber desarrollado las prácticas o la actividad formativa en el periodo indicado en cada caso: Prácticas no remuneradas anteriores a 1 de enero de 2024; Prácticas remuneradas anteriores a 1 de noviembre de 2011; Doctorandos participantes en programas de formación de naturaleza investigadora, realizados antes del 4 de febrero de 2006.

**Base y cotización a la Seguridad Social:** En este convenio especial se toma como Base de cotización la correspondiente al grupo 7 de cotización del Régimen General de la Seguridad Social vigente en 2024, es decir, 1.323 euros. Sobre esta base se aplica el tipo de cotización para contingencias comunes, es decir, el 28,30%. El importe de la cotización así calculado se reducirá mediante la aplicación del coeficiente del 0,77. El resultado de todos estos cálculos es que la cuota mensual a ingresar asciende a unos 288 euros, a pagar por el propio interesado como regla general. La cuantía total se podrá pagar de una sola vez, o de forma mensual durante el tiempo que se aplique el convenio especial, es decir, el equivalente a los meses de prácticas o formación que conforman el periodo sobre el que se suscribe el convenio especial que es el que se considerará como cotizado.



# MERCANTIL

## REGISTRO DE MOROSOS: RESPETO A LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS Y SUPUESTOS CON DERECHO A INDEMNIZACIÓN

LOS DENOMINADOS “FICHEROS DE SOLVENCIA PATRIMONIAL” RECOGEN EL LISTADO DE DEUDORES QUE TIENEN PAGOS PENDIENTES CON ALGÚN PROVEEDOR. SE CREARON CON EL OBJETIVO DE SER UNA HERRAMIENTA INFORMATIVA EN LA QUE LAS EMPRESAS PUDIERAN CONSULTAR SI ALGÚN CLIENTE O POTENCIAL CLIENTE YA TENÍA (O NO) UNA “FICHA” ABIERTA EN ESTE LISTADO. DE ESTA MANERA, SU MAYOR O MENOR RIESGO DE IMPAGO PODÍA PREVERSE Y AGILIZARSE EL TRÁFICO MERCANTIL.



Ahora bien, en la medida que la incorporación de los datos personales de una persona física a este fichero constituye una forma de publicitarlos, la Ley Orgánica de Protección de Datos viene a recoger las condiciones que deben cumplirse para poder incluir los datos del “moroso” en estos listados:

- a) Los datos personales deben facilitarse al fichero de morosos por el acreedor o por quien actúe por su cuenta o interés.
- b) Es imprescindible que exista previamente una deuda cierta, vencida, exigible, que haya resultado impagada. Por tanto, no se pueden incluir deudores que todavía están dentro del plazo de pago o que ya hayan pagado.
- c) La cuantía del principal de la deuda (sin contar intereses o recargos) ha de ser superior a cincuenta euros y no deben haber transcurrido cinco años desde su vencimiento.

- d) El acreedor debe informar al deudor de la posibilidad de incorporarlo en este fichero de morosos, o bien en el mismo momento del contrato, o bien en el momento de requerir el pago.
- e) Antes de incorporarlo al fichero, es imprescindible que el acreedor haya requerido el pago.
- f) La entidad que mantenga el fichero de solvencia patrimonial debe cumplir con las obligaciones impuestas por la LOPD e informar al interesado sobre la inclusión de sus datos y el ejercicio de sus derechos dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la deuda al sistema, permaneciendo bloqueados los datos durante ese plazo.

Uno de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución que puede verse vulnerado por estos registros es el derecho al honor en la medida en que el ser identificado como moroso puede afectar a la fama personal y la opinión social sobre la persona. Con carácter general, tal vulneración no se produce cuando el impago y la morosidad es real. Sin embargo, en muchos casos, bien por error, o bien como medida de presión, lo cierto es que las empresas incluyen a determinadas personas en los ficheros de morosos sin que realmente lo sean, y aquí sí que nos encontraremos ante casos claros de vulneración del derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, como ha declarado el Tribunal Supremo.

La misma vulneración del derecho al honor se genera en aquellos casos en que la incorporación al fichero se produce porque hay un impago, sí, pero basado en que el cliente no está conforme con la existencia de la deuda o con su cuantía, y por eso no la paga. En estos casos se observa claramente como la incorporación en el fichero de morosos constituye una forma de presión (más que una información útil para el resto de los potenciales acreedores) constitutiva de una intromisión ilegítima en el derecho al honor de esta persona que, sin ser deudor real, ve afectado negativamente su prestigio individual y su consideración social.

Además de la vulneración de este derecho constitucional, nos encontramos en estos casos además ante una vulneración de la normativa de protección de datos, ya que la incorporación en el listado de morosos se realiza sin cumplir las condiciones que impone expuestas anteriormente: ni existe una deuda real vencida ni se ha requerido al deudor para el pago.

Cuando concurren estas circunstancias, los Tribunales reconocen el derecho a una

indemnización que venga a cubrir el daño patrimonial y el daño moral sufrido como consecuencia de esta incorporación incorrecta como deudor moroso en el correspondiente fichero de solvencia patrimonial. Así, por ejemplo, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2024, resume la posición jurisprudencial en este punto, y nos da varias claves importantes:

- La vulneración del derecho al honor en estos casos genera el derecho a una indemnización, y se entenderá que esta vulneración se produce en todos los casos de “intromisión ilegítima”. Si existe “intromisión ilegítima” se presume que existe un perjuicio y nace el derecho a la indemnización. No será así cuando la incorporación al fichero sea correcta y cumpliendo todas las condiciones.
- Se considera que existe esta “intromisión ilegítima” cuando la incorporación al fichero se produce sin respetar las condiciones impuestas por la ley de protección de datos, lo que sucederá en todos los casos de incorporaciones por error o cuando la deuda pendiente no esté vencida o no haya sido reclamada, entre otros casos.

La indemnización que puede generarse en estos casos deberá cubrir el daño patrimonial y el daño moral.

El daño patrimonial puede ser más o menos cuantificable y verificable, manifestándose en formas diversas: pago de intereses más altos porque el acreedor le ha considerado deudor de más riesgo al verle en el listado de morosos, imposibilidad de obtener un crédito sin penalizaciones... A menudo se podrá incluir también el daño derivado del desprestigio o deterioro de la imagen, por ejemplo, en el caso de un empresario profesional cuya condición errónea de “moroso” pasa a ser conocida por sus clientes, lo que limita sus ventas o le obliga a establecer condiciones más ventajosas o más garantías.

El daño moral será normalmente más difícil de cuantificar, ya que se manifiesta como un daño a la persona en sí misma, de múltiples formas, y que incluirá también la angustia y los trámites que haya tenido que afrontar para intentar salir de este registro.

**La valoración de todas estas formas de daño se deberá realizar para cada caso, dependiendo de las circunstancias que concurran, la difusión que la publicación ha conseguido, el beneficio que ha obtenido el causante, el tiempo en que se ha mantenido a esta persona en el fichero, etc.**

# CALENDARIO FISCAL

## Selección de fechas principales

### JULIO 2024

<b>1</b>	<b>RENTA Y PATRIMONIO</b> Declaración anual Renta y Patrimonio 2023 con resultado a devolver, renuncia a la devolución, negativo y a ingresar sin domiciliación del primer plazo . . . . . D-100, D-714
	<b>IVA</b> Autoliquidación (Mayo 2024) . . . . . .303
<b>22</b>	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b> Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Junio 2024). . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230 Segundo trimestre 2024 . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 136, 210, 216 Pagos fraccionados Renta (segundo trimestre 2024) Estimación directa . . . . . .130 Estimación objetiva. . . . . .131
	<b>IVA</b> Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Junio 2024) . . . . . .349 Autoliquidación (segundo trimestre 2024) . . . . . .303 Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (segundo trimestre 2024) . . . . . .349
<b>25</b>	<b>SOCIEDADES E IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES</b> Declaración anual 2023 Entidades cuyo período impositivo coincide con el año natural. . . . . 200, 206, 220, 221
<b>30</b>	<b>IVA</b> Autoliquidación (Junio 2024) . . . . . .303
<b>31</b>	<b>IVA</b> Ventanilla única - Régimen de la importación, Exterior y de la Unión (Junio y segundo trimestre 2024). . . . .369

### AGOSTO 2024

<b>20</b>	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b> Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Julio 2024) . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
<b>30</b>	<b>IVA</b> Autoliquidación (Julio 2024). . . . . .303
<b>31</b>	<b>IVA</b> Ventanilla única - Régimen de la importación (Julio 2024) . . . . . .369

### SEPTIEMBRE 2024

<b>20</b>	<b>RENTA Y SOCIEDADES</b> Retenciones e ingresos a cuenta Grandes empresas (Agosto 2024) . . . . . 111, 115, 117, 123, 124, 126, 128, 216, 230
	<b>IVA</b> Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Julio y Agosto 2024) . . . . . .349
<b>30</b>	<b>IVA</b> Ventanilla única - Régimen de la importación (Agosto 2024). . . . . .369 Autoliquidación (Agosto 2024) . . . . . .303

# ¿SABÍAS QUE...

## ...los influencers ya tienen una normativa propia?

Con el término “influencers” se suele hacer referencia a aquellas personas que van creando videos y contenido en las redes sociales. La denominación hace referencia a su capacidad de influir en otros por la imagen que proyectan (real o inventada) como especialistas o conocedores de un tema o ámbito concreto. Las empresas vieron rápidamente el potencial comercial de estos individuos, especialmente entre los adolescentes, y en este contexto, el Real Decreto 444/2024, viene a incorporar por primera vez en nuestro ordenamiento la regulación de esta figura, hasta ahora sin normativa propia, pero que funciona de forma muy parecida a otros prestadores de servicios de comunicación audiovisual sobre los que la legislación sí que impone ciertas obligaciones y límites.

### ¿A quién califica la norma como “influencer” o “usuario de especial relevancia”?

A quien cumpla simultáneamente estas tres condiciones:

- ✓ **Ingresos iguales o superiores a 300.000 euros derivados exclusivamente de la actividad de intercambio de vídeos a través de plataforma (publicidad, pagos de las plataformas, cuotas y pagos directos de su audiencia, etc).**
- ✓ **Audiencia significativa: al menos 1 millón de seguidores en un único servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma o 2 millones sumando el conjunto de plataformas.**
- ✓ **Debe haber publicado 24 vídeos o más en el año natural anterior.**

### ¿Qué obligaciones y límites se imponen ahora a los “influencers”?

Les queda **prohibida o limitada la publicidad** de:

- ✗ **Tabaco**, cigarrillos electrónicos, cigarrillos, hierbas para fumar, o de las empresas que los producen.
- ✗ **Medicamentos**, productos sanitarios o métodos con pretendida finalidad sanitaria, cuando no se respete la normativa sobre publicidad y promoción comercial aplicable a este sector.
- ✗ **Alcohol**, pasando a quedar sometidos a la regulación de la publicidad de bebidas alcohólicas, y se les prohíbe además expresamente que realicen publicidad de alcohol dirigida a menores, o que incorporen mensajes que relacionen el consumo de alcohol con el éxito personal o profesional, o por cualquier otra vía fomenten su consumo sin moderación.
- ✗ La publicidad de **apuestas y juegos de azar** se les prohíbe totalmente en toda programación dirigida a una audiencia potencialmente infantil, limitando su horario a la franja entre la 1.00 y las 5.00 de la mañana para el resto de los casos.

Además de estas limitaciones, se les impone la obligación de **etiquetar el contenido por edades como forma de protección de los menores**. Por último, deberán inscribirse antes del 2 de julio de 2024 en el «Registro estatal de prestadores del servicio de comunicación audiovisual, de prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma y de prestadores del servicio de agregación de servicios de comunicación audiovisual», previsto por la Ley General de Comunicación Audiovisual.

A menudo, cuando pensamos en influencers solo pensamos en creadores de contenido para adolescentes, pero la verdad es que podemos encontrar tantos como temas pueden suscitar interés entre las personas de diferentes edades y ámbitos sociales. Muchos de ellos no alcanzan millones de seguidores porque su contenido versa sobre temas más minoritarios, pero son capaces de aglutinar a los miles de personas interesadas en ellos.

## Hemeroteca - titulares

**Más libre comercio, la vía para que Europa pueda competir con China**

*Expansión 03/06/2024*

**La compra de la cotización de las becas costará entre 26 y 275 euros por mes**

*El País, 03/06/2024*

**La OPEP acuerda prolongar los recortes a la producción de crudo en 2024 y 2025**

*Cinco Días, 03/06/2024*

right people  
right size  
right solutions

PKF Audiec, S.A.P. | Calle Aribau 170, 6ª 3ª | 08036 Barcelona

T: +34 93 414 59 28 | E: [audiec@pkf.es](mailto:audiec@pkf.es) | [pkf.es](http://pkf.es)

Registro Mercantil de Barcelona, Tomo 38953, Folio 128, Hoja nº B52846, CIF A-58342460.

Inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas con el nº S-0647.

PKF Audiec es miembro de la red de firmas jurídicamente independientes PKF International Limited y no acepta ninguna responsabilidad u obligación por las acciones u omisiones de cualquier firma miembro o corresponsal de la red.